

超高齢社会における従業員の働き方と
企業の対応に関する調査
報告書（要約版）

平成 26 年 3 月



公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

【ご照会先】

公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

企画調査部 奥野

Mail : okuno@dia.or.jp

電話 : 03-5919-1631

【調査結果のポイント】

	ページ
1. 中高年従業員の継続就労について	
● 56～60歳の男性では68.3%が定年後も就労を希望。	5
● <u>継続就労希望者は、高いモチベーションとモラルを有する。</u>	9
● 継続就労希望者は、賃金は現状の6割未満で構わない人が7割弱。	10
● 継続就労希望者は、1週間あたり4.6日、1日に7.3時間働きたい。	11
● 継続就労希望者は「経験したことがある仕事」「やりがいのある仕事」にこだわり。	13
2. 親の介護について	
● 「現在、介護が必要な親」がいる割合は「56～60歳」層で23.5%。 <u>近い将来の可能性も含めた「介護リスクのある親」がいる割合は、</u> <u>「51～55歳」層で51.4%。</u>	14
● 親と「遠居」の人は、介護支援策として「地域限定の勤務地制度」を希望。	19
● <u>親が重度の介護状態になった場合の離職可能性は11.4%。</u> <u>「女性」と「親同居者」では25%を超える。</u>	20
3. 健康管理について	
● <u>精神的健康度が、勤務先企業や仕事に対する意識に大きな影響。</u>	25
● 「精神的に健康ではない人」の52.8%がワークライフバランスが不十分。	27
4. 老後の生活設計について	
● 「日常の最低必要額」は23.3万円、「ゆとりある生活に必要な額」は34.7万円。	29

目次

第1章	調査の目的・問題意識	1
1.	調査の目的	1
2.	問題意識	1
第2章	調査の概要	3
第3章	調査結果	5
1.	中高年従業員の継続就労	5
(1)	継続就労の意向	5
(2)	継続就労希望者の健康状態	6
(3)	継続就労を希望する理由	7
(4)	継続就労希望者の仕事や会社に対する意識	9
(5)	継続就労希望者の希望する賃金水準（現在の賃金との比較）	10
(6)	継続就労希望者の希望する労働日数・労働時間	11
(7)	継続就労時に重視する要素と支援策	12
(8)	継続就労希望者が定年後も働く場合に重視する要素	13
2.	親の介護	14
(1)	親の介護の現状と将来におけるリスク	14
(2)	介護が必要な親がいる人の健康状態	16
(3)	管理職の親の介護のリスク	17
(4)	介護のために利用した休業・休暇制度	18
(5)	重視する介護支援制度（親の住まいとの距離別）	19
(6)	介護による離職の可能性	20
(7)	女性の親同居者で高い介護離職リスク	21
(8)	介護離職の可能性と介護の担い手の関係	22
3.	健康管理	23
(1)	身体的健康および精神的健康の状況	23
(2)	身体的な健康状況と勤務先企業や仕事に対する態度の関係	24
(3)	精神的な健康状況と勤務先企業や仕事に対する態度の関係	25
(4)	保有金融資産別の健康状態	26
(5)	健康状態とワークライフバランスの状況の関係	27
4.	老後の生活設計	28
(1)	老後不安の状況	28
(2)	老後の「日常の最低必要額」と「ゆとりある生活に必要な額」	29
(3)	“老後生活不安層”の老後生活設計のための支援策	30

第1章 調査の目的・問題意識

1. 調査の目的

本格的な高齢社会を迎えたわが国においては、人口減少に伴う労働力不足が中長期的かつ構造的な課題となっている。

この課題に対し、企業では、労働力確保の一環として、雇用延長等の制度や諸施策の見直し・策定に取り組んでいるが、取り組み状況は、企業規模、業種、業績等により様ではないと考えられる。

また従業員の労働意欲、体力や家庭環境などには個人差があるため、企業にはこうした多様な就労ニーズに応じた、従来と違った柔軟な発想で対応していくことが求められる。

そこで、企業の高齢社会に対応した諸施策の取り組み状況と、当該企業の従業員の働き方や企業に対する要望を把握することを主な目的に、本調査を実施した。

2. 問題意識

■ 雇用延長について

中高年従業員が職歴を通じて身に付けた知識や技術、顧客対応のノウハウなどは、企業にとって大きな財産である。定年後も雇用延長者として働き続けてもらうことによってこれらを活用するとともに、後進にうまく伝承していくことが重要となってくる。

しかし高齢者の労働意欲、体力や家庭環境などには個人差があるため、雇用延長者を活用していくには、多様な就労ニーズに応じた、従来と違った柔軟な発想で、処遇制度や働き方の仕組みを作ることが必要となってくる。

おりしも平成25年4月から高年齢者雇用安定法が改正され、厚生年金の支給開始年齢に達するまでの間、従業員を継続的に雇用することが義務付けられた。この改正を機に、雇用延長を希望する中高年従業員はさらに増えていくことが予想される。

この改正を中高年従業員の積極活用へのターニングポイントと捉えるか、単なる人件費の増加と捉えるかが、企業経営の今後のあり方にも影響を及ぼす可能性もある。

本調査では、中高年従業員の雇用延長に際しての「条件面での希望」「働き続ける理由」「不安点」「会社に望むこと」など多面的な質問を行った。これらの調査結果が、企業の採るべき方策に示唆を与えることができればと考える。

■ 親の介護とワークライフバランス

中高年従業員が仕事をする際に遭遇する大きな課題の一つとして、親の介護の問題が大きく浮上してくる可能性がある。この問題が近い将来における企業経営上の重大なリスクであると指摘する先行研究も、徐々に見られるようになってきた。

その理由の一つとして、団塊の世代より年下の世代は、それより年長の世代と比較して、兄弟姉妹の数が少なく、また共働きや単身世帯が多いことにより、介護の担い手が少ないという点が挙げられる。また、親との同居率が低いいため、遠距離介護を強いられるケースも増加すると予想される。

今後は在宅介護の比重が高まると予想される中で、中高年従業員が親の介護をしながら働き続けられる仕組みを、企業も本腰を入れて考えていく必要があるのではないかと考える。

企業の中核を担う人材が、親の介護のために離職を余儀なくされる可能性も否定できない。

老親介護問題への対応はさまざまな要因が絡んでいるため一筋縄ではいかないが、本調査が、企業がこの問題を検討するに際しての一助になればと考える。

■ 中高年従業員の特性に配慮した支援策

超高齢社会における働き方を考えるとき、親の介護問題のような従業員を取り巻く環境から生じる問題だけでなく、従業員自身の状況にも目を向けていく必要があると考えられる。

例えば、中高年従業員は、知識や経験は豊富でも、健康状態の個人差も大きくなっており、若い世代と同じような働き方を期待することは難しい。そのため、計画的な健康管理支援策が求められる可能性が高い。

また、リタイア後の生活設計においては、老後の生活資金の確保や様々な生活リスク等への備えなどが重要な課題となっており、企業からのタイムリーな支援が必要となってくるだろう。

本調査では、こうした「健康支援」「生活設計支援」にも着目して調査を行った。

第2章 調査の概要

本調査においては、「従業員に対するアンケート調査」「企業に対するアンケート調査」「企業に対するヒアリング調査」の3つの調査を実施した。

この「報告書(要約版)」は、そのうちの「従業員に対するアンケート調査」の結果から、特に重要と思われる項目を紹介することを目的として作成した。

「従業員に対するアンケート調査」の概要は以下のとおりである。

1. 調査対象:当財団賛助会員会社 28社のうち 15社の常勤従業員。

2. 調査方法

当該 15社が以下の2方式のうちいずれかを選択。いずれも回答は任意かつ無記名。

①質問紙調査(従業員に質問紙を配布し、当財団あての郵送にて回収)

②インターネット調査(ネット調査会社のサーバ上に設置したアンケートシステムの URL を従業員に連絡。従業員が直接アクセスし、回答)

3. 調査時期:平成 25年 2月 13日～6月 14日

4. 回答数(うち有効回答数):4,423人(4,320人)

5. 回答者の内訳(性・年齢層別)

	男性	女性	合計	占有率 (%)
30歳以下	203	61	264	6.2
31～40歳	417	164	581	13.6
41～45歳	785	257	1,042	24.4
46～50歳	826	215	1,041	24.4
51～55歳	583	172	755	17.7
56～60歳	501	90	591	13.8
合計	3,315	959	4,274	100.0

(注)性別、年齢未記入が 46人

第3章 調査結果

1. 中高年従業員の継続就労

(1) 継続就労の意向

- 継続就労希望者は年齢層が高くなるほど増加し、56～60歳の男性では68.3%に達する。
- 女性は男性より少ないものの、56～60歳では44.4%にまで増加する。

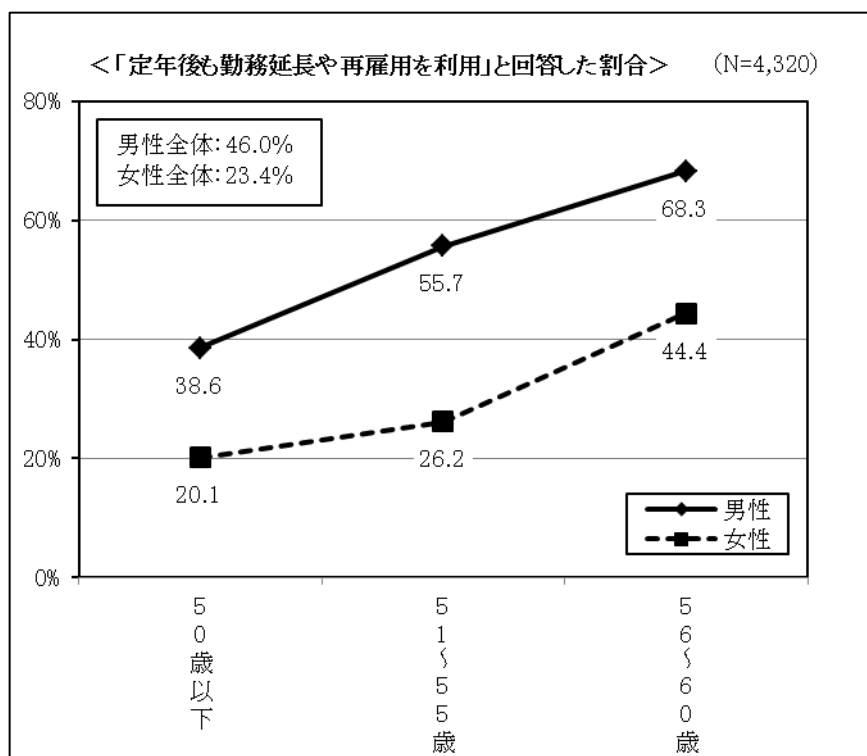
「定年後も勤務延長や再雇用を利用して働きたい」と回答した継続就労希望者の割合を、図表 1-1 に示した。

男性の56～60歳層では68.3%と7割近くに達する。定年を目前にして態度決定を迫られたときに、継続就労を選択する人が多いことを示している。

女性は男性より継続就労希望者は少ないが、56～60歳層では44.4%にまで増える。

他の同種調査の結果と同様、わが国の中高年従業員の就労意欲の高さを裏付ける結果となった。

図表 1-1 現勤務先での継続就労意向(性別・年齢別)



(2) 継続就労希望者の健康状態

- 継続就労希望者は非希望者より、「身体的」にも「精神的」にも健康状態が良好。
- 特に「精神的」な健康状態は両者で顕著な差。

継続就労希望者と継続就労非希望者の健康状態を比較した(図表 1-2)。

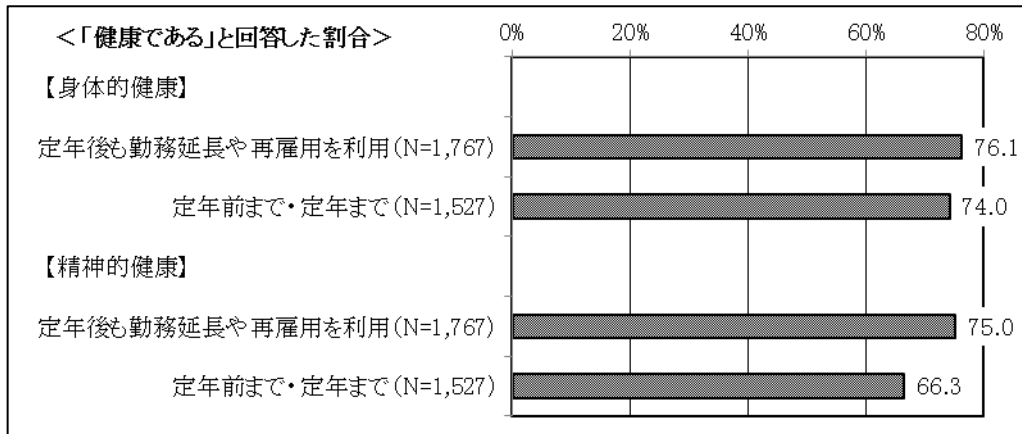
まず「身体的に健康である」と回答した割合は、継続就労希望者 76.1%、非希望者 74.0%と、2.1ポイント継続就労希望者が上回った。

また「精神的に健康である」と回答した割合は、継続就労希望者 75.0%に対し、非希望者 66.3%と、8.7ポイントの差がついた。

継続就労希望者は非希望者より健康状態が良好である。特に精神的な健康状態はその傾向が顕著である。

(注)継続就労希望者:「定年後も勤務延長や再雇用を利用」と回答した人、継続就非労希望者:「定年前まで」または「定年まで」と回答した人

図表 1-2 継続就労希望者と非希望者の健康状態



(3) 継続就労を希望する理由

- 保有金融資産の少ない人ほど、「生活費が必要だから」、「住宅ローンが残っているから」といった経済的理由が多い。
- 逆に「社会に貢献したいから」「社会に取り残されないため」といった非経済的理由は、保有金融資産の多い人に多い。

継続就労を希望する理由について、回答選択肢を「経済的理由」と「非経済的理由」の2つのグループに分けて、保有金融資産残高別に検証した(図表 1-3-1、1-3-2)。

まず、「経済的理由」を見ると、「生活費が必要だから」、「住宅ローンが残っているから」「子どもの教育費が必要だから」といった理由は、多少の凹凸はあるものの、金融資産がない人や少ない人ほど回答率が高くなる。また、「公的年金の受給開始前だから」という理由は、保有金融資産にかかわらず60%台半ばの高い回答率となっている。

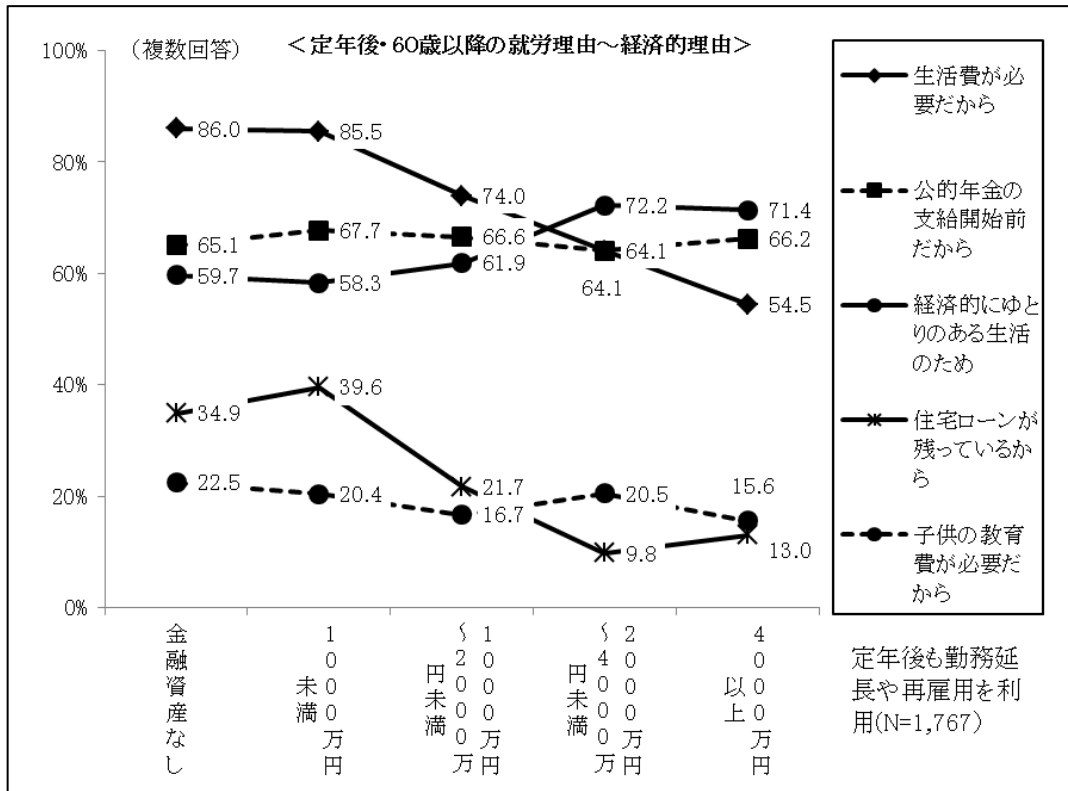
一方、「非経済的理由」はいずれの項目も、保有金融資産が多いほど回答率が高くなる傾向がある。中でも「社会に貢献したいから」「社会に取り残されないため」はその傾向が顕著である。

また低水準ではあるが、「友人や話し相手が欲しいから」や「家に居るよりも、会社にいるほうが落ち着く」も同様の傾向を示している。組織に対する強い忠誠心や帰属意識をもつ一方で、家庭や個人としての生活を顧みる余裕のなかった、これまでの会社中心の生活が反映されたものと見てとれる。

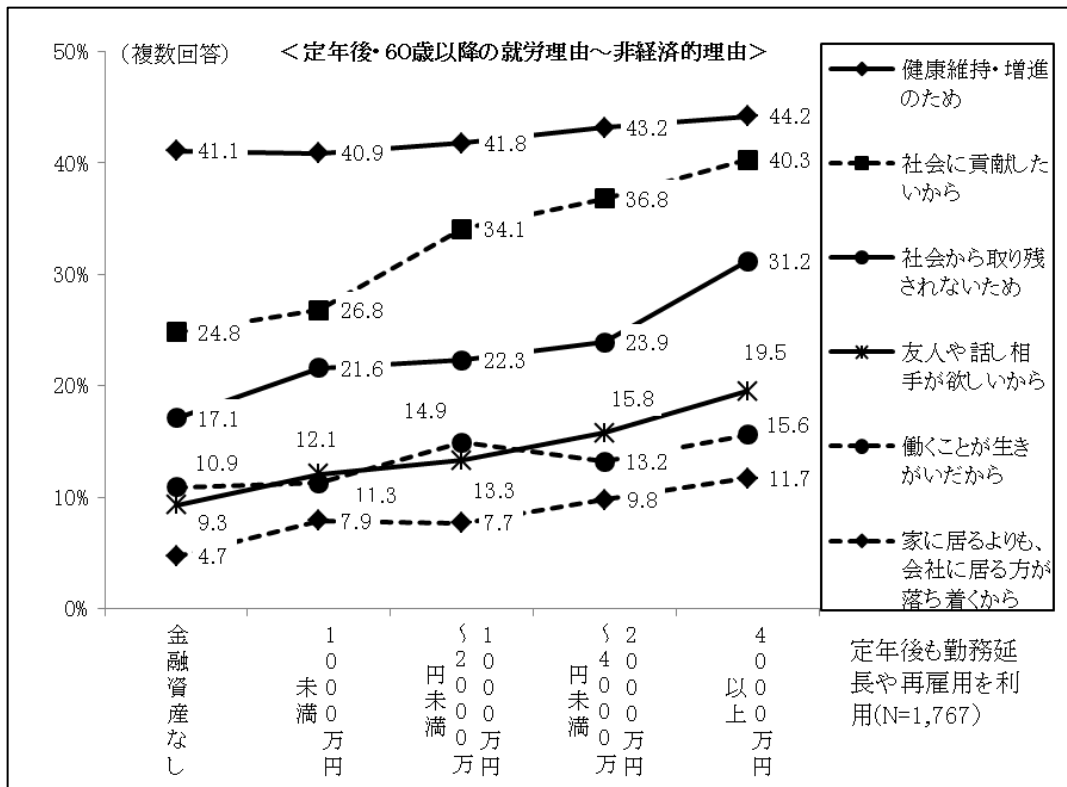
いずれにしても金融資産形成が順調に進んでいる人ほど、このような“生きがい”や“社会との関わり”を継続就労の理由に挙げていることは興味深い事実である。

なお「健康維持・増進のため」という理由が、「非経済的理由」としてはすべての層で最も高い回答率となっている点にも注目したい。

図表 1-3-1 継続就労する理由(保有金融資産残高別)～経済的理由



図表 1-3-2 継続就労する理由(保有金融資産残高別)～非経済的理由



(4) 継続就労希望者の仕事や会社に対する意識

● 継続就労希望者は、相対的に高いモチベーションやモラルを有する人材である。

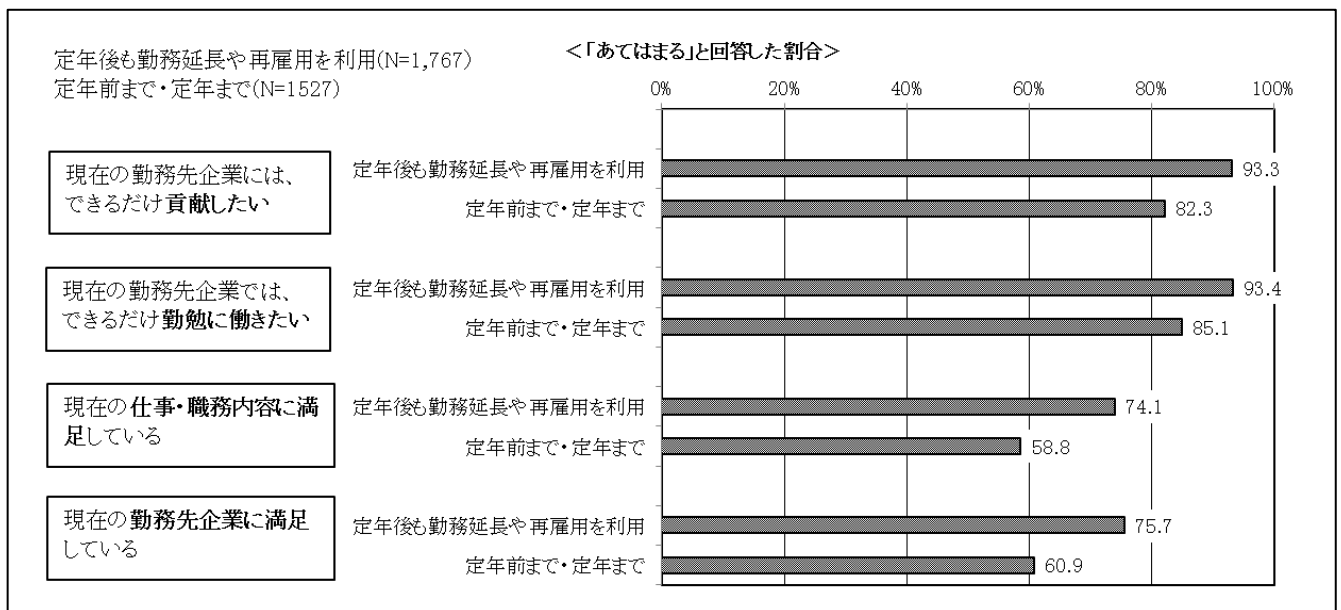
継続就労希望者の、仕事や勤務先企業に対する意識を検証するために、継続就労非希望者との違いを見た(図表 1-4)。

モチベーション(貢献意欲)、モラル(勤勉性)、そして職務満足(仕事および勤務先企業)に関する各質問に対して、「(自身が)あてはまる」と肯定した人の割合を見ると、全ての質問で継続就労希望者のほうが多かった。

この結果は、継続就労希望者が、相対的に高いモチベーションやモラルを有する人材であることを示唆している。

(注)継続就労希望者:「定年後も勤務延長や再雇用を利用」と回答した人、継続就非労希望者:「定年前まで」または「定年まで」と回答した人

図表 1-4 仕事や会社に対する肯定層の割合(継続就労意向別)



(5) 継続就労希望者の希望する賃金水準（現在の賃金との比較）

● 50～60歳層の継続就労希望者の7割近い人が、現在の6割未満の賃金を受け入れる意向。

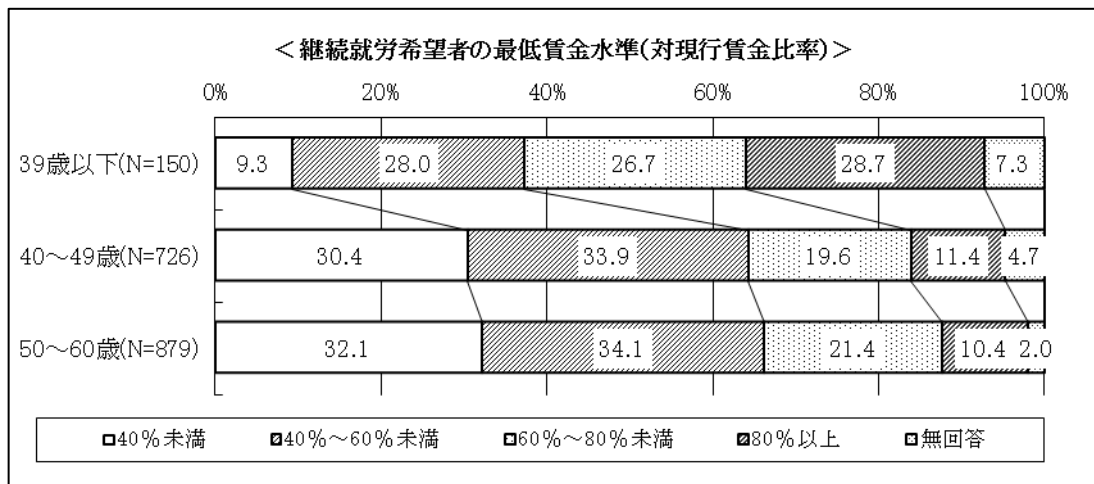
継続就労希望者が最低限必要とする賃金の平均月額（賞与を含む）は、31.4万円で、最頻値は「30～35万円」であった（図表は割愛）。

個々の回答者ごとに、この希望賃金の現在の賃金に対する比率を求めて、その結果をまとめたのが図表 1-5。定年に近い 50～60 歳層では、現行賃金の「40～60%未満」を希望する人が 34.1%と最も多く、次いで「40%未満」が 32.1%。あわせると 7 割近い人が 6 割未満の賃金を受け入れると回答している。

60 歳に近づくほど希望賃金の現在の賃金に対する比率が低くなるのは、現行賃金が若年層ほど低水準であること、および定年が近くなるにしたがってより現実的な判断がなされるためと推察される。

（注）継続就労希望者：「定年後も勤務延長や再雇用を利用」と回答した人

図表 1-5 継続就労時の最低賃金水準（対現行賃金比率）



(6) 継続就労希望者の希望する労働日数・労働時間

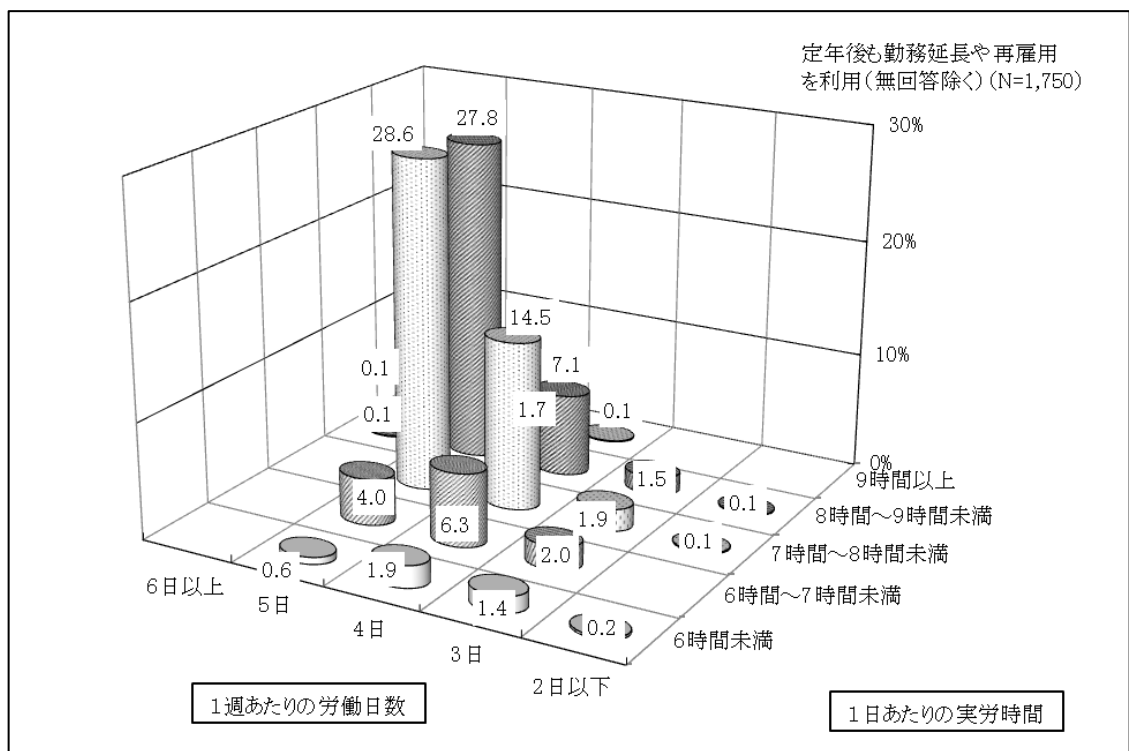
- 継続就労希望者は、1週間に4.6日、1日に7.3時間働くことを希望。
- 6割近くが現状と同じフルタイムとして働くことを希望。

継続就労希望者の希望する1週間あたりの労働日数は平均4.6日、最頻値は5日であった。また、希望する1日の労働時間(休憩時間を除く)の平均値は7.3時間で、最頻値は「7～8時間未満」であった。

この労働日数と労働時間の回答を結合して分布を見たのが図表1-6。継続就労希望者は現状と同様のフルタイム(週に5日、1日7時間以上)として働くことを志向する人が、6割近くを占めた。

(注)継続就労希望者:「定年後も勤務延長や再雇用を利用」と回答した人

図表 1-6 継続就労希望者の希望する労働日数・労働時間



(7) 継続就労時に重視する要素と支援策

- 重要な要素は「賃金」(85.6%)、「勤務地」(74.9%)が上位。
- 支援策としては、「健康管理支援制度」(52.2%)、「介護に関する支援制度」(41.0%)など高齢者に多いリスクへの対応が上位。

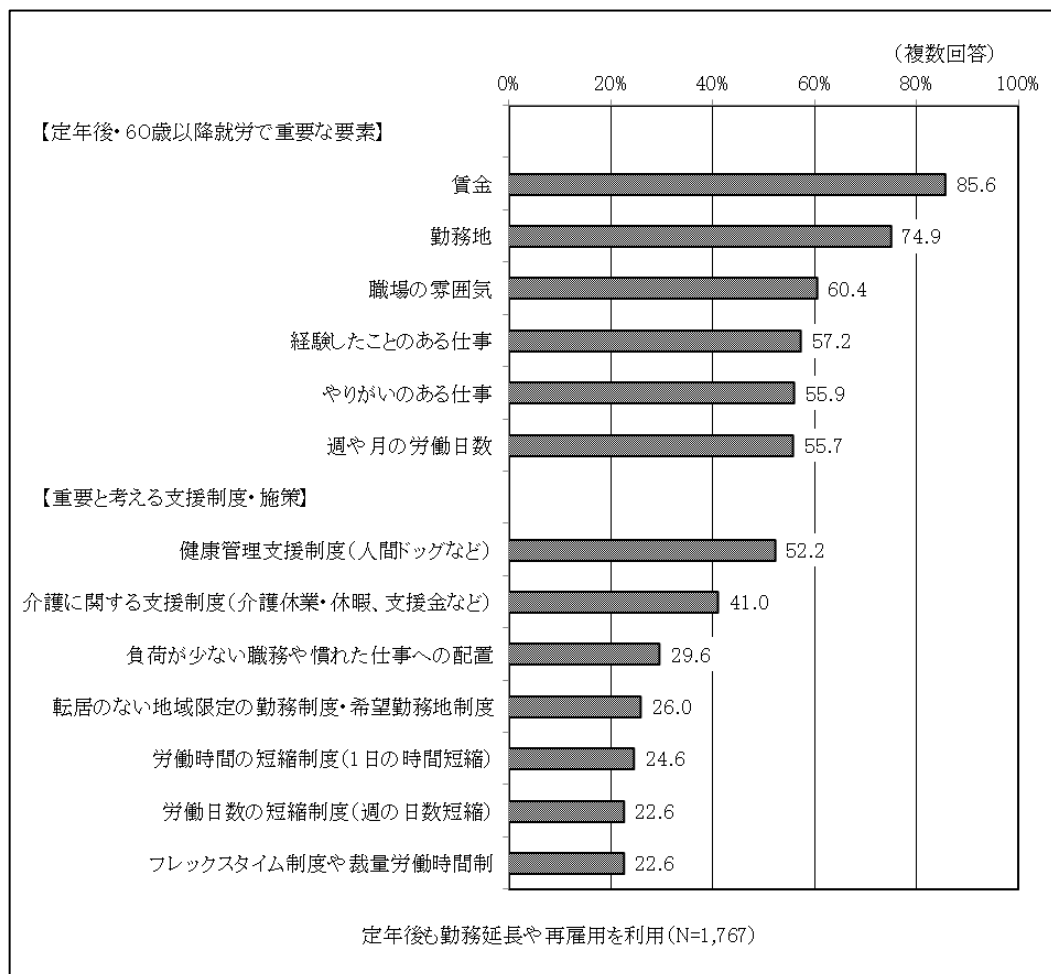
図表 1-7 は、継続就労希望者が、継続就労時に重要と考えている要素と、企業によって支援を得たいと期待している制度・施策をまとめたものである。

まず、重要な要素としては「賃金」が最多で 85.6%。以下、「勤務地」(74.9%)、「職場の雰囲気」(60.4%)、「経験したことがある仕事」(57.2%)、「やりがいのある仕事」(55.9%)の順となっている。

一方、継続就労希望者が継続就労時に期待する支援策としては、「健康管理支援制度(人間ドックなど)」(52.2%)、「介護に関する支援制度(介護休業・休暇・支援金など)」(41.0%)といった高齢者に多いリスクに対する制度・施策が上位に並ぶ。

(注)継続就労希望者:「定年後も勤務延長や再雇用を利用」と回答した人

図表 1-7 継続就労時に重視する要素と支援策



(8) 継続就労希望者が定年後も働く場合に重視する要素

● 継続就労希望者は「経験したことがある仕事」「やりがいのある仕事」へのこだわりが強い。

定年後も働き続けると仮定した場合に重要だと考える要素について、継続就労の意向別に比較した(図表 1-8)。

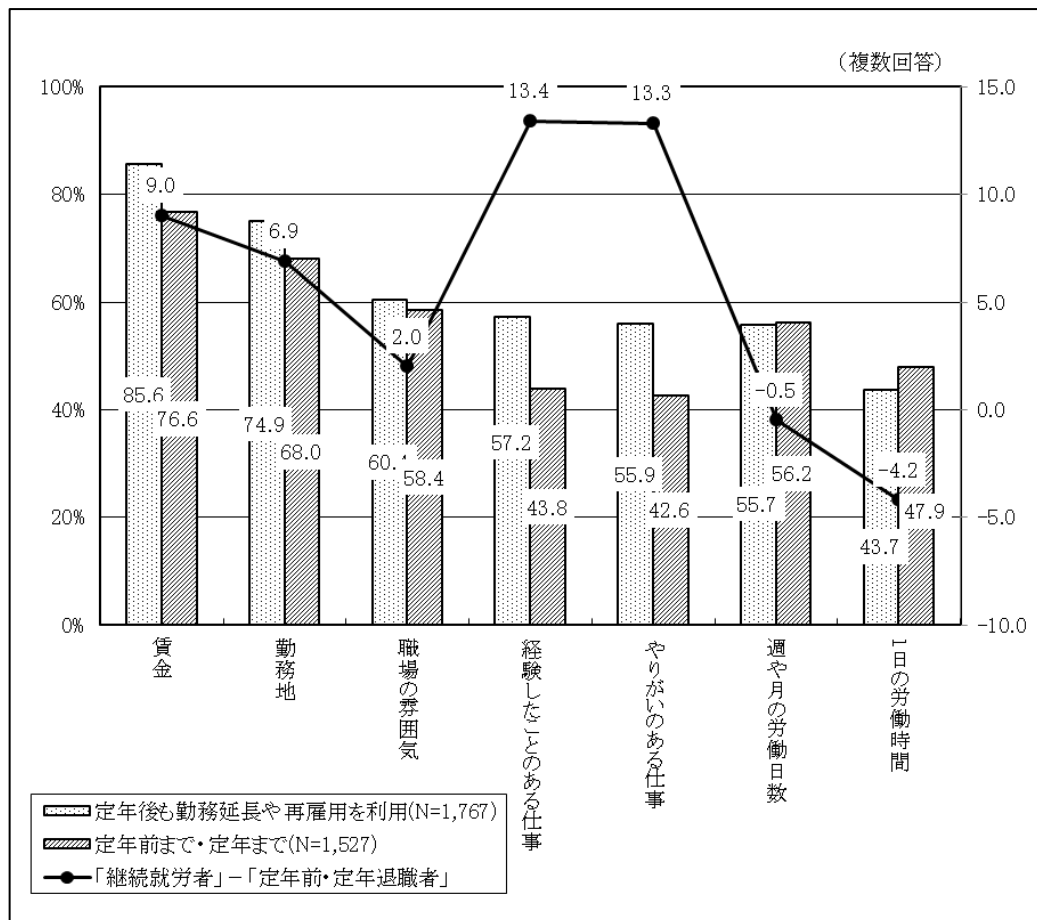
上位3項目である「賃金」「勤務地」「職場の雰囲気」の回答率は、継続就労希望者のほうが高いものの、さほどの差は認められなかった。

継続就労の意向によって大きな差が生じたのは、「経験したことがある仕事」「やりがいのある仕事」の2項目。継続就労希望者はそれぞれ57.2%、55.9%で、継続就労非希望者の43.8%、42.6%を13ポイント以上上回っている。

継続就労希望者をうまく活用していくためには、その人の経験を活かし、やりがいを持てる仕事に就いてもらうことが肝要であると考えられる。

(注) 継続就労希望者:「定年後も勤務延長や再雇用を利用」と回答した人、継続就非希望者:「定年前まで」または「定年まで」と回答した人

図表 1-8 継続就労時に重視する要素



2. 親の介護

(1) 親の介護の現状と将来におけるリスク

- 「現在、介護が必要な親」がいる割合は、「56～60 歳」層が最も高く 23.5%。
- 将来の可能性も含めた「介護リスクのある親」がいる割合は、「51～55 歳」で 51.4%。

自身および配偶者の両親の4人(単身者の場合は2人)のうち、「現在、介護が必要な人数」を年齢層別に集計したのが図表 2-1-1 である。

また、これに「近々介護が必要となる可能性がある人数」を加えた人数(以下、「介護リスクのある人数」)を図表 2-1-2 で示した。

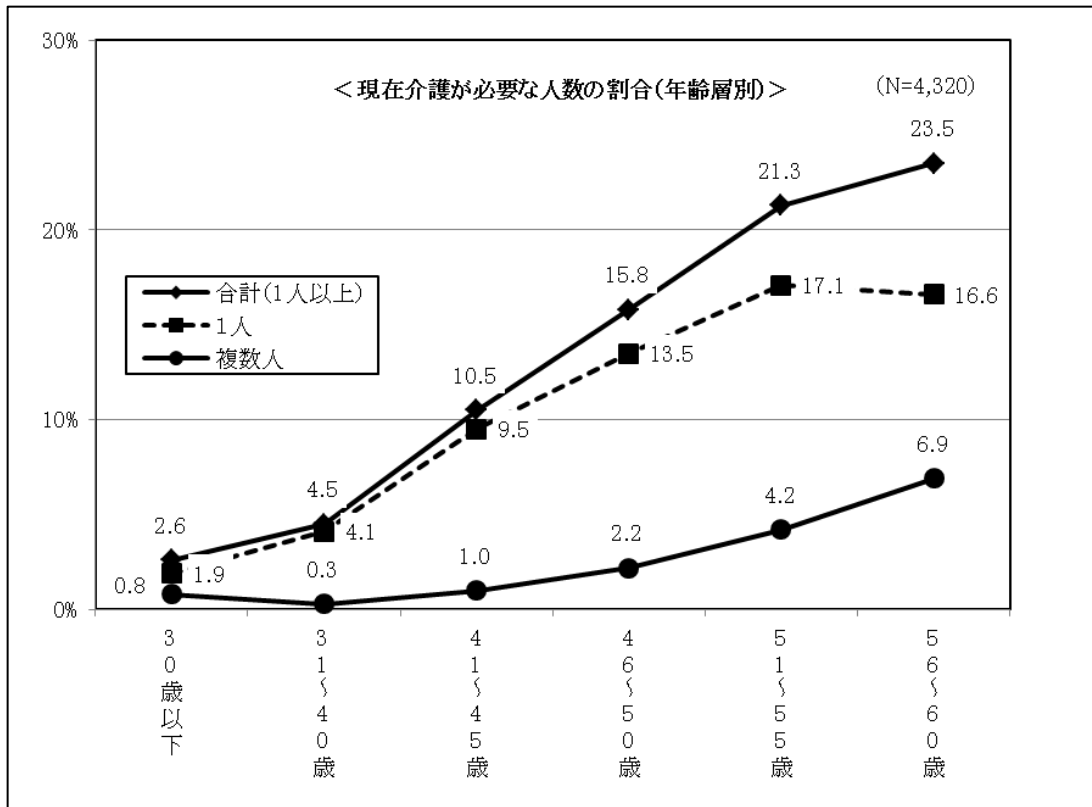
いずれも「1人」と「複数人(2人以上)」の割合に加え、その合計割合も示している。

「現在、介護が必要な親」のいる割合が最も高いのは「56～60 歳」層で 23.5%。ほぼ4人に1人が該当する。

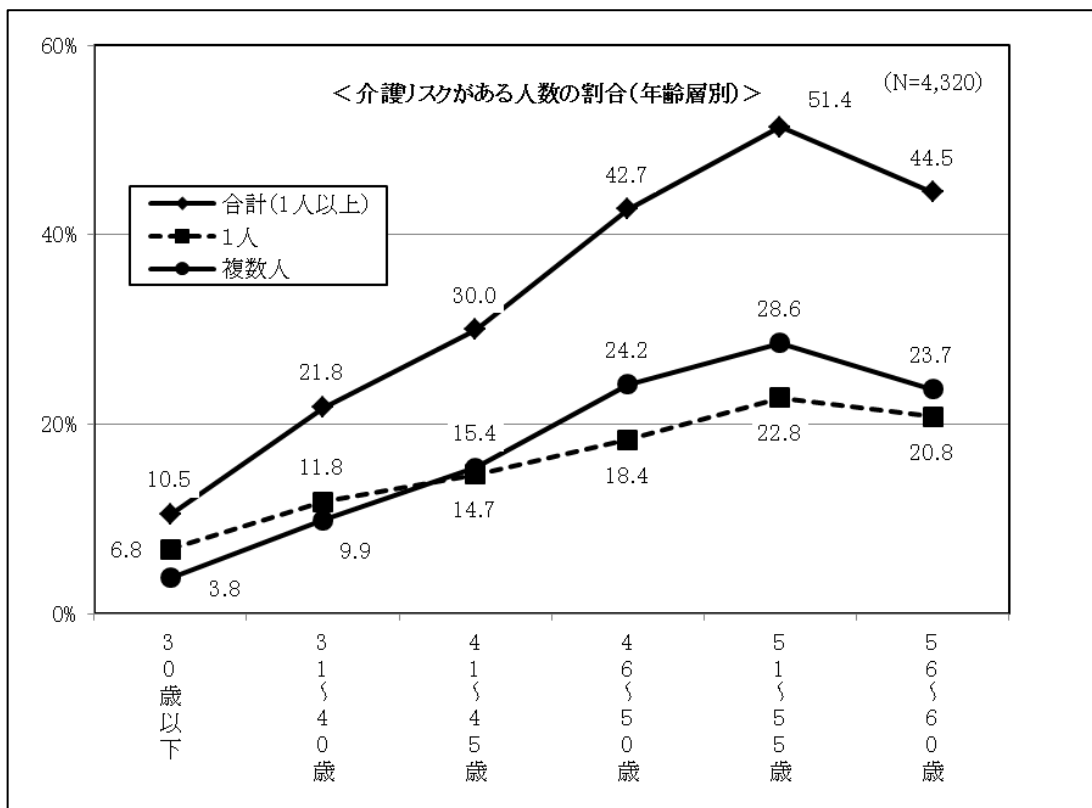
さらに将来の可能性も含めた「介護リスクのある親」がいる割合は、「51～55 歳」層が最も高く、51.4%と過半に達している。やや若い世代の「46～50 歳」層でも、42.7%と高い割合を示している。また、「51～55 歳」層では、2人以上の複数の介護の可能性があるとする割合も 28.6%と高い。

この結果は、近い将来、親の介護が、中高年従業員の就労にとって大きな課題となりうることを示唆している。

図表 2-1-1 現在介護が必要な人数の割合(年齢層別)



図表 2-1-2 介護リスクがある人数(現在介護が必要な人数+近々介護が必要となる可能性がある人数)の割合(年齢層別)



(2) 介護が必要な親がいる人の健康状態

- 親が介護状態になると「身体的健康」「精神的健康」ともに悪影響。
- 「身体的な健康」に対する影響のほうがやや大きい。

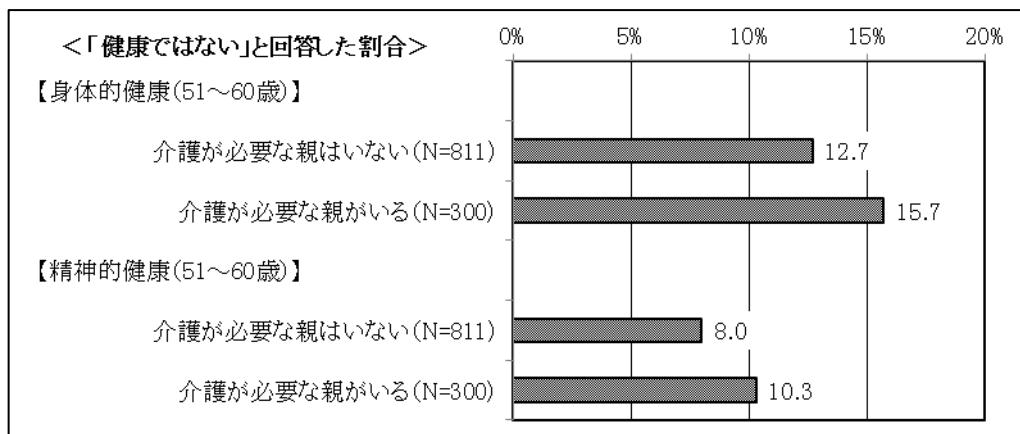
「介護が必要な親がいる」人の健康状態を、「介護が必要な親はいない」人との比較で検証した(図表 2-2)。対象者は、年齢的な影響を排除するために 51 歳以上とした。

まず「身体的に健康ではない」と回答した割合は、「介護が必要な親はいない」人では 12.7%、「介護が必要な親がいる」人では 15.7%で、3.0 ポイント差。

また「精神的に健康ではない」と回答した割合は、「介護が必要な親はいない」人は 8.0%、「介護が必要な親がいる」人は 10.3%で 2.3 ポイント差。

親が介護状態になると「身体的健康」「精神的健康」ともに悪い影響があるが、「身体的健康」に対する影響のほうがやや大きいという結果である。

図表 2-2 介護が必要な親がいる人の健康状態



(3) 管理職の親の介護のリスク

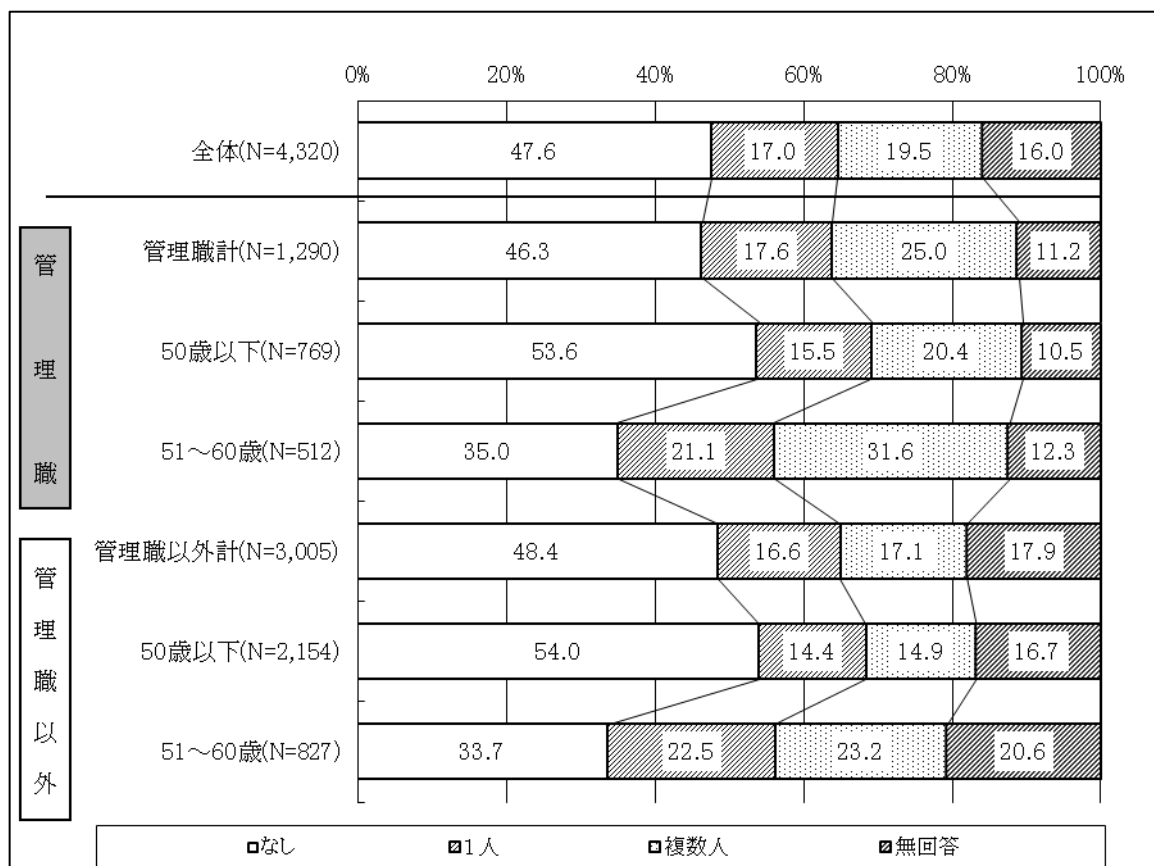
● 50歳超の管理職の 52.7%には、「現在および近々介護が必要な親」がいる。

「現在、介護が必要な人数」と「近々介護が必要となる可能性がある人数」を合計した人数（以下、「介護リスクのある人数」）について、「管理職」と「管理職以外」に分けて集計した（図表2-3）。

管理職の「51～60歳」層では、この「介護リスクのある人数」が「1人」とする割合が21.1%で、「複数人」が31.6%。両者をあわせると52.7%と過半数が介護リスクを抱えていることになる。

組織の中核人材として複数の部下を抱えて業務を推進する管理職は、代替要員を確保することが容易ではない。その意味で、これだけ多くの管理職が親の介護のために職責を全うできなくなるリスクを抱えていることは、由々しい問題と認識される。

図表 2-3 親の介護の現状と将来におけるリスク(職制別)



(4) 介護のために利用した休業・休暇制度

- 法定の「介護休業制度」「介護休暇制度」の利用率は極めて低い。
- 一方、「年次有給休暇(1日単位)」は9割超、「年次有給休暇(半日・時間単位)」は3割近い利用率。

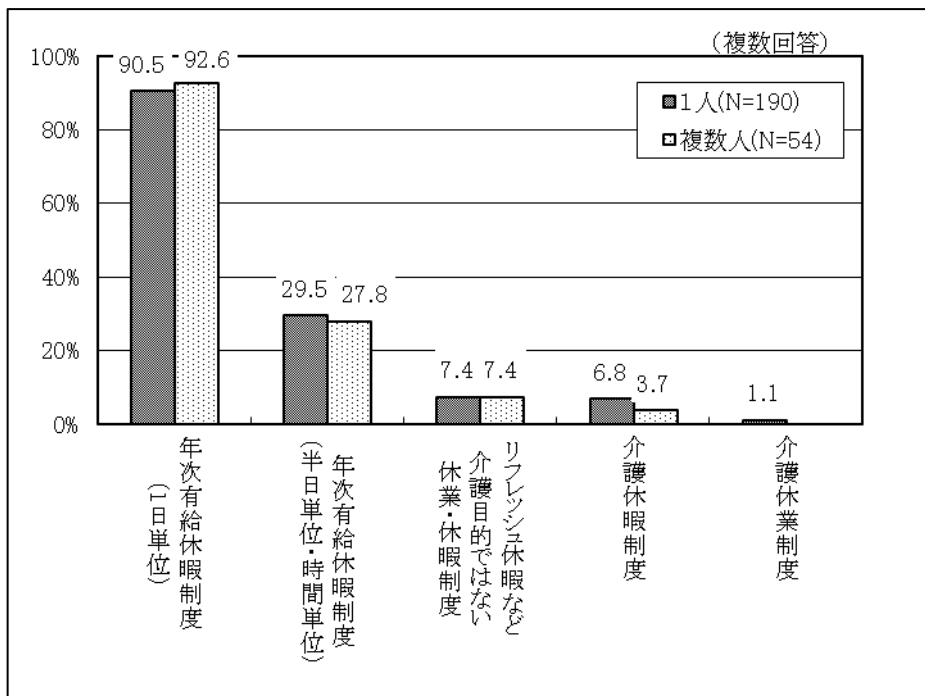
介護のために休暇・休業を取得した人に、利用した制度について尋ね、その結果を介護が必要な人数が「1人」と「複数人」の場合に分けて比較した(図表2-4)。

まず法定制度から確認する。「介護休業制度」を利用した人は、介護対象者が「1人」では1.1%、複数人では利用した人はいなかった。また「介護休暇制度」も、「1人」で6.8%、「複数人」で3.7%と低い利用率であった。

一方で、「年次有給休暇制度(1日単位)」は、いずれの人数の場合でも9割を超えている。「年次有給休暇(半日・時間単位)」も3割近い利用率がある。

現在、法定の介護休業制度は要介護状態の対象家族1人につき通算93日まで、また介護休暇制度は要介護状態の対象家族1人の場合、年間5日(2人以上の場合10日)まで取得できる。しかし、介護のために仕事を休む必要が生じた人の大半は、年次有給休暇で対応している。

図表2-4 介護のために利用した休業・休暇制度(介護対象人数別)



(5) 重視する介護支援制度（親の住まいとの距離別）

● 重視する介護支援制度－「遠居」の人は“地域限定の勤務地制度”、
「同居」の人は“労働時間を軽減する制度”

親の住まいとの距離別に、「重視する介護支援の制度・施策」の回答率の差が大きい項目を抜粋した(図表 2-5)。

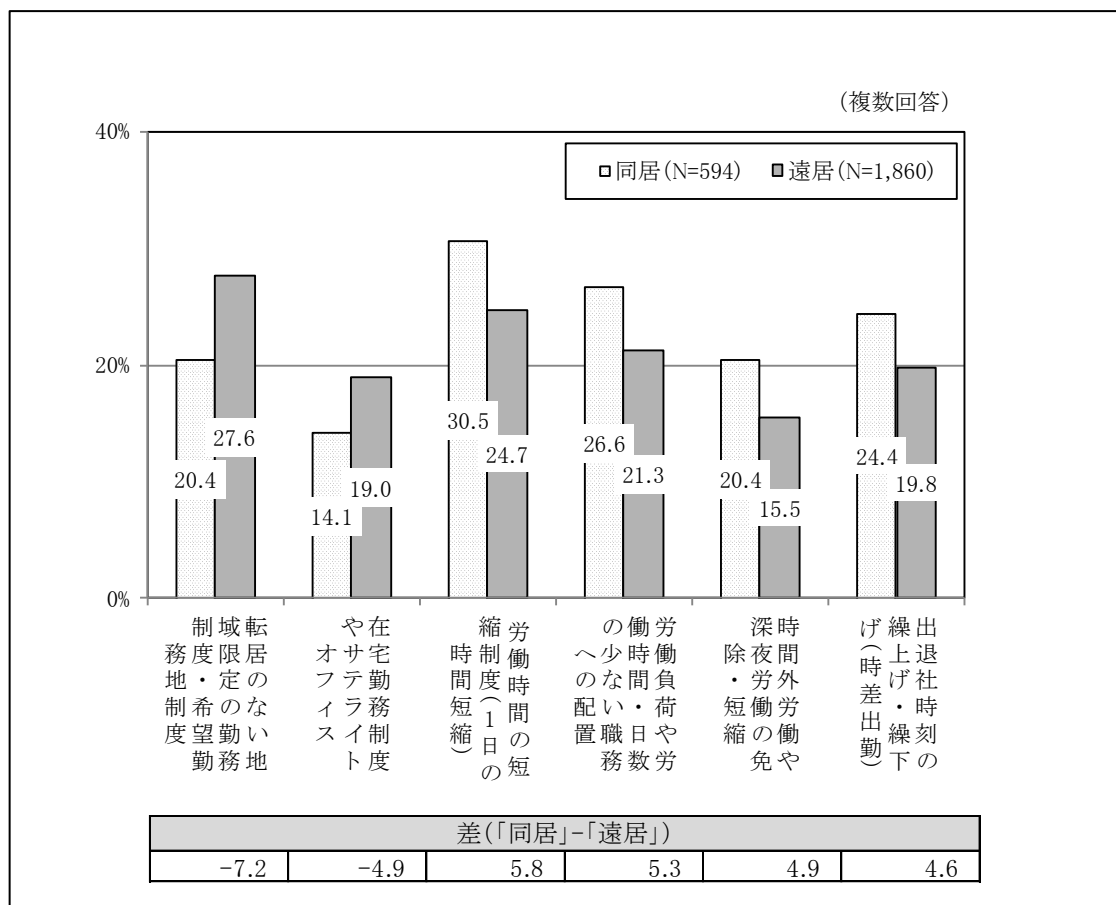
全般的な傾向としては、「同居」と「遠居」の間で差が大きくなることが多く、「近居」は概ね両者の中間であるため、下図では割愛した。

「遠居」のほうが回答率の高かった項目は、「転居のない地域限定の勤務制度・希望勤務地制度」で、「同居」では 20.4%に対し、「遠居」では 27.6%と 7.2 ポイント差。

一方、「同居」のほうが回答率の高い項目は、「労働時間の短縮制度(1日の時間短縮)」「労働負荷や労働時間・日数の少ない職務への配置」「時間外労働や深夜労働の免除・短縮」など。「同居」の人では、労働日数および労働時間を軽減する制度・施策に対する要望が大きい。

(注)「近居」:電車や自動車で1時間以内に移動できる距離、「遠居」:それを超える距離

図表 2-5 重視する介護支援の制度・施策(親の住まいとの距離別)



(6) 介護による離職の可能性

- 親が重度の介護状態になった場合の離職可能性は 11.4%。
- 男性 7.1%に対し、女性は 26.3%と 4 倍近い。
- 親と同居をしている人では 26.6%と突出して高い。

親が重度の要介護状態になった場合の離職可能性について尋ねた結果が図表 2-6。

全回答者で見ると、11.4%が「可能性が大きい」と回答した。

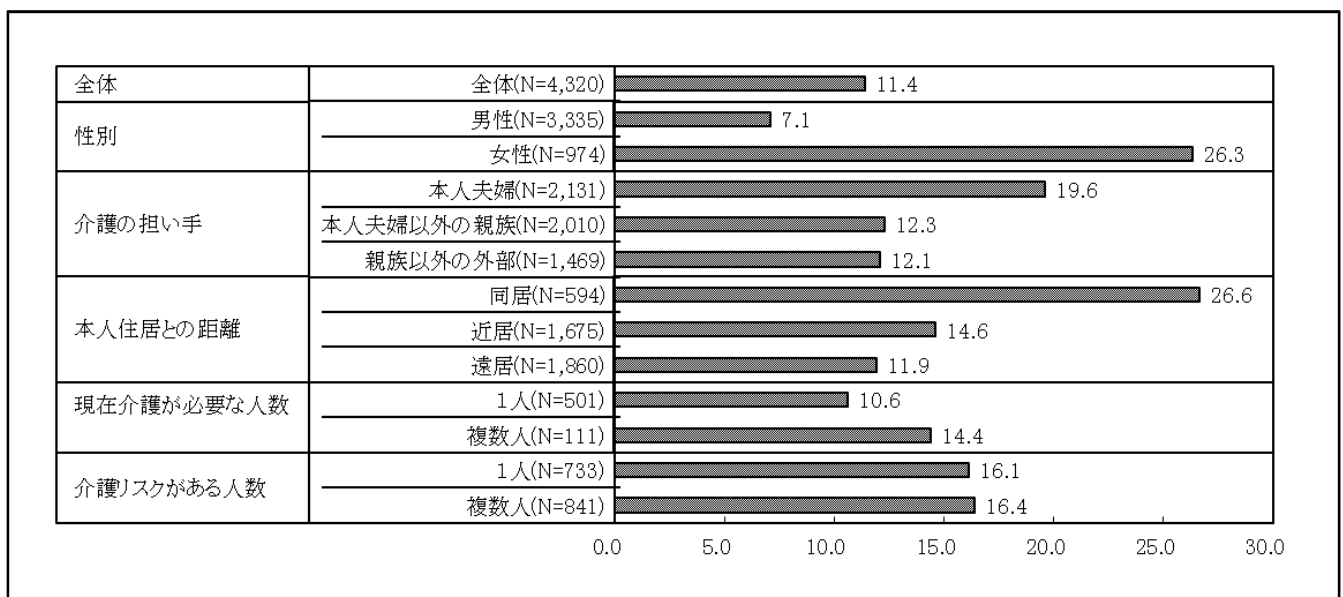
さらにいくつかの属性に分けて検証した。まず、男女別に見ると男性の 7.1%に対して、女性では 26.3%と 4 倍近い割合となっている。この結果は、雇用動向調査(2011年)による、介護を理由とする離職者の 78.9%が女性であるという結果とも符合する。

介護発生時の担い手別では、当然のことながら、担い手を「回答者夫婦」と想定している人で 19.6%と高くなっている。

注目すべきは、回答者と被介護者との住居の距離(同居、近居、遠居)による違いである。離職可能性が最も高いのは「同居」(26.6%)で、「近居」(14.6%)、「遠居」(11.9%)と比較して突出して高い。「同居」では介護労働の当事者となってしまふことにより、肉体的、精神的に負担が高まるためと考えられる。

被介護者の人数別に見ると、複数人のほうが離職可能性は高いものの、さほどの違いは見られなかった。

図表 2-6 離職「可能性が大きい」の割合(属性・介護状況別)



(注 1)「近居」: 電車や自動車で 1 時間以内に移動できる距離、「遠居」: それを超える距離

(注 2)「介護リスクがある人数」: 「現在介護が必要な人数」+「近々介護が必要となる可能性がある人数」

(7) 女性の親同居者で高い介護離職リスク

- 女性の“介護離職予備軍”は親との同居が 43.8%。男性の 2.2 倍以上の水準。

20 ページで見たように、女性の介護離職の可能性は、男性の約 4 倍である。この理由を探るために、男女別に親との同居率の関係を見た(図表 2-7)。

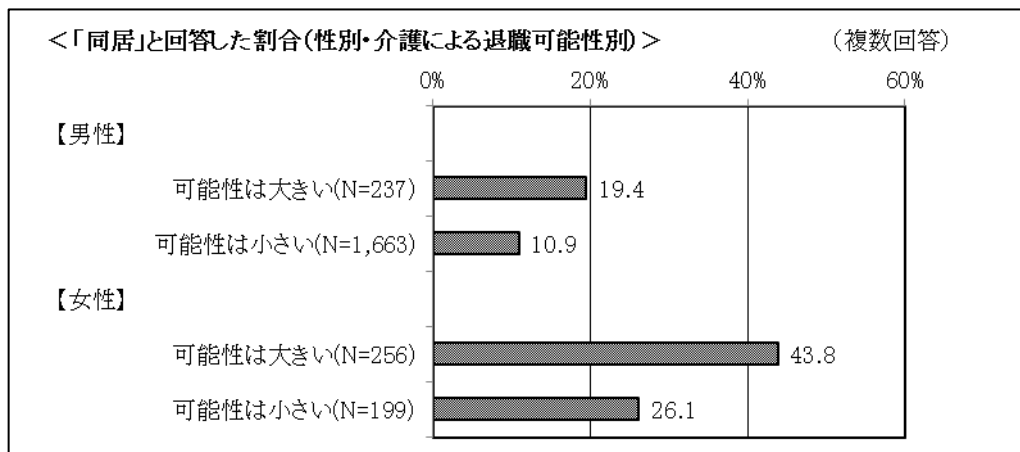
女性の介護離職の可能性が大きい人では、親との同居率は 43.8%と、男性の 19.4%の 2.2 倍の水準となっている。女性に介護を依存している現状を確認することができる。

なお、本調査における全回答者を対象に、女性の親同居率を見ると 26.7%となっており、男性の 10.0%より大幅に高い。詳細は割愛するが、これは自身の親と同居する 30~40 歳代前半の未婚女性が多いことによる。

下表のとおり、女性では「可能性の少ない」人でも親との同居率が 26.1%となっている。この中には、現時点では自身も、親もまだ若いため、介護離職の可能性を感じていない人も含まれている可能性がある。これらの人が将来、介護に直面したときには、“介護離職予備軍”に転じる可能性も否定できない。

(注 1) “介護離職予備軍”: 親が重度の要介護状態になった場合、離職の可能性は大きいと回答した人

図表 2-7 親との同居の割合(性別・介護離職の可能性別)



(注 2) 本人と配偶者の両親のうち1人でも「同居」と回答した場合は、「同居」としてカウント。

(8) 介護離職の可能性と介護の担い手の関係

- 介護離職の可能性の高い人
 - － 男性は妻と2人で、女性は自分1人で親を介護。
- 夫には親の介護は期待できない。
- 「兄弟」がいたり、「施設」が利用できれば、介護離職の可能性は低い。

将来、親が重度の介護状態になった場合に、誰が介護の担い手になるかについて尋ねた。その結果を男女別かつ介護離職の可能性別に集計した(図表 2-8)。

まず男性を見ると、介護離職の可能性の高い人は、担い手は「あなた(=自分自身)」(62.9%)と「配偶者」(60.3%)が突出して高い。これに対し、可能性の低い人では、「あなた(=自分自身)」は 28.2%にすぎず、その代わりに「その他の親族」(51.7%)、「配偶者」(48.7%)の割合が高い。

次に女性で介護離職の可能性の高い人を見ると、「あなた(=自分自身)」が 84.4%と突出して高い。「配偶者」は 22.3%と少数。一方、可能性の低い人は、「その他の親族」(49.2%)、「あなた(=自分自身)」(44.2%)の順となっている。

また、男女とも、介護離職の可能性の低い人は、担い手として「施設」を想定している割合が高い点にも注目したい。

図表 2-8 介護離職の可能性と介護の担い手(性別)

		<介護の担い手(性別・離職可能性別)>						
		N	あなた	配偶者	介護対象者の配偶者	その他の親族	介護ヘルパーなど	施設など
男性	介護による離職可能性は大きい	237	62.9	60.3	24.5	38.4	29.5	24.1
	介護による離職可能性は小さい	1,663	28.2	48.7	28.2	51.7	26.3	35.7
女性	介護による離職可能性は大きい	256	84.4	22.3	23.4	37.9	25.8	21.1
	介護による離職可能性は小さい	199	44.2	19.6	27.1	49.2	31.2	37.7

3. 健康管理

(1) 身体的健康および精神的健康の状況

● 「身体的健康」「精神的健康」とも年齢層が高くなるほど悪化。特に「身体的健康」でこの傾向が顕著。

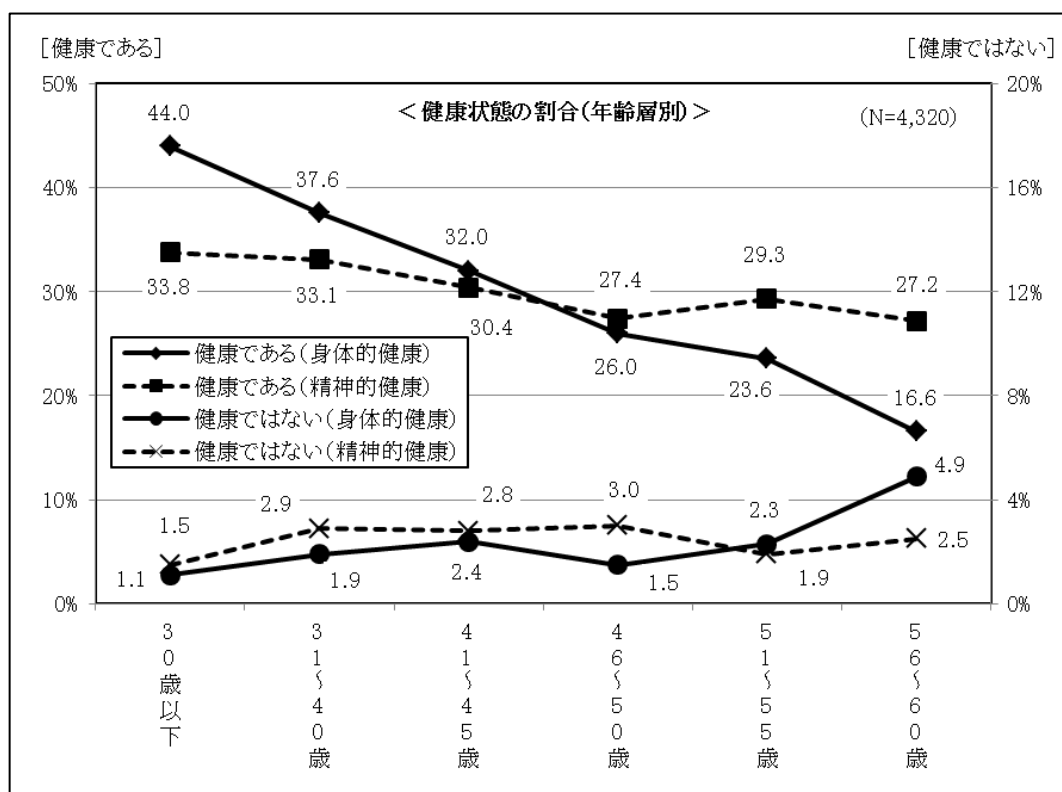
「身体的に健康か」「精神的に健康か」という基本的な質問を行った。その結果を年齢層別に整理したものが図表 3-1 である。

まず身体的健康を見ると、当然のことではあるが、「健康である」の割合は年齢層が高くなるほど顕著に低下しており、一方で「健康ではない」と明確に答える人が増えてくる。

精神的健康についても、緩やかではあるが「健康である」の回答率は、同様の傾向を示している。

60 歳以降も継続的に働いてもらうためには、健康に勤務できることが最も重要な要件である。加齢によって健康に自信が持てない人が増えれば、人材としての十分な活用が難しくなってしまうため、現役期から予防的な健康管理施策を拡充し、その実効性を高める必要があると考えられる。

図表 3-1 身体的健康および精神的健康の状況(年齢層別)



(2) 身体的な健康状況と勤務先企業や仕事に対する態度の関係

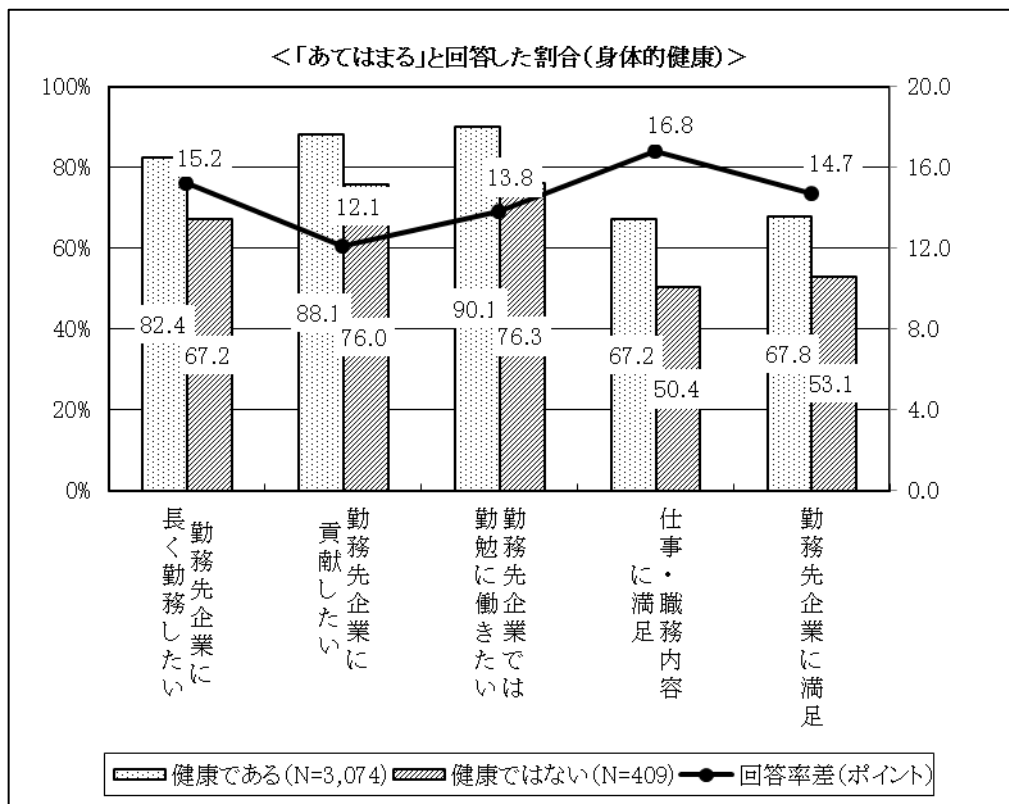
- 勤務先企業や仕事に対する態度は、「身体的に健康な人」のほうが「身体的に健康ではない人」より肯定的。

「身体的に健康」な人と「身体的に健康ではない」人に分けて、勤務先企業や仕事に対する意識の違いを見た。

図表 3-2 に示したいずれの質問においても、勤務先企業や仕事に対して肯定的な回答(質問に対して「全くあてはまる」「まああてはまる」と回答)をした割合は、「身体的に健康」な人が、「身体的に健康ではない」人より高い。両者で差がもっとも大きい項目は「仕事・職務内容に満足」で、「身体的に健康」な人のほうが 16.8 ポイント多い。

身体的健康とこれらの態度形成との間に、何らかの関連があることを示唆する結果である。

図表 3-2 勤務先企業や仕事に対して肯定的な回答をした割合(身体的健康状況別)



(3) 精神的な健康状況と勤務先企業や仕事に対する態度の関係

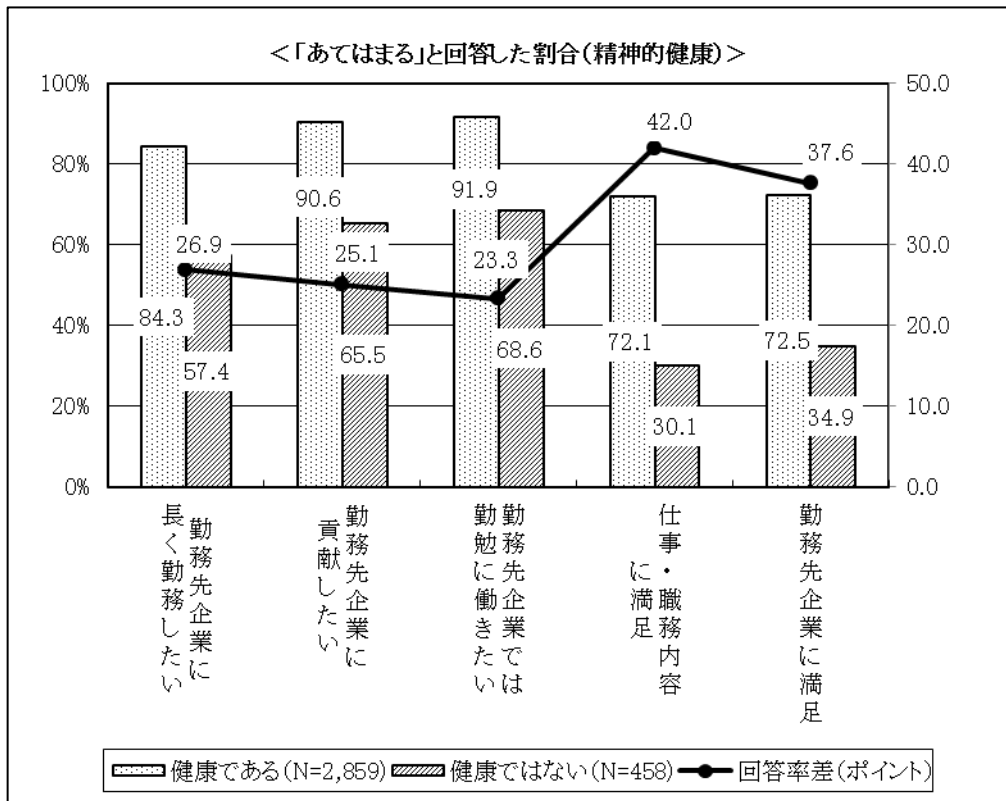
- 勤務先企業や仕事に対する態度は、「精神的に健康な人」のほうが「精神的に健康ではない人」より肯定的。
- 両者の差は、“精神的健康”のほうが、“身体的健康”の場合より大幅に大きい。

「精神的に健康」な人と、「精神的に健康ではない」人の違いも前述の“身体的健康”と同様に検証した(図表 3-3)。その結果、勤務先企業や仕事に対して肯定的な回答をした割合は、いずれの項目でも「精神的に健康」な人が「精神的に健康ではない」人より高いことが判明した。また両者の差は“身体的健康”の場合より大幅に大きかった。

特に「仕事・職務内容に満足」と「勤務先企業に満足」の 2 項目は、「精神的に健康ではない」人の回答率がそれぞれ 30.1%、34.9%と極端に低く、「精神的に健康な人」と 42.0 ポイント、37.6 ポイントの差があることが注目される。

両者の差は、“精神的健康”のほうが、前述の“身体的健康”の場合に比べて大幅に大きい。

図表 3-3 勤務先企業や仕事に対して肯定的な回答をした割合(精神的健康状況別)



(4) 保有金融資産別の健康状態

- 保有金融資産が多いほど、健康状態は良好。
- 特に「精神的健康状態」で顕著な傾向。

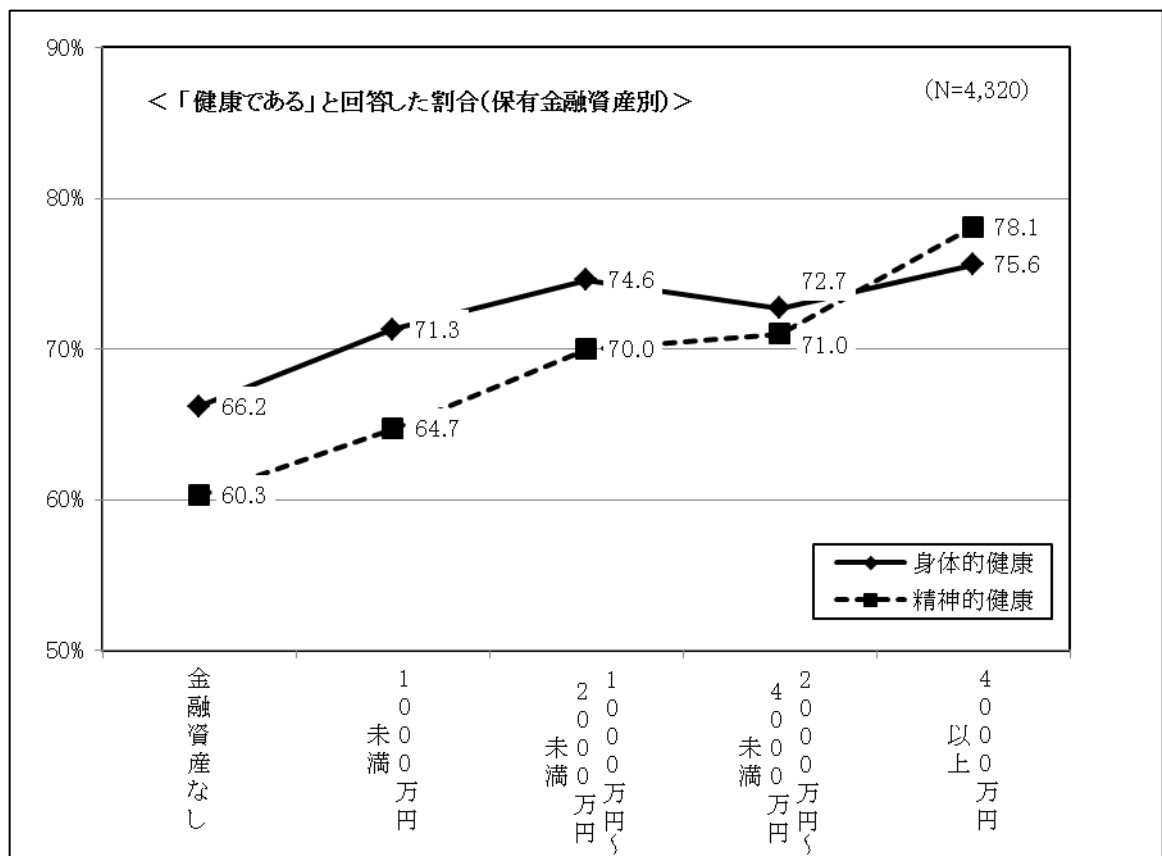
保有する金融資産の多寡による、「身体的健康状態」および「精神的健康状態」の違いを検証した(図表 3-4)。

まず「身体的に健康である」と回答した割合は、金融資産が多いほど緩やかに高くなり、「4,000万円以上」の人では75.6%と、「金融資産なし」の人(66.2%)より9.4ポイント高い。ただし、「1,000万円未満」の人でもこの割合は7割を超えており、それより多く保有している人との差はさほど大きくない。

一方、「精神的に健康である」と回答した割合は、金融資産が多くなるほど高くなる傾向がより強く認められる。「4,000万円以上」の人では78.1%で、「金融資産なし」の人(60.3%)との比較では17.8ポイント高い。

保有する金融資産の多寡は、「身体的健康状態」、「精神的健康状態」とともに影響を与えるが、後者のほうがその程度が大きいという結果である。

図表 3-4 保有金融資産別の健康状態



(5) 健康状態とワークライフバランスの状況の関係

- ワークライフバランスの状況が健康状態に大きな影響を与えている。
- 特に「精神的に健康ではない人」では、52.8%がワークライフバランスが不十分。

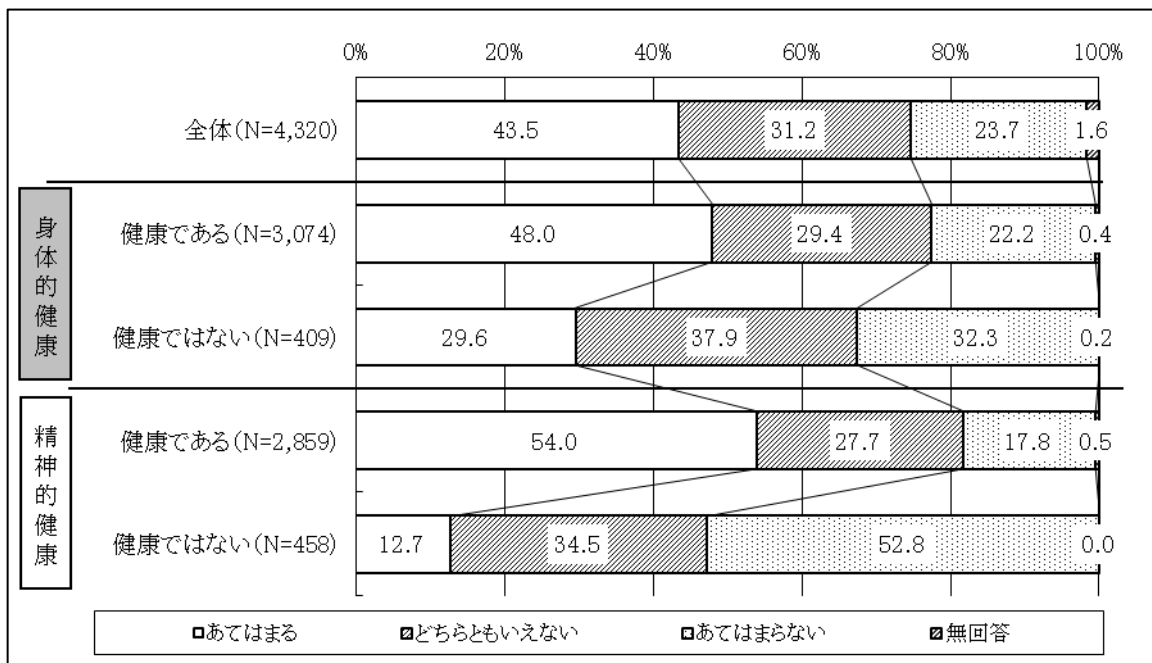
「家庭と仕事のバランスが取れているか」という質問に対する回答結果を、「身体的健康状況」と「精神的健康状況」の2つの軸に着目して検証した(図表 3-5)。

まず「身体的健康状況」別に見ると、「身体的に健康である」人は、上記の質問に対して「あてはまる」と回答した割合が48.0%で、「身体的に健康ではない」人の29.6%を18.4ポイント上回っている。

同様に「精神的健康状況」別に検証すると、「精神的に健康な人」の「あてはまる」の回答率が54.0%であるのに対し、「精神的に健康ではない」人は12.7%と4倍以上の開きがある。「精神的に健康ではない」人では、52.8%と、過半数がワークライフバランスが取れていないと回答している。

ワークライフバランスの状況と、従業員の健康(とりわけ精神的健康)の間に密接な関係があることを裏付ける結果となった。

図表 3-5 ワークライフバランスの状況(身体的および精神的健康状況別)



4. 老後の生活設計

(1) 老後不安の状況

- 「不安である」と回答した割合は 73.9%。
- 男性より女性のほうが「不安である」と感じる人が多い。
- 40 歳代で「不安である」と感じる人が多い。

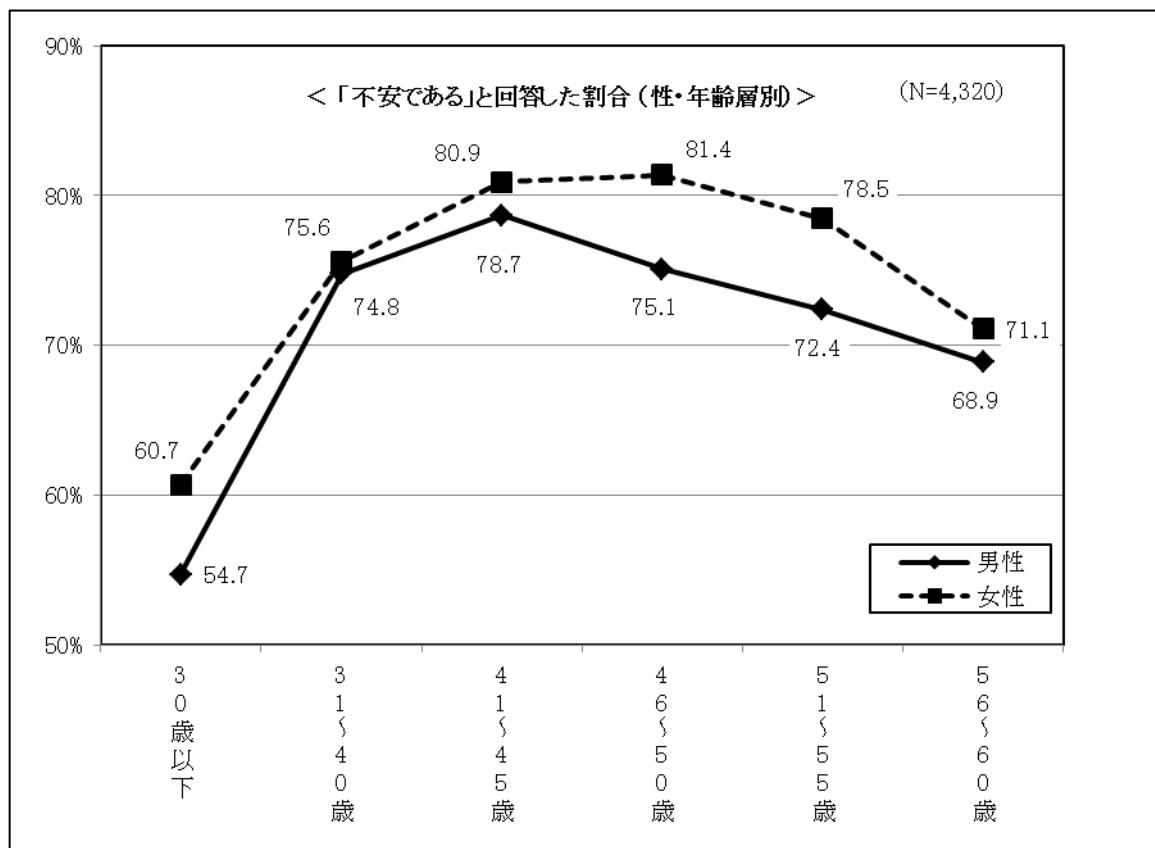
「老後生活について不安を感じることもあるか」という質問に対して、73.9%が「不安である」と回答。「不安ではない」は 6.1%と少数であった(図表は割愛)。

「不安である」と回答した割合を、性・年齢層別に分けて表示した(図表 4-1)。男女別に見るといずれの年齢層においても、男性より女性のほうが高い。

男性は 30 歳以下の 54.7%から年齢層が上がるとともに高まり、41～45 歳で 78.7%とピークに達する。46～50 歳になると低下し、56～60 歳では 68.9%となる。

一方、女性は、41～45 歳 80.9%、46～50 歳 81.4%と 40 歳代で高く、50 歳代になると低下し、56～60 歳では 71.1%となる。

図表 4-1 老後不安の状況(年齢層別)



(2) 老後の「日常の最低必要額」と「ゆとりある生活に必要な額」

- 「日常の最低必要額」は 23.3 万円、「ゆとりある生活に必要な額」は 34.7 万円。
- 「ゆとりある生活に必要な額」は全年齢層で、「日常の最低必要額」より 11 万円程度多い。

老後生活にかかる「日常の最低必要額」と「ゆとりある生活に必要な額」について尋ねた結果を年齢層別にまとめた(図表 4-2)。いずれも月額である。

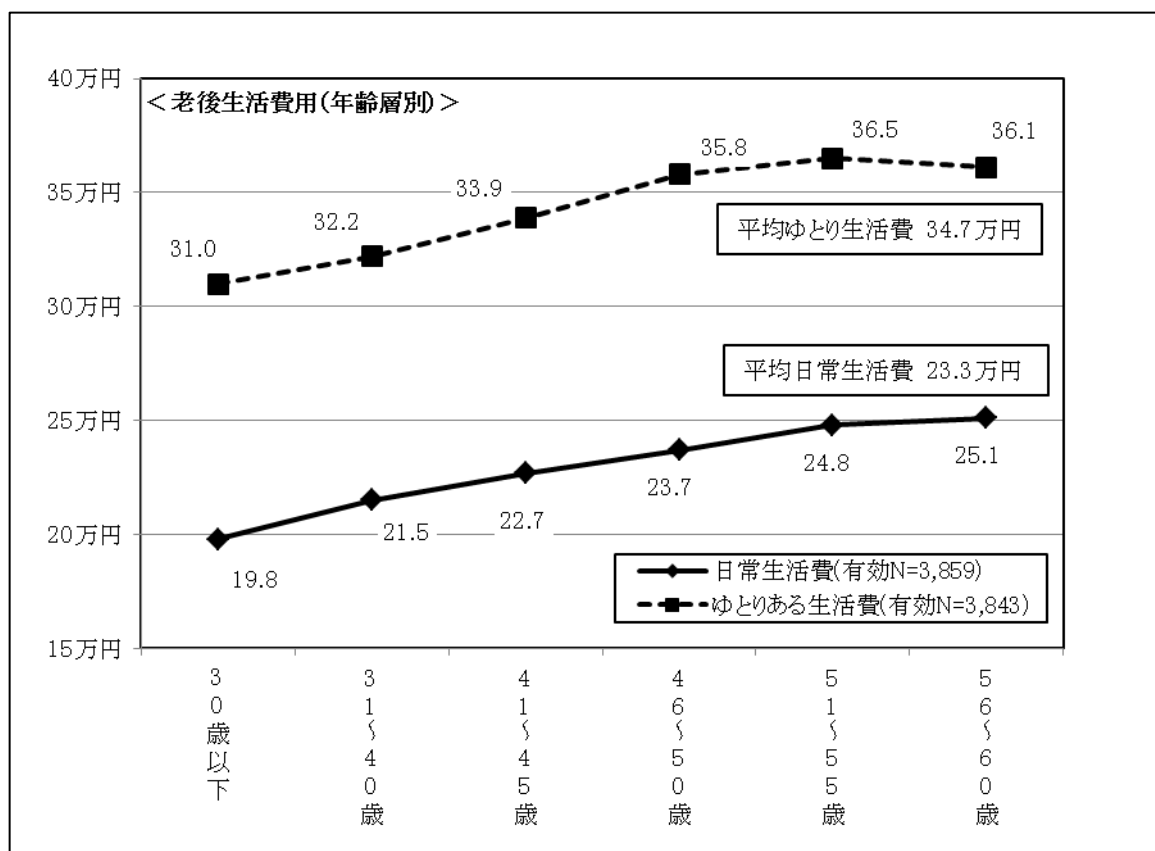
まず、「日常の最低必要額」の全体平均は 23.3 万円。年齢層別に見ると 30 歳以下層では 19.8 万円だが、年齢層が上がるほど高くなり、56～60 歳層では 25.1 万円となっている。

次に、「ゆとりある生活に必要な額」を見ると、同じく全体平均では 34.7 万円。同様に年齢層が上がるほど高くなり、51～55 歳層で 36.5 万円と最多金額となっている。

年齢層が高いほど額が上昇するのは、現状の生活水準を反映した結果と推察される。

また、「ゆとりある生活に必要な額」はどの年齢層でも、「日常の最低必要額」を 11 万円程度上回っている。

図表 4-2 老後生活費用(年齢層別)



(3) “老後生活不安層”の老後生活設計のための支援策

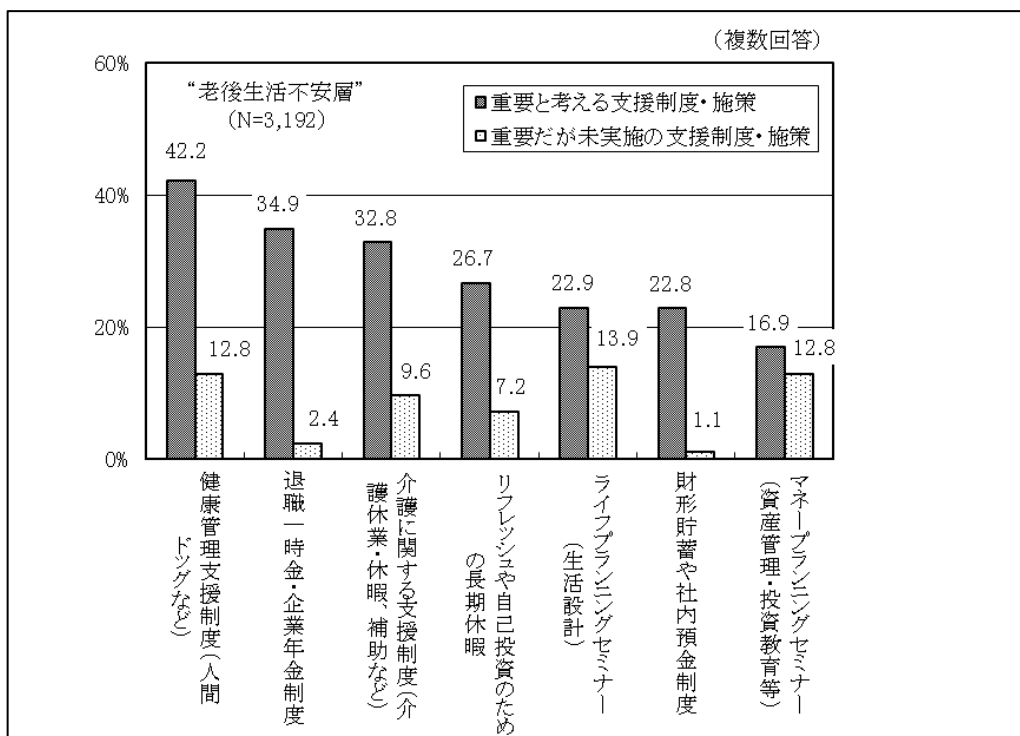
- 重要と考える支援策
「健康管理支援制度」(42.2%)、「退職一時金・企業年金制度」(34.9%)、「介護に関する支援制度」(32.8%)。
- 重要だが未実施と認識している支援策
「ライフプランニングセミナー」(13.9%)、「健康管理支援制度」(12.8%)、「マネープランニングセミナー」(12.8%)。

“老後生活不安層”だけを抽出して、老後の生活設計のために「重要と考える支援策」と「重要だが未実施と認識している支援策」についての回答結果を併記した(図表 4-3)。

“老後生活不安層”が重視している支援策としては、「健康管理支援制度」(42.2%)、「退職一時金・企業年金制度」(34.9%)、「介護に関する支援制度」(32.8%)が上位にランクされた。「介護に関する支援制度」への関心が高い点が注目される。

一方、「重要だが未実施」と回答した支援策としては、「ライフプランニングセミナー」(13.9%)、「健康管理支援制度」(12.8%)、「マネープランニングセミナー」(12.8%)の回答率が高い。セミナーなどによる情報提供が不十分と思っている人が多い。なお、この「未実施」とは回答者の認識であり、実際には何らかの制度・施策が実施されていることもあるため、留意が必要である。

図表 4-3 “重要と考える支援策”と“重要だが未実施と認識している支援策”



(注)“老後生活不安層”: 老後生活が不安であると回答した人

超高齢社会における従業員の働き方と
企業の対応に関する調査

報告書（要約版）

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 号直田ビル 3 階

TEL: 03-5919-1631 FAX: 03-5919-1641

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

※ 無断転載・複製を禁じます。