

アフターコロナ時代に向けたシニア世代の 意識・行動と今後の就労拡大に向けた提言



高田伸朗

CONTENTS

- I コロナ禍がシニア世代に与えた影響
- II 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化
- III 配偶者は相手の就労をどのように考えているか
- IV シニア世代の就労促進に向けた提言

要約

- 1 2020年、新型コロナウイルス感染拡大防止を目的に、大企業を中心に多くの企業で在宅勤務が導入されるなど、世代を問わず働き方が大きく変わった。そして21年4月には高年齢者雇用安定法（高齢法）の改正により、企業に対する「70歳までの就業機会確保」の努力義務化が適用された。このため60歳代後半の働き方は、今後、大きく変わることが予想される。
- 2 NRI社会情報システムでは、毎年シニア世代（50～79歳の男女個人）を対象に、就業意識・行動に関する調査を実施している。2021年はコロナ禍がもたらした影響を把握するとともに、「70歳までの就業機会確保」についての認知度や賛否、さらに兼業・副業への関心や夫婦間における配偶者の就労への意識などの調査を行った^注。
- 3 シニア世代でテレワーク・在宅勤務が増加した人の半数以上が「足腰が弱くなった」「体力が低下した」と回答するなど、テレワーク実施による健康への影響を強く感じていることが分かった。
- 4 70歳雇用延長制度への賛否については、シニア世代の6割強がプラスの評価をしており、兼業など多様な働き方を組み合わせることで、70歳を超えても活躍の場を求めるシニア世代が増えていることも明らかになってきている。

I コロナ禍が シニア世代に与えた影響

1 コロナ禍に伴う生活行動の変化

コロナ禍がシニア世代の生活行動に与えた影響としては、全体的に「健康や体力増進に関する意識が強まった」「テレビを見る時間が増えた」「高額な商品やサービスの利用を控えるようになった」「家族との会話やコミュニケーションが増えた」「スマートフォンやタブレット端末の利用が増えた」などの回答が多い。とりわけ女性では、「健康や体力増進に関する意識が強まった」「テレビを見る時間が増えた」「高額な商品やサービスの利用を控えるようになった」などの指摘が多く、男性に比較して女性の方がコロナ禍の影響をより多く受けていることが分かる(図1)。

2 コロナ禍の健康への影響

コロナ禍の健康に対する影響としては、「体力が低下した」「足腰が弱くなった」「体重が増加した」という回答が多い(図2)。「やる気がなくなった」「寝つきが悪くなった」などメンタル面の回答も少なくない。コロナ禍はシニア世代の心身の両面にさまざまな影響を与えていることが分かる。

健康への影響を家計の状況別に見ると、家計に余裕のない人において健康面に大きな影響が生じている。中でも「倦怠感を感じる」「やる気がなくなった」においては、家計の状況による影響の差が大きいことが分かる(図3)。

3 コロナ禍の就労活動への影響

コロナ禍に伴う就労活動の変化としては、

図1 コロナ禍に伴う生活行動の変化(男女別/「あてはまる」「ややあてはまる」の合計)

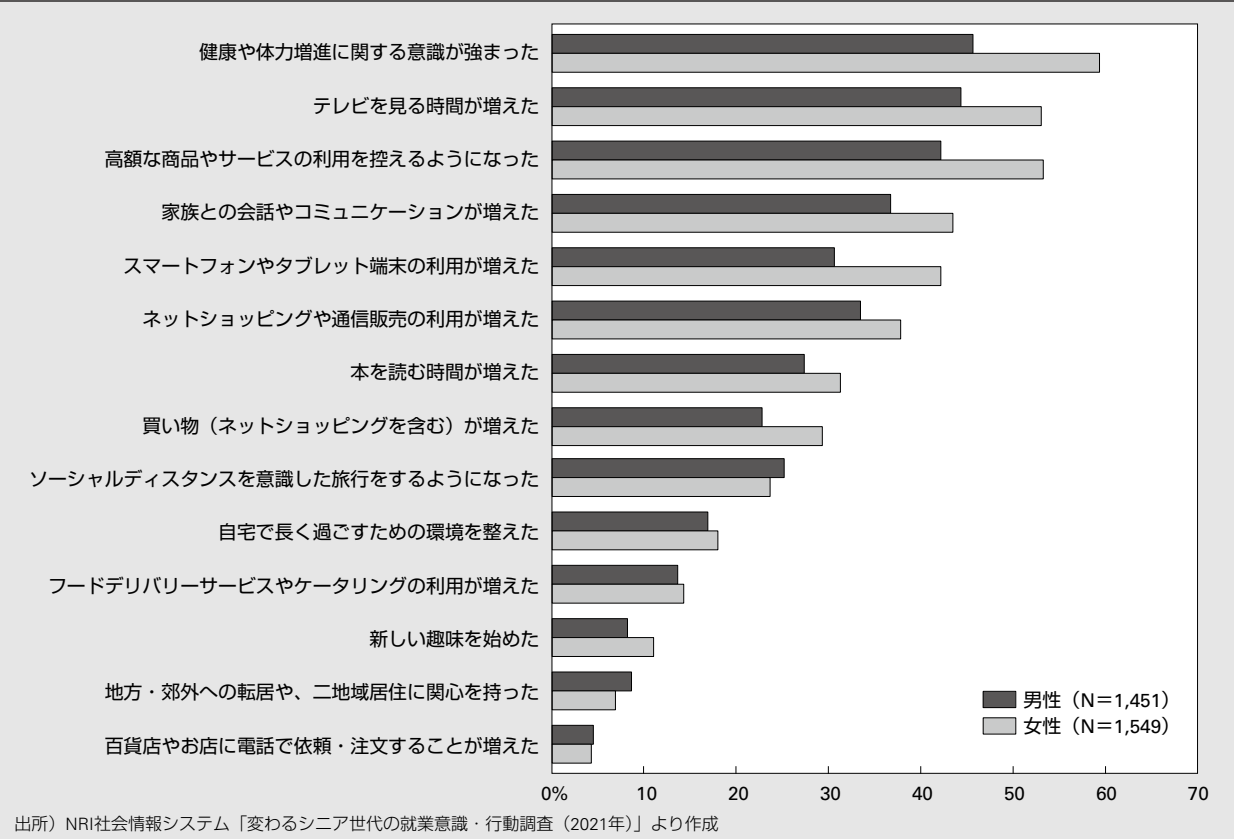
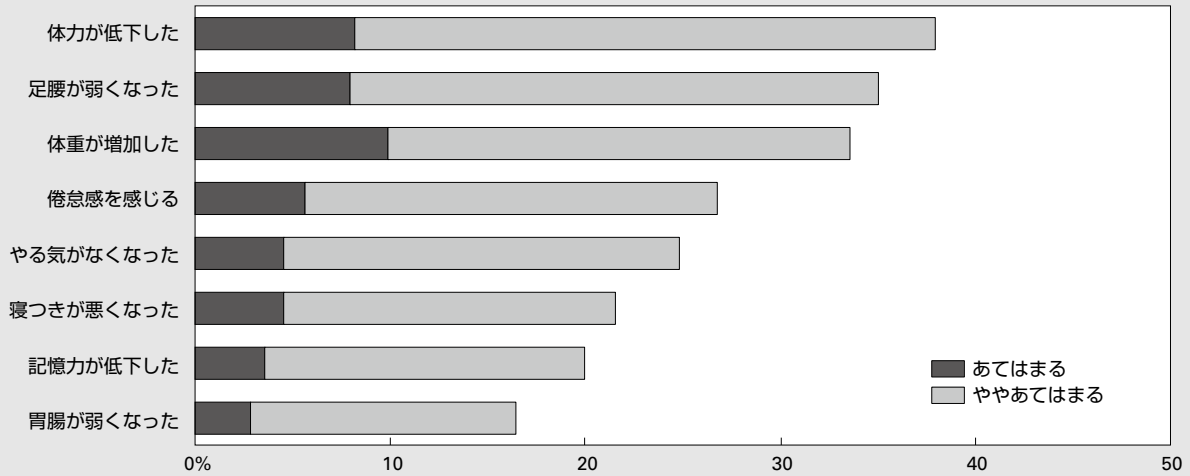
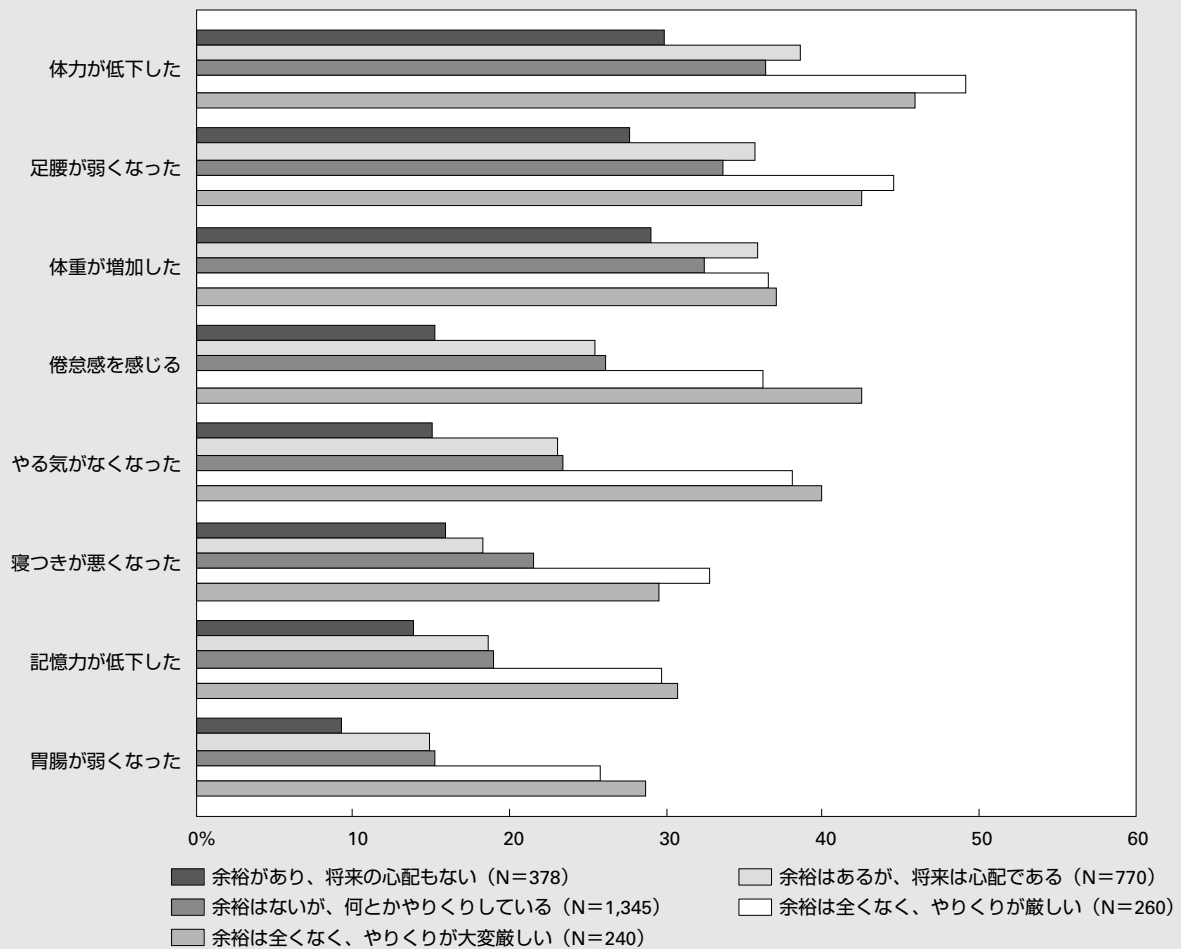


図2 コロナ禍に伴う健康の変化 (N=3,000)



出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動調査 (2021年)」より作成

図3 コロナ禍に伴う健康の変化 (家計の状況別 / 「あてはまる」「ややあてはまる」の合計)



出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動調査 (2021年)」より作成

「収入が減少した」が最も多く、「家庭や自分のために時間を割くようになった」「外出する機会が減少した」「労働時間が減少した」が続く（図4）。また、「残業など、時間外の

就労が減少した」や「テレワークにより、在宅での就労が増えた」も少なくない。

男女別に就労活動の変化を見ると、男女ともに「収入が減少した」という回答が多い。

図4 コロナ禍に伴う就労活動の変化（就労者のみ対象）

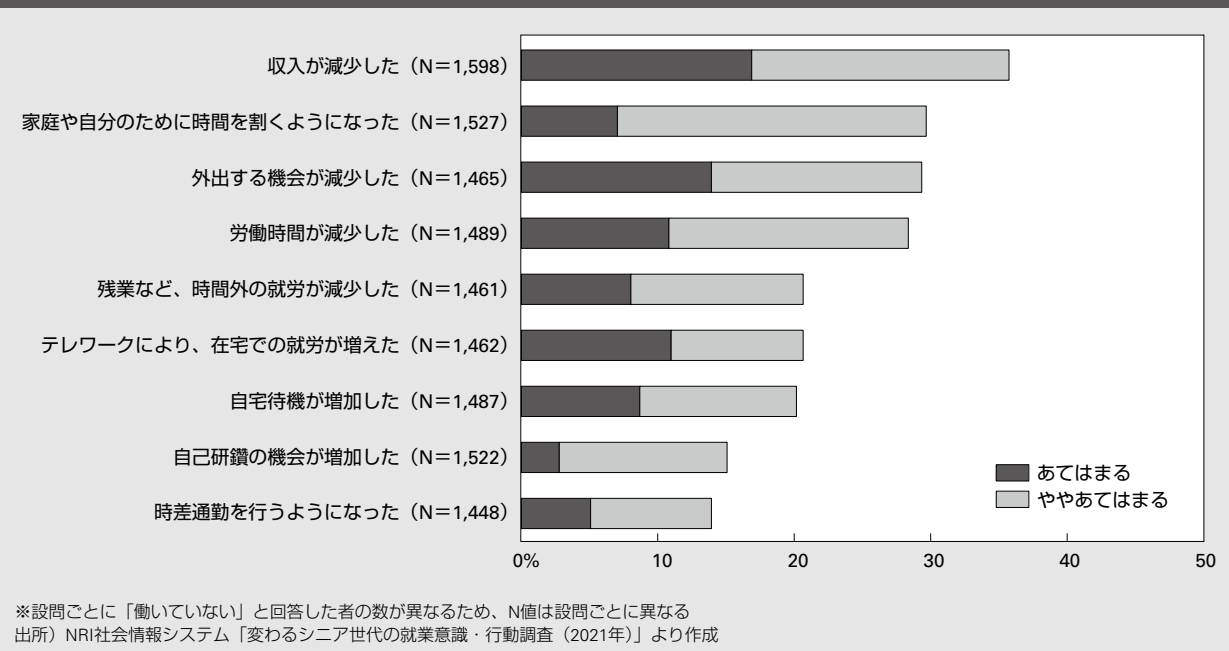
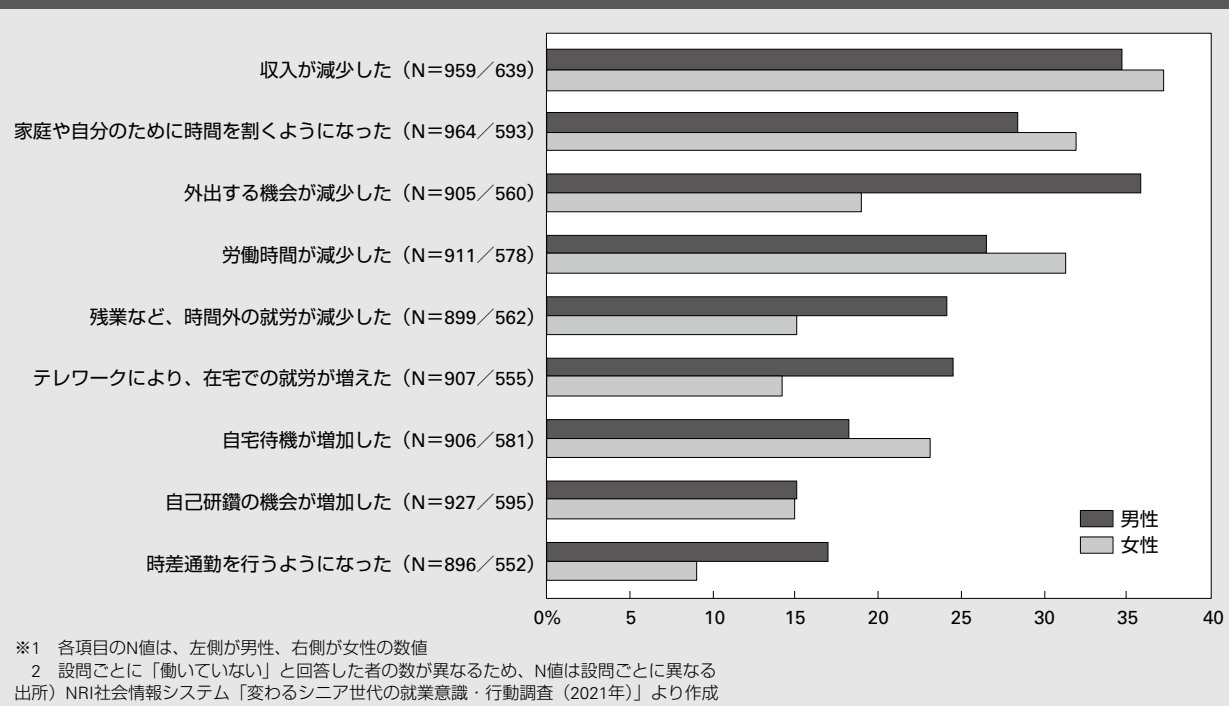


図5 コロナ禍に伴う就労活動の変化（男女別／就労者のみ対象／「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



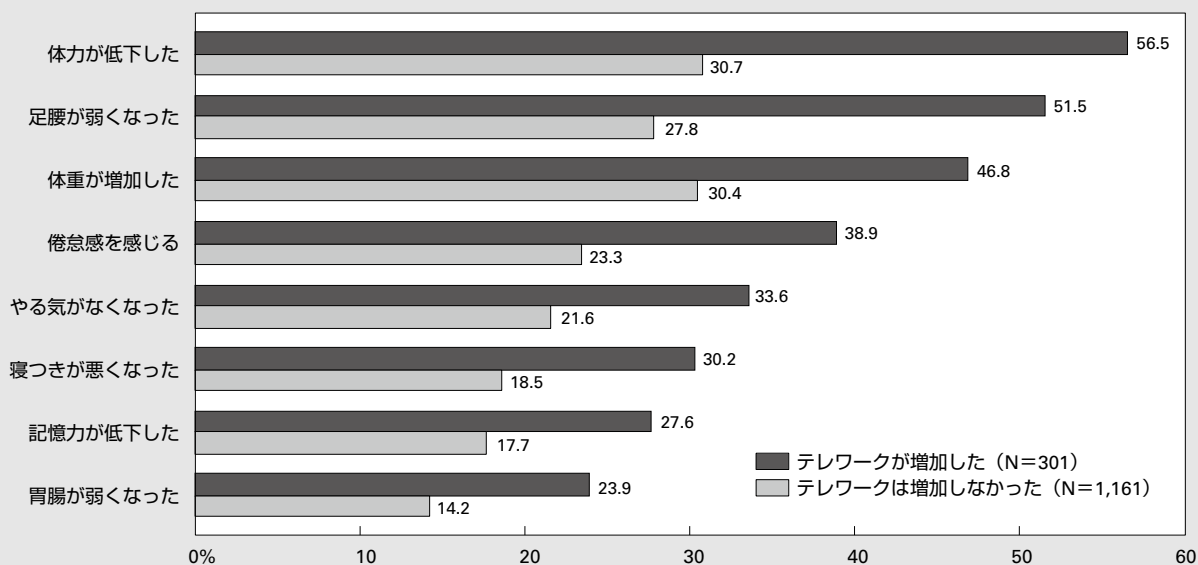
「外出する機会が減少した」や「残業など、時間外の就労が減少した」「テレワークにより、在宅での就労が増えた」は男性に、「労働時間が減少した」は女性に多い。これは男女間での働き方の差が反映されたためと考えられる（図5）。

コロナ禍に伴う就労活動の変化の中で、「テレワークにより、在宅での就労が増え

たと」と回答した者と、「増えなかった」と回答した者について、健康面への影響を比較すると、テレワーク・在宅就労が増加した人には、健康面での影響がより顕著に表れている。特に「体力が低下した」「足腰が弱くなった」の回答比率には約2倍の差が生じている（図6）。

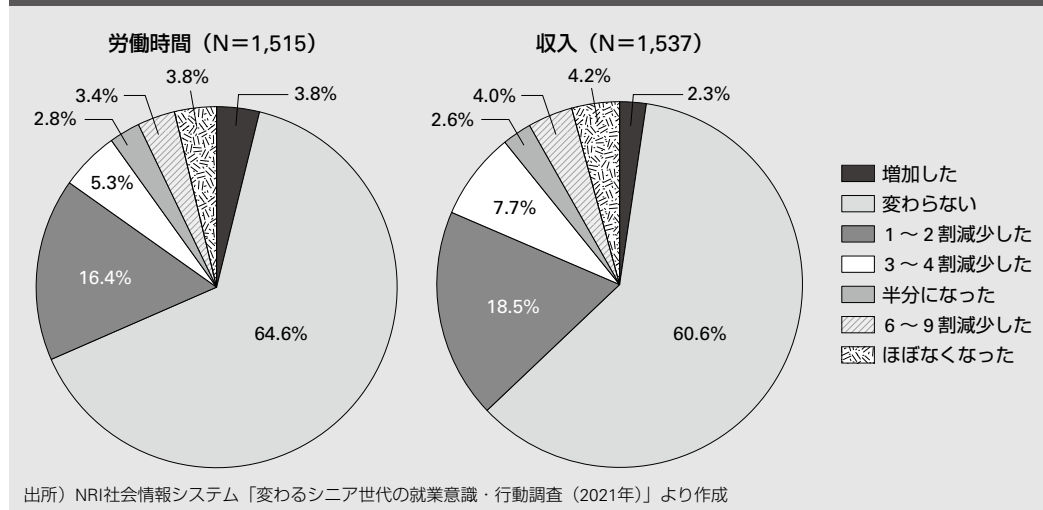
コロナ禍に伴う労働時間および収入の変化

図6 テレワークの増加が健康に与えた影響（就労者のみ対象／健康に与える影響について「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



※「テレワークが増加した」について「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した者、「あてはまらない」「ややあてはまらない」と回答した者出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動調査 (2021年)」より作成

図7 コロナ禍に伴う労働時間・収入の変化（就労者のみ対象）



出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動調査 (2021年)」より作成

を見ると、就労している人のうちの約32%に労働時間の減少が、約37%に収入の減少が生じている。労働時間の減少以上に収入の減少

が生じていることが分かる（図7）。

コロナ禍に伴う収入の変化を年齢別に見ると、年齢の高い人ほど収入減の回答が多い。

図8 コロナ禍に伴う収入の変化（就労者のみ対象）

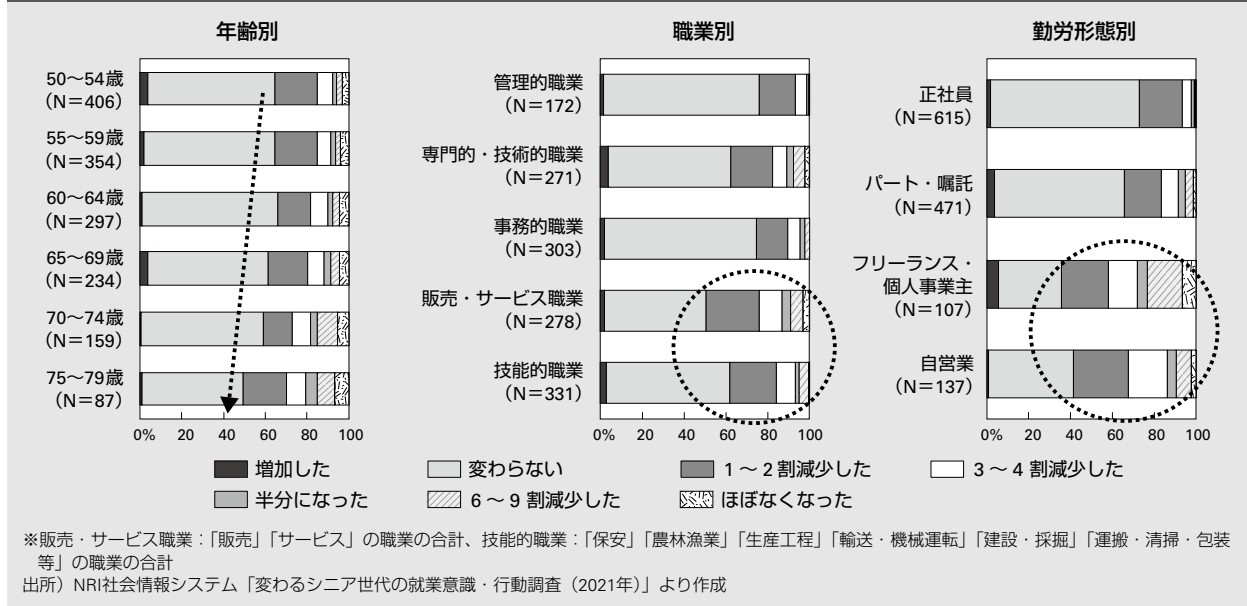
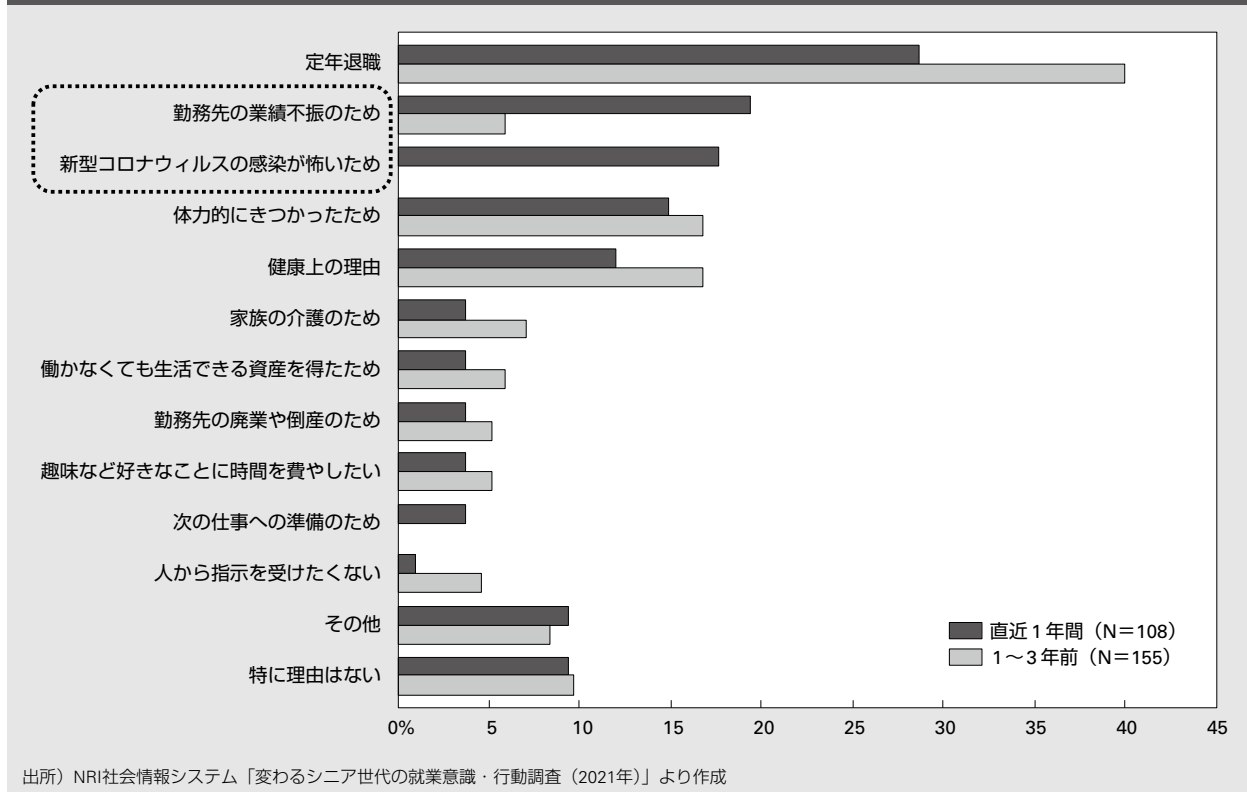


図9 直近1年間に就労を辞めた理由（直近1年間で1～3年前に辞めた理由の比較／複数回答）



職業別では、管理的職業、専門的・技術的職業といったホワイトカラー職種と比較して、販売・サービス職業や技能的職業といったブルーカラー職種において収入減の回答が多い。就労形態別に見ると、フリーランス・個人事業主や自営業では収入減の回答が多い(図8)。

直近1年間に就労を辞めた理由としては、「勤務先の業績不振のため」「新型コロナウイルスの感染が怖いため」などコロナ禍に関連した理由を挙げる人の割合が合わせて4割に及んでいる。コロナ禍に伴い離職したシニア世代は少なくない(図9)。

II 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

1 70歳雇用延長制度の認知度・評価

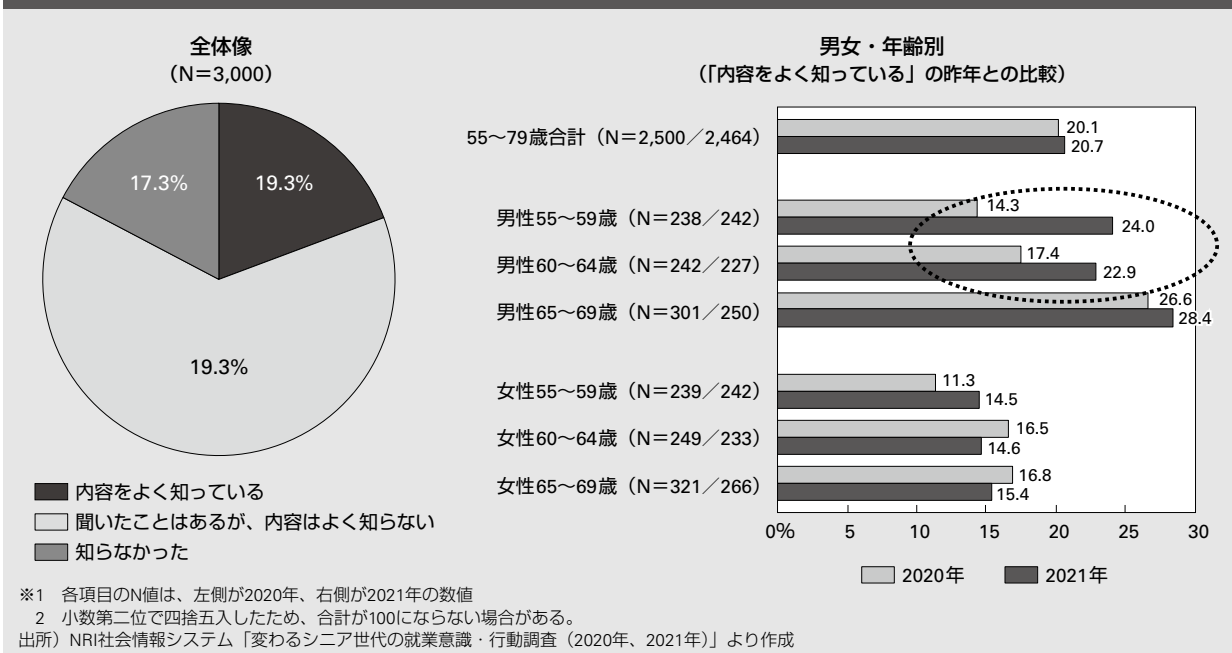
2021年4月、高齢者雇用安定法(高齢法)が改正された。これまで企業などは従業員が

希望すれば65歳までの雇用を義務づけられていたが、法改正に伴い70歳までの就業機会提供について努力義務が課せられることになった。本稿ではこの制度改正を「70歳雇用延長制度」と称することとする。

21年時点での制度改正の認知度は、「内容をよく知っている」という回答が全体の19.3%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が63.4%で過半数を占めており、「知らなかった」は17.3%であった。将来的に制度の対象となる、50歳代後半から60歳代前半の男性での認知度は昨年より上昇したが、女性では逆に認知度の低下傾向が見られる(図10)。

制度については、全体の6割強がプラスの評価(「良い制度だと思う」と「どちらかと言えば良い制度だと思う」の回答計)をしている。男女・年齢を問わず、プラスの評価をする人の割合は1年前よりも増加している(図11)。

図10 70歳雇用延長制度の認知度



2 何歳まで働きたいか

働きたい年齢の上限は男女ともに年齢が高まると上昇するが、60歳代前半までの人は男女ともに70歳まで働きたいとは考えていない

(図12)。特に50歳代においては男女ともに65歳前後を働く目標年と考えている。これは改正前の高齢法により65歳までは継続雇用等の形で就労するイメージを持ちやすかったため

図11 70歳雇用延長制度の評価

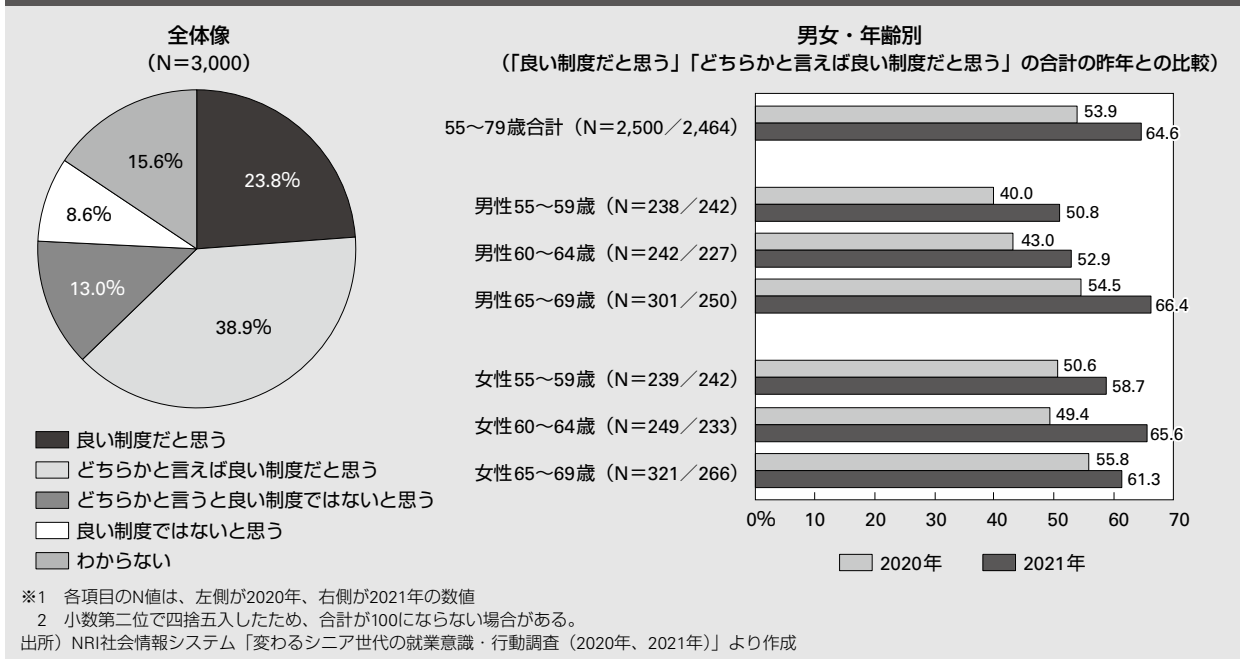
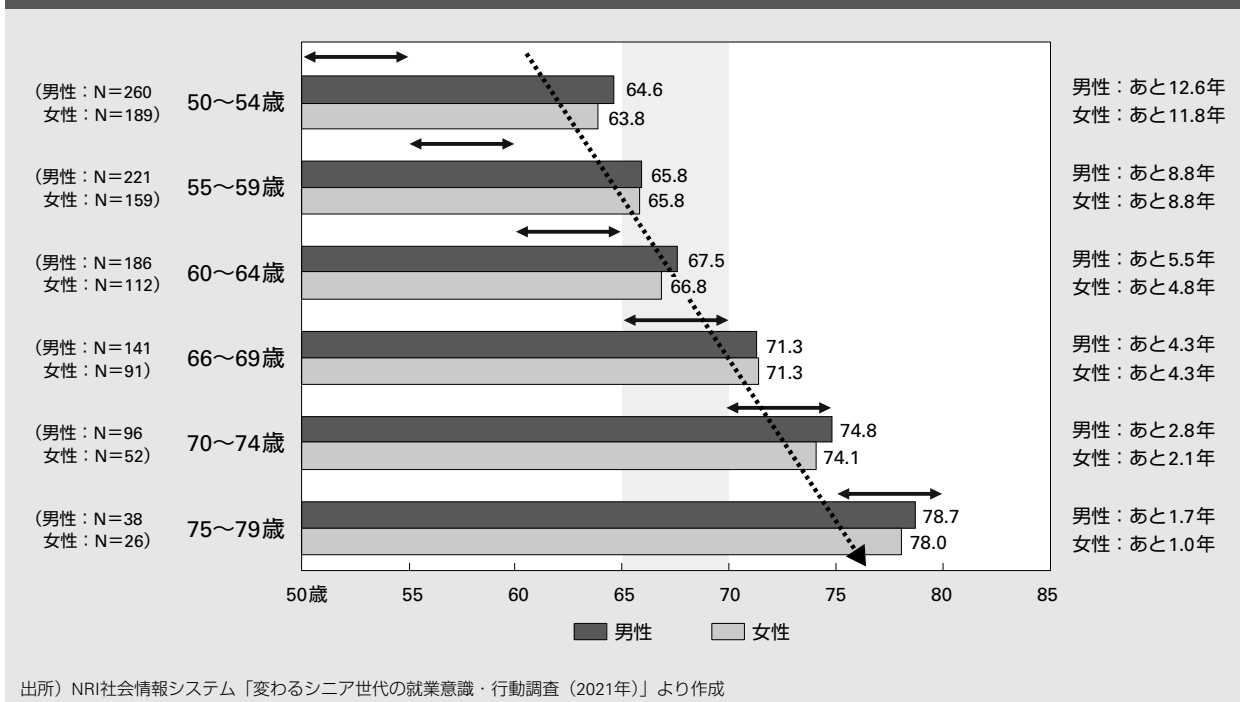


図12 何歳まで働きたいか (男女年齢別/就労中、求職中、潜在的求職者が対象)



と考えられる。逆にいうと、50歳代の者は65歳以上における就労イメージを持っていないことが示されている。

3 仕事を辞めたい理由

65歳までに仕事を辞めたい理由としては、「体力的に働く自信がない」「趣味や娯楽など好きなことに時間を使いたい」「年金や貯金を取り崩せば生活できる」「定年で一区切りついた／十分働いた」という回答が上位にきている（図13）。

4 兼業・副業を含む 60歳代後半の働き方

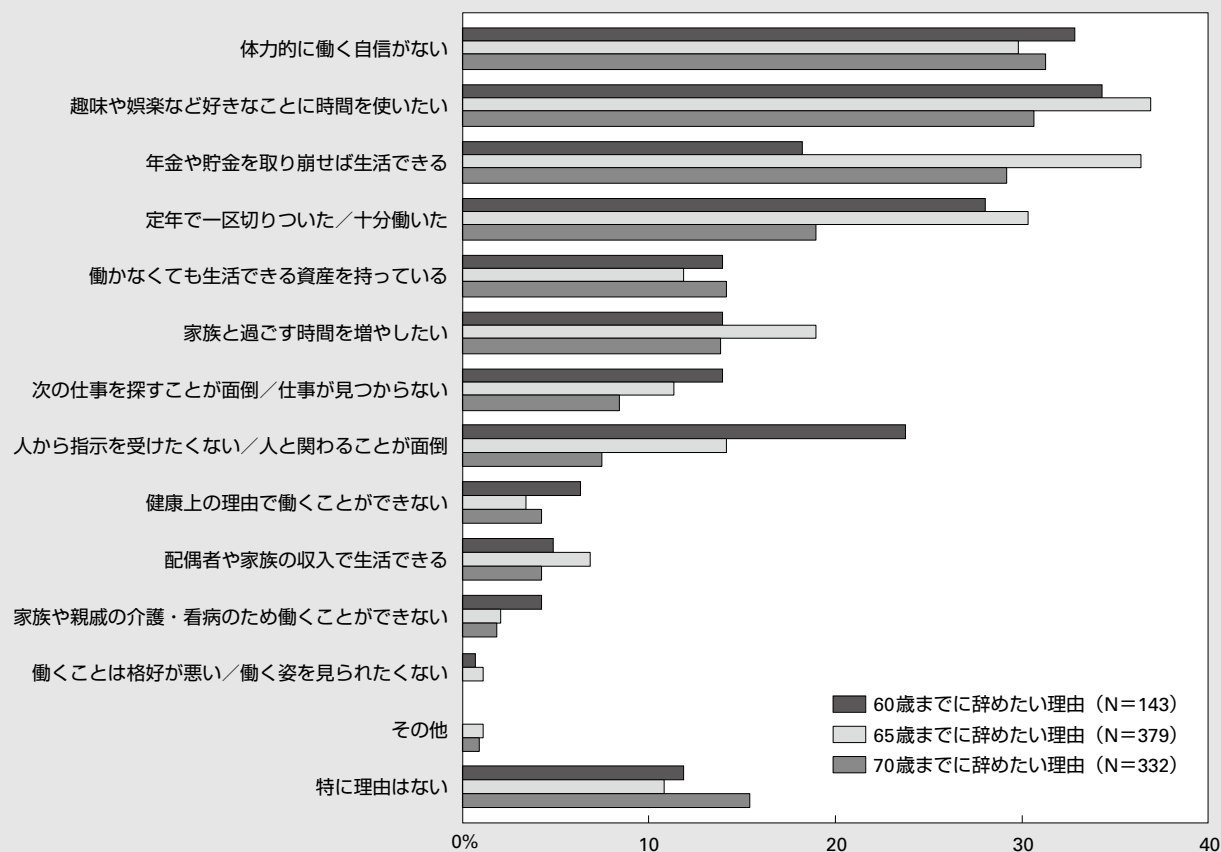
50歳代男性が期待する60歳代後半の働き方

は正社員が中心であるが、現実には「パート・嘱託」の割合が正社員を上回っている。また、「働かない」という選択の割合も実際よりは高い。50歳代が考える将来の働き方には現実とのギャップが生じている（図14）。

就労しているシニア世代の約1割が兼業・副業を行っている。男性では60歳代後半から70歳代前半で行っている割合が若干高い（図15）。

今後については、「兼業・副業を行いたい」「行くかどうかかわからないが関心はある」の回答を合わせると約45%に及んでおり、兼業・副業への関心度は高い。ただし、女性は年齢が高くなると関心度が下がる傾向にある（図16）。

図13 仕事を辞めたい理由（仕事を辞めたい年齢別／就労中、求職中、潜在的求職者が対象／複数回答）



出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動調査(2021年)」より作成

兼業・副業を希望する理由は、「より多くの収入を得たい」の回答が男女とも7割以上に及んでいる。「自分のやりたいことができる」「自分のスキルを役立てる場が欲しい」「時間にゆとりがあるため」という回答も多

い(図17)。

兼業・副業に関心がある人の4割近くが、兼業・副業の際に現在と関連する分野で働きたいと回答している。その割合は、男女とも年齢につれて上昇する傾向にある(図18)。

図14 60歳代後半に期待する働き方と実際の働き方(男性の年齢別)

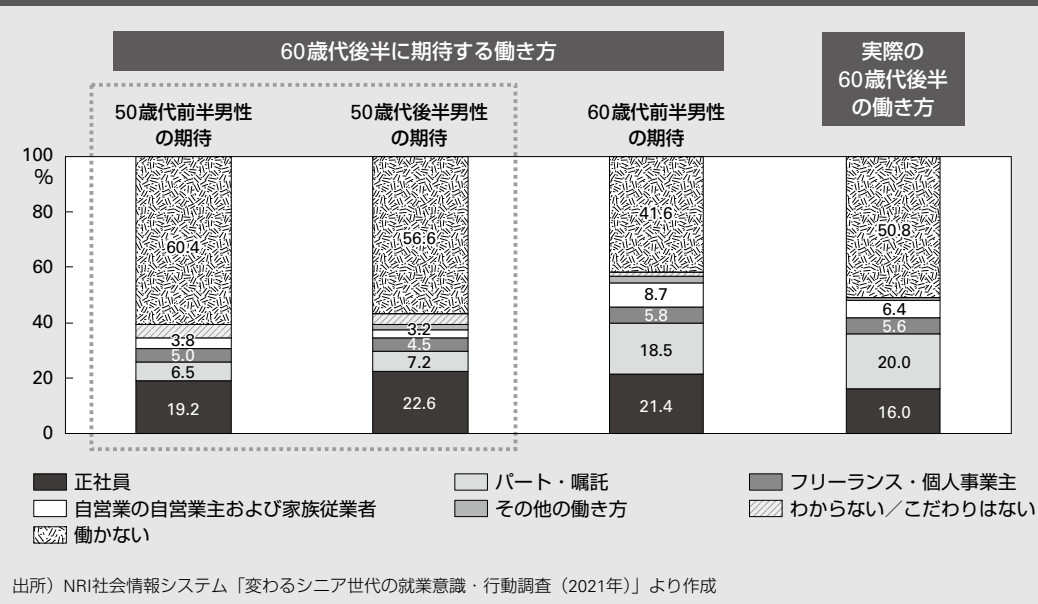
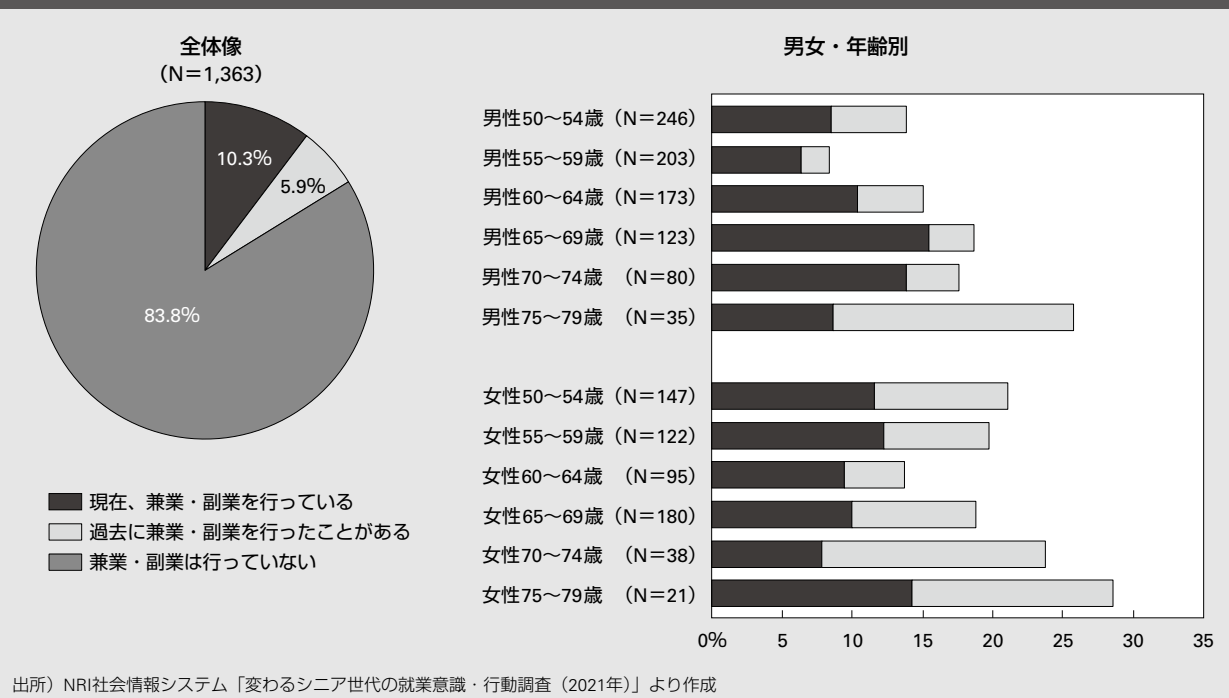


図15 兼業・副業の実施状況(就労者のみ対象)



兼業・副業を希望しない人は、その理由として「体力的に不安がある」「労働時間が増えすぎる」「趣味や休息の時間を削りたくない」

い」を上位に挙げている。「体力的に不安がある」は女性の回答が非常に多い（図19）。

図16 兼業・副業への希望（就労者のみ対象）

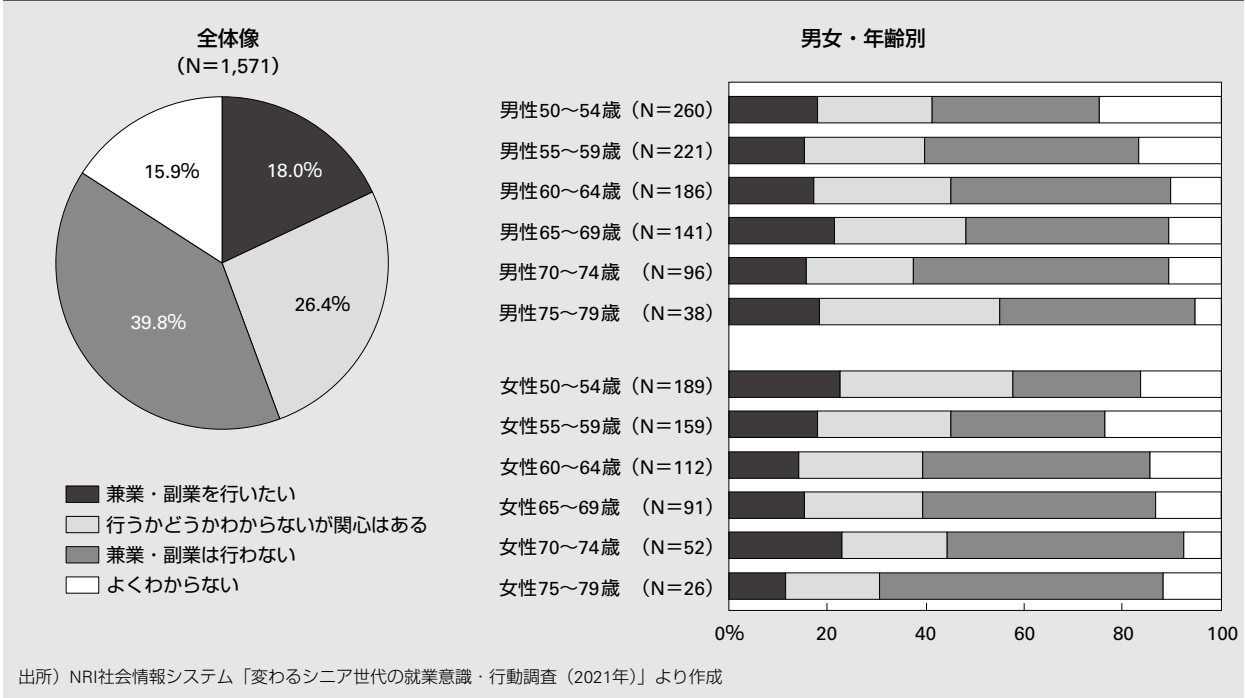


図17 兼業・副業を希望する理由（兼業・副業を希望する人および関心がある人が対象／男女別／複数回答）

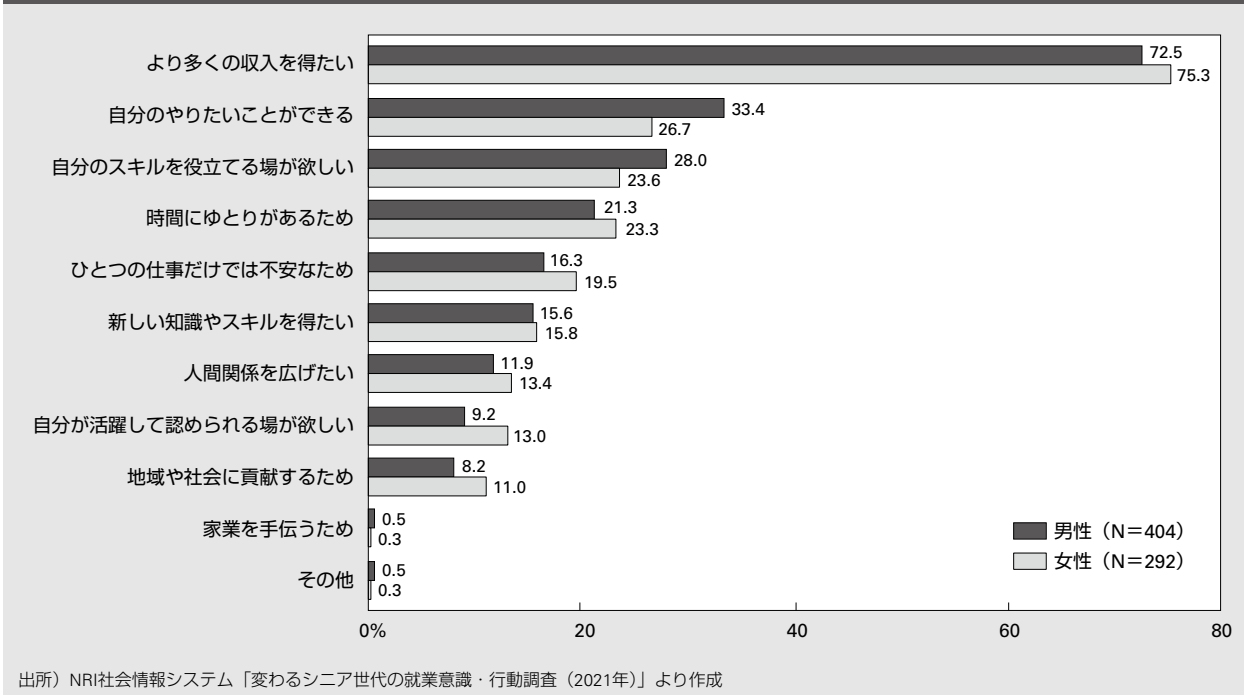


図18 兼業・副業の希望分野（現在と関連する分野で働きたいか／兼業・副業を希望する人および関心がある人が対象）

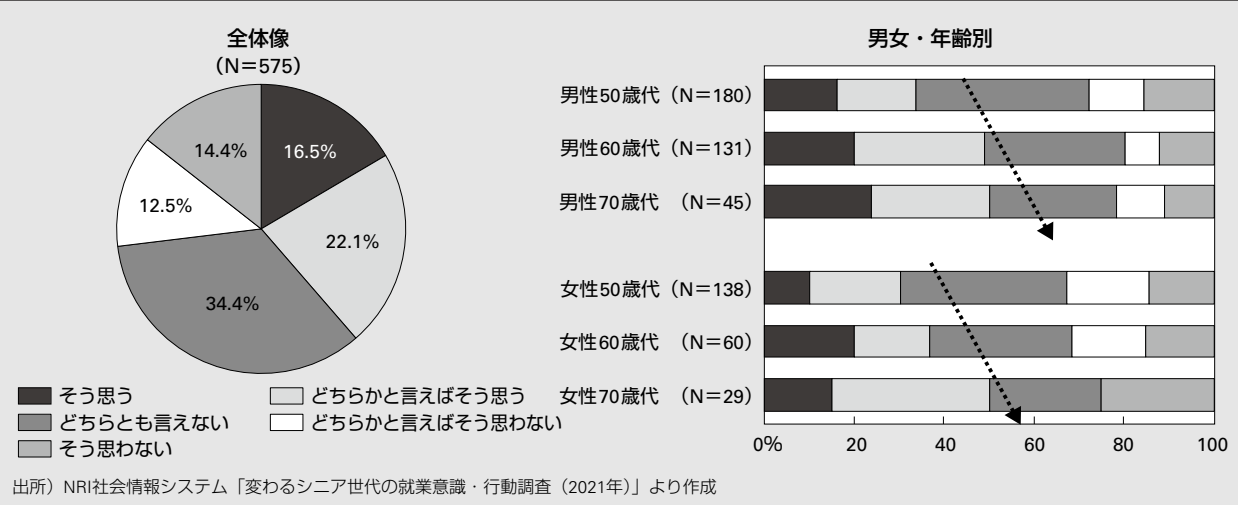
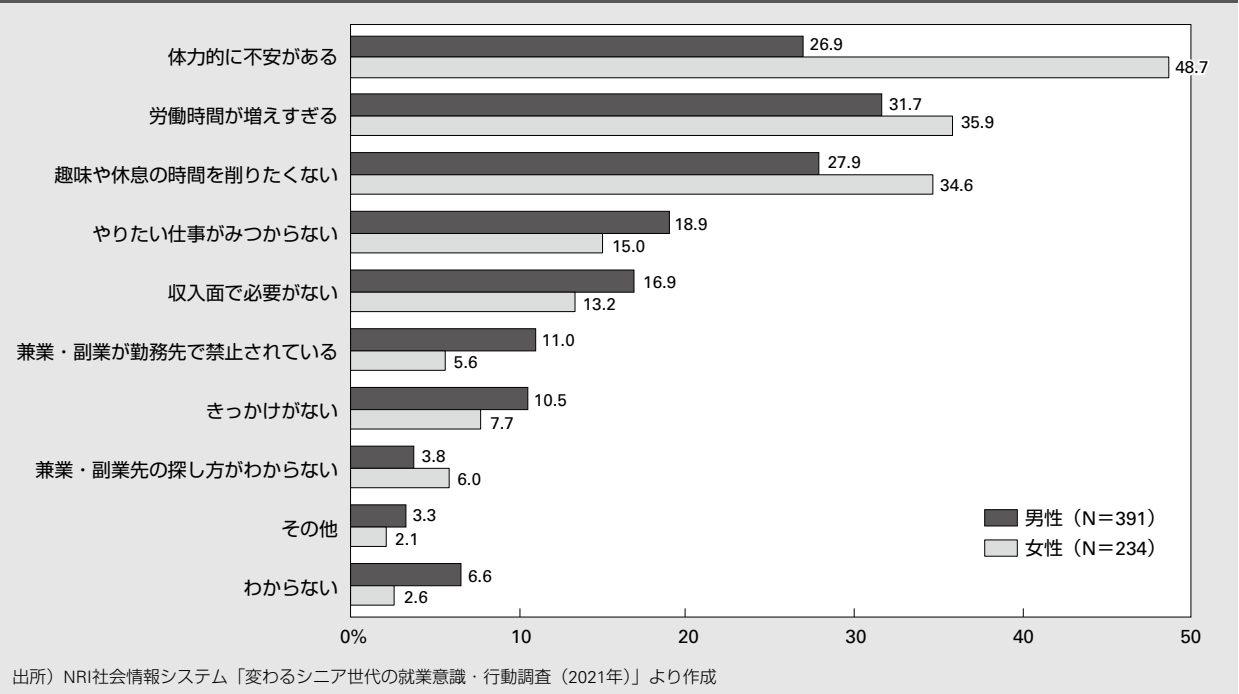


図19 兼業・副業を希望しない理由（兼業・副業を希望しない人が対象／男女別／複数回答）



Ⅲ 配偶者は相手の就労をどのように考えているか

1 配偶者の就労状況

男性は年齢が高くなるほど配偶者がいる割

合が高まるが、女性はあまり変わらない。共働きの割合は年齢とともに低下し、60歳代後半からは夫婦ともに就労しない割合が急激に高まる (図20)。

夫が働いている女性の生活満足度は、50歳

代において平均より高く、60歳代と70歳代においては、夫の就労・非就労による生活満足度の差は見られなくなる。60歳頃を境に、夫の就労に対する期待が変化していることが分かる（図21）。

配偶者（相手）の就労に対する満足度は、本人の就労満足度と比較して高い。特に50～60歳代前半の夫の就労に対する妻の満足度は、男性本人の自分の就労に対する満足度と

比較して非常に高い（図22）。

2 配偶者に期待する今後の働き方

妻は、夫の年齢が60歳代後半になるまでは引き続き働き続けてもらいたいと思っている。対して、夫は妻の年齢が60歳代になると引き続き働き続けてもらいたいと考える割合が低下する。男女間で配偶者の就労に対する期待が異なるということが示されている（図

図20 配偶者の有無と配偶者の就労状況

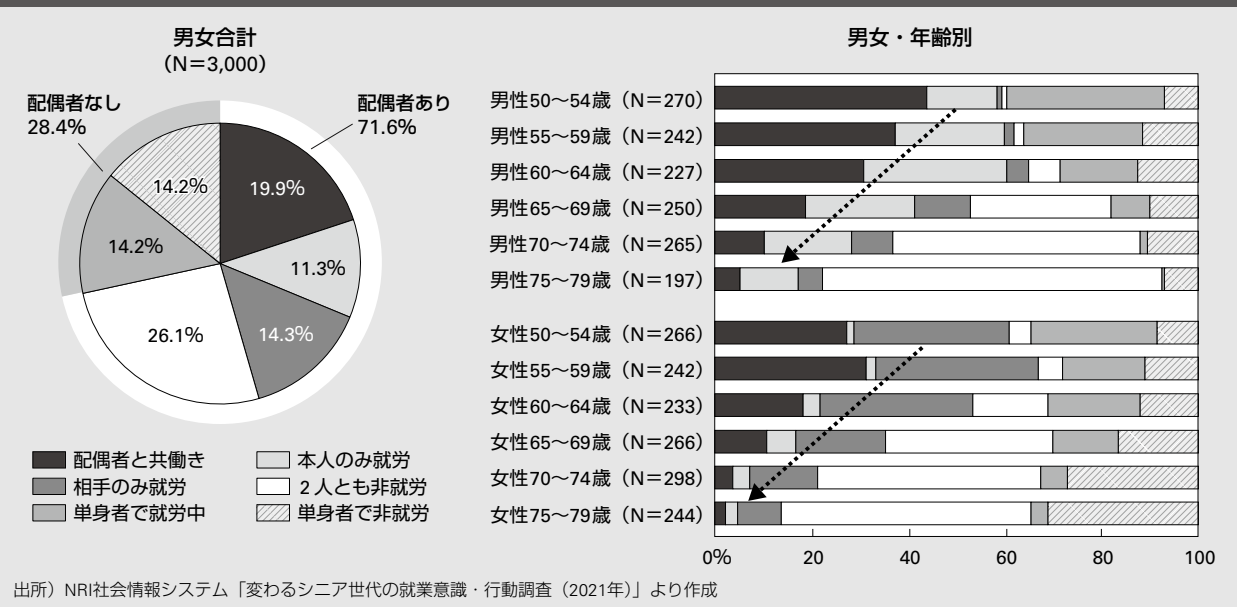


図21 女性の生活の満足度（女性の年齢および配偶者の就労状況別）

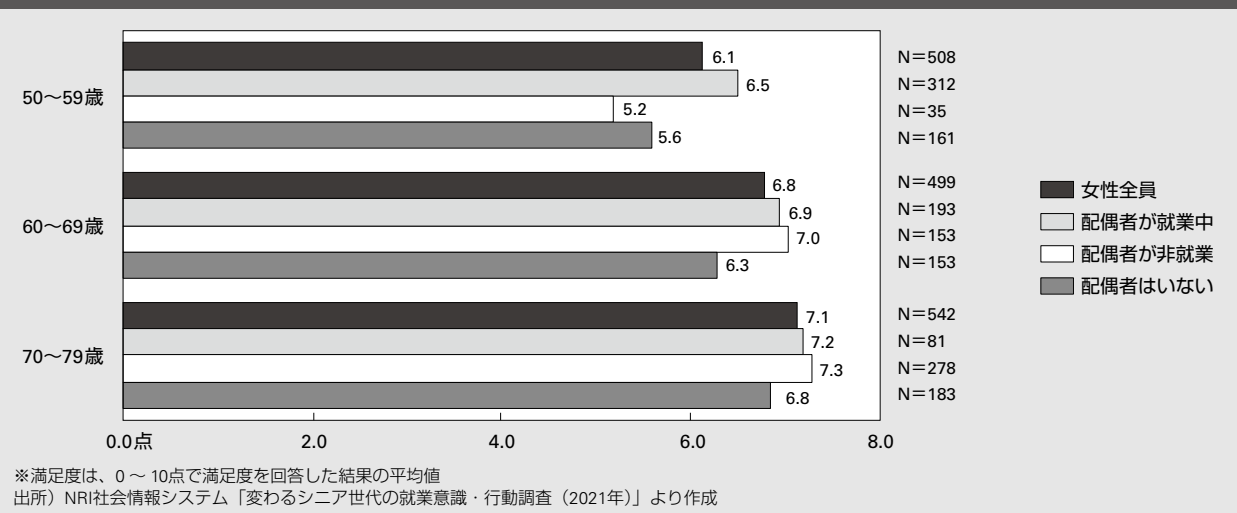


図22 配偶者の就労に対する満足度と配偶者本人の満足度の比較（配偶者が就労中の人のみ対象／男女・年齢別）

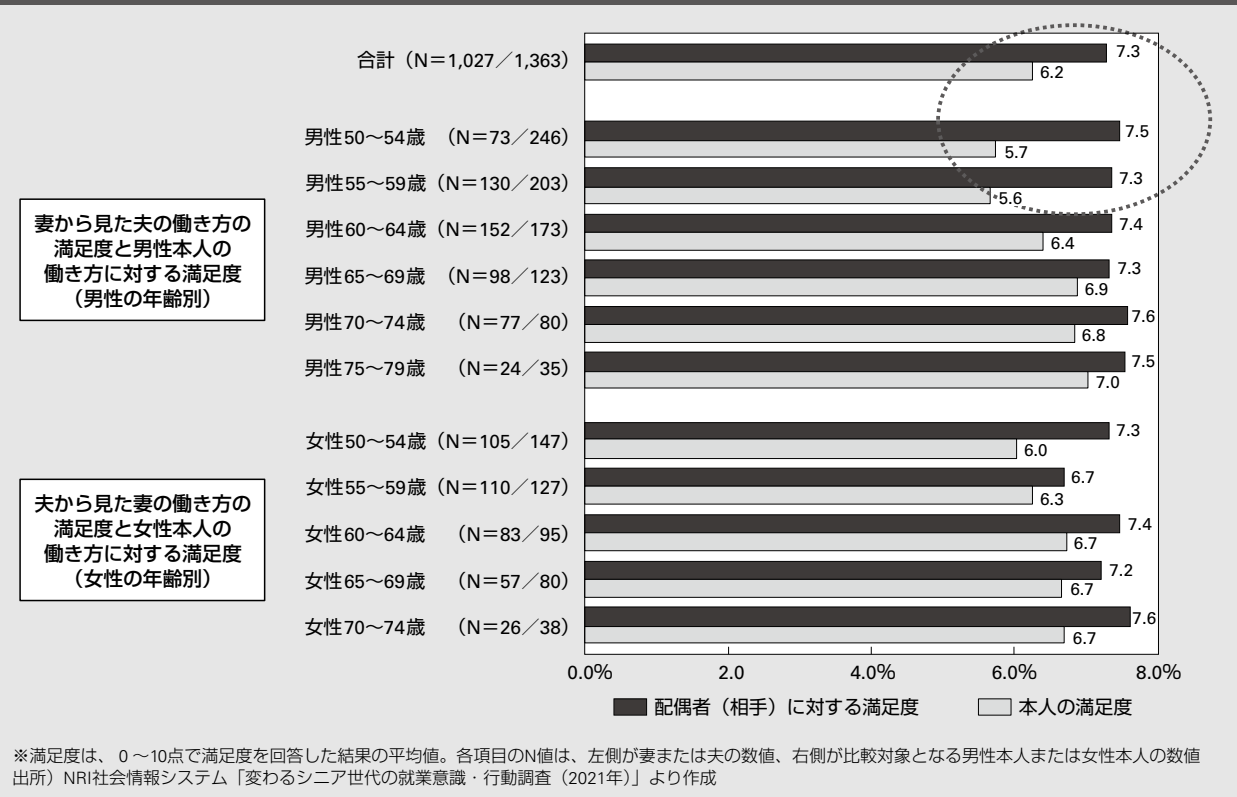
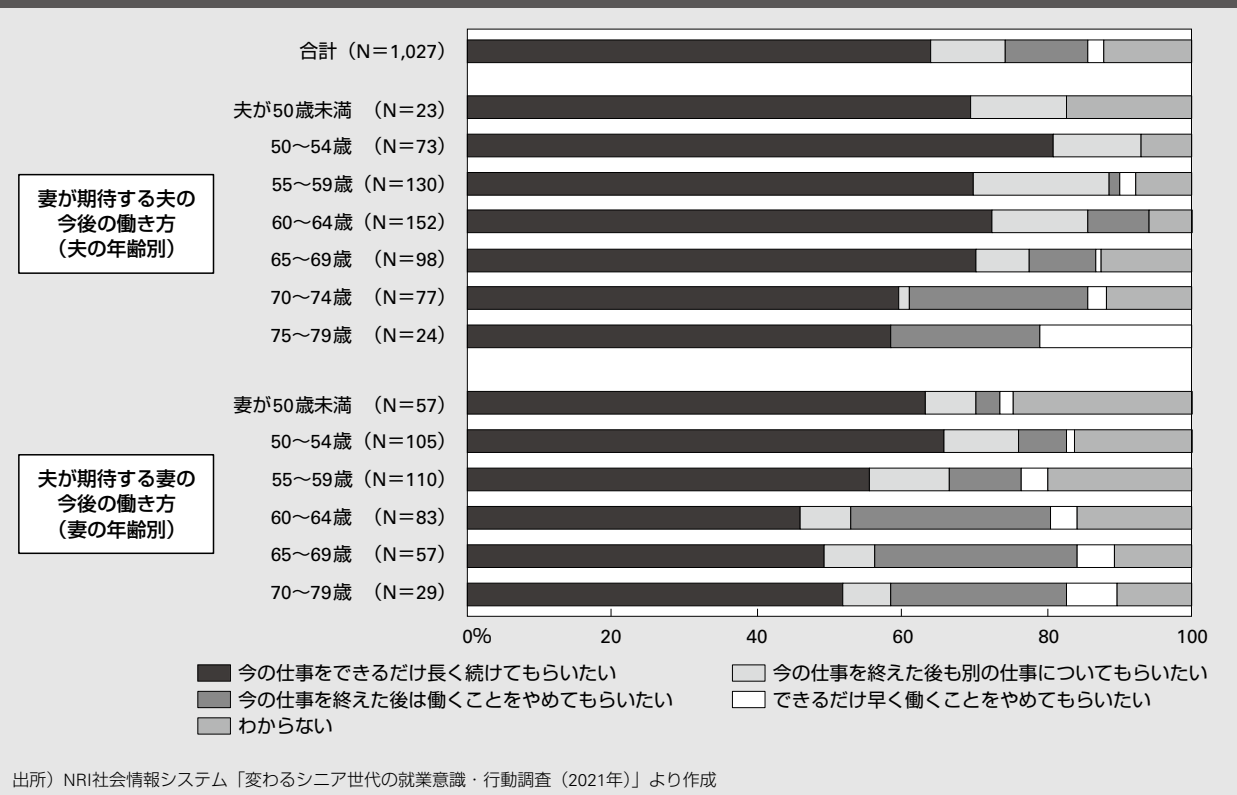


図23 配偶者に期待する今後の働き方（配偶者が就労中の人のみ対象／配偶者の男女・年齢別）



23)。

働いていない夫に対して働いてもらいたいと考える妻が多いのに対して、夫は働いていない妻に対して働いてもらいたいとは考えていない傾向にあり、男女間で配偶者の就労に対する考え方に相違のあることが示されている(図24)。

働いていない配偶者に働いてもらいたい理

由としては、「経済的理由」が男女とも最も多いが、「生きがい、自己実現」や「健康維持・増進」もそれに次ぐ。特に夫は妻に対して「健康維持・増進」を挙げる割合が高い(図25)。

配偶者に希望する働き方について見ると、妻は夫に対して「週5日フルタイム」で働いてもらいたいと考え、夫は妻に対して「週3

図24 働いていない配偶者に働いてもらいたいか(配偶者が就労中の人のみ対象/配偶者の男女・年齢別)

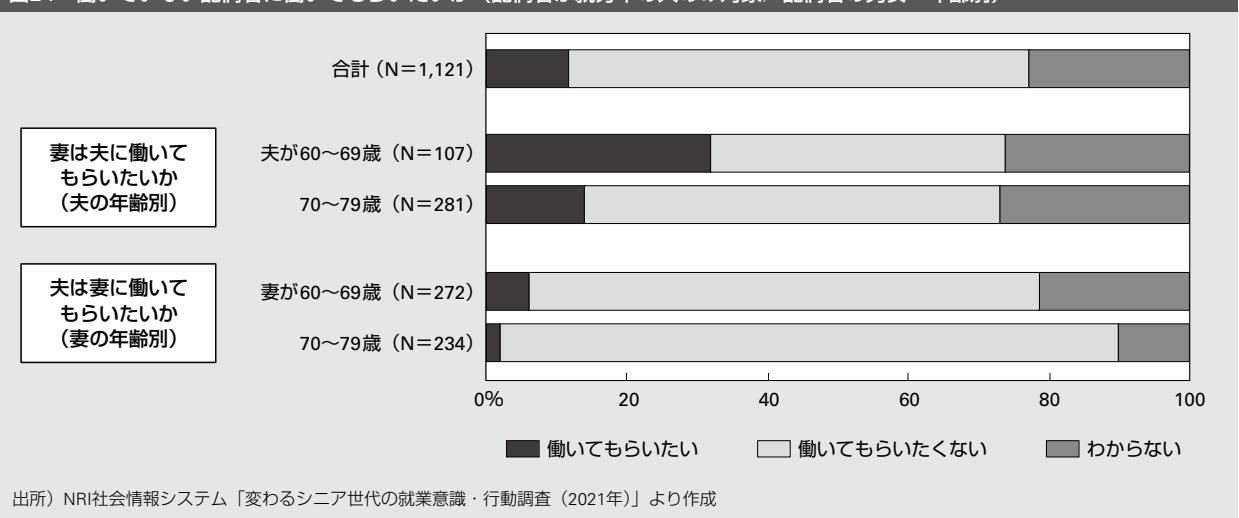
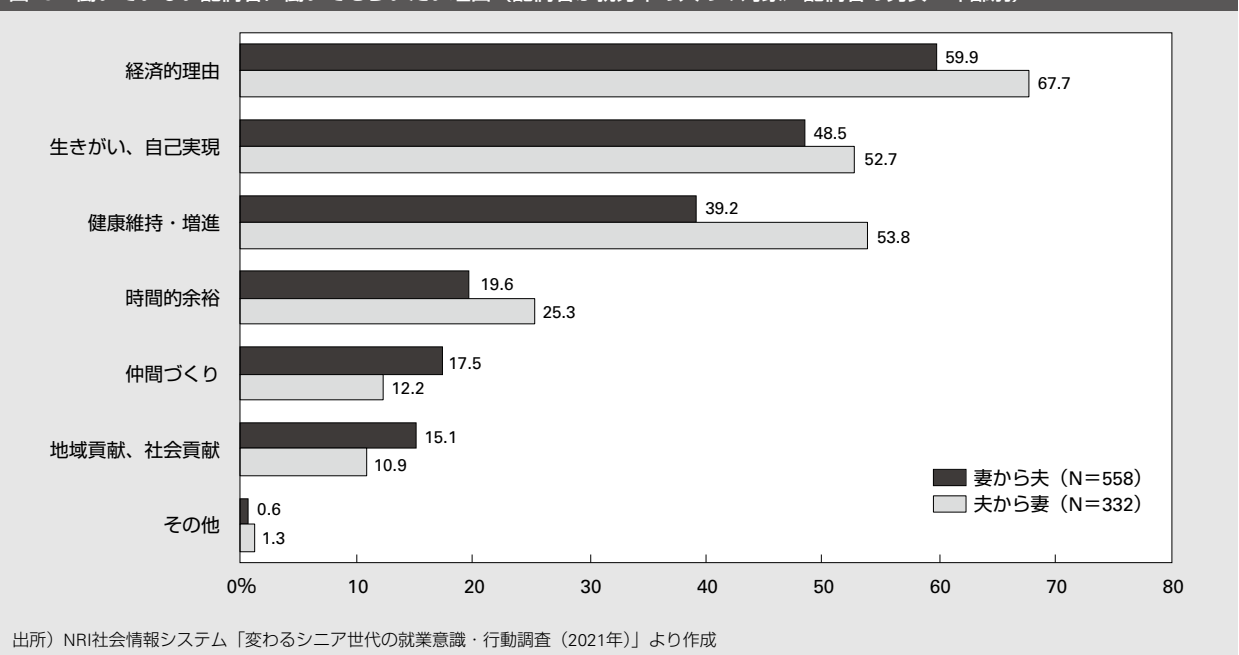


図25 働いていない配偶者に働いてもらいたい理由(配偶者が就労中の人のみ対象/配偶者の男女・年齢別)



日程度（フルタイムの半分程度）」働いてもらいたいと考えている（図26）。

配偶者に何歳まで働いてもらいたいかについて見ると、妻が50～64歳の夫に対して、男性本人が考える年齢よりも4歳ほど長く働いてほしいと考えている一方で、夫が妻に対し

て希望する年齢は女性本人が考える年齢にほぼ等しい（図27）。

配偶者に働いてもらいたくないと考えるシニア世代にその理由を尋ねると、男女とも「年金や貯金を取り崩せば生活できる」が多い。妻が夫に働いてもらいたくない理由とし

図26 配偶者に希望する働き方（就労頻度／配偶者に引き続き就労を希望する人のみ対象／配偶者の男女別）

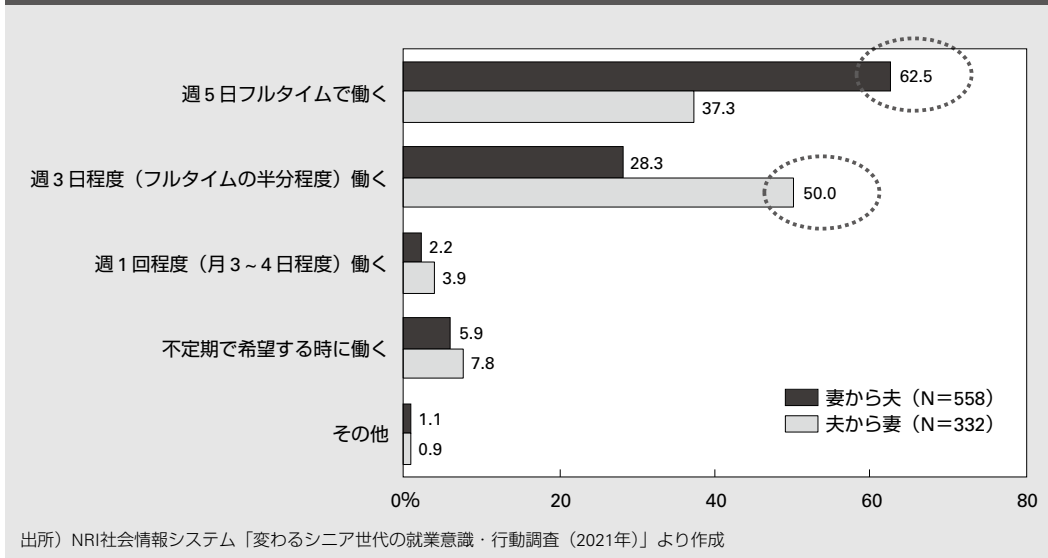


図27 配偶者に何歳まで働いてもらいたいか（配偶者に対する希望と本人の希望との比較／配偶者が働いている人のみ対象／男女・年齢別）

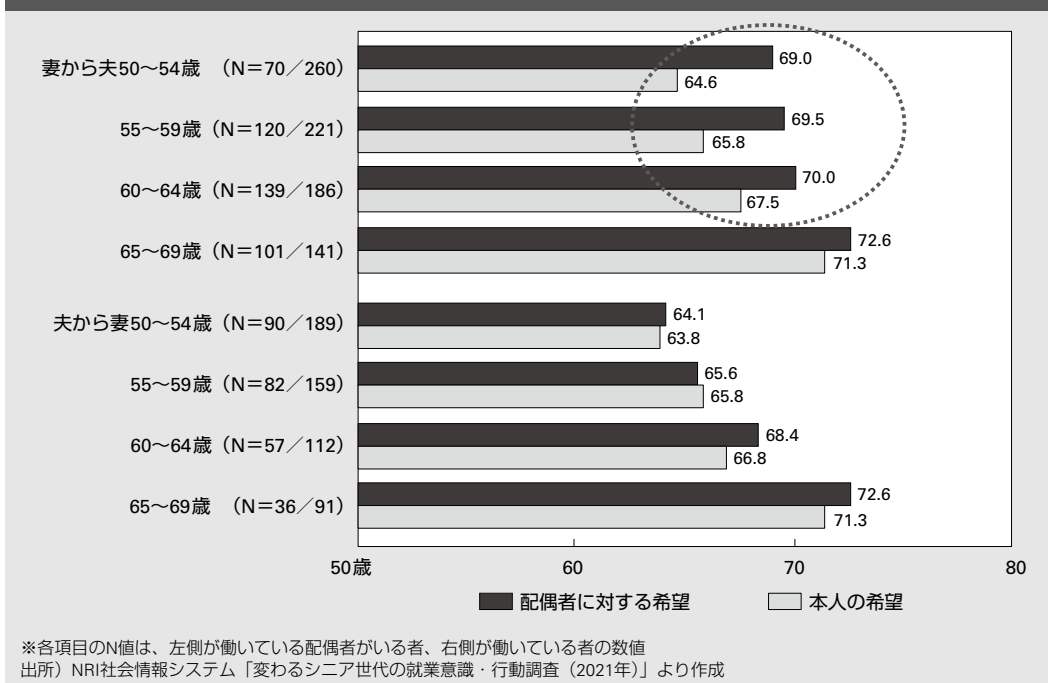
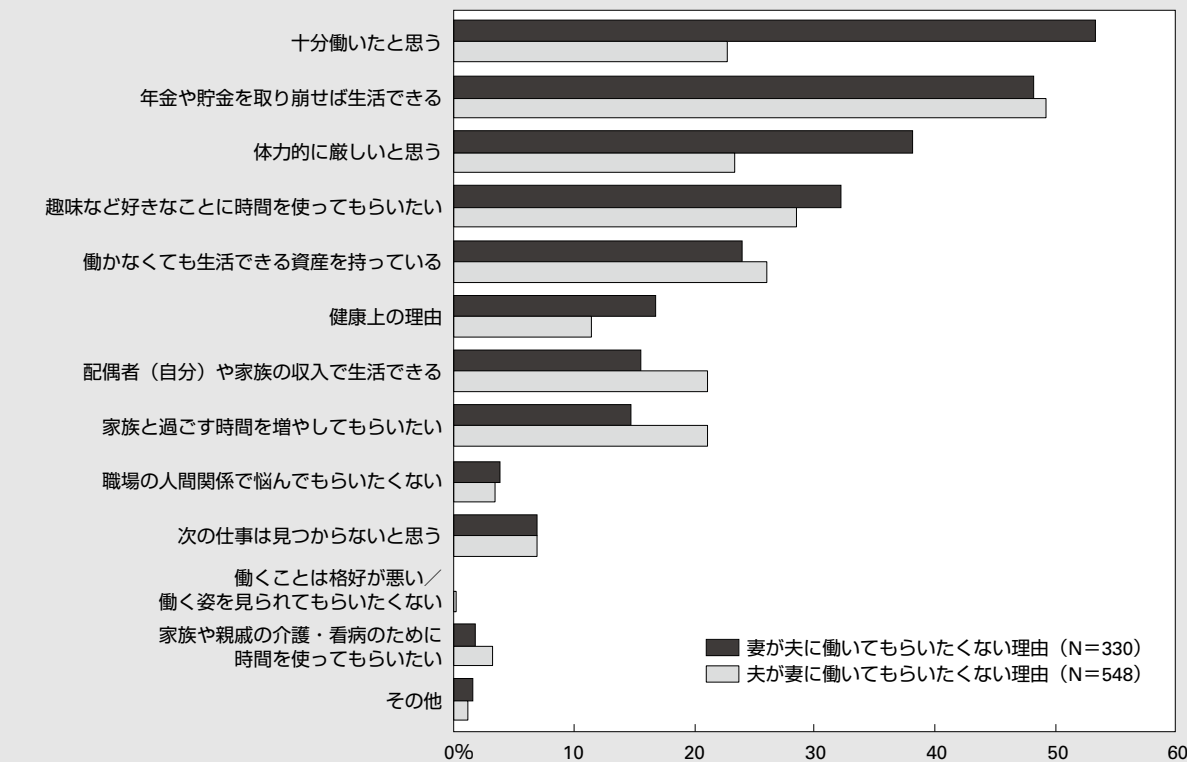


図28 配偶者に働いてもらいたくない理由（本人の男女別／配偶者に働いてもらいたくない人のみ対象／複数回答）



※各項目のN値は、左側が働いている配偶者がいる者、右側が働いている者の数値
出所) NRI社会情報システム「変わるシニア世代の就業意識・行動調査 (2021年)」より作成

て「十分働いたと思う」「体力的に厳しいと思う」との指摘も多い（図28）。

IV シニア世代の 就労促進に向けた提言

1 コロナ禍で離職した シニア世代が再就労できる 支援策の必要性

コロナ禍がシニア層に与えた影響は非常に大きい。収入の減少や健康への影響は、女性や収入の少ない世帯など社会的弱者により強く表れている。

シニア世代にとって、テレワークなどの在宅勤務の増加は健康面での負の影響が極めて

大きく、今後は健康面に配慮した働き方を推進することが望まれる。

企業および行政は、シニア世代の生活・健康・就労への影響を踏まえた対策を講じるべきである。とりわけ当面の課題として、年齢が高くなるほどいったん離職した後の復職が難しくなることから、コロナ禍で離職したシニア世代が再就労できるような支援策が必要であろう。

2 70歳雇用延長制度普及促進の ための60歳代後半のシニア層が 働きやすい仕事の切り出し

70歳雇用延長制度は、2021年4月の高齢法改正に伴って開始したばかりである。1年前

と比較して知名度や評価は高まってきているが、シニア世代にとってまだ自分自身の働き方の選択肢として十分に位置づけられていない。また、65歳以上の就労については「努力義務」とされているため、企業などにおける制度活用の動きも必ずしも速くない。

制度の迅速な普及を促進する必要があるが、一方で、企業側では高齢者に対してどのような仕事にどのような形態で従事してもらうかについての経験が蓄積されていない。そのため、企業においては65歳以上のシニア世代に向けた仕事の切り出し・切り分けが必要である。シニア世代においても、自分のスキル・能力を再整理し、自分にふさわしい就労のあり方を構想することが求められる。

3 シニア版パラレルワーカーの推進

実施率はまだ低いものの、シニア世代の兼業・副業への関心は高く、今後、シニア就労の一形態として普及が進むと考えられる。

シニア世代の多くが自分のスキルや経験を活かした兼業・副業を希望しているが、その背景には収入面だけではなく、生きがいや自己実現、社会貢献などさまざまな目的が存在する。シニア世代の中には、70歳以降も元気なうちは働き続けたいと考える人も少なくない。一方で、70歳雇用延長制度が普及すると70歳まで従来の職場で働き続ける人が増加すると考えられるが、70歳から次の新しい仕事に就くことは決して容易ではない。このため、70歳以前から兼業・副業などを通じて次の仕事への準備を進めていくことが重要にな

る。いわばシニア版パラレルワーカーである。70歳雇用延長と組み合わせ、継続雇用終了後を見据えた兼業・副業を推進することが望まれる。

4 就労に対する配偶者の理解促進・意識啓発

シニア世代の夫婦間では、配偶者に対して長く働き続けてほしいと考えている。その背景には経済的な理由だけではなく、健康や生きがいなど、シニア世代ならではの思いがある。配偶者の理解と満足は、シニア世代の就労において非常に重要である。

シニア世代の就労促進に際しては、配偶者の理解や満足が後押しとなるので、老後の働き方セミナーなどの意識啓発を行う際には、夫婦で参加するよう呼びかけるのが有効ではないだろうか。

注

「変わるシニア世代の就業意識・行動調査（2021年3月）」

NRI社会情報システムは、シニア世代の就業状況や働く意識、さらにはライフスタイル、価値観などの行動実態を把握し、今後のシニア就労機会拡大に向けた考察、提言を行うため、50～79歳の男女個人3,000人を対象に、野村総合研究所（NRI）が提供するインターネット調査サービス「TrueNavi」によるアンケートを実施した

著者

高田伸朗（たかだのぶあき）

NRI社会情報システムシニアコンサルタント

専門は高齢化社会、地方創生・地域経済、産業政策