

第280回 NRIメディアフォーラム

アンケート結果報告

# 変わるシニア世代の就業意識・行動 ～65歳が就業多様化の転換点～

---

代表取締役社長 小松 隆  
シニアコンサルタント 高田 伸朗

NRI社会情報システム株式会社

2019年8月29日

**NRI**

*Share the Next Values!*



## 目次

---

**1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点**

**2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識**

**3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル**

**4. NRI社会情報システムからの提言**

## アンケート結果報告

# 「変わるシニア世代の就業意識・行動」 ～65歳が就業多様化の転換点～

### ■ 目的

- 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、価値観など行動実態を把握し、今後のシニア就業機会拡大に向けた考察、提言を行う

### ■ 調査方法

- 野村総合研究所が提供するインターネット調査「TrueNavi」によるアンケート

### ■ 調査時期

- 2019年3月

### ■ 回答者

- 人数 : 2000人 (昨年回答した方は今回の対象外)
- 年齢 : 55-59歳 400 60-64歳 400 65-69歳 400 70-74歳 400 75-79歳 400
- 性別 : 各年齢階層ごとに男性 : 250 女性 : 150
- 地域 : 北海道 : 100 東北 : 83 北関東 : 87 東京 : 313 南関東 : 540 甲信越 : 50  
北陸 : 23 東海 : 202 近畿 : 354 中国 : 74 四国 : 52 九州・沖縄 : 122

### ■ 注意事項

- 結果数値(%)は、各設問の回答者数を分母として算出した各回答の比率であり、四捨五入により内訳の合計が計に一致しないことがある。
- 複数回答の設問で、結果数値が低いなどの理由により、すべての選択肢を表示していない場合がある。
- インターネット調査のため、IT利用状況などは高めに出る傾向がある。
- 集計に際しては、男女・年齢構成について、実際の人口数に合わせた補正は行っていない。

# 目次

---

**1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点**

**2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識**

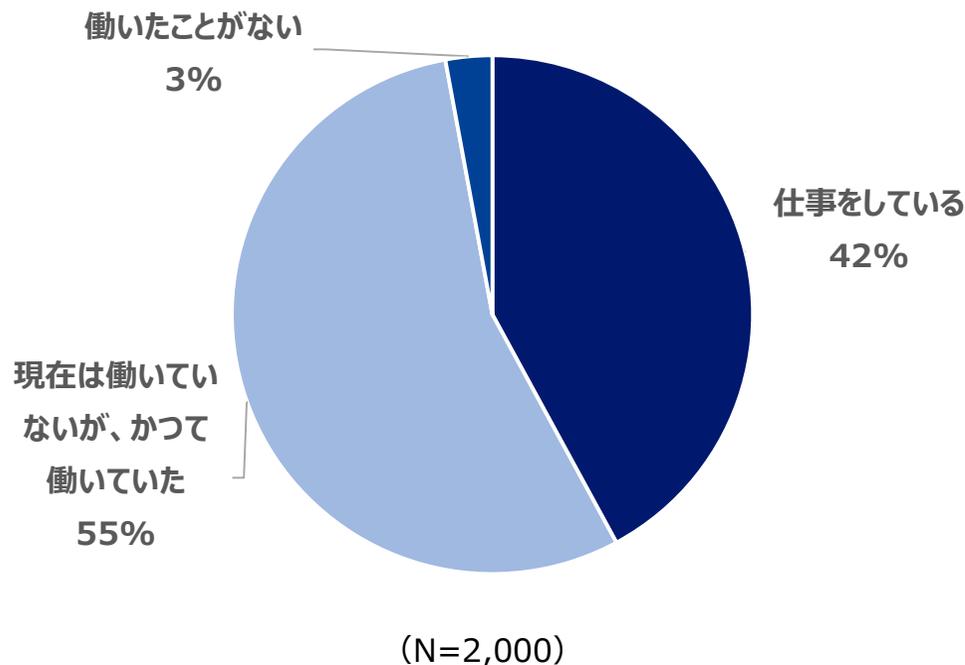
**3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル**

**4. NRI社会情報システムからの提言**

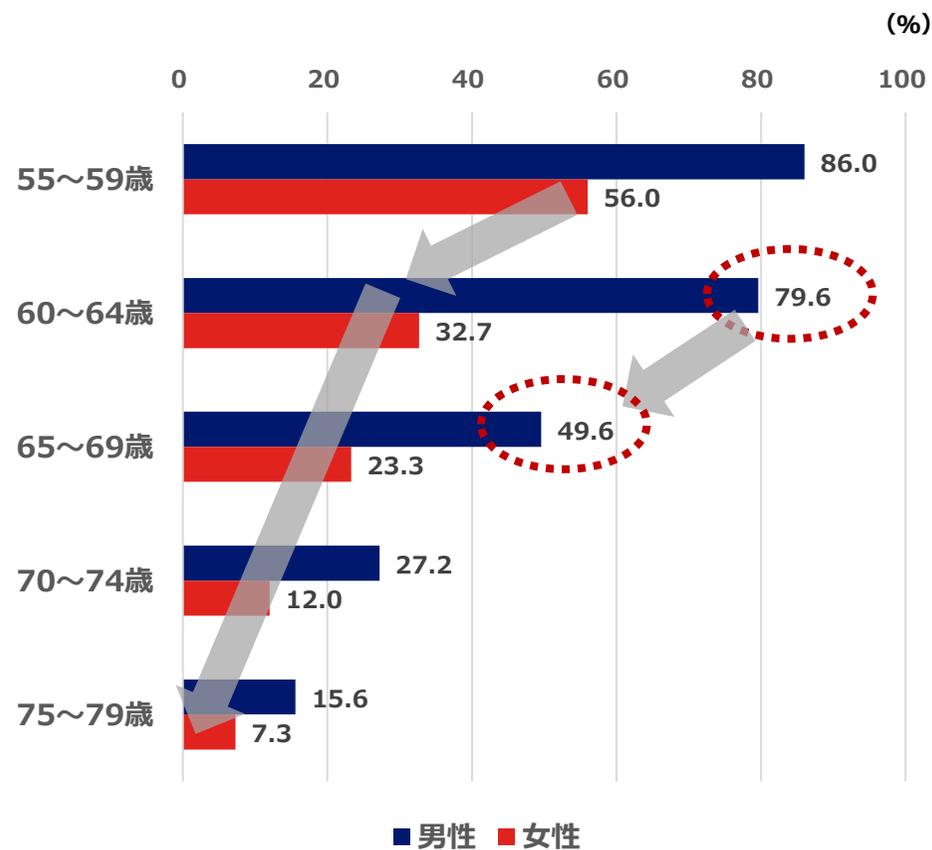
## 1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点

シニア世代の約4割は就業中。男性の就業率は、65歳を境に8割から5割へ大きく減少しており、大きな転換点を迎えている。女性は男性よりも早く就業率が減少し始め、60歳以降では、男性の半分に満たない状況が続く。

## シニア世代の就業状況

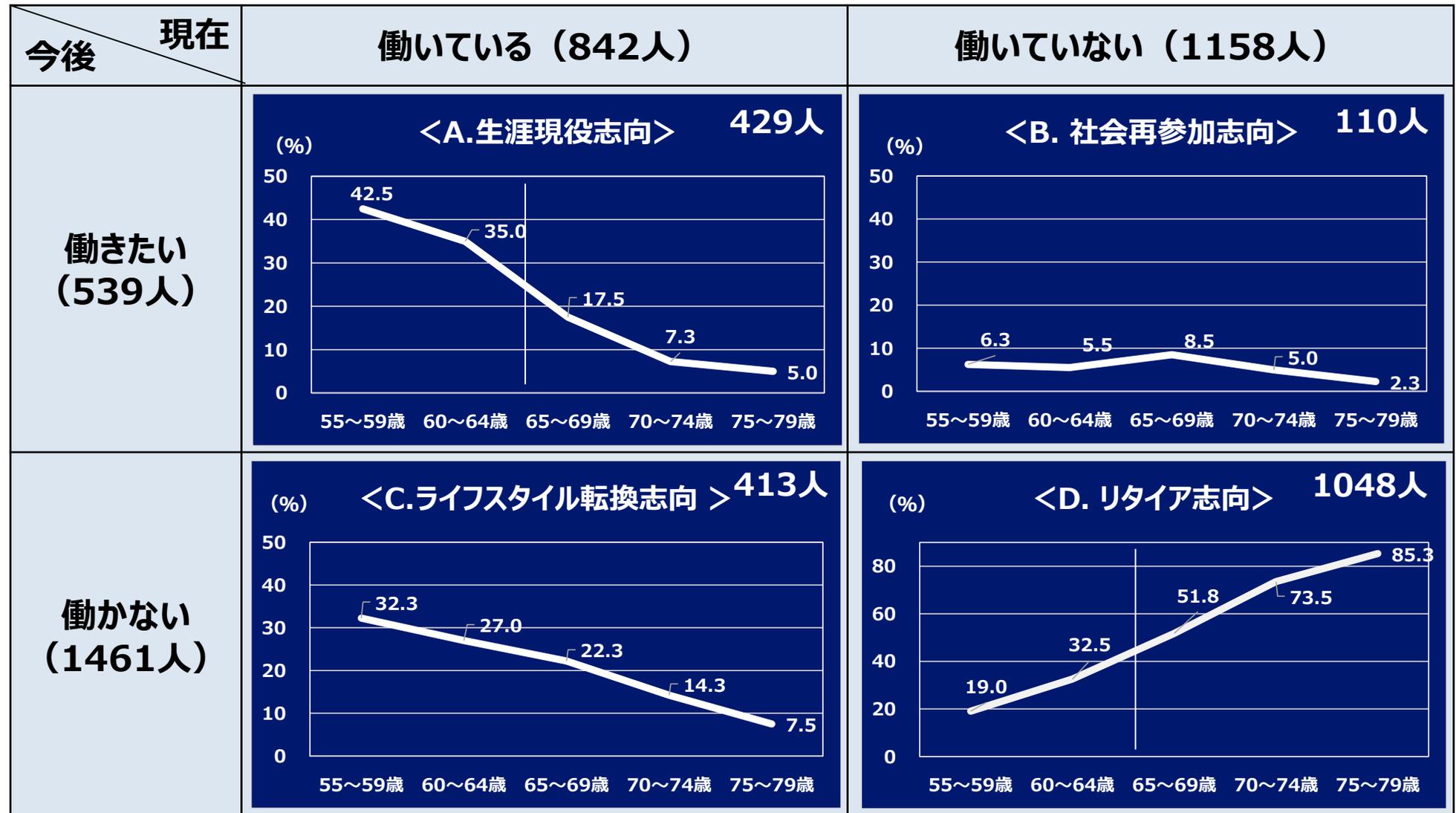


## 男女・年齢別に見た「仕事をしている」割合



(各年齢層ごとにN=250 (男性)、150 (女性))

65歳を境に「A.生涯現役志向」から「D.リタイア志向」に過半数に転換。「B.社会再参加志向」からは、労働市場からいったん離れてしまうと、なかなか再活躍できない状況が伺える。

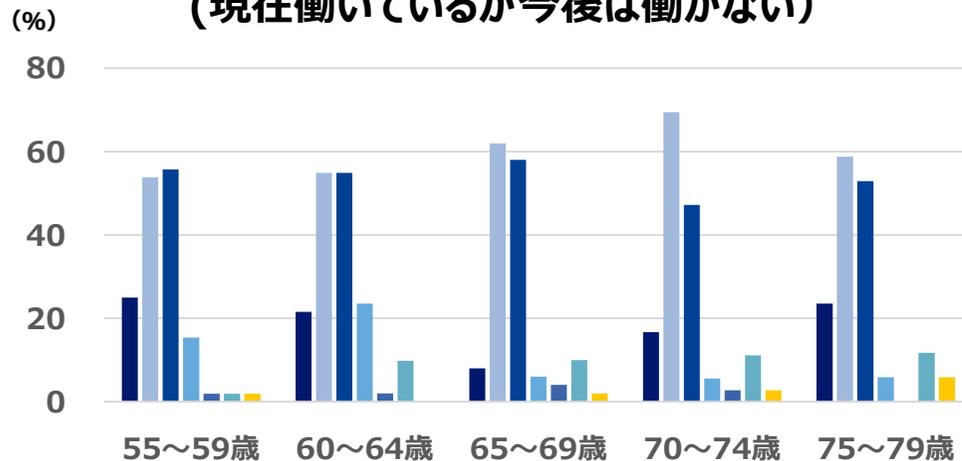


## 1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点

「C.ライフスタイル転換志向」では、「年金や貯金で十分」と、経済的な余裕があるために働く必要がない傾向が強い。「D.リタイア志向」には、「健康上の理由」で働けない人も含まれるが、「好きなことに時間を使いたい」割合が年齢とともに上昇するなど、理由はさまざま。

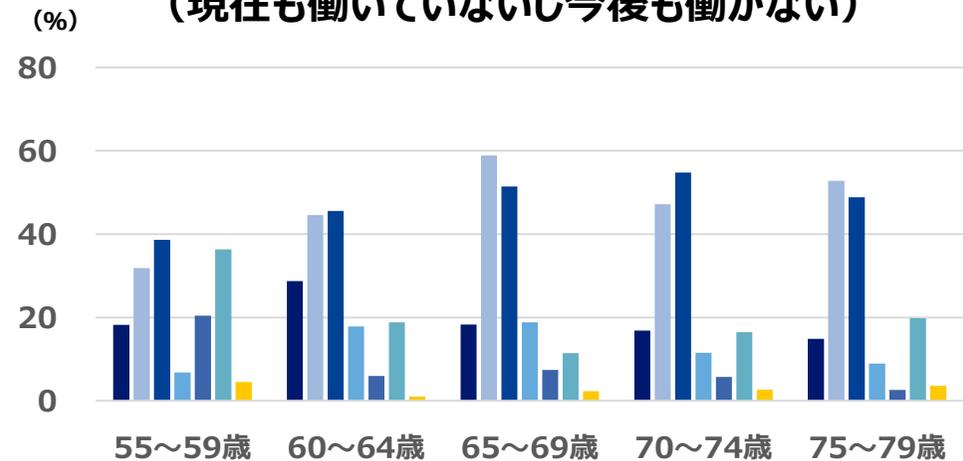
## 働かない人のその理由

### < C.ライフスタイル転換志向 > (現在働いているが今後は働かない)



- 働かなくても生活できる資産を持っている
  - 年金や貯金を取り崩せば生活できる
  - 趣味など好きなことに時間を使いたい
  - 組織の中で指示を受けたくない
  - 家族や親戚の介護・看病のため働くことができない
  - 健康上の理由で働くことができない
  - その他
- (N=413)

### < D.リタイア志向 > (現在も働いていないし今後も働かない)

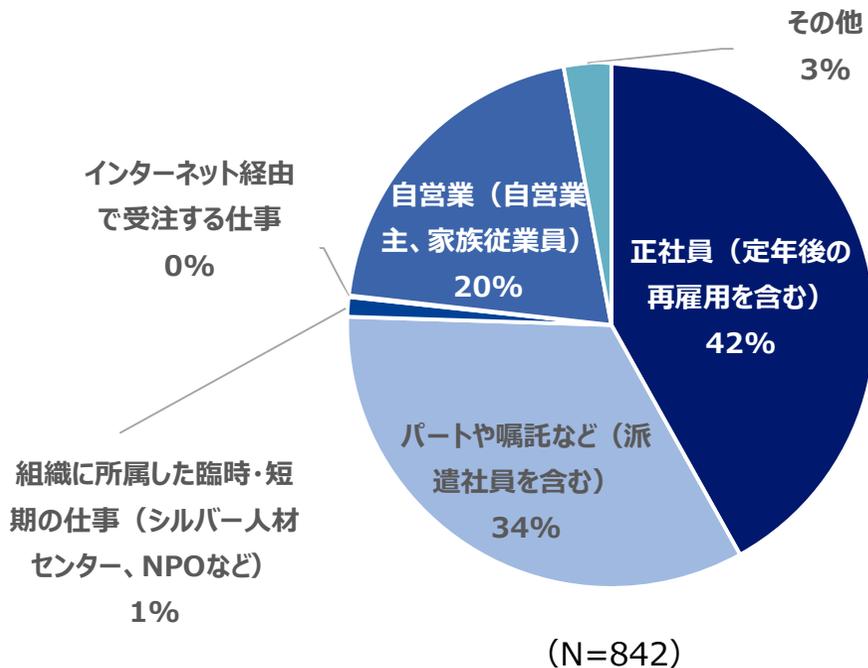


- 働かなくても生活できる資産を持っている
  - 年金や貯金を取り崩せば生活できる
  - 趣味など好きなことに時間を使いたい
  - 組織の中で指示を受けたくない
  - 家族や親戚の介護・看病のため働くことができない
  - 健康上の理由で働くことができない
  - その他
- (N=1,048)

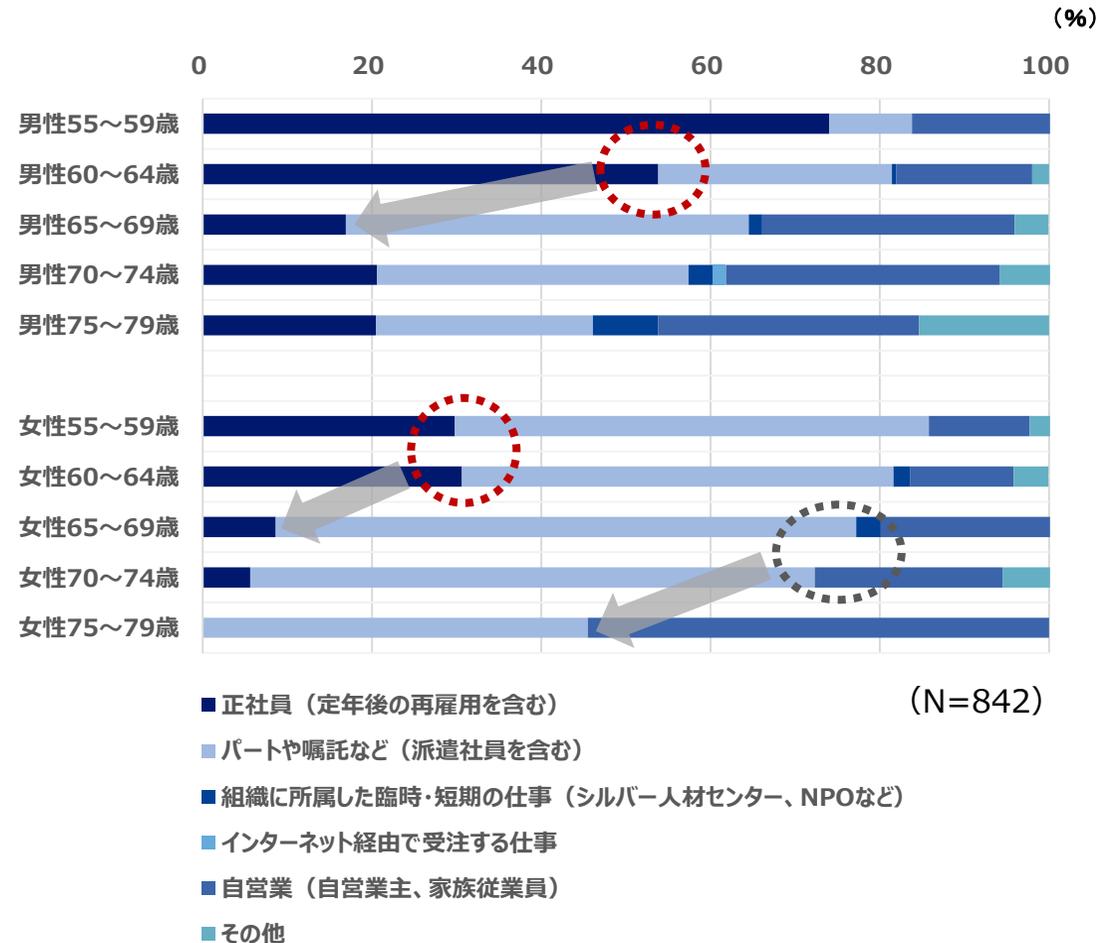
## 1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点

男女ともに65歳を境に正社員（定年後の再雇用含む）の割合が激減。非正規就業へのシフトが進み、就業形態の転換点になっている。女性は、正社員からパート・嘱託に移行し、65～69歳では約70%に拡大し、75歳頃までその割合は減少しない。

## 就業者の働き方

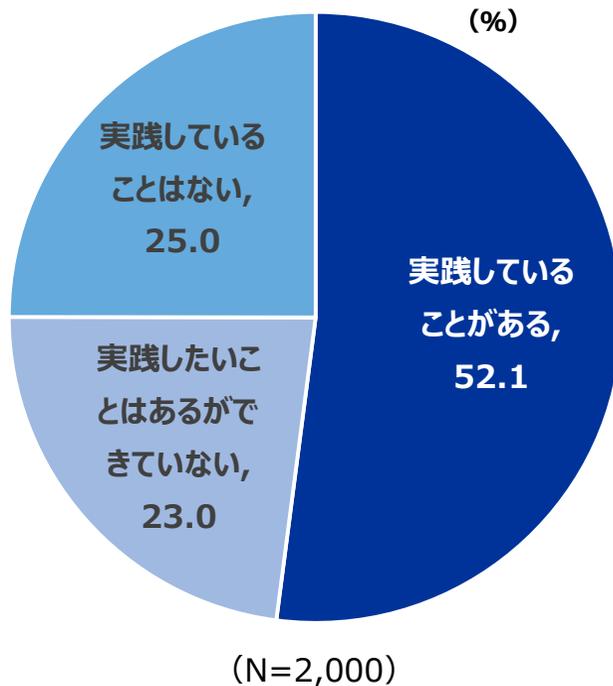


## 男女・年齢別に見た就業者の働き方

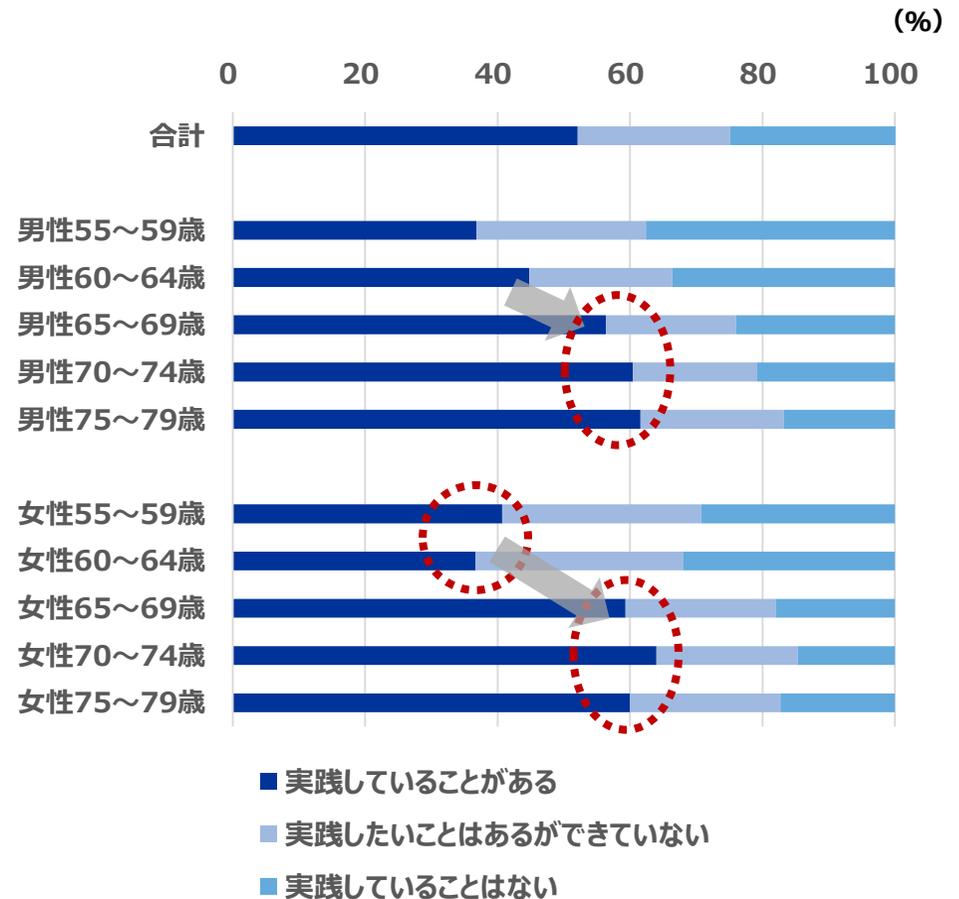


健康対策は約半数が実施。男女とも65歳を境として健康対策の実施率が一気に高まり、約60%に達する。特に女性はその傾向が顕著で、健康意識の大きな転換点となっている。

### 健康対策の実施状況



### 男女・年齢別に見た健康対策の実施状況

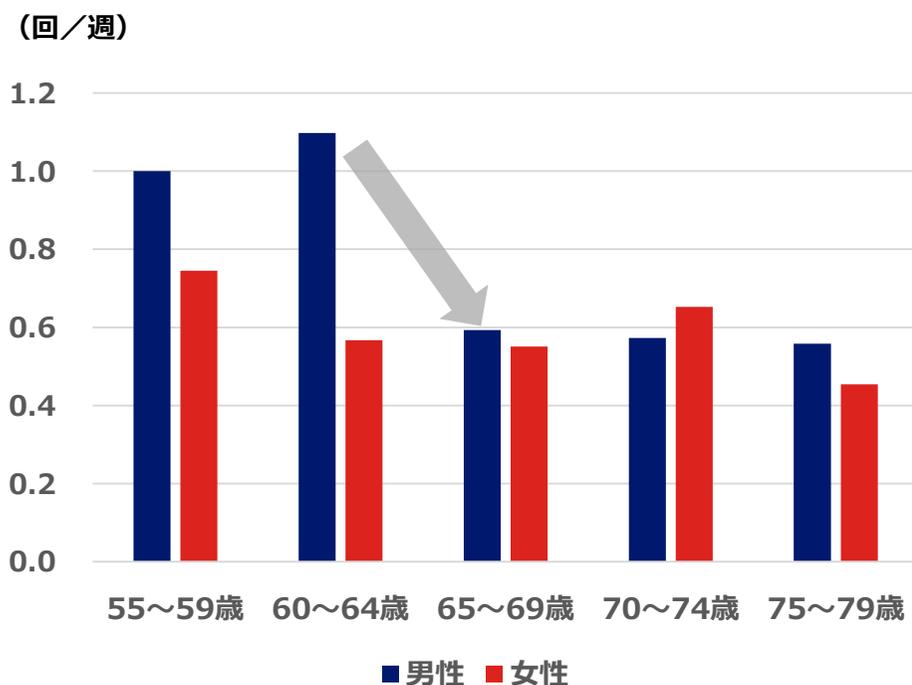


(各年齢層ごとにN=250 (男性)、150 (女性))

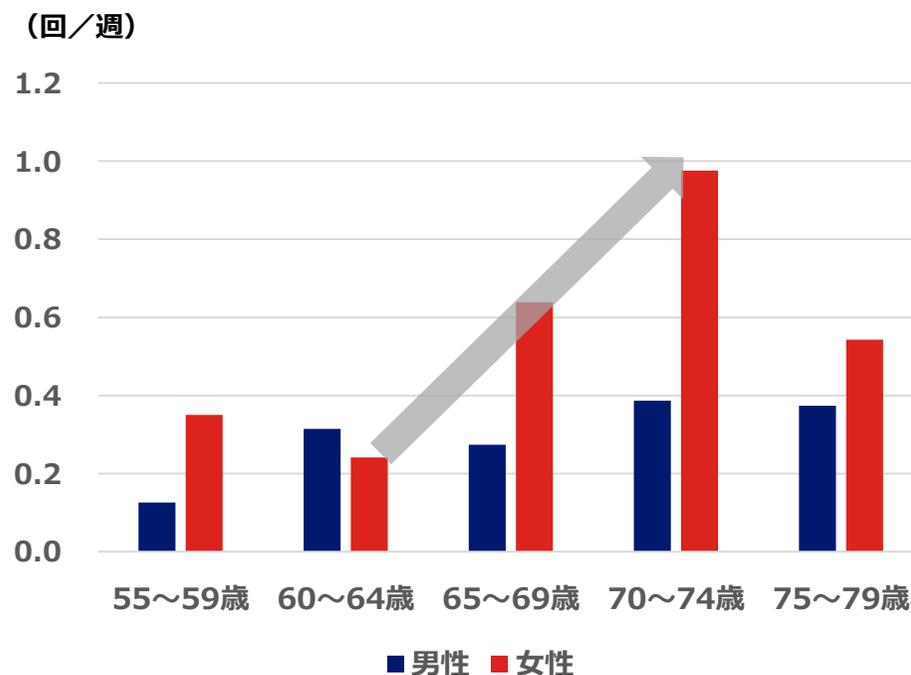
65歳を転機に、男性は飲み屋の利用が減少。ライフスタイルが変化し、健康への配慮が強まる。女性はスポーツ関連施設の利用が急増し、70歳代前半でも健康に多くの時間を割く。

## 週当たりの施設利用回数

### < 飲食店 >



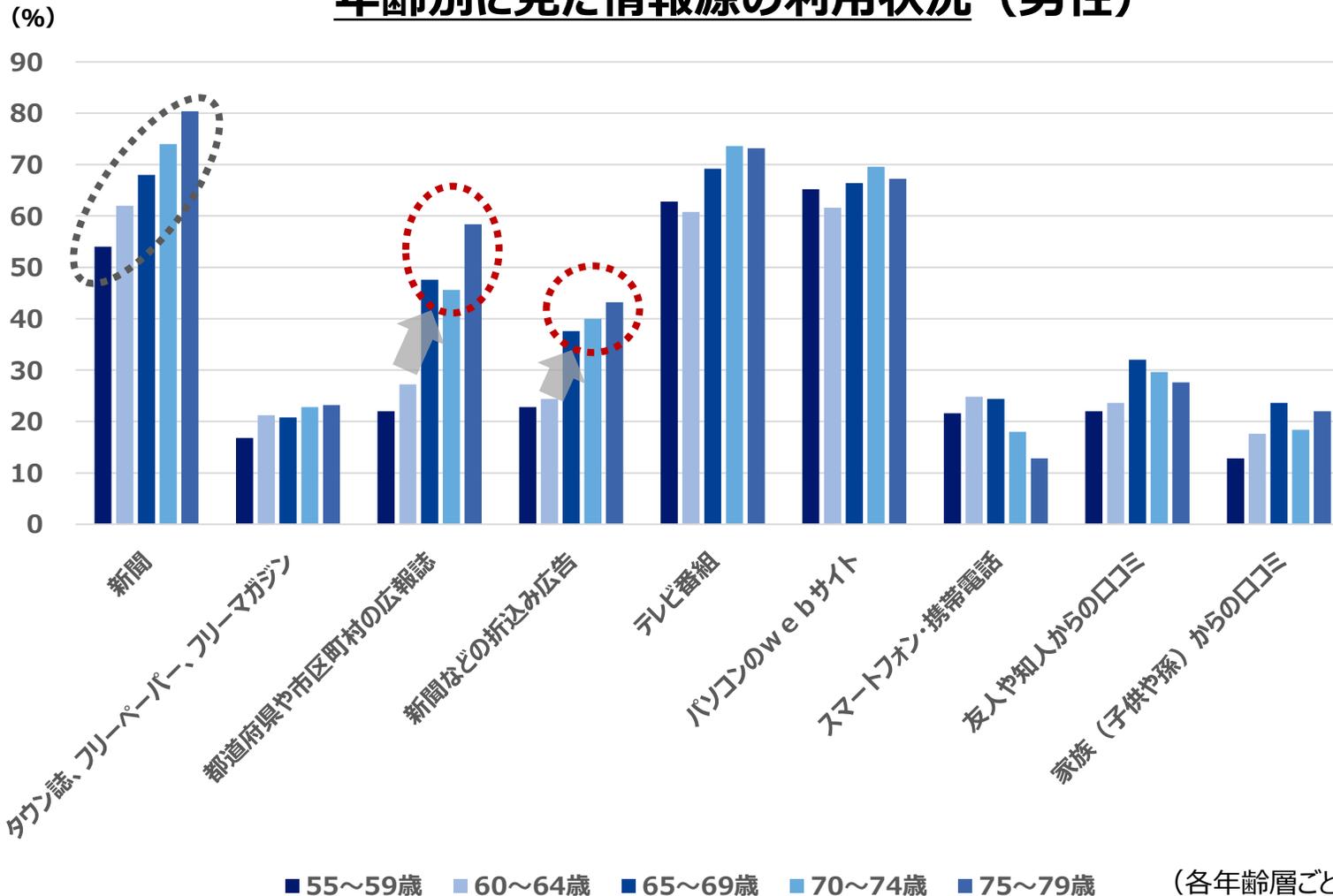
### < スポーツクラブ・スポーツセンター >



(各年齢層ごとにN=250 (男性)、150 (女性))

男性の新聞利用は年齢とともに徐々に増加する一方、行政機関の広報誌や新聞折込み広告は65歳を境に急増する。ライフスタイルの変化と共に、地域社会への関心が高まる。

年齢別に見た情報源の利用状況（男性）



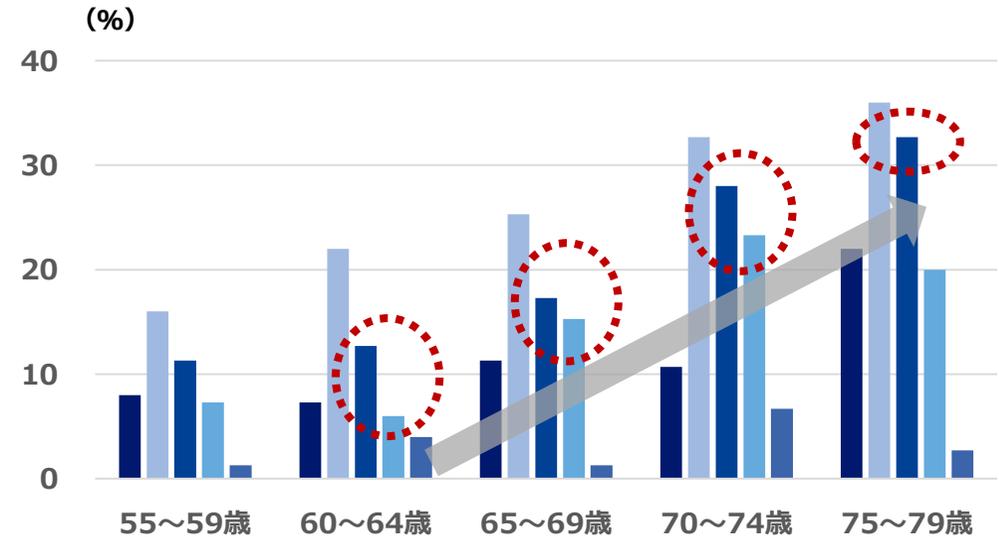
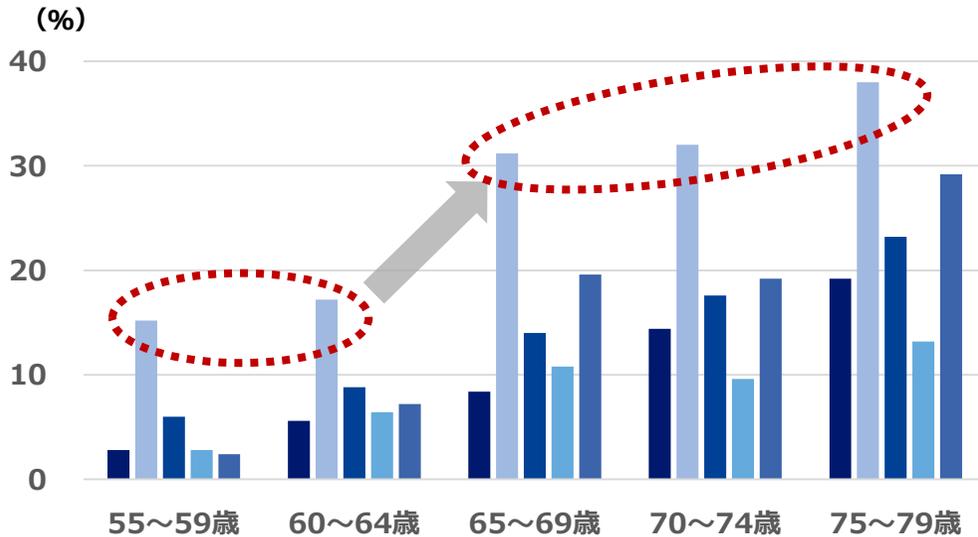
# 1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点

社会活動への参加率は、特に男性において65歳以上で急増。地域社会への参画や貢献の意識の大きな転換点となっている。女性は、趣味や、健康・スポーツのサークル・団体への参加が65歳から急増し、自分のために使う時間が70歳代まで増え続ける。

## 社会活動への参加状況

( 男性 )

( 女性 )



- ボランティア活動に参加している
- 町内会、自治会、管理組合など地域の活動に参加している
- 趣味のサークル・団体に参加している
- 健康・スポーツのサークル・団体に参加している
- 勤務していた企業のOB会に所属している

- ボランティア活動に参加している
- 町内会、自治会、管理組合など地域の活動に参加している
- 趣味のサークル・団体に参加している
- 健康・スポーツのサークル・団体に参加している
- 勤務していた企業のOB会に所属している

(各年齢層ごとにN=250 (男性)、150 (女性))

## まとめ

- シニア世代の約4割が働いている。男性の就業率は、65歳を境に大きく減少する一方、女性は、男性よりも早く就業率が減少し始め、60歳以降では男性の半分にも満たない状況である。シニア女性の就業拡大余地が今後期待できる。
- 男女ともに65歳を境に正社員の割合が激減し、非正規雇用へ大きくシフトする。特に女性は、正社員の減少分は全てパート・嘱託へ移行しており、65歳から75歳までの間、働いている人の約70%がパート・嘱託である点は、男女で異なる傾向である。
- 男女とも、65歳を境に健康対策を始めている。特に女性の場合は、スポーツ関連施設の利用が65歳から急拡大し、75歳までその傾向が続くなど、健康意識の大きな転換点になっている。女性は趣味のサークルなどへの参加も同様に増加しており、自分のために使う時間を重視している。
- 男性は、ライフスタイルの変化に伴い、「行政機関の広報誌」、「新聞などの折込み広告」など、自宅に届く紙媒体の利用が65歳を境に急増し、情報源の多様化が進む。また、地域の社会活動への参加も増え、地域社会への関心や参画・貢献意識の大きな転換点になっている。

## 目次

---

**1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点**

**2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識**

**3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル**

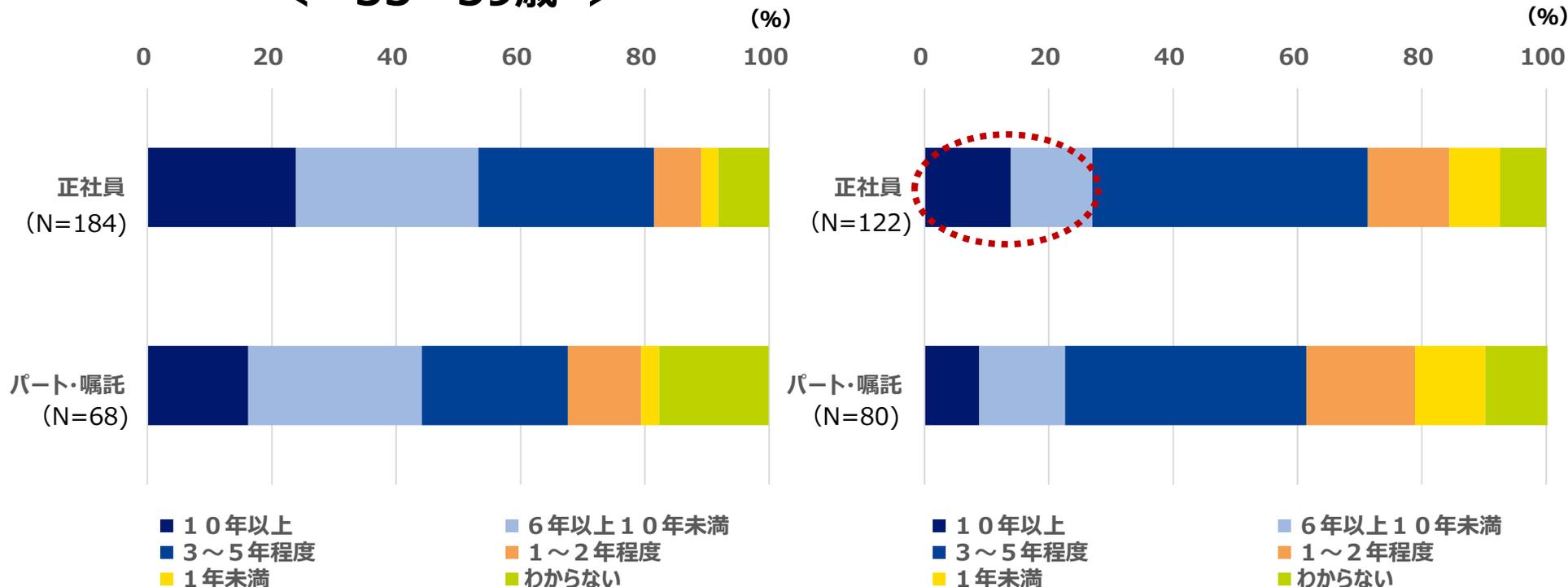
**4. NRI社会情報システムからの提言**

正社員は、パート・嘱託よりも、現在の仕事を長く続けられると考えている。60歳を越えると、その差はさらに拡大し、70歳を視野に入れ、あと「10年以上」、「6年以上10年未満」長く働き続けられると考えている正社員は3割近くにまで及ぶ。

現在の仕事をあと何年続けられるか？

< 55~59歳 >

< 60~64歳 >



正社員 あと7.7年  
パート・嘱託 あと6.9年

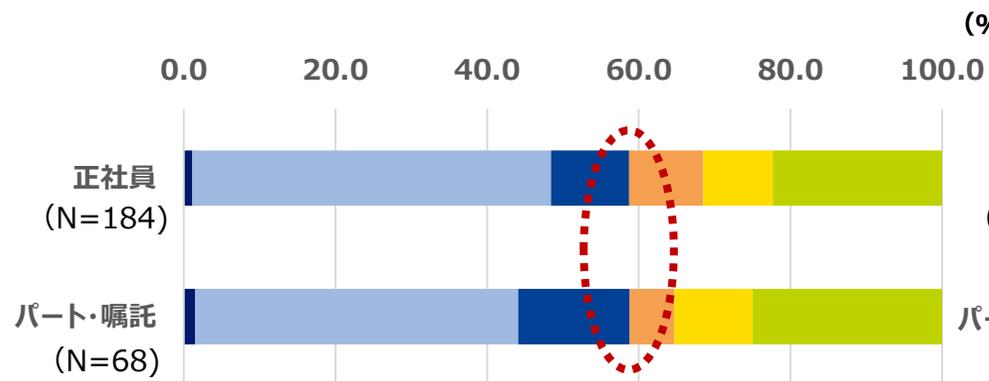
正社員 あと6.6年  
パート・嘱託 あと4.9年

## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

就業形態によらず、約6割の人が、現職終了後も引き続き働きたいと考えており、その傾向は60歳前後で全く変化しない。正社員は、パート・嘱託に比べ、終了後も休むことなく、継続して働くことを希望している。

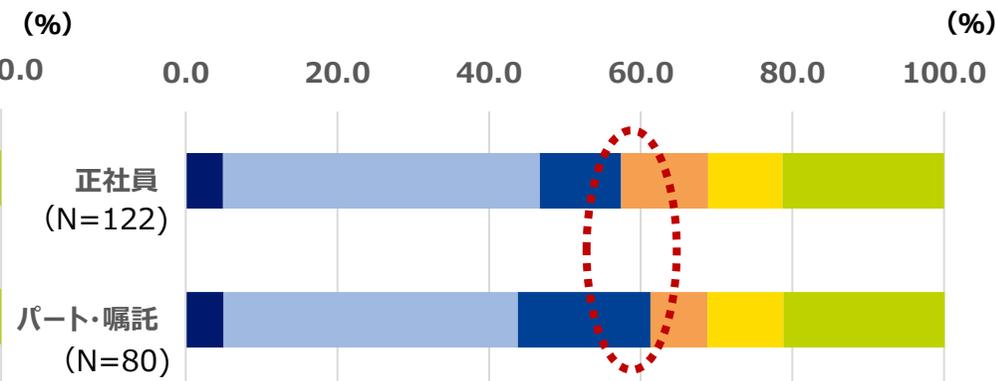
### 現職終了後の就業意識

< 55～59歳 >



- 次の仕事が決まっている
- 働くつもりである
- 少し休んでから、再び働きたい
- 働くつもりはないが、社会活動は行いたい
- 働くつもりもないし、社会活動も行わない
- わからない

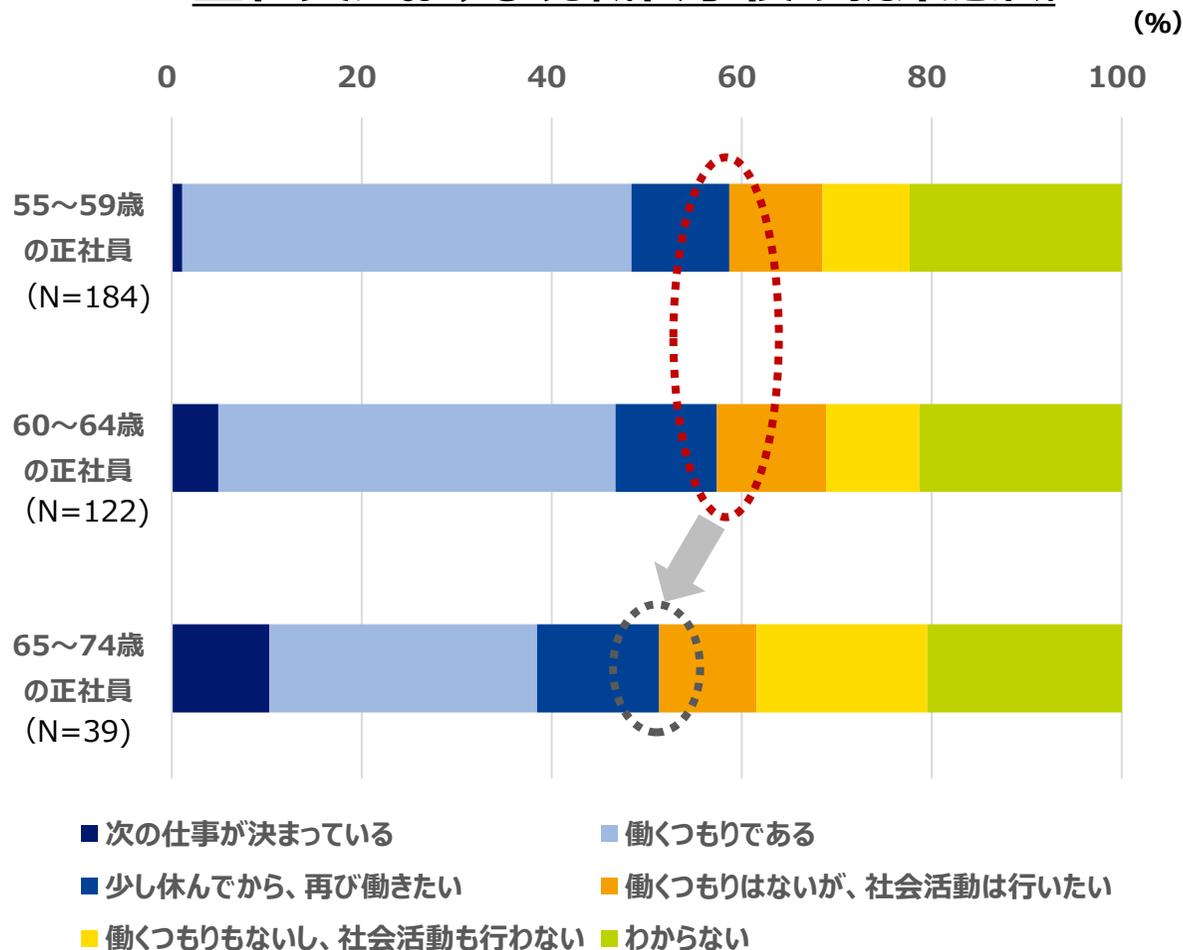
< 60～64歳 >



- 次の仕事が決まっている
- 働くつもりである
- 少し休んでから、再び働きたい
- 働くつもりはないが、社会活動は行いたい
- 働くつもりもないし、社会活動も行わない
- わからない

現職終了後も引き続き働きたいと考えている正社員の割合は、65歳を超えると、ようやく減少するものの、それでも約5割以上の人が続く意欲を持ち続けている点は特徴的である。

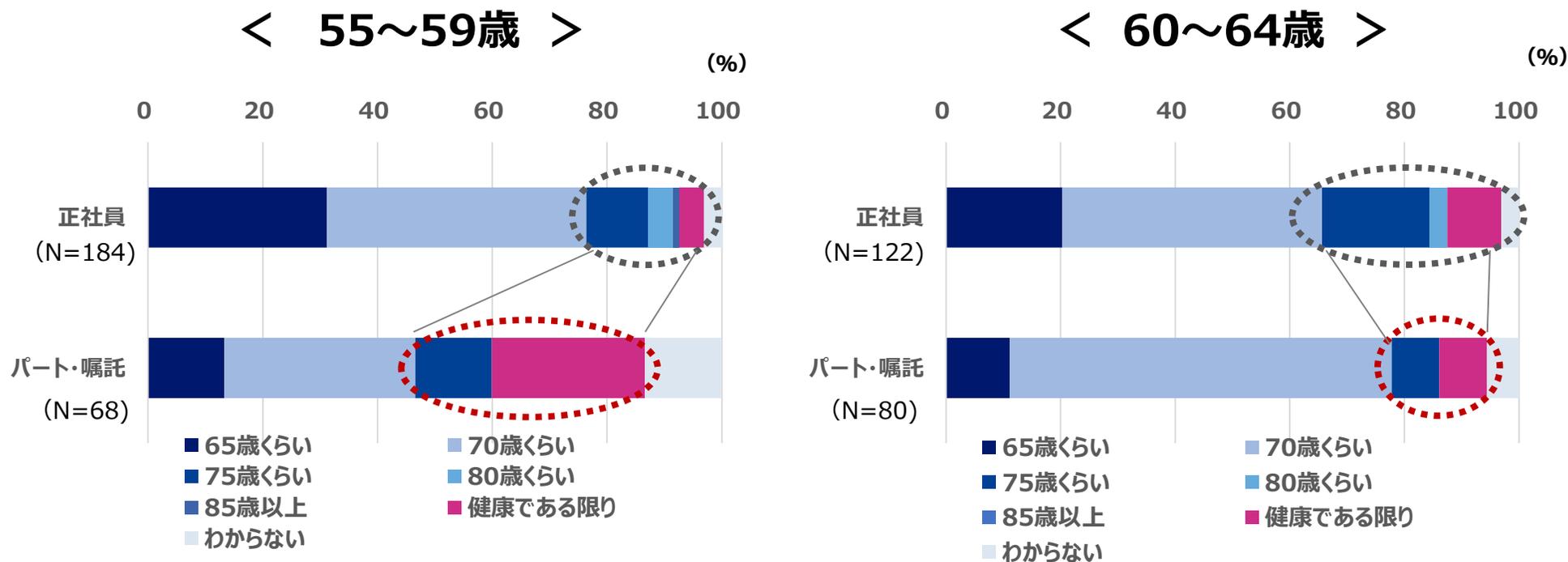
### 正社員における現職終了後の就業意識



## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

働き終えたい年齢の平均は70歳であるが、60歳を境にした変化には、就業形態により大きな違いがある。パート・嘱託は、75歳以上及び「健康である限り」長く働くと考える人が60歳を超えると減少し、大多数が70歳を目標に置きなおすが、正社員は逆である。

## 何歳まで働きたいか



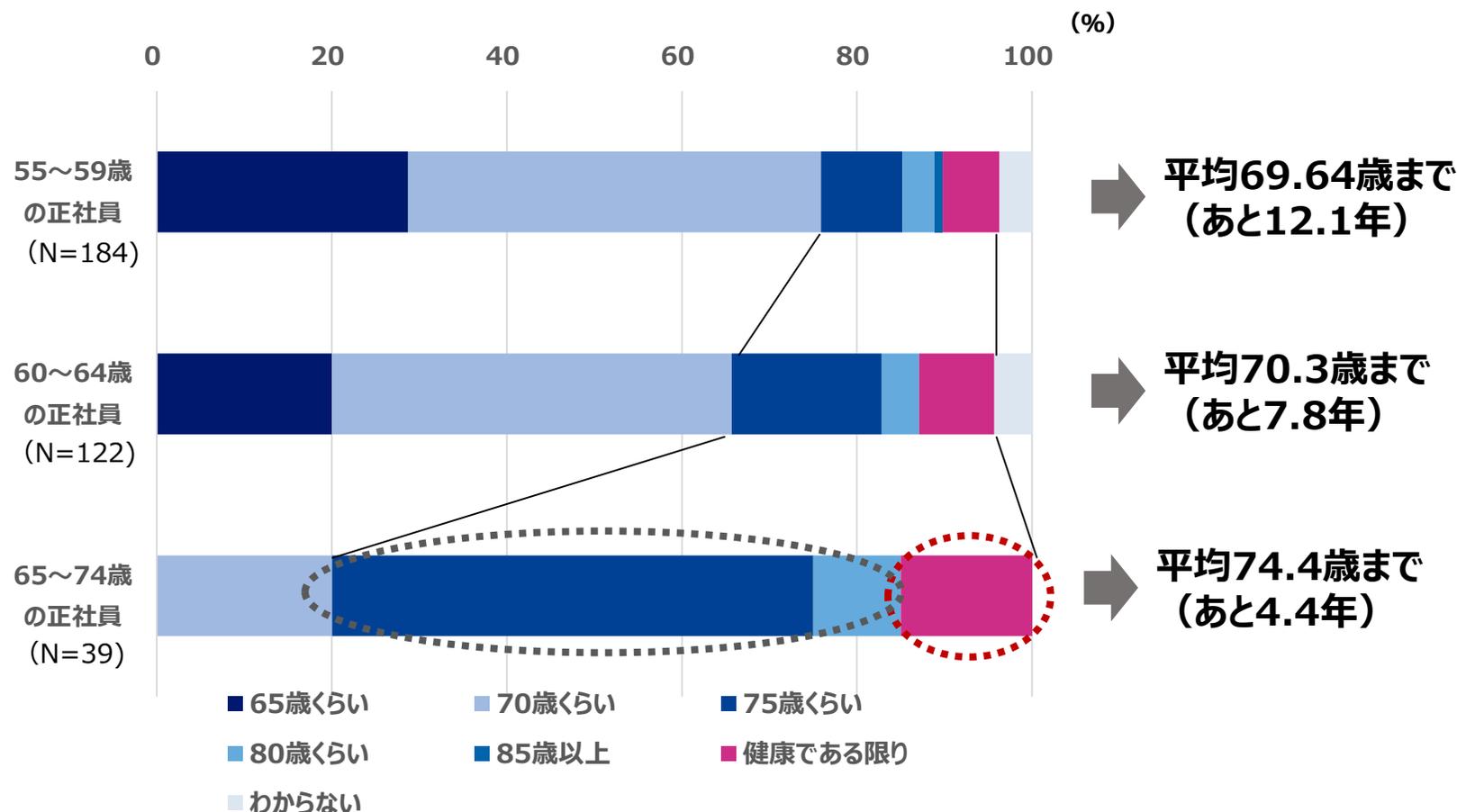
正社員 平均69.6歳まで (あと12.1年)  
パート・嘱託 平均70.0歳まで (あと12.5年)

正社員 平均70.3歳まで (あと7.8年)  
パート・嘱託 平均69.8歳まで (あと7.3年)

## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

65歳までの正社員は70歳を目標としているが、65歳を超えると、75歳が新たな就業目標に切り替わる。同時に、「健康である限り」働くという、年齢目標を決めずに生涯現役を志向する人の割合が増えるのも正社員の特徴である。

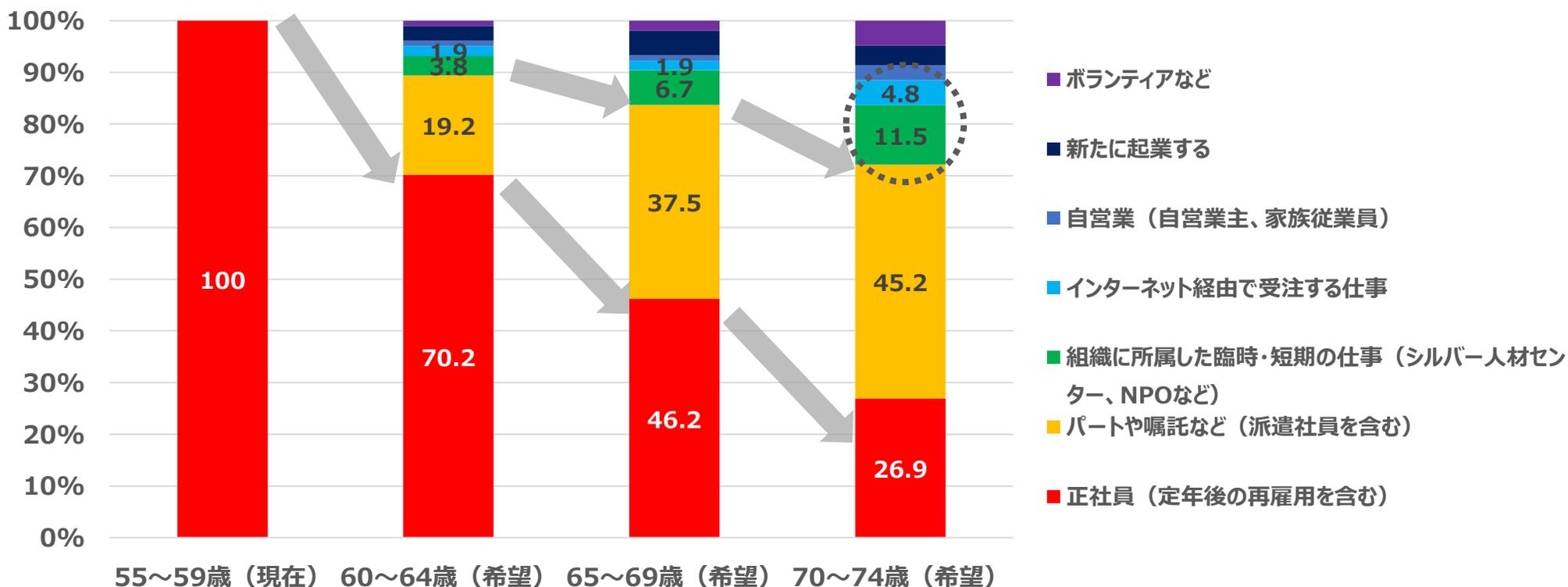
### 正社員は何歳まで働きたいか



## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

60歳未満の現役正社員のうち約7割は、60歳代前半までは正社員として働くことを希望するが、65歳を超えると、パート・嘱託などの非正規就業など、多様な働き方に意識がシフトする。70歳以降は、組織に所属した臨時の仕事や、インターネット受注の仕事への関心も高まる。

### 正社員（55～59歳）が希望する将来の働き方



(N=184)

シニア世代が希望する働き方は、今後ますます多様化する。高齢者就業に特化した多様な支援組織が出現しているのと同時に、シェアリングエコノミー系のサービス上で得られる仕事も、徐々に増加している。

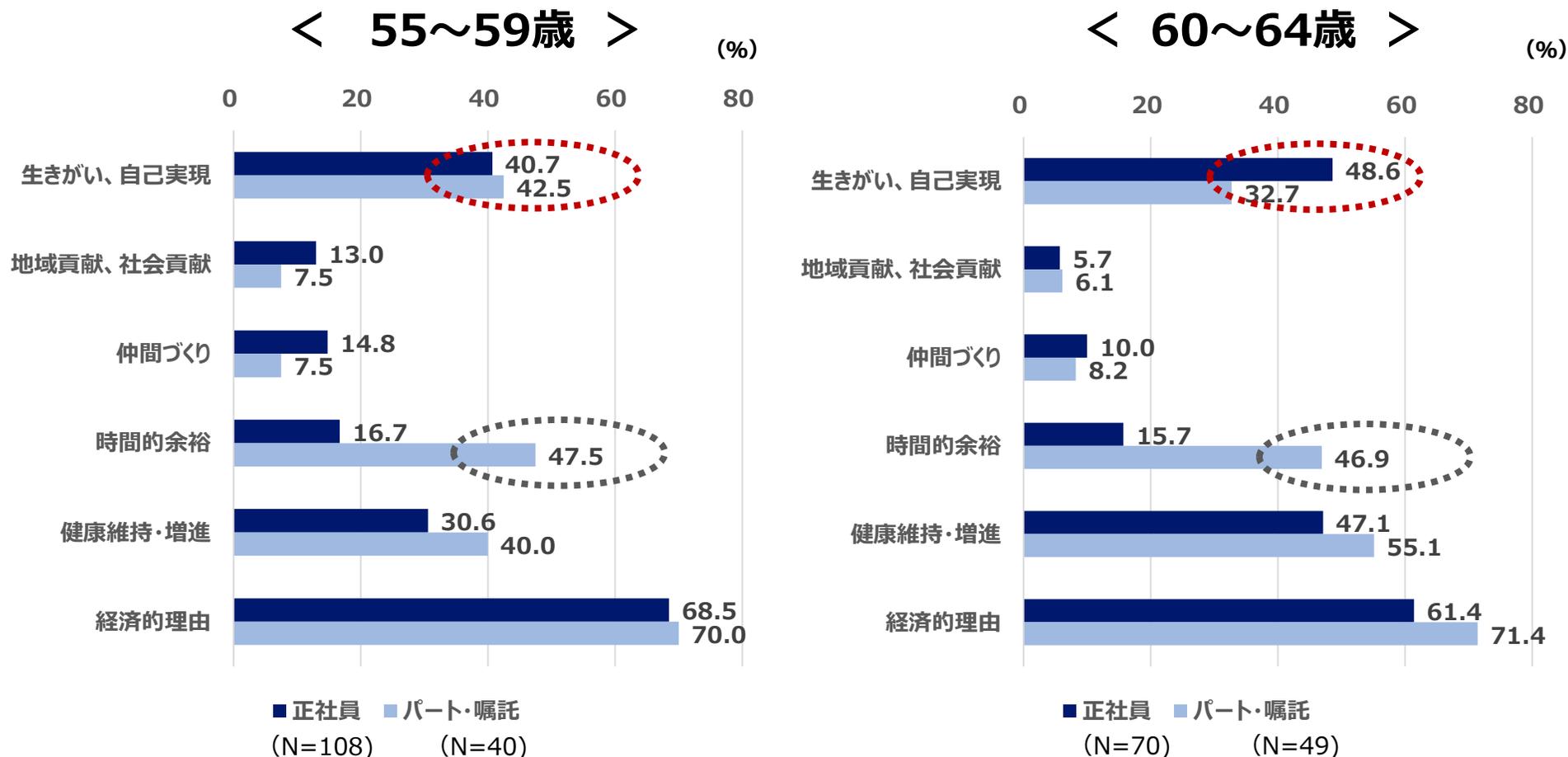
### 多様化する将来の働き方

	タイプ	働き方の例
	正社員	定年延長、再雇用、子会社・関連会社への出向など
	パートや嘱託など	パート、アルバイト、嘱託など
	組織に所属した臨時・短期の仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シルバー人材センター</li> <li>・高齢者を専門とする人材派遣会社</li> <li>・一般の人材派遣会社</li> <li>・NPO（高齢者就業を斡旋するNPO、特定の専門スキルの活用を提供するNPOなど）</li> </ul>
	インターネット経由で受注する仕事	シェアリングエコノミー系企業のサービスを利用した仕事
	自営業	自営業主、家族従業員（農業、漁業などを含む）
	新たに起業	創業・起業、シニアベンチャー
	ボランティアなど	有償ボランティア、無償ボランティアなど

## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

パート・嘱託で働く人は、「時間的余裕」を重視している点が、正社員との大きな違いである。「生きがい・自己実現」を求める人は、60歳を境に正社員は増える一方、パート・嘱託では逆に減少するなど、正規と非正規の間には、働く理由に違いが見られる。

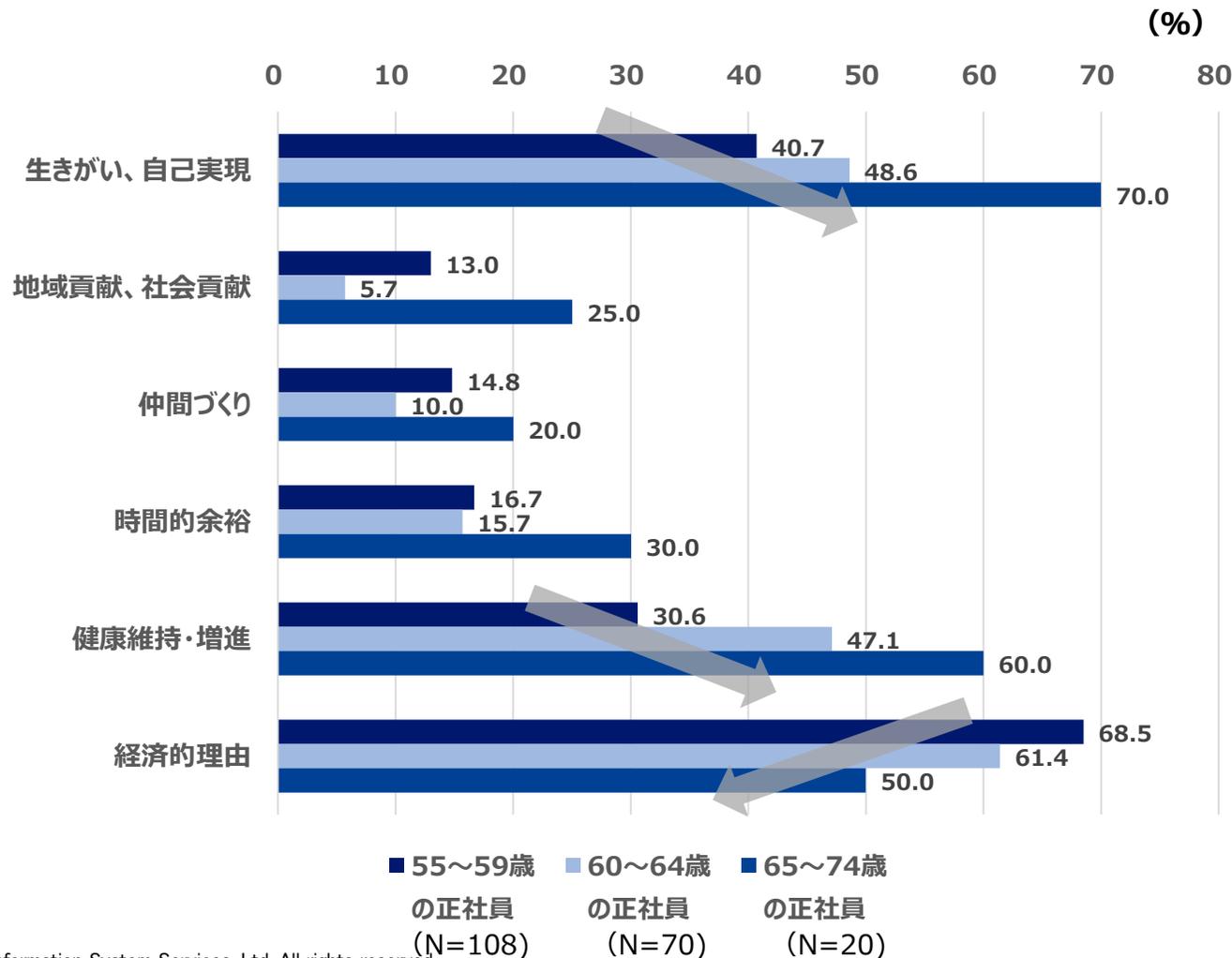
### 現職終了後も働きたい理由



## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

正社員が現職終了後も働きたい理由は、年齢とともに、「生きがい・自己実現」、「健康維持・増進」が増え、逆に「経済的理由」は減少する。「生きがい・自己実現」は65歳から、「健康維持・増進」は60歳から急増しており、意識の変化時期にはずれも見られる。

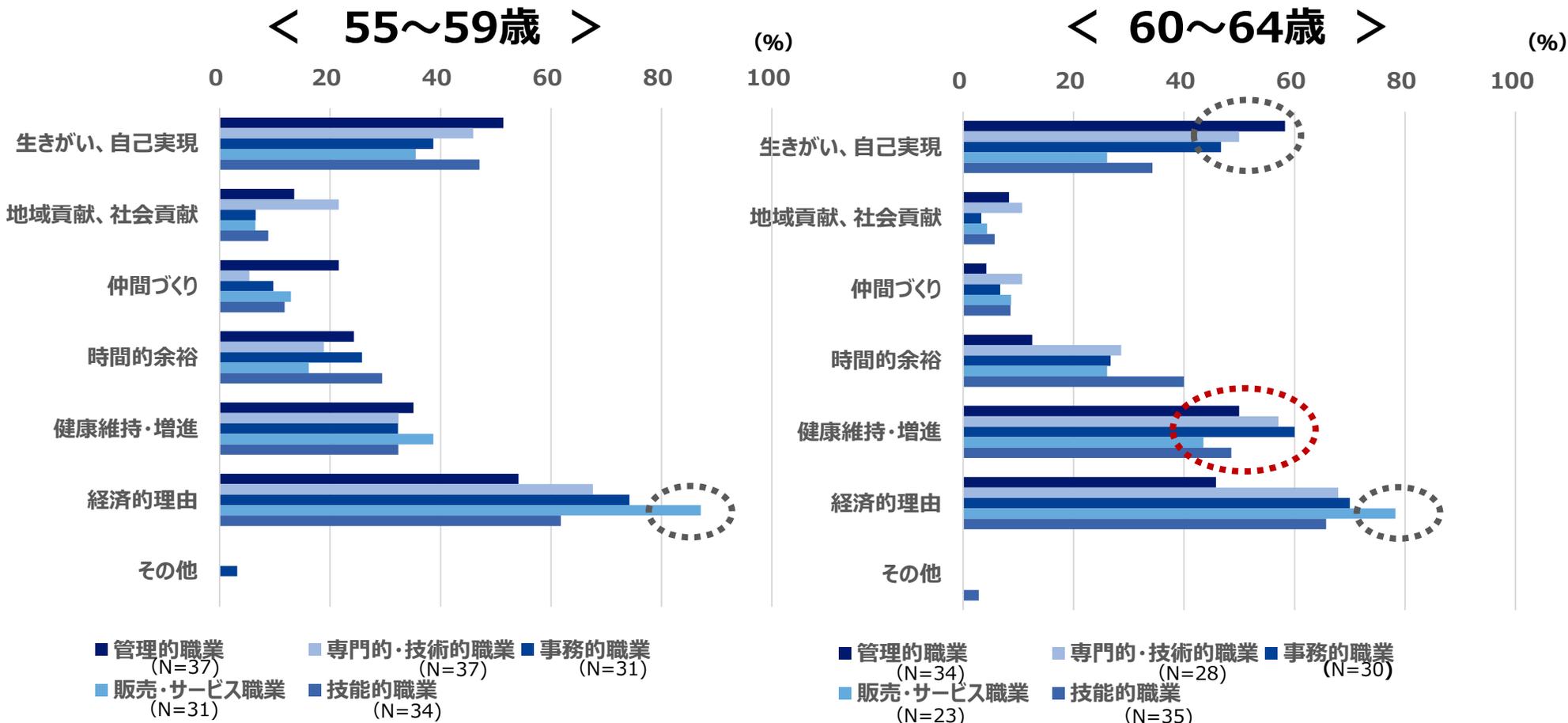
### 正社員が現職終了後も働きたい理由



## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

職業によらず、60歳を超えると「健康維持・増進」が急増する。ホワイトカラー、特に管理的職業では「生きがい・自己実現」を求める傾向が強く、販売・サービス職業は、「経済的理由」が突出している。

### 職業別に見た現職終了後も働きたい理由

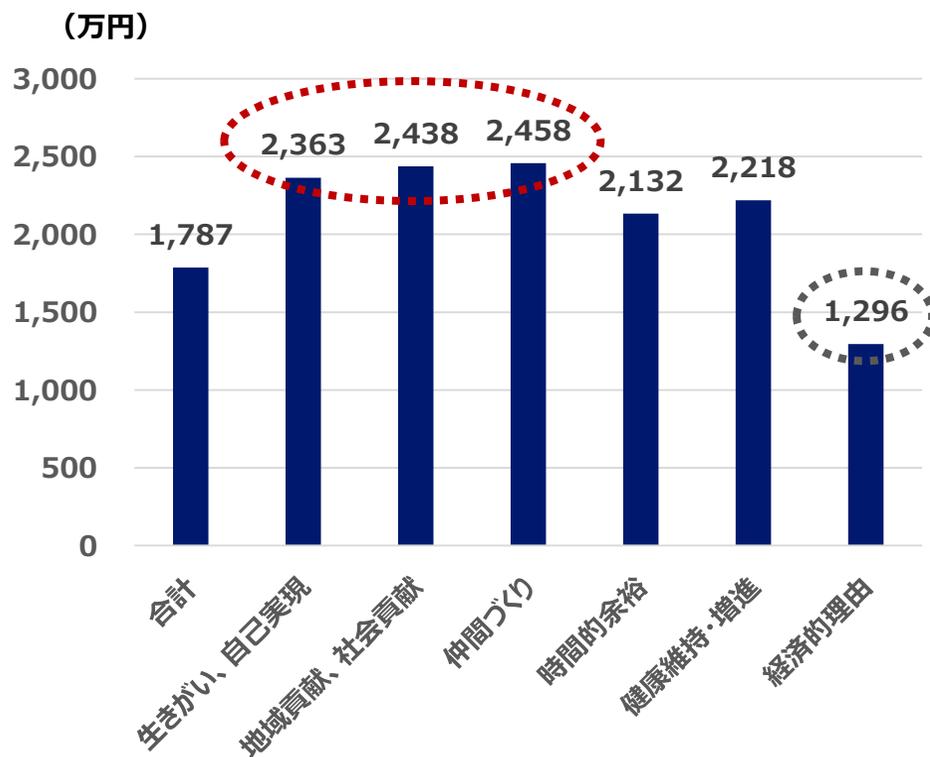


## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

現職終了後に働きたい理由として、「生きがい・自己実現」、「地域貢献・社会貢献」、「仲間づくり」を挙げる人は、経済的な余裕が背景にある。特に60歳前半で「生きがい・自己実現」を求める人に、その傾向は強い。「経済的理由」を挙げる人の貯蓄額が少ない。

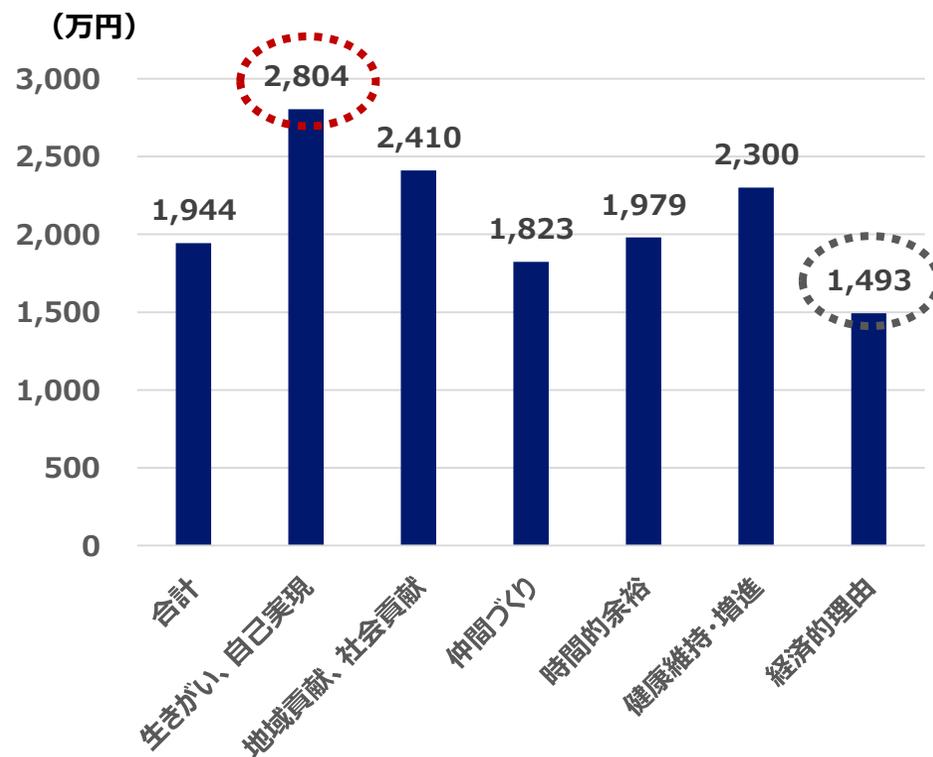
### 現職終了後働きたい理由別に見た平均貯蓄額

#### < 全年齢計 >



(N=2,000)

#### < 60~64歳 >



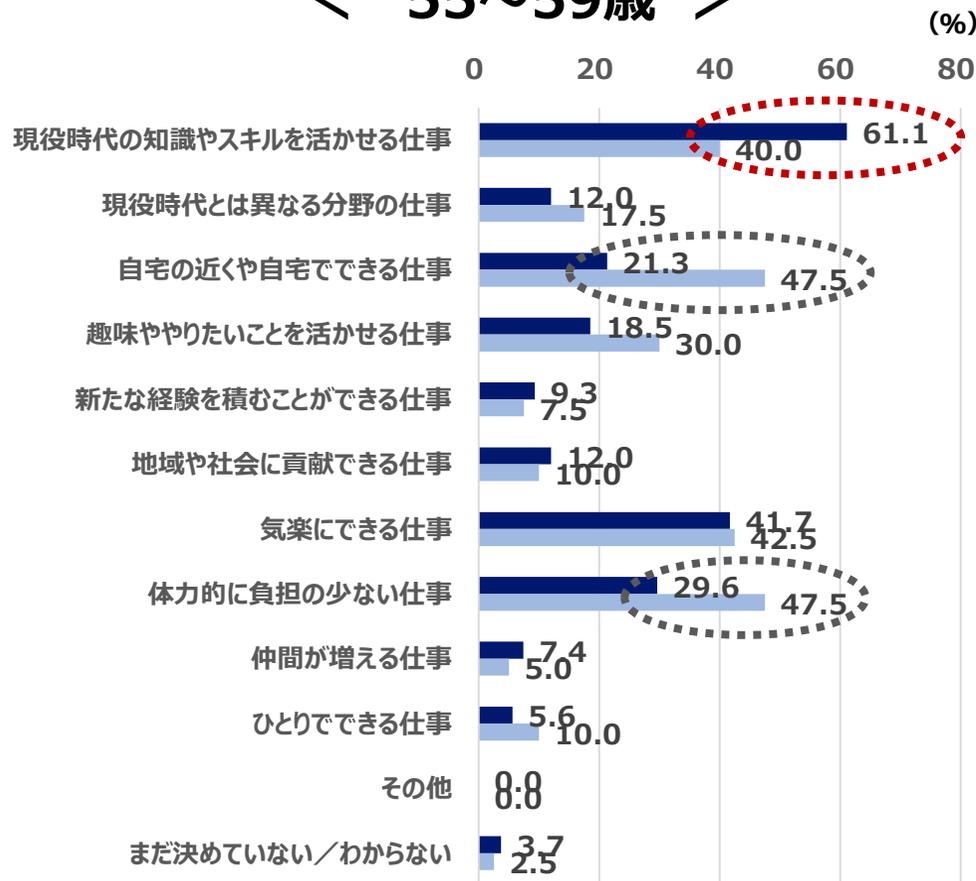
(N=400)

## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

正社員は、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」へのこだわりを強く持つ。パート・嘱託では、「自宅の近くでできる仕事」、「体力的負担の少ない仕事」への希望が多く、ライフバランスを重視する。

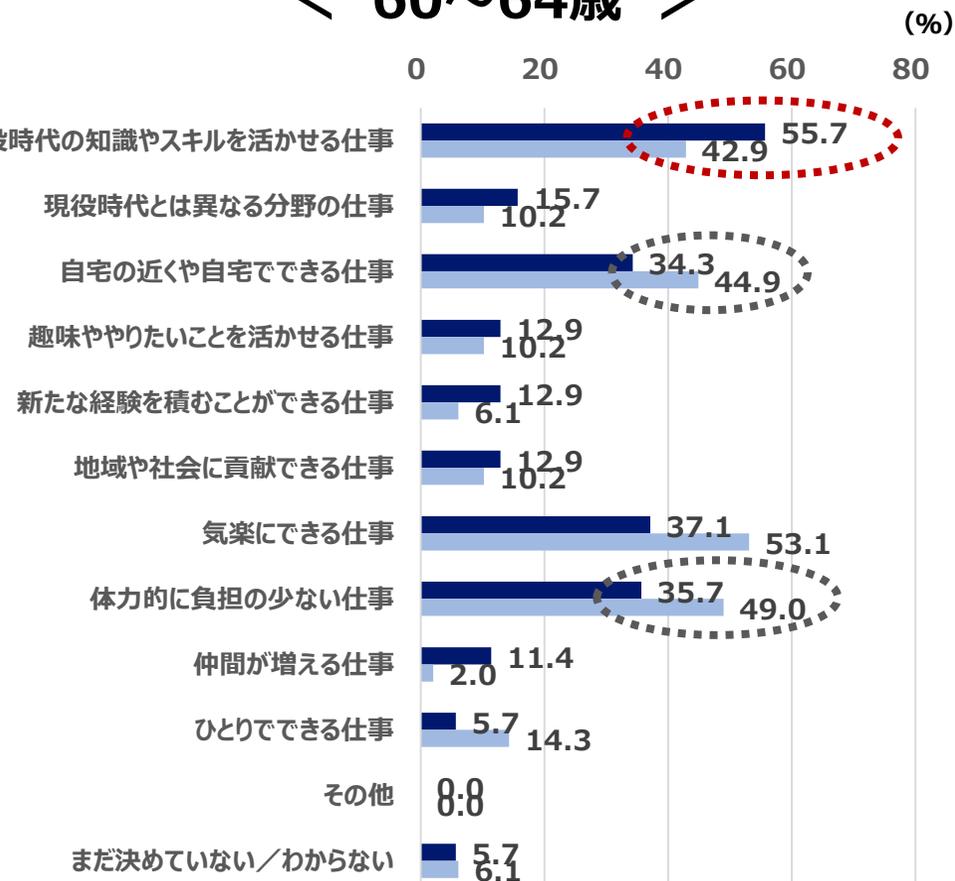
### 現職終了後取り組みたい仕事の内容

#### < 55～59歳 >



■ 正社員 (N=108) ■ パート・嘱託 (N=40)

#### < 60～64歳 >

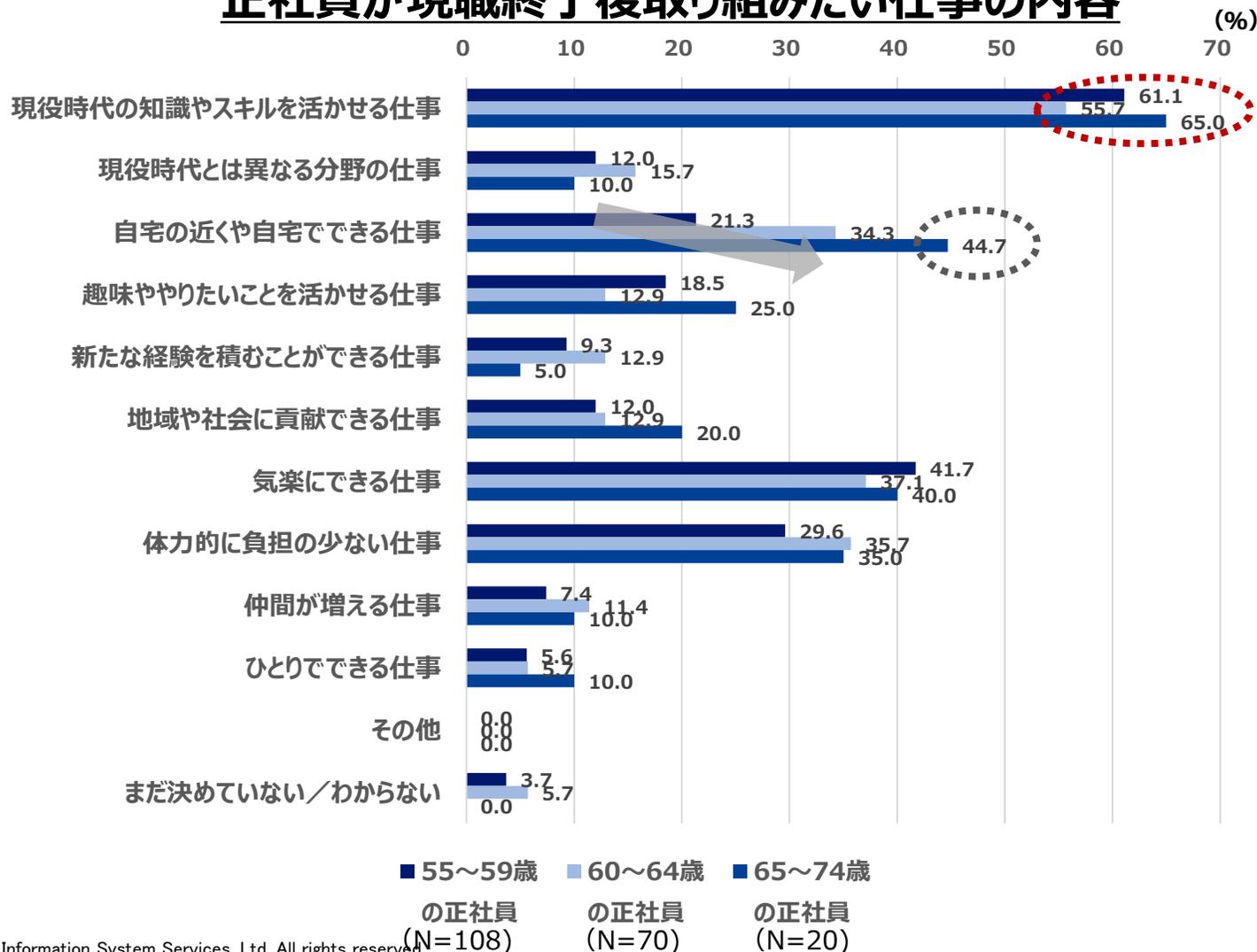


■ 正社員 (N=70) ■ パート・嘱託 (N=49)

## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

正社員が、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」を望む傾向は、年齢によらず変わらない。一方で、65歳以上になると、「自宅の近くや自宅でできる仕事」の希望も急増。知識やスキルの活用との両立が、望む仕事の条件になる。

### 正社員が現職終了後取り組みたい仕事の内容

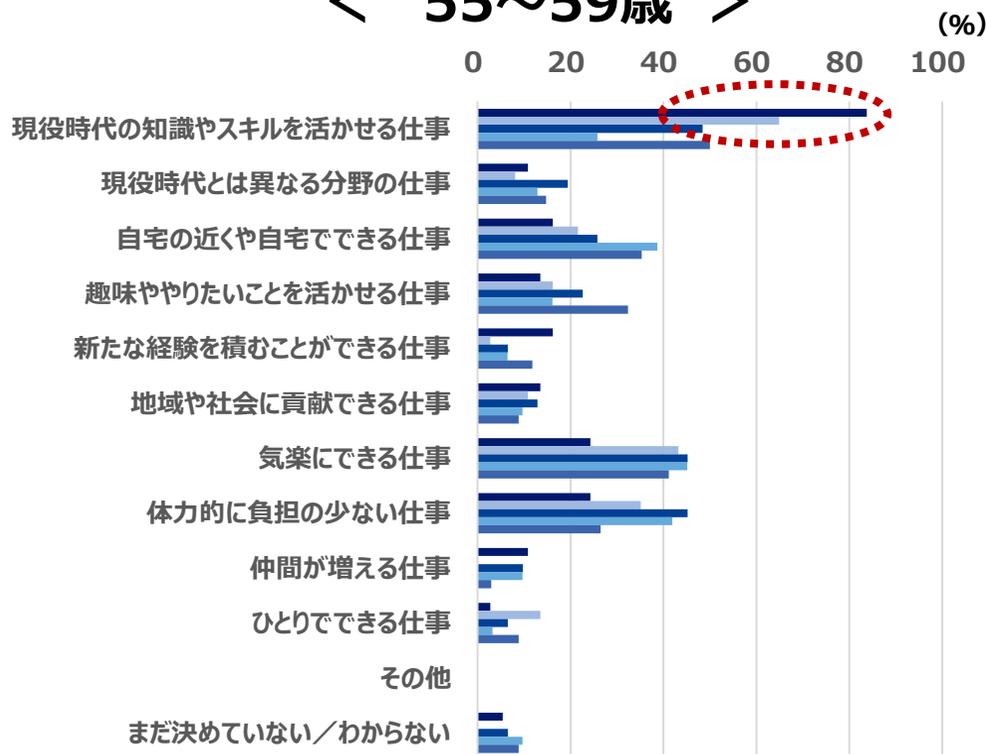


## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

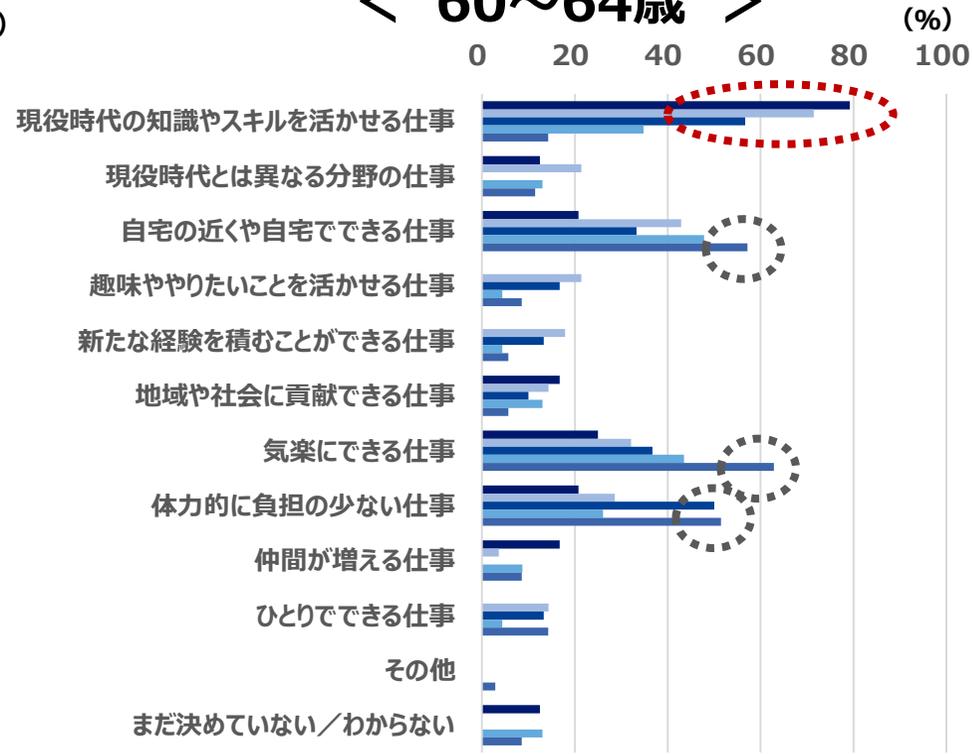
ホワイトカラー、特に管理的職業従事者が、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」を最も強く希望。ブルーカラーでは、年齢とともに、自宅の近くで、体力の負担なく、気楽にできる仕事への志向が高まる傾向が、他よりは顕著である。

## 職業別に見た現職終了後取り組みたい仕事の内容

&lt; 55～59歳 &gt;



&lt; 60～64歳 &gt;



■ 管理的職業 (N=37) ■ 専門的・技術的職業 (N=37) ■ 事務的職業 (N=31)  
 ■ 販売・サービス職業 (N=31) ■ 技能的職業 (N=34)

■ 管理的職業 (N=34) ■ 専門的・技術的職業 (N=28) ■ 事務的職業 (N=30)  
 ■ 販売・サービス職業 (N=23) ■ 技能的職業 (N=35)

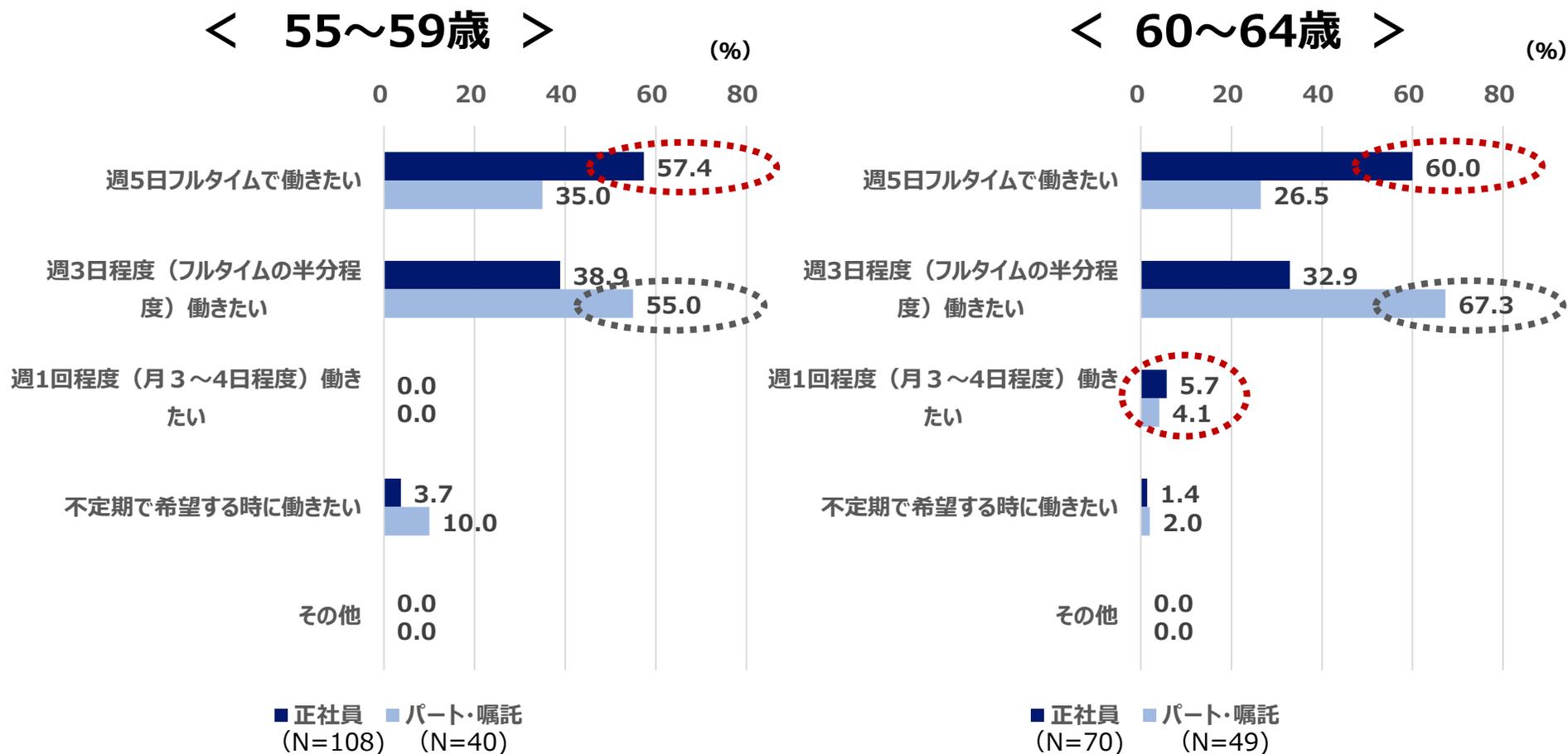
注) 販売・サービス職業：販売の職業、サービスの職業の合計

技能的職業：保安の職業、農林漁業の職業、生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・採掘の職業、運搬・清掃・包装等の職業の合計

## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

正社員は、現職終了後も「週5日フルタイムで働く」ことを希望し、60歳を超えてもその思いは減退しない。パート・嘱託では、60歳を境に、フルタイムから「週3日程度働く」へ意識はシフトする。60歳以降は、週1回程度の軽易な働き方も意識し始めるのは共通の特徴。

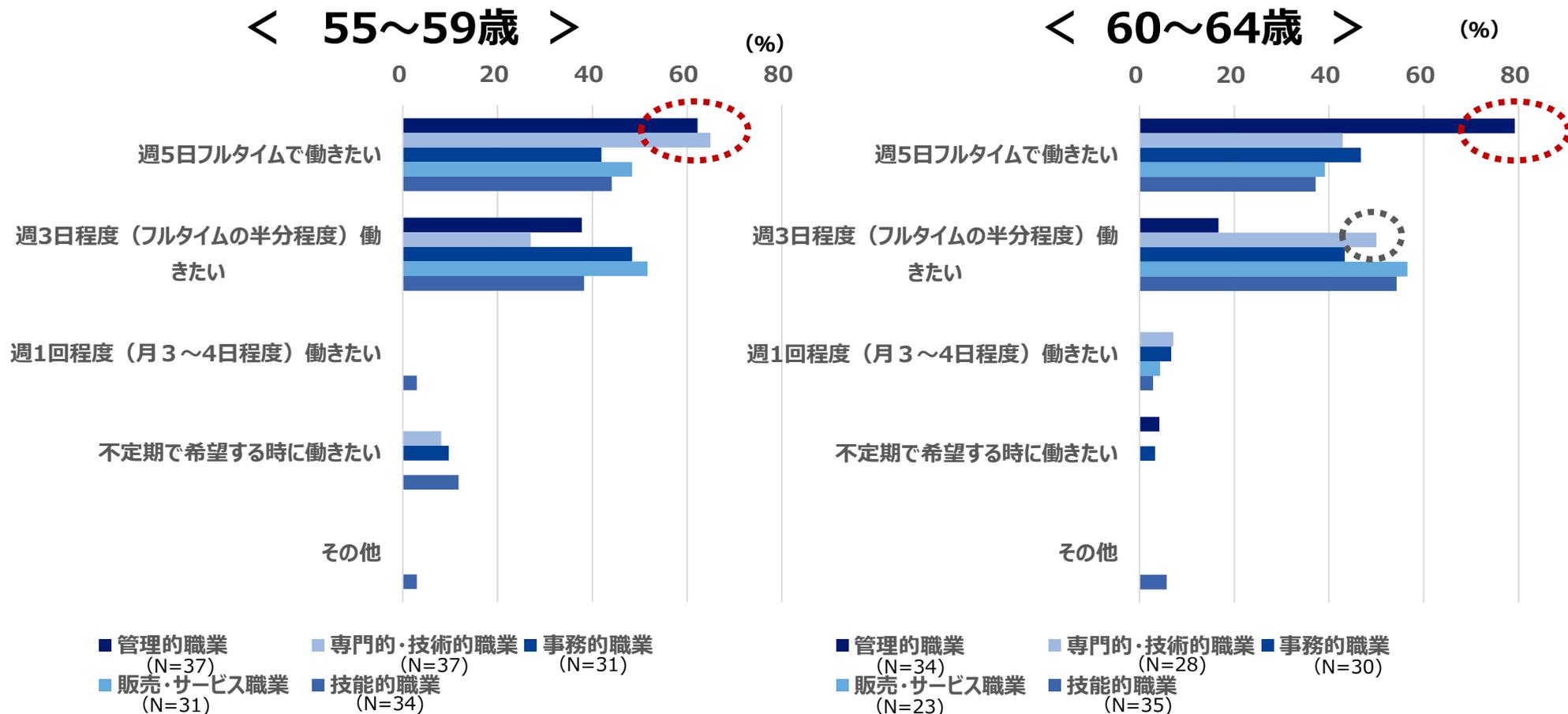
### 現職終了後希望する働き方



## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

ホワイトカラーのうち管理的職業従事者は、「週5日フルタイムで働きたい」希望が60歳以上で一層強まり、80%に至る。一方、専門的・技術的職業従事者は、60歳を境に、「週3日程度働きたい」に意識が大きく転換しており、同じホワイトカラーでも違いが見られる。

## 職業別に見た現職終了後希望する働き方

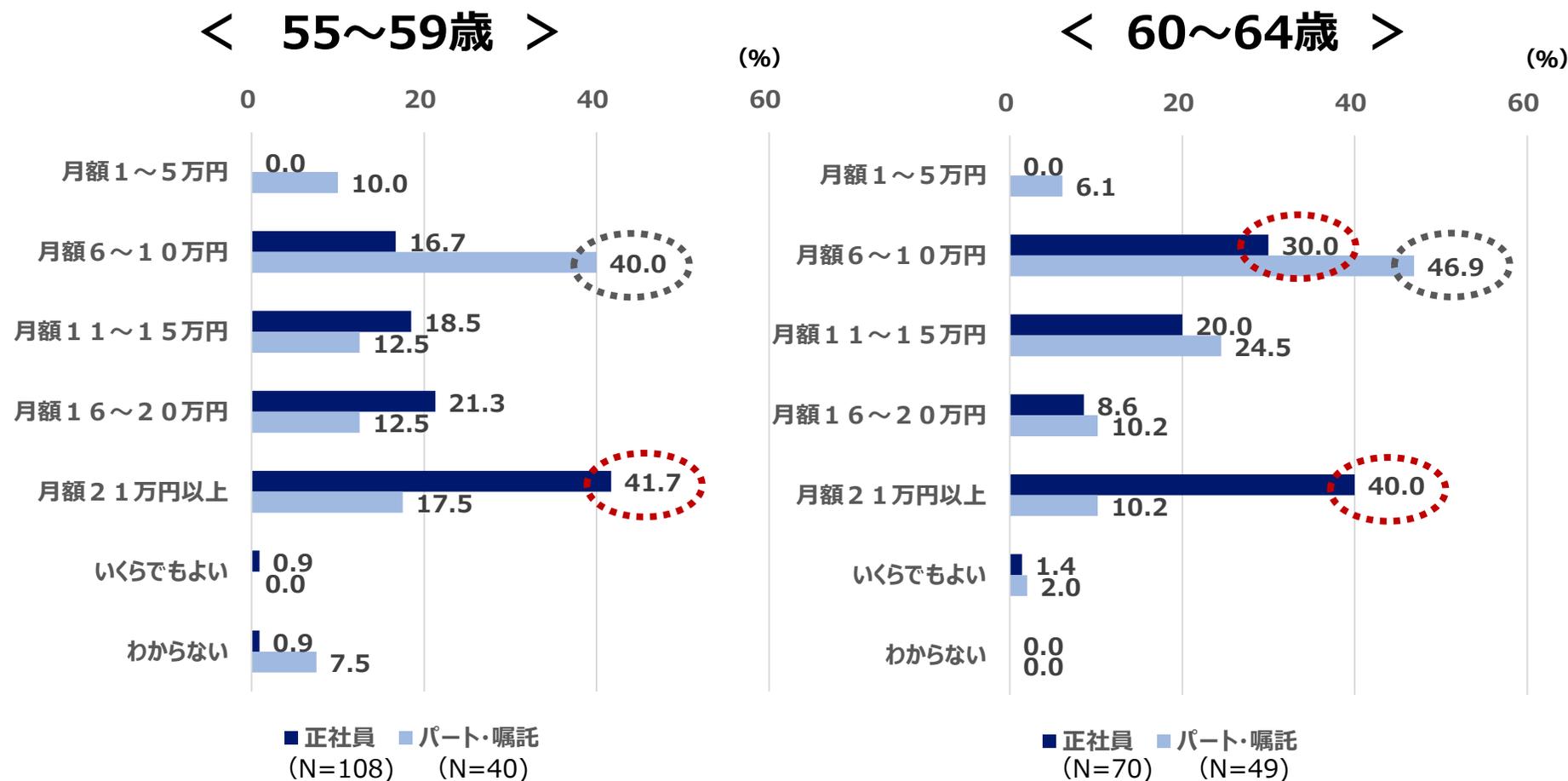


注) 販売・サービス職業： 販売の職業、サービスの職業の合計

技能的職業： 保安の職業、農林漁業の職業、生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・採掘の職業、運搬・清掃・包装等の職業の合計

正社員が、「月額21万円以上」を希望する傾向は60歳前後で変わらないが、60歳を超えると、「月額6～10万円」まで収入減となる想定を持つ人も増え始め、収入維持の考え方が二極化している。パート・嘱託では、「月額6～10万円」に希望が集中している。

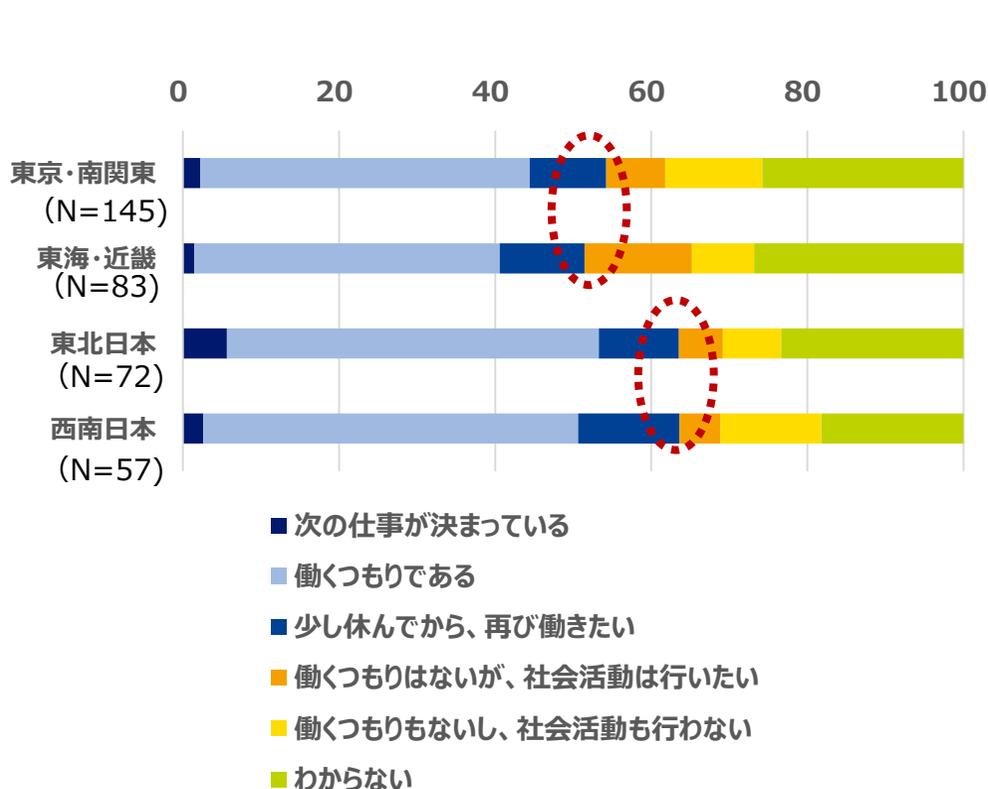
現職終了後働く際に希望する収入



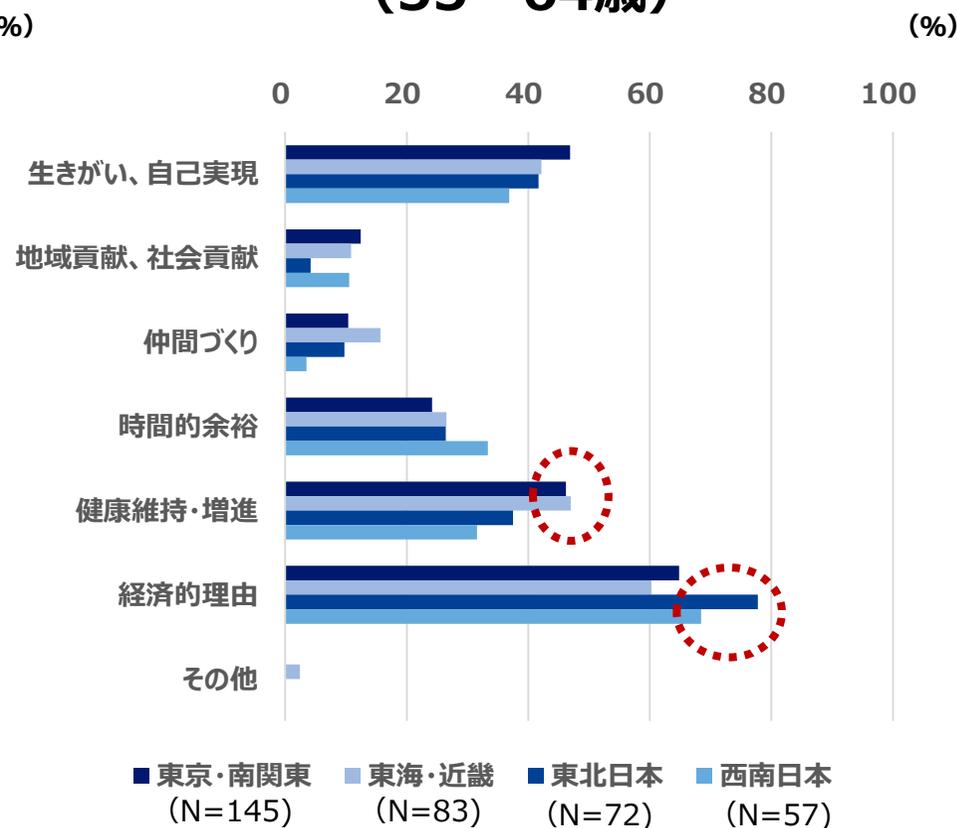
## 2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識

大都市圏より地方圏の方が、現職終了後に働きたい意識が高い。働く理由としては、大都市圏では「健康維持・増進」、地方圏では「経済的理由」が多く、就業意識と生活環境との強い関係性が読み取れる。

### 地域別に見た現職終了後の就業意識 (55～64歳)



### 地域別に見た 現職終了後に引き続き働きたい理由 (55～64歳)



注) 東北日本： 北海道、東北、北関東、甲信越、北陸の合計  
西南日本： 中国、四国、九州・沖縄の合計

## まとめ

- 働いている人の約6割が、現在の仕事が終了した後も、引き続き働きたいと考えている。その意識は60歳前後で大きな変化は見られない。
- 65歳未満のシニア世代は、平均70歳頃まで働きたいと考えているが、正社員とパート・嘱託では考え方に違いがある。正社員は60歳を超えると、75歳以上など長く働きたい人が増える一方で、パート・嘱託は、現実的な目標として70歳まで働くことを見ずえる。
- 50歳代後半の現役正社員のうち約7割は、60歳代前半までは正社員のままで働くことを希望するが、65歳以降は、パート・嘱託などの非正規就業をはじめ、多様な働き方に意識がシフトし、70歳以降は、組織に所属した臨時の仕事や、インターネット受注の仕事への関心も高まる。
- 正社員は、年齢とともにより生きがいを強く求めるようになり、週5日フルタイムで働き続けることを希望するが、パート・嘱託は、生きがいよりも、働く場所や体力的負担などライフバランスを重視し、週3日程度働く意識がより強まる。
- ホワイトカラー、特に管理的職業従事者は、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」を強く希望。販売・サービス職業や、ブルーカラーでは、年齢とともに、「自宅の近くでできる仕事」、「気楽にできる仕事」への志向が高まる傾向にある。

## 目次

---

**1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点**

**2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識**

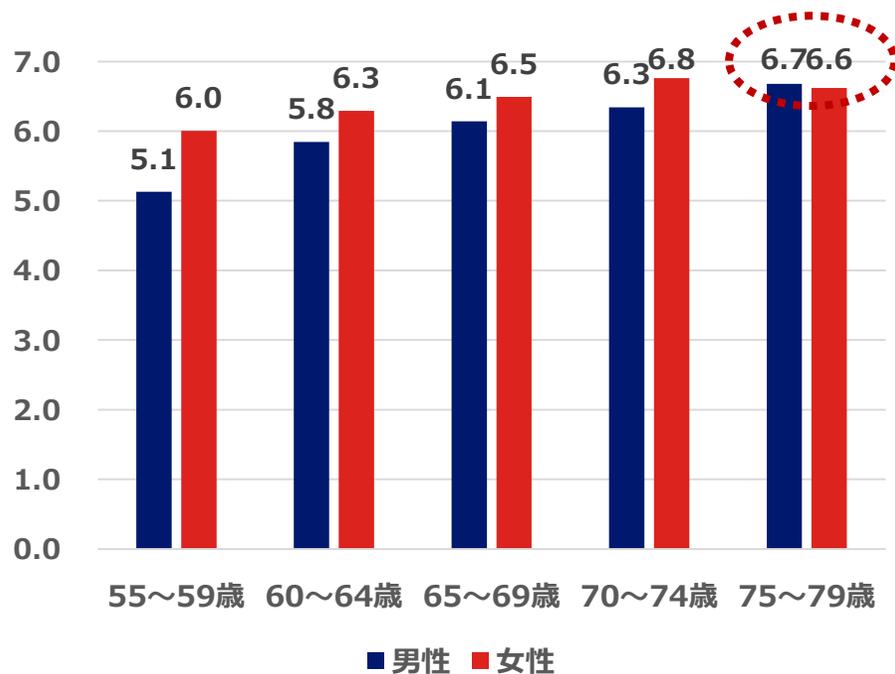
**3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル**

**4. NRI社会情報システムからの提言**

### 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

生活の満足度は男女とも年齢が高まるにつれて上昇。女性の方が高いが、50歳代後半に見られる大きな男女差は、70歳代後半では解消される。分野別に見ると、就業状況のみ男性の方が高く、女性に対する就業機会確保の課題が読み取れる。

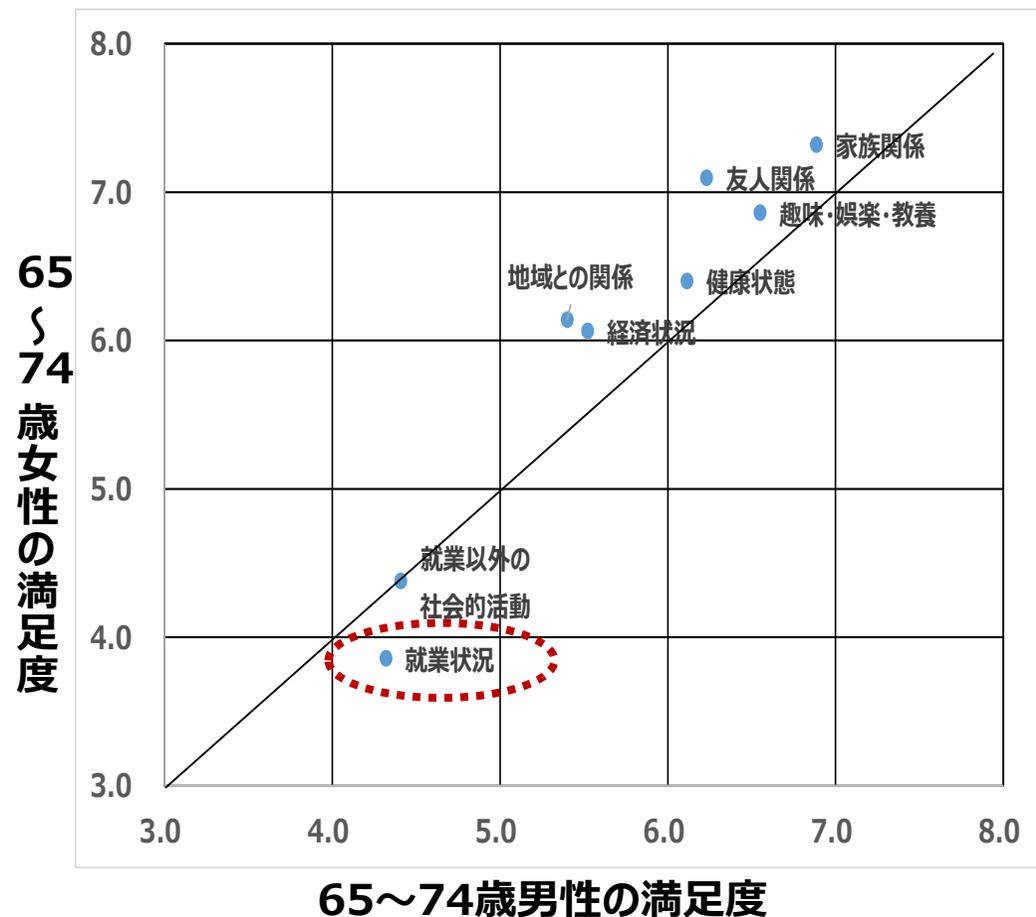
#### 男女別に見た生活の満足度（総合評価）



（各年齢層ごとにN=250（男性）、150（女性））

注）生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの

#### 生活の満足度（分野別） （65～74歳の男女間比較）

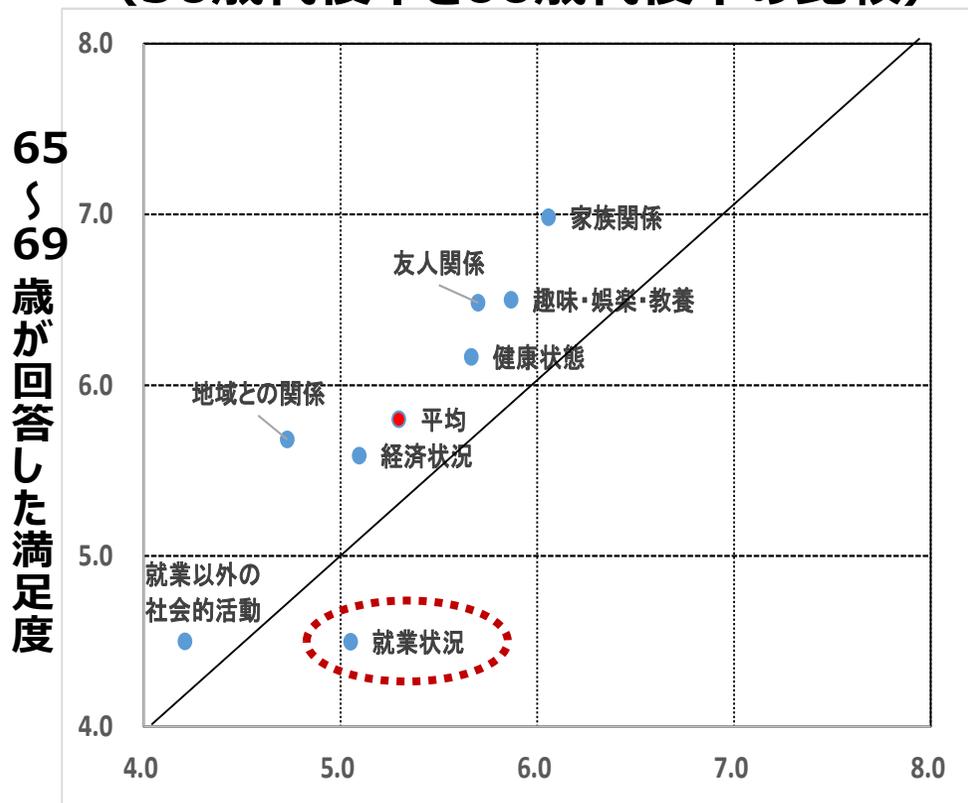


（N=800）

50歳代と60歳代を比較すると、就業状況を除く全ての分野、特に家族、友人、地域との関係性の満足度が年齢とともに上昇。70歳代では、就業状況のみが更に低下しており、高年齢ほど、満足できる仕事につけていないという、就業課題が大きくなっている。

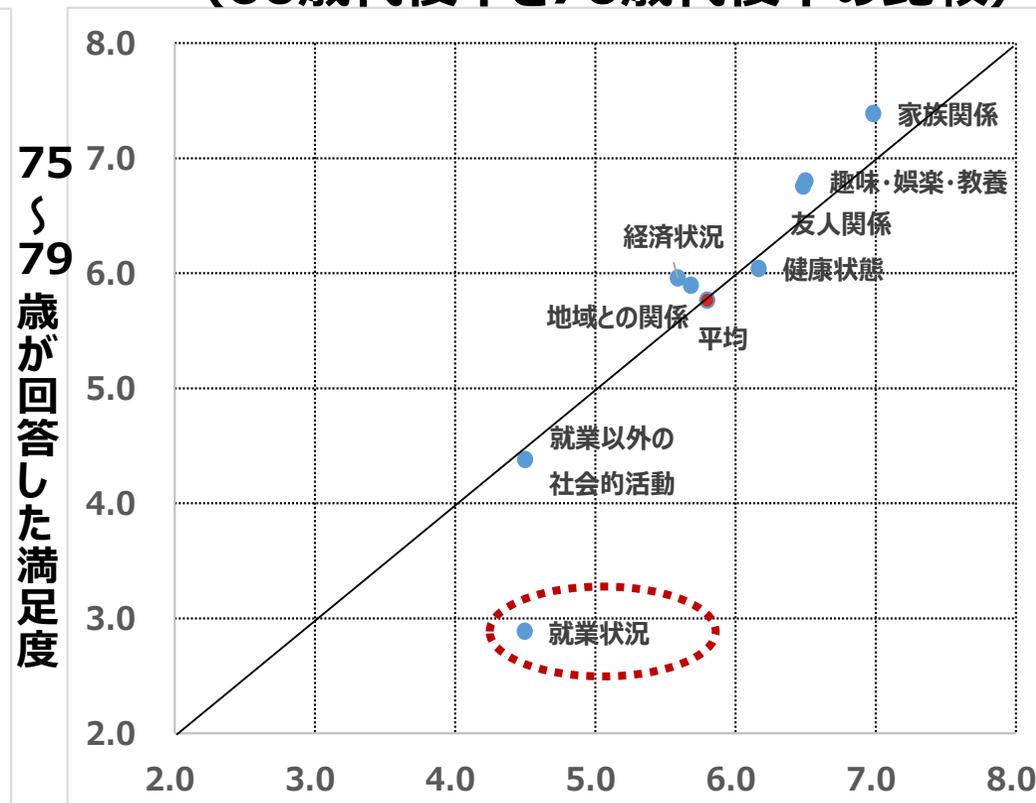
### 生活の満足度（分野別）

（50歳代後半と60歳代後半の比較）



55~59歳が回答した満足度

（60歳代後半と70歳代後半の比較）



65~69歳が回答した満足度

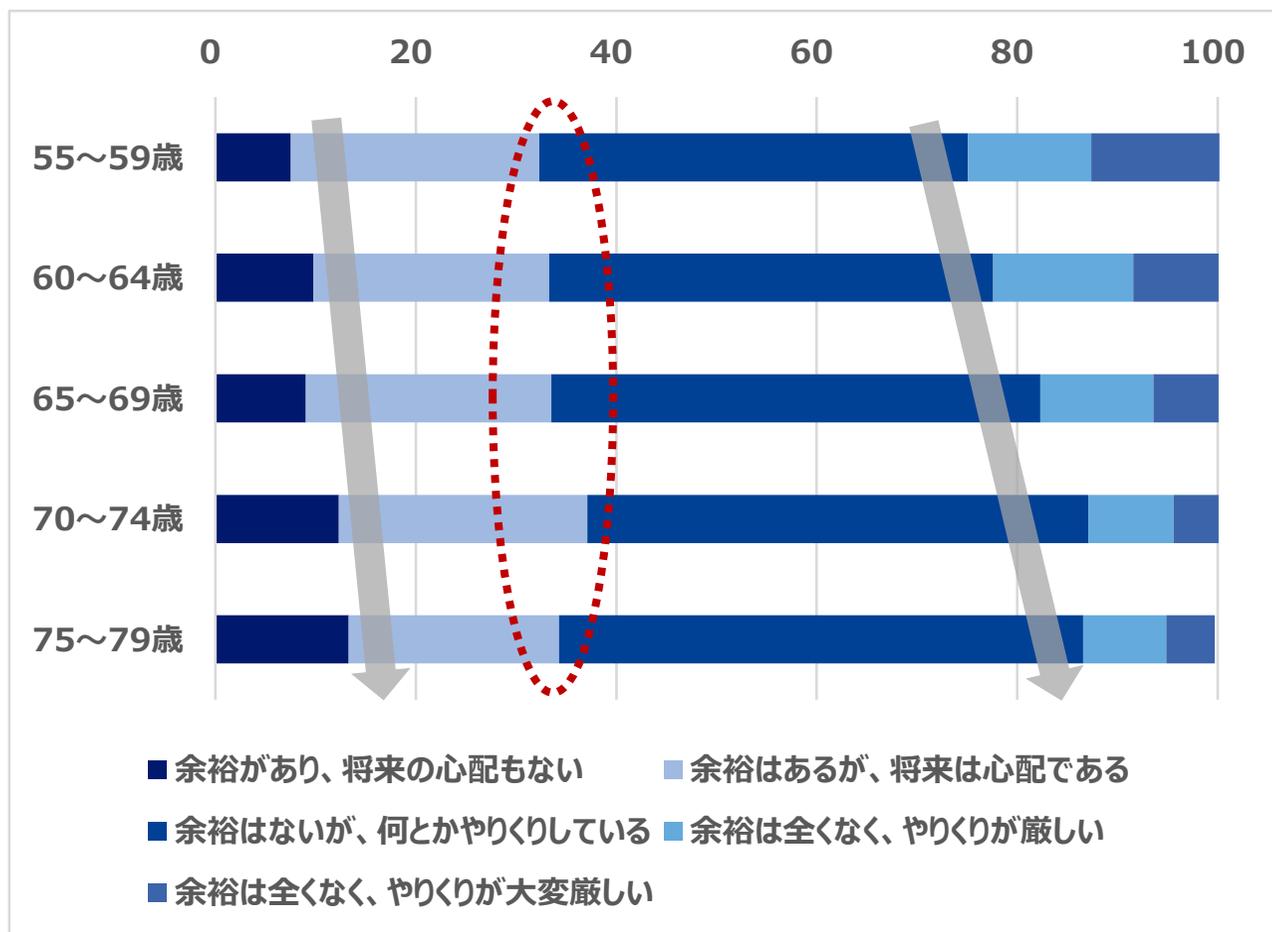
注) 生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの  
(各年齢層ごとにN=400)

## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

生活にはある程度満足していても、「家計に余裕がない」と感じ、不安を抱いているシニア世代は、年齢によらず6～7割と過半を占めている。但し、年齢と共に、「将来の心配がない」人は増え、「余裕が全くない」と感じる人は減っており、余裕度は向上している。

## 家計の状況

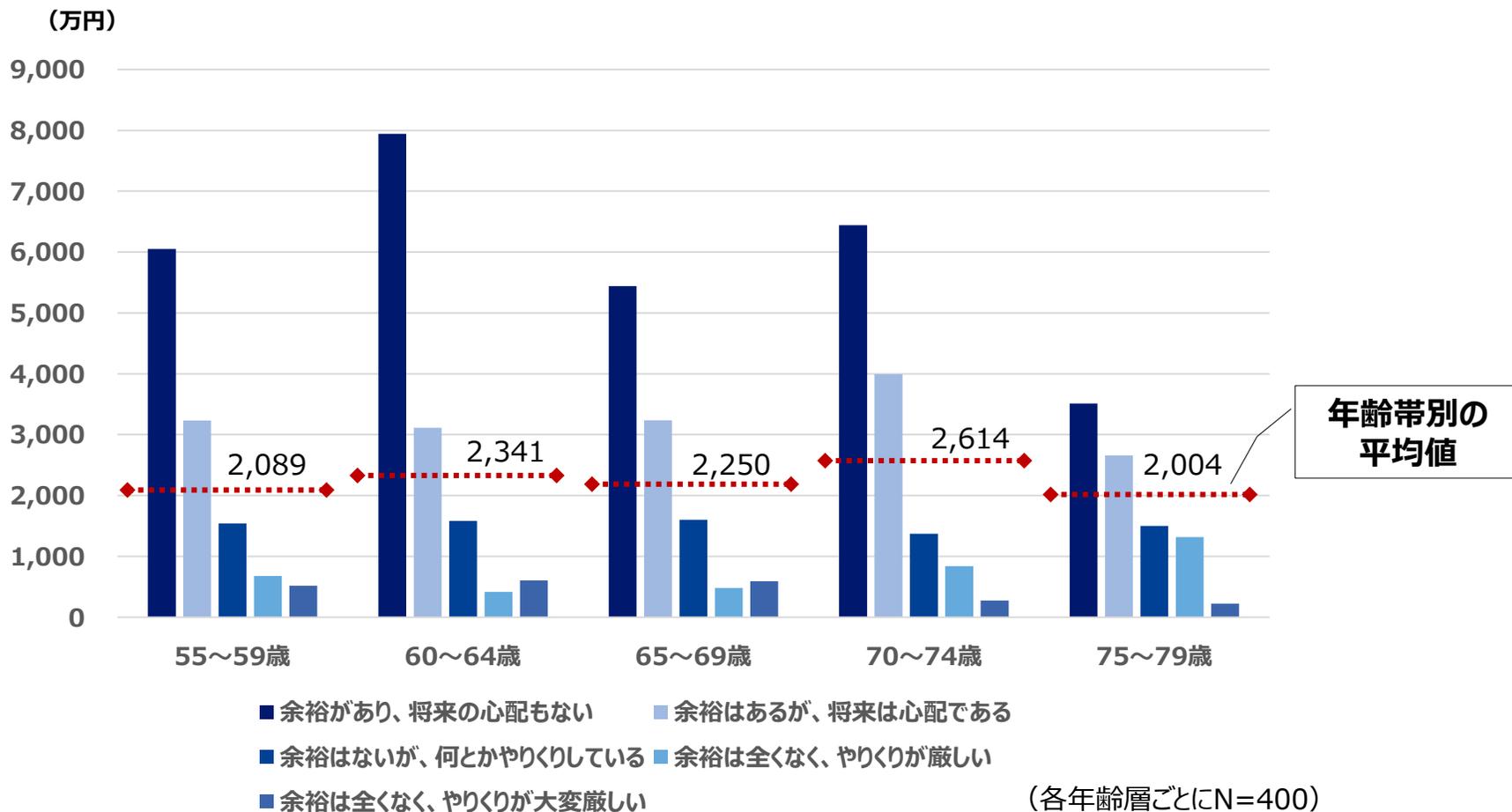
(%)



(各年齢層ごとにN=400)

平均貯蓄額は、年齢によらず2,000万円を超えているものの、家計の状況別に見ると、平均貯蓄額の格差は大きい。特に現役時代の経済的処遇が反映される60歳代前半は、格差は大きく、その後年齢とともに小さくなる。

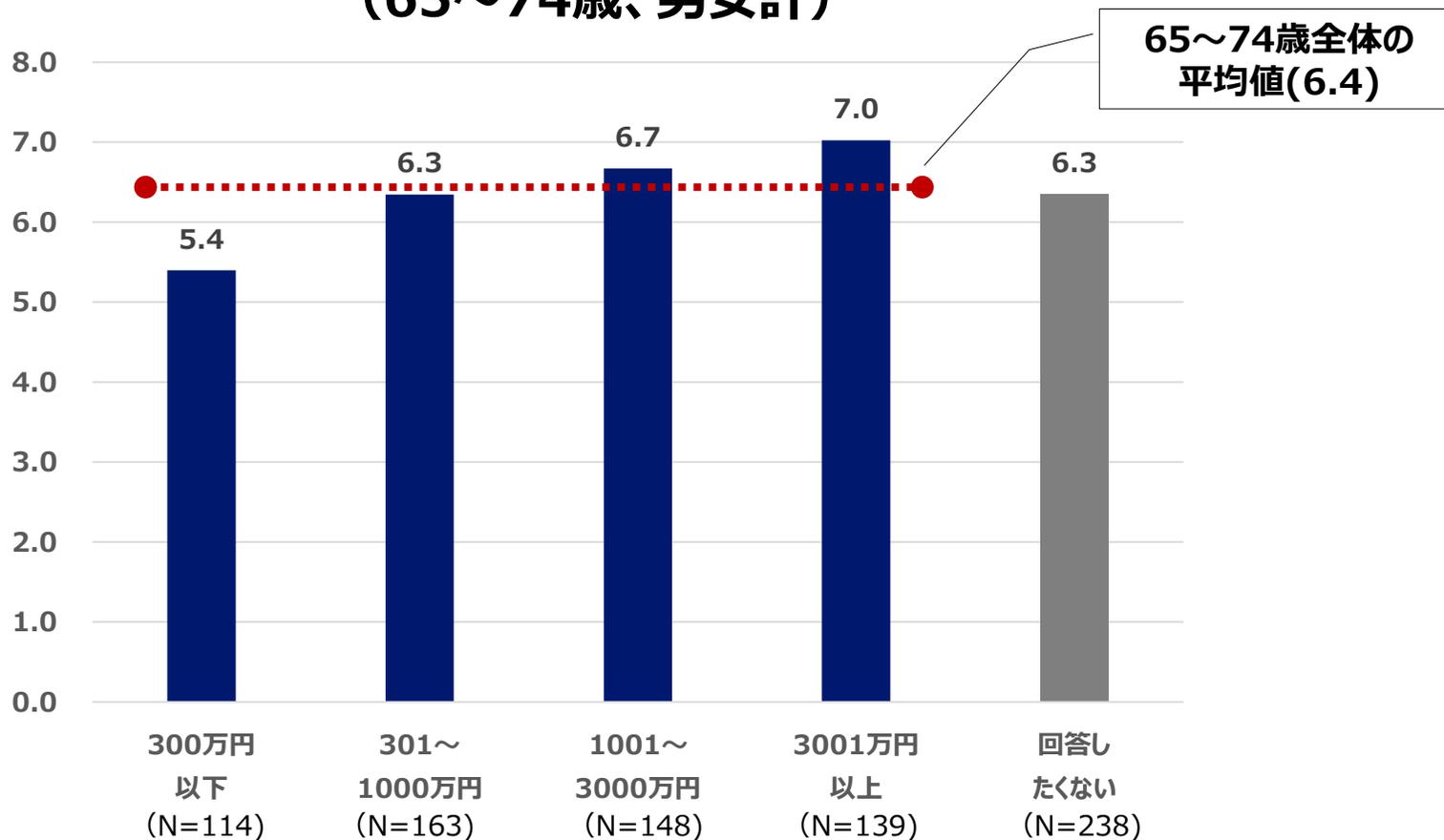
### 家計の状況別に見た平均貯蓄額



注) 貯蓄額は、金融機関の預貯金、株式・投資信託などの有価証券など

貯蓄額が多いほど生活の満足度が高いという、強い関係性がある。貯蓄額がシニア世代の生活にとって非常に重要な要素であることが判る。

### 貯蓄額別に見た生活の満足度（総合評価） （65～74歳、男女計）



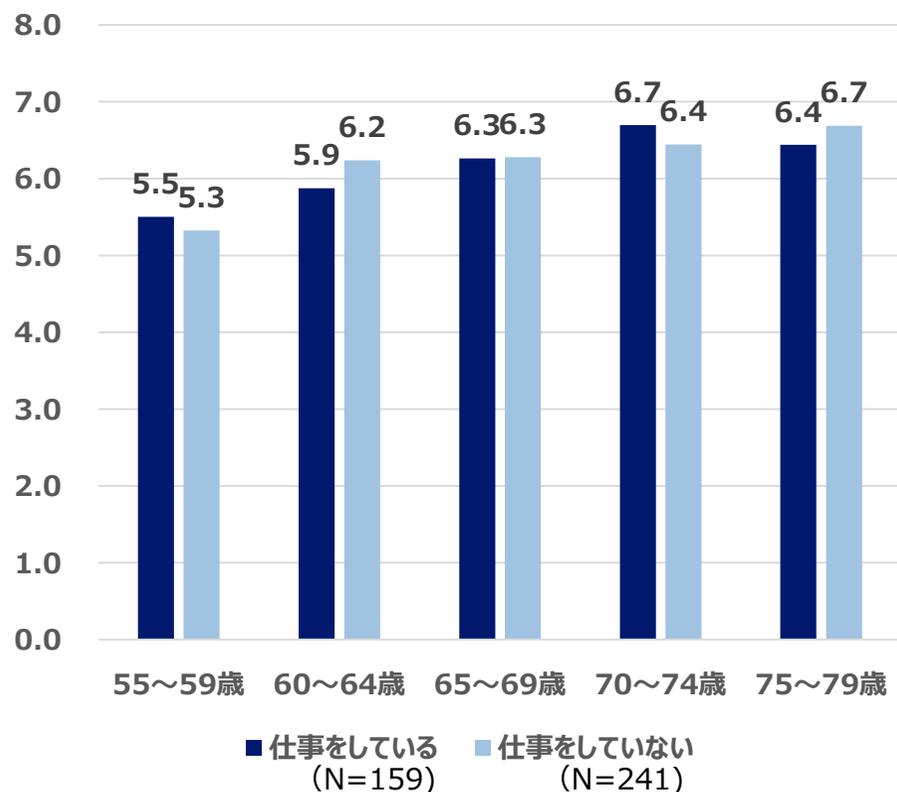
注) 生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの

注) 貯蓄額は、金融機関の預貯金、株式・投資信託などの有価証券など

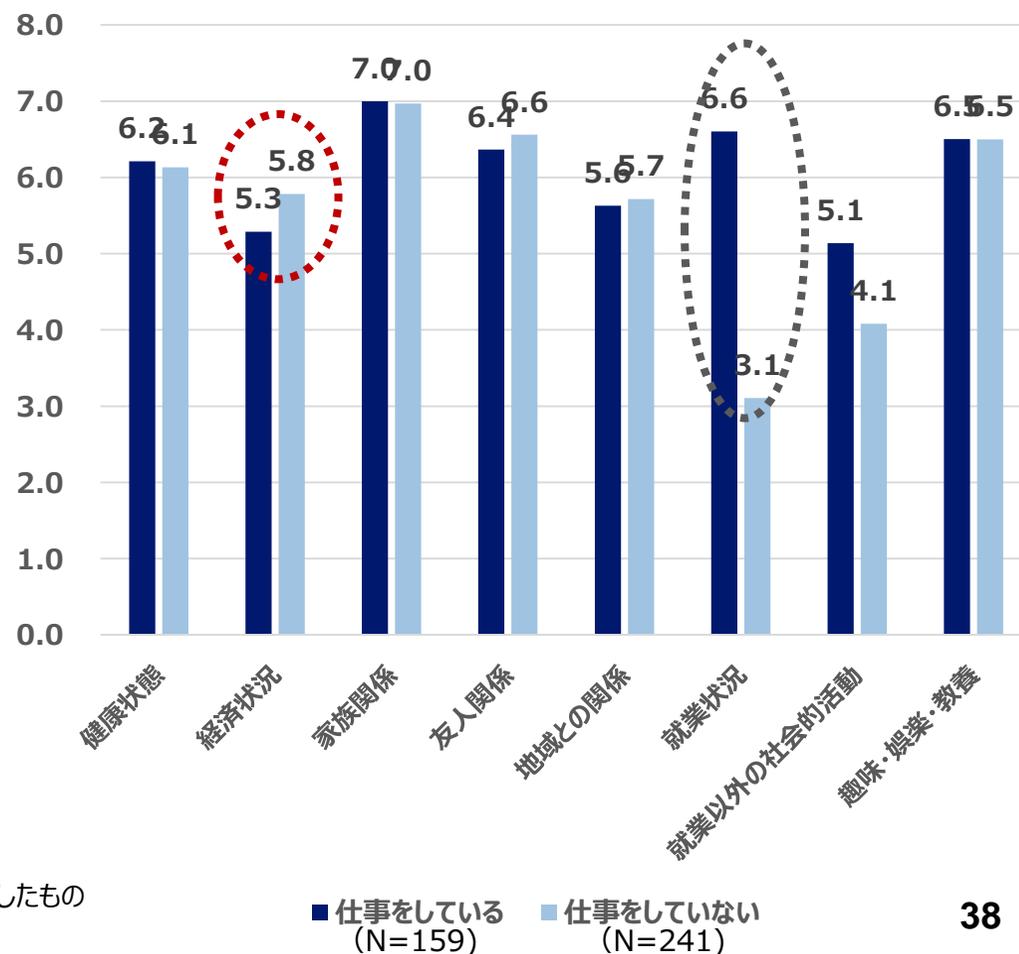
## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

仕事は、必ずしも生活満足度の向上に繋がるとも言い切れない。分野別に見ると、仕事をしていると「就業状況」は満足度は高い一方で、「経済状況」の満足度は逆に低くなっており、希望する収入が得られていないなどの課題が読み取れる。

就業状況別に見た生活の満足度  
(総合評価)



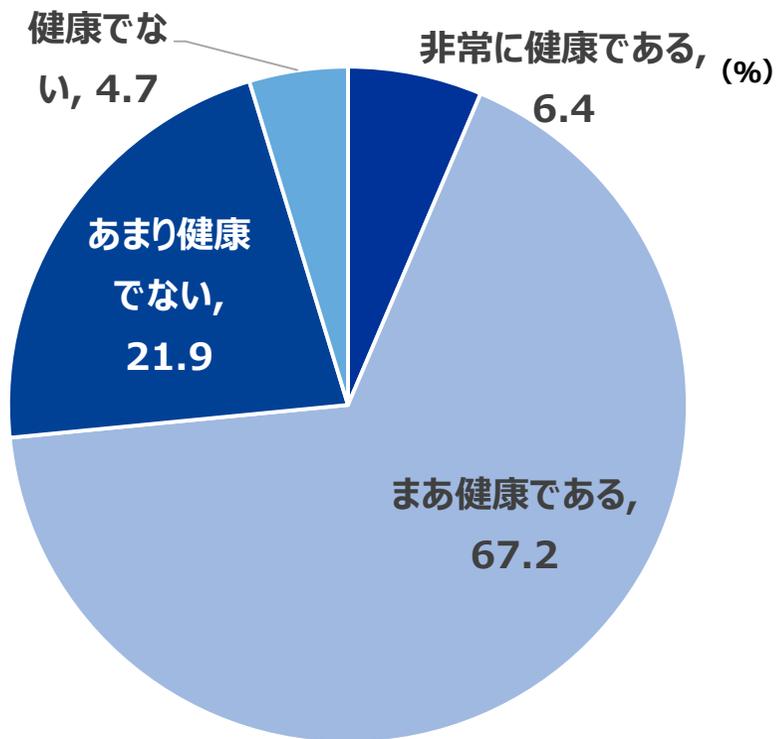
就業状況別に見た生活の満足度  
(分野別) (65~69歳)



注) 生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの

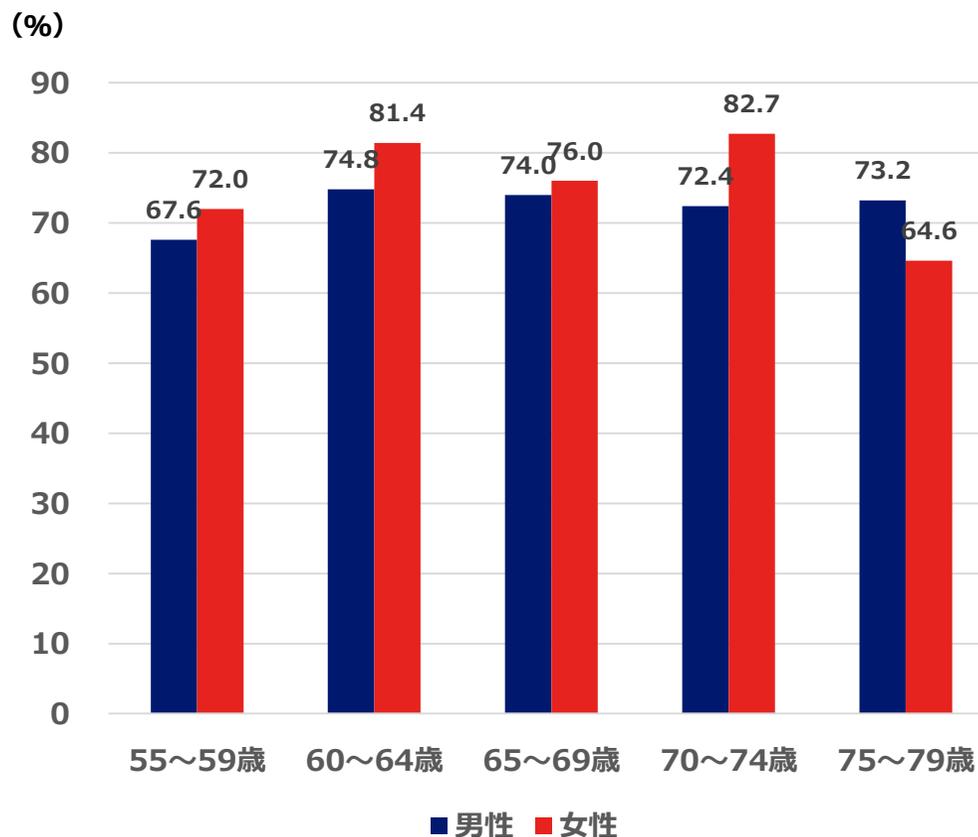
シニア世代の3 / 4 は概ね健康状態。女性は70歳代になっても、健康と認識している割合が依然として高く、健康寿命の延びや寿命の男女差などを反映した結果になっている。

**健康状況**



(N=2,000)

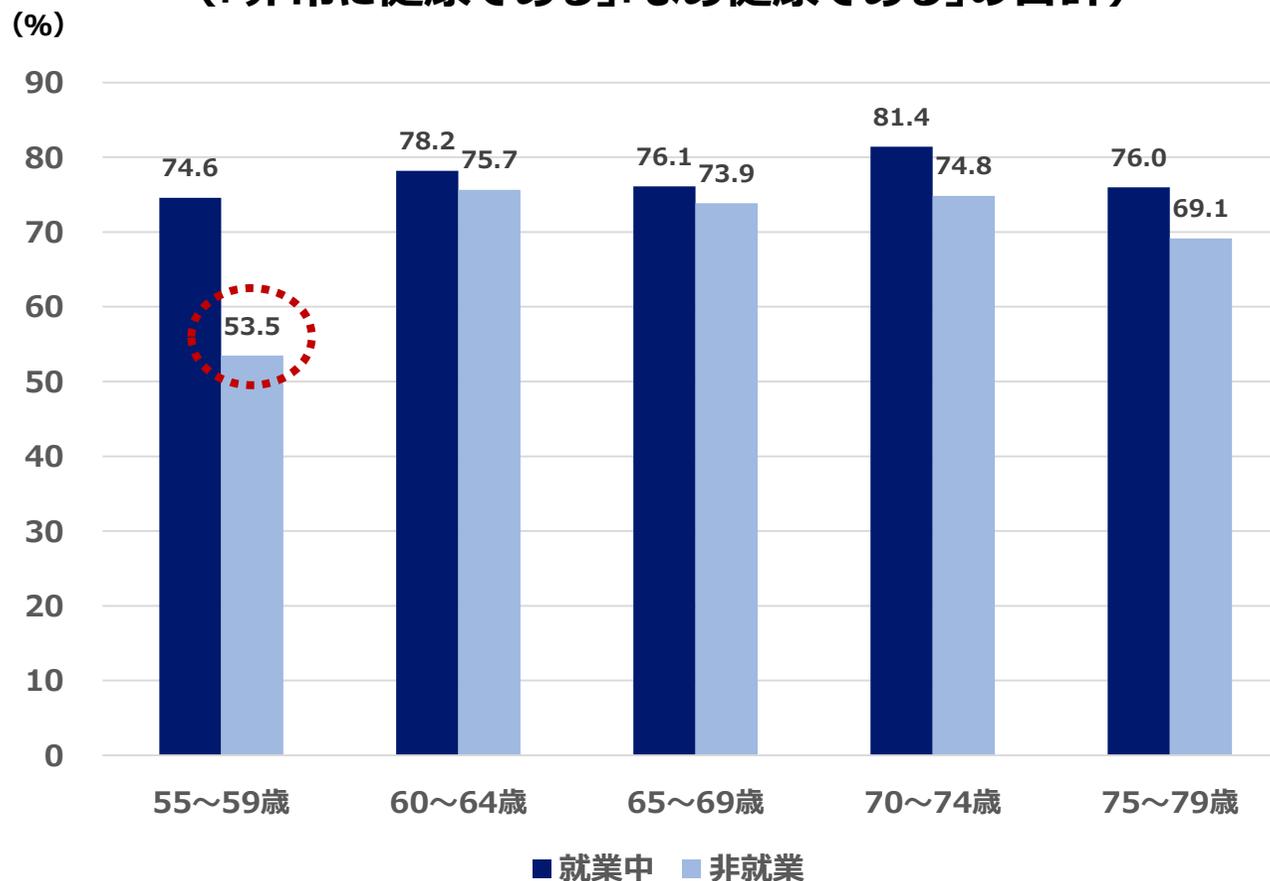
**男女・年齢別に見た健康状況**  
(「非常に健康である」「まあ健康である」の合計)



(各年齢層ごとにN=250 (男性)、150 (女性))

全ての年齢層において、働いている人の方が、働いていない人よりも健康状況がよいと感じている。55～59歳においては、健康を損ねていることが理由で働いていない人が、一定割合含まれていると考えられる。

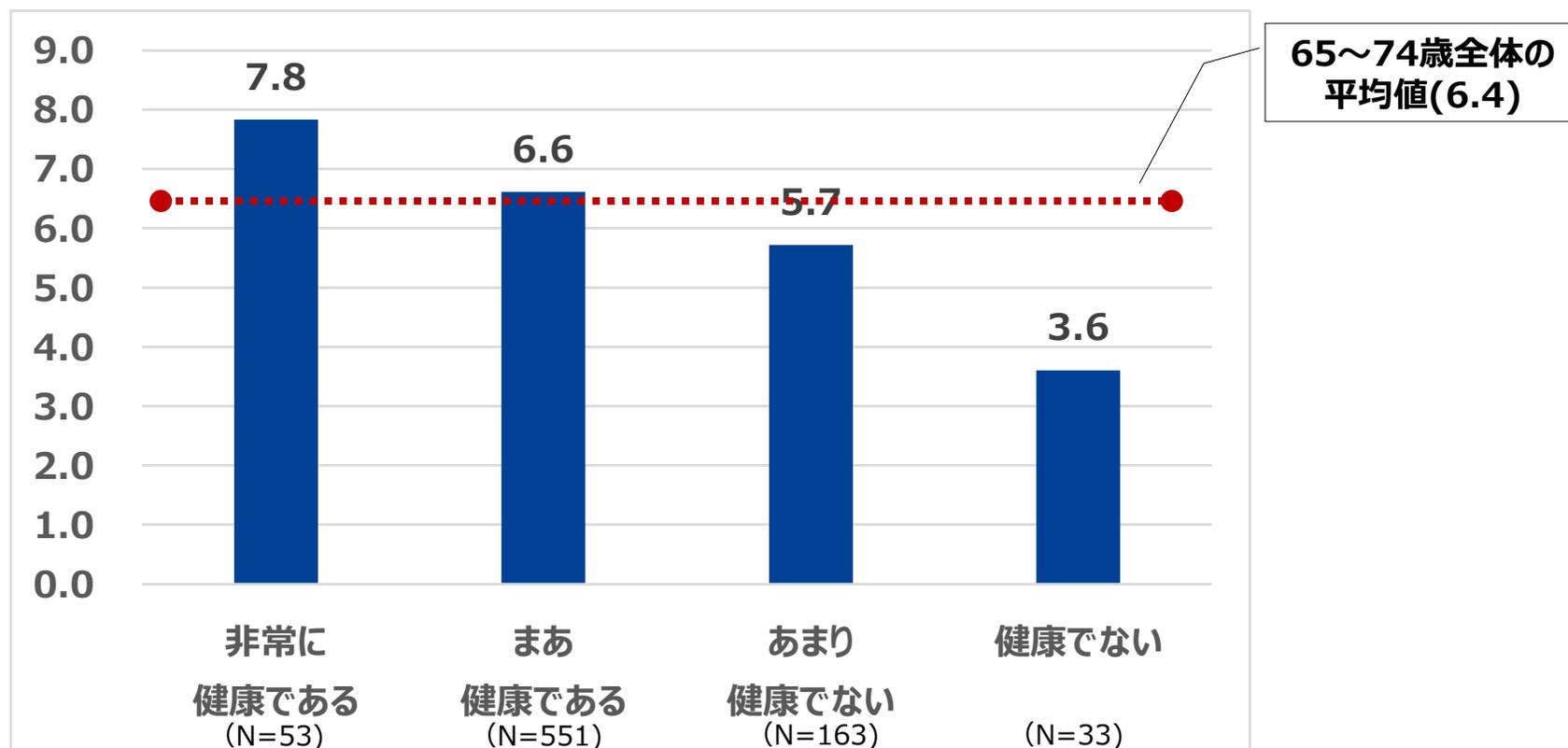
### 就業状況別に見た健康状況 （「非常に健康である」「まあ健康である」の合計）



(各年齢層ごとにN=400)

健康状態と生活の満足度の関係性は、前述の貯蓄額以上に、非常に強い相関がある。健康がシニア世代の生活にとって非常に重要な要素であることが判る。

### 健康状況別に見た生活の満足度（総合評価） （65～74歳、男女計）

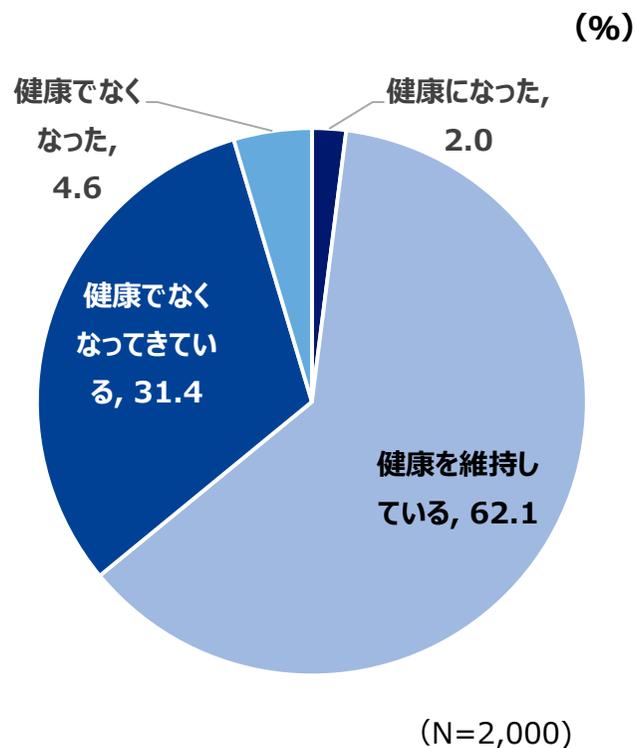


注) 生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの

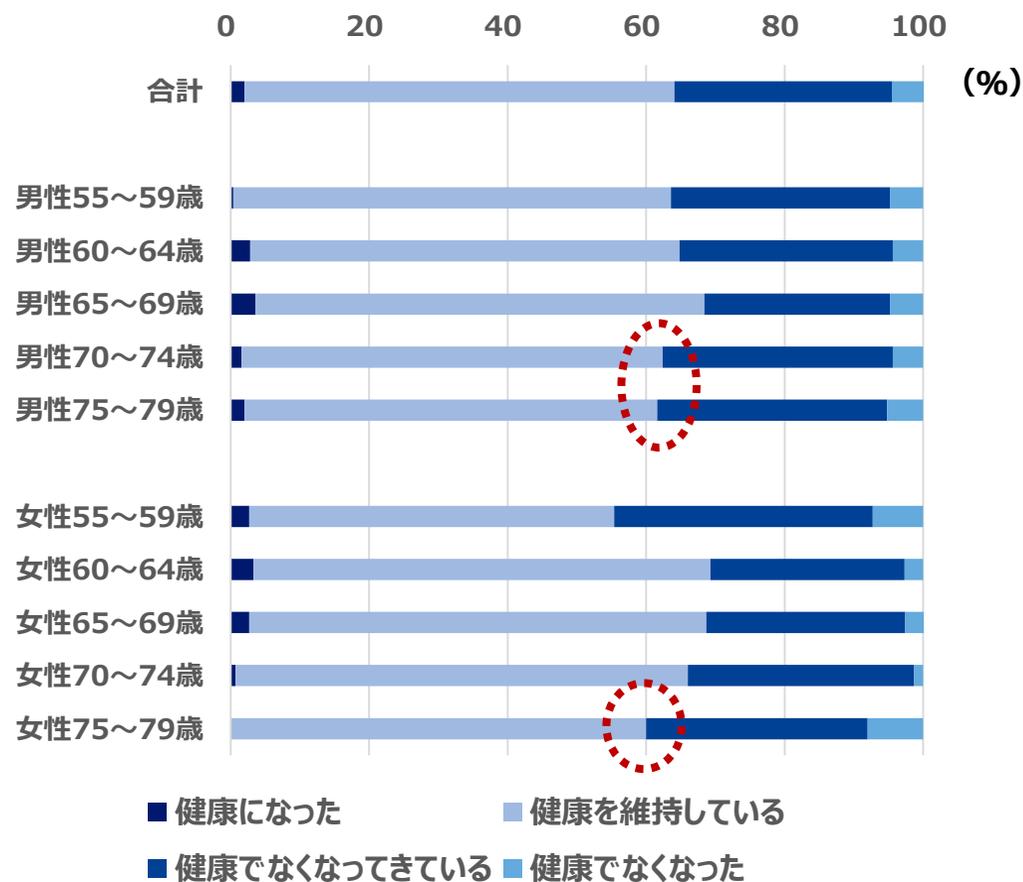
## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

シニア世代の約6割は、最近5年間の変化として概ね健康状態を維持していると感じている。健康が悪くなったと感じ始めるのは、男性は70歳、女性は75歳頃からであり、日本人の健康寿命とも概ね符合した結果となっている。

## 健康状況（5年間の変化）



## 男女・年齢別に見た健康状況（5年間の変化）

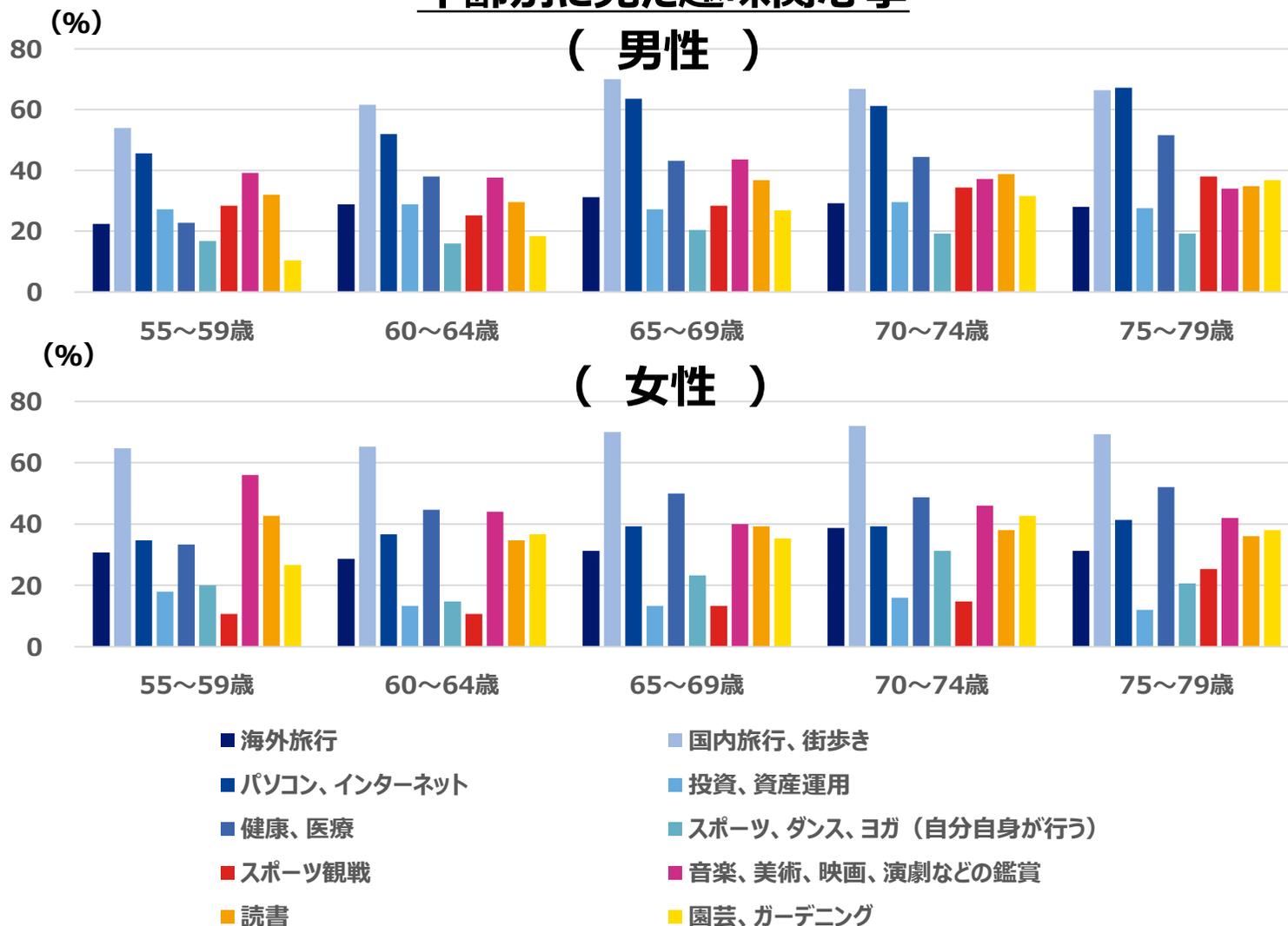


(各年齢層ごとにN=250 (男性)、150 (女性))

### 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

男女とも、国内旅行・街歩きが一番人気であり、年齢とともに、健康・医療への関心が高まる点も共通である。男性は、パソコン・インターネットを70歳代になるまで趣味関心事としている点は女性との一番の違いである。

#### 年齢別に見た趣味関心事

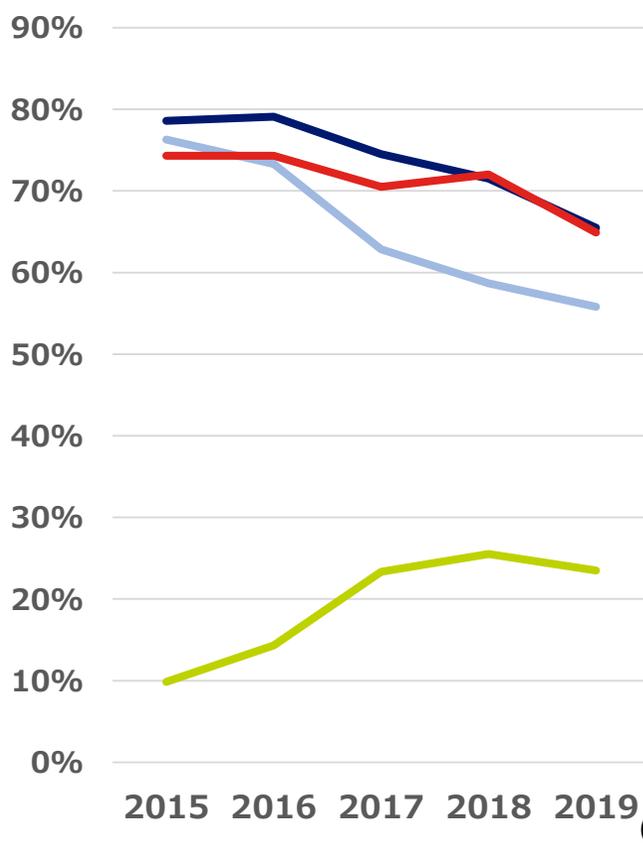


## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

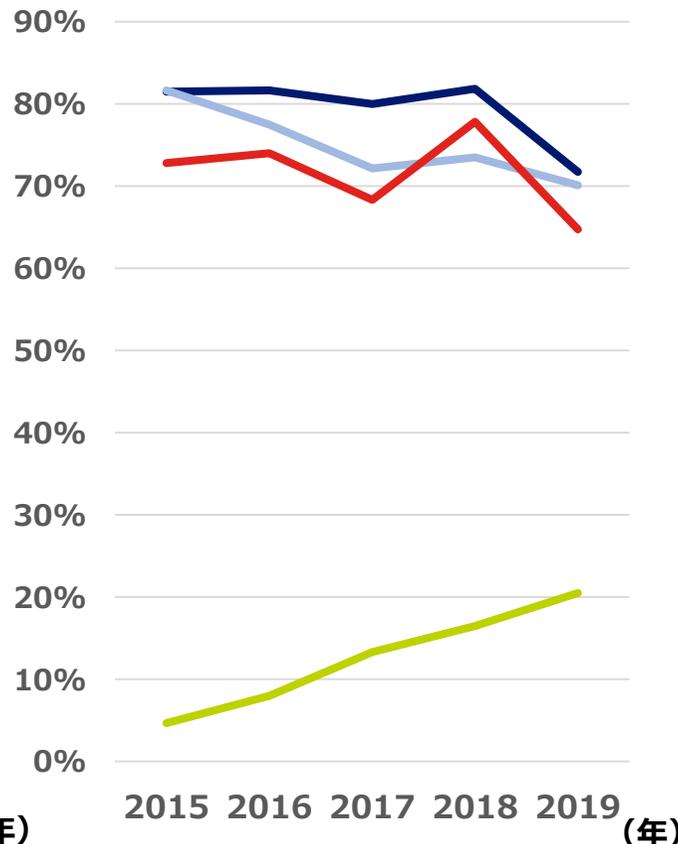
3大情報源であるテレビ・新聞・PCも、経年変化として下降傾向。75-79歳の高年齢層でもその傾向が現れ始めている点が特徴である。スマートフォンからの情報取得は、確実に増加しているが、シニア世代にとっての主要な情報源にまでは、まだ至っていない。

### 主な情報源の年代別推移

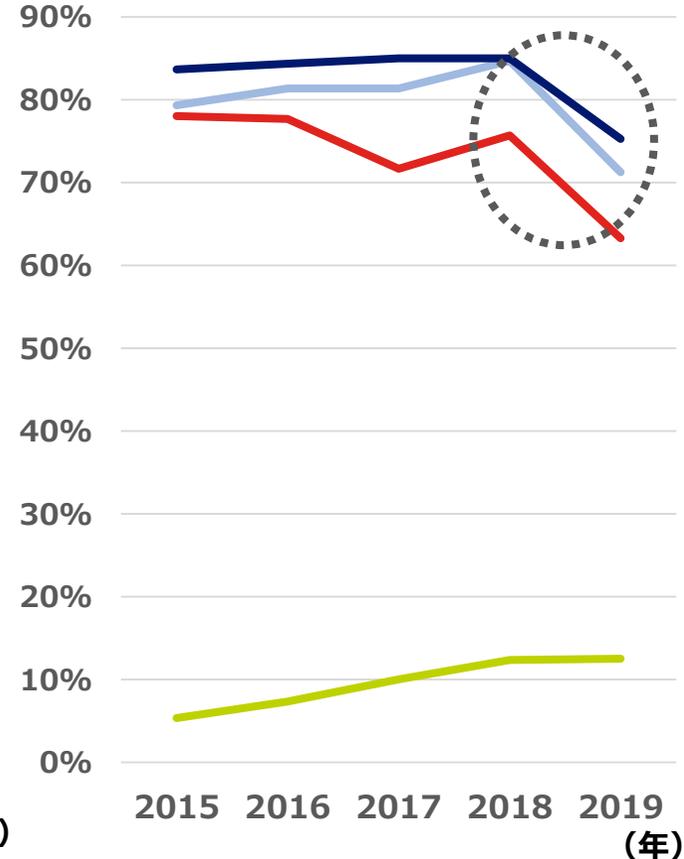
#### 55-64歳



#### 65-74歳



#### 75-79歳



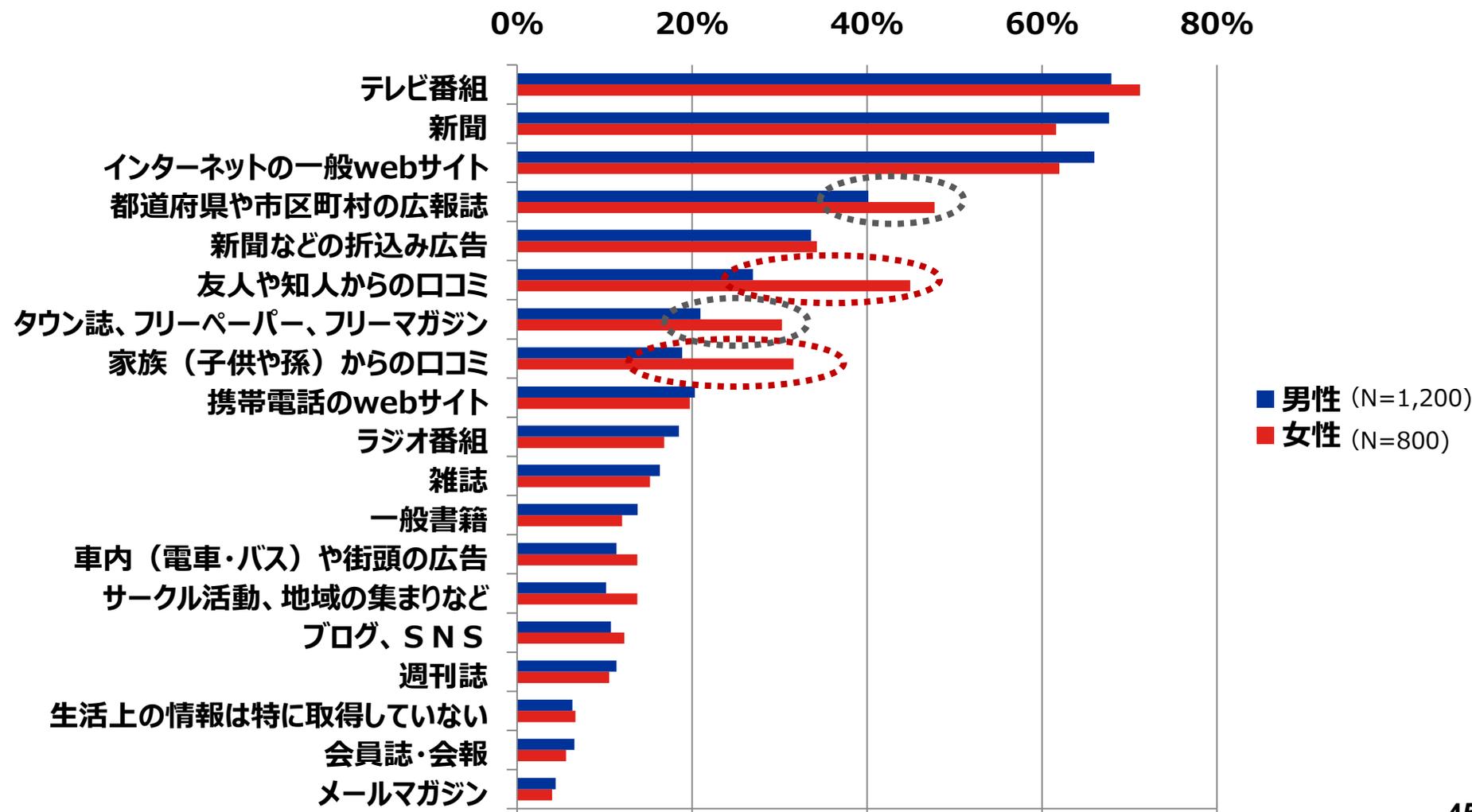
— テレビ — 新聞 — PC — スマホ

注) 2018年以前は各5歳階級毎に300人、2019年は400人を対象

## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

男性は、テレビ、新聞、WEBサイトの3大情報源への依存が突出して高いのに対して、女性は、友人・知人や家族からの口コミに加え、タウン誌、フリーペーパー、広報誌などの手元の紙媒体など、多様な情報収集手段を使い分けている。

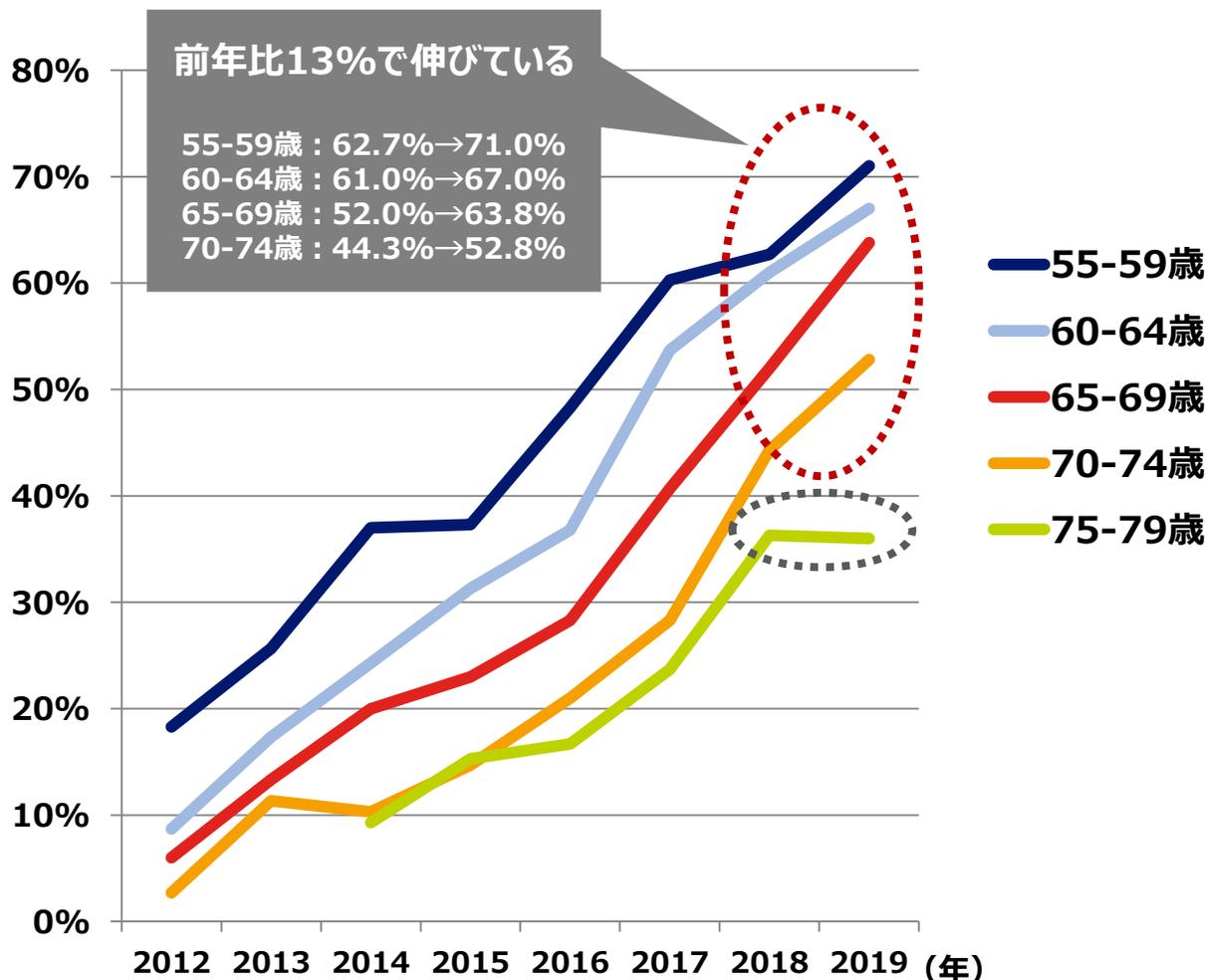
## 男女別に見た情報源



## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

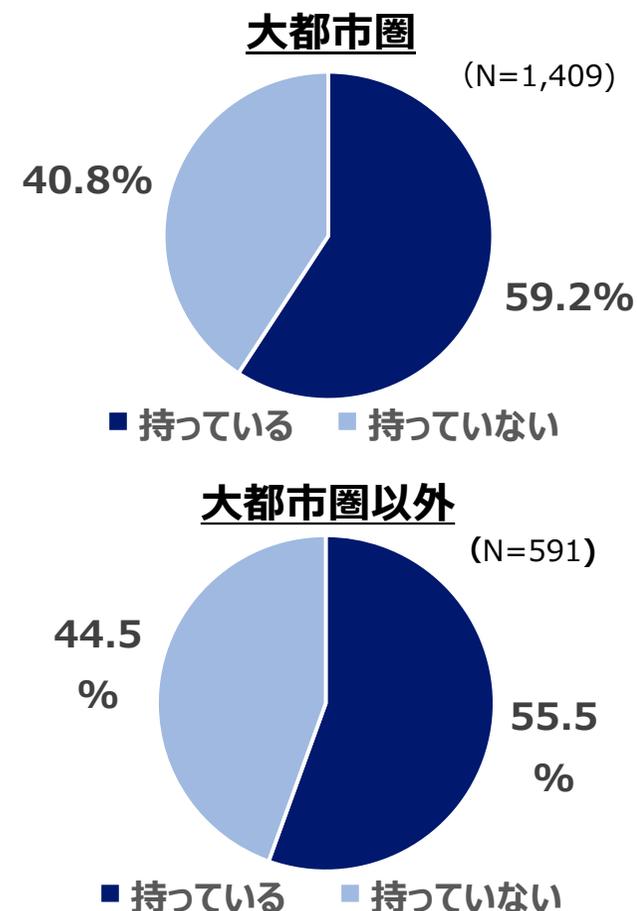
スマホ保有率は前年比13%増で急速に増加。70歳代後半は伸びが停滞しており、新たに保有する人が多くないことが伺える。地域別に見ると、大都市圏の方が、大都市圏以外よりも、スマホの普及は進んでいる。

## スマホ保有率の年代別推移



注) 2018年以前は各5歳階級毎に300人、2019年は400人を対象

## 地域別に見たスマホ保有率

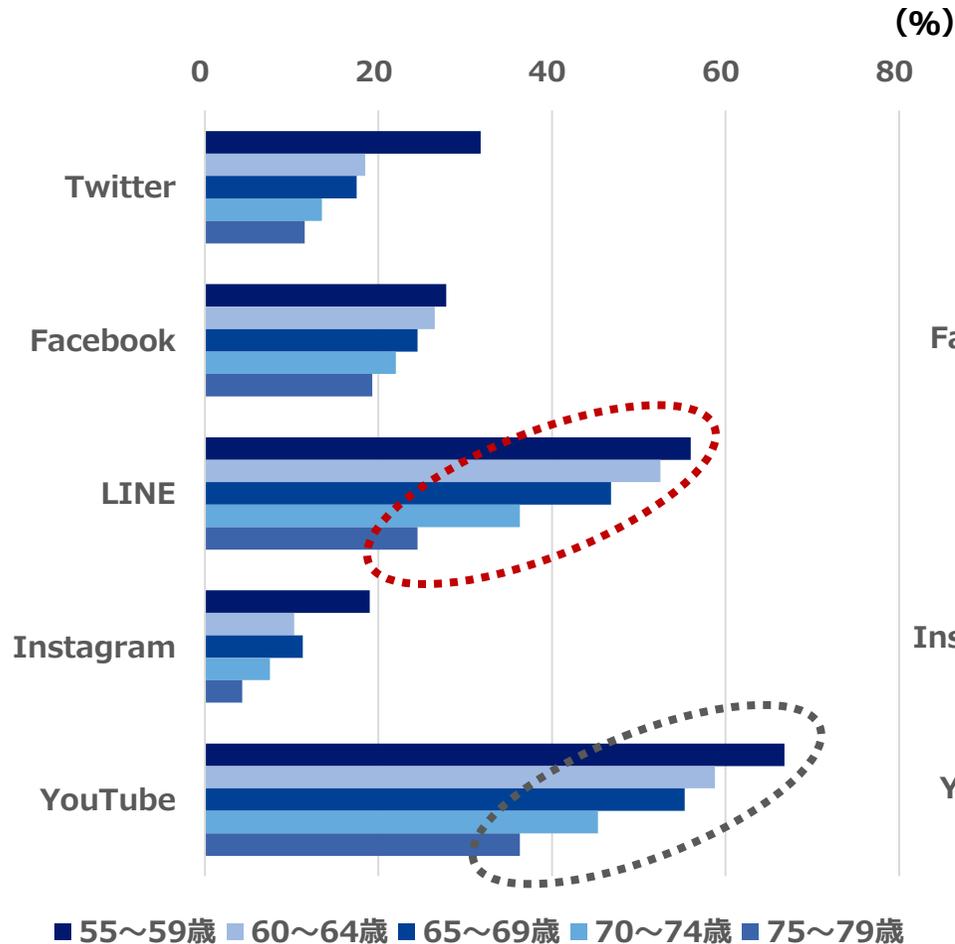


※ 大都市圏：東京、南関東、東海、近畿

## 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

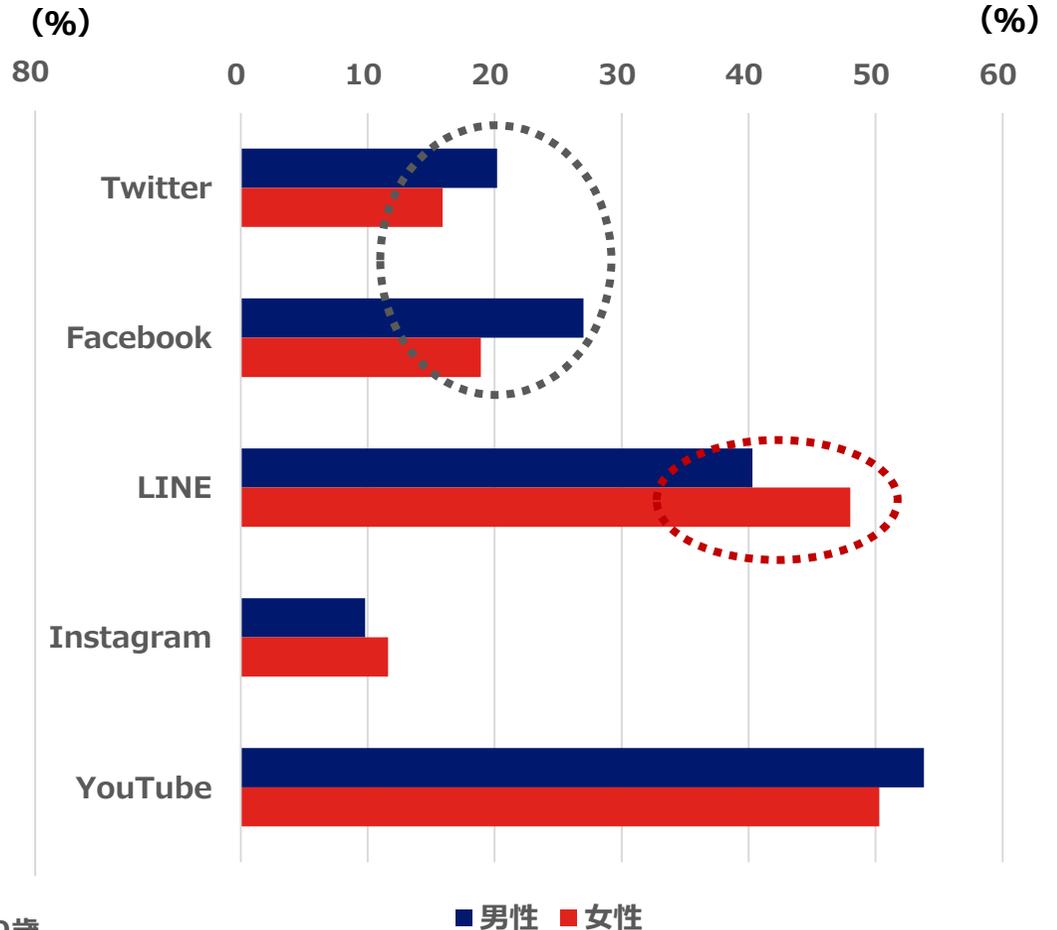
全ての世代でYouTubeによる動画閲覧の普及が進んでいる。LINEは世代間格差が大きく、高齢者層の普及余地はまだ大きい。男性は日記・拡散系のFacebook、女性は口コミの有効手段としてLINEを利用する。男女のコミュニケーションスタイルの違いは顕著である。

## 年齢別に見たSNSの利用状況



(各年齢層ごとにN=400)

## 男女別に見たSNSの利用状況

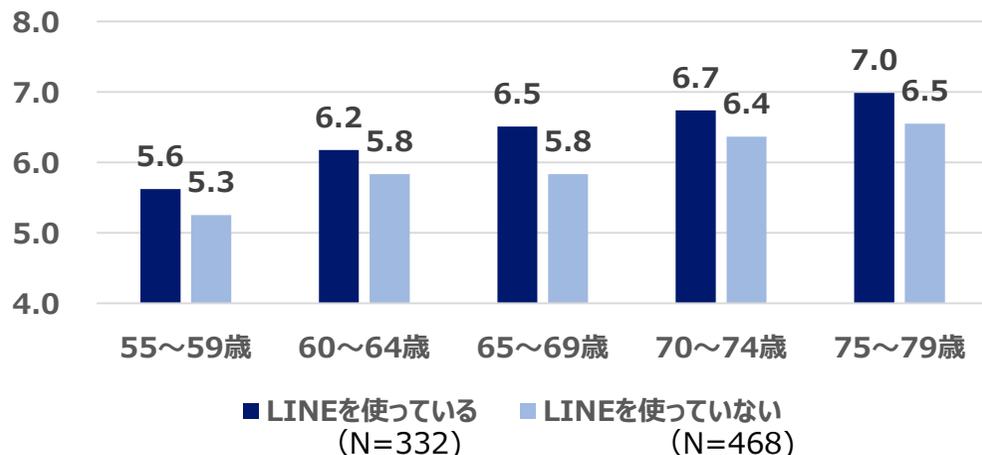


(N=1,200 (男性)、800 (女性))

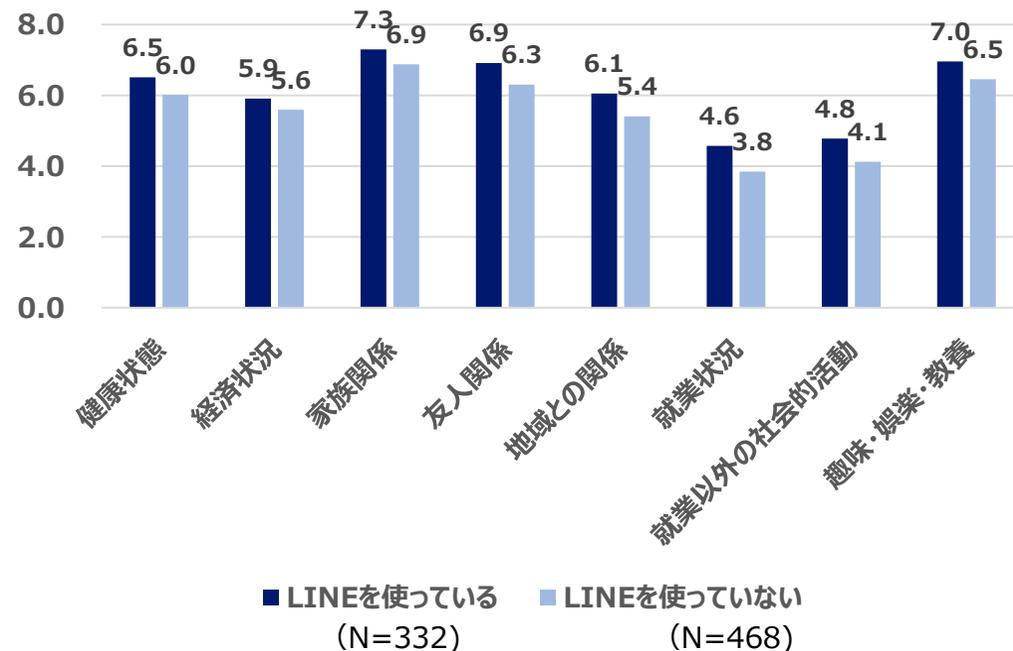
### 3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル

SNSの中でも、LINEだけがシニアによる利用が増加している。年齢や分野にかかわらず、LINE利用者の方が、生活の満足度が高い。周囲とのコミュニケーションを取ることで、生活の満足度を高める影響力があることがわかる。

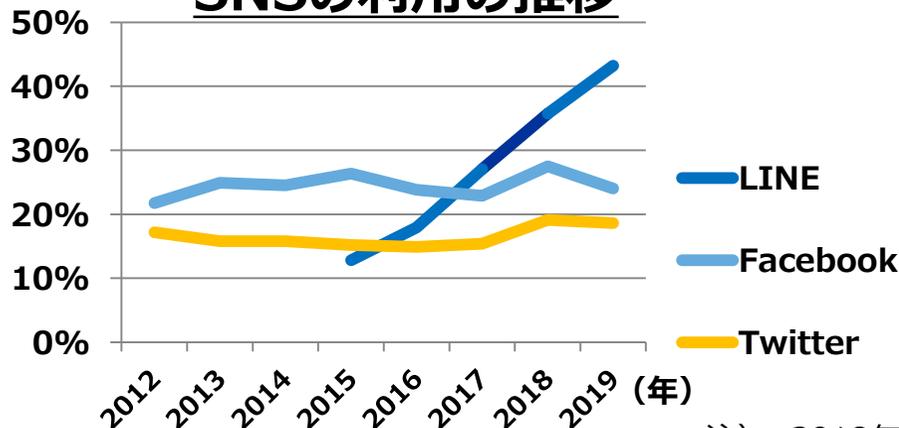
#### LINE利用の有無別に見た生活の満足度



#### LINE利用の有無別に見た生活の満足度 (分野別 65～74歳)



#### SNSの利用の推移

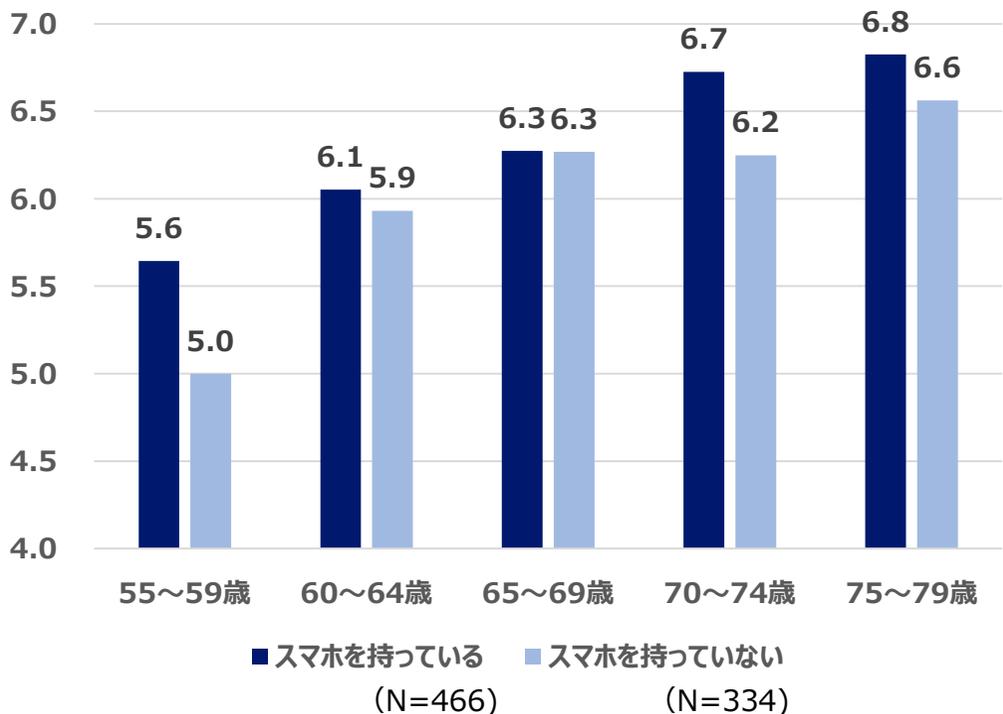


注) 生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの

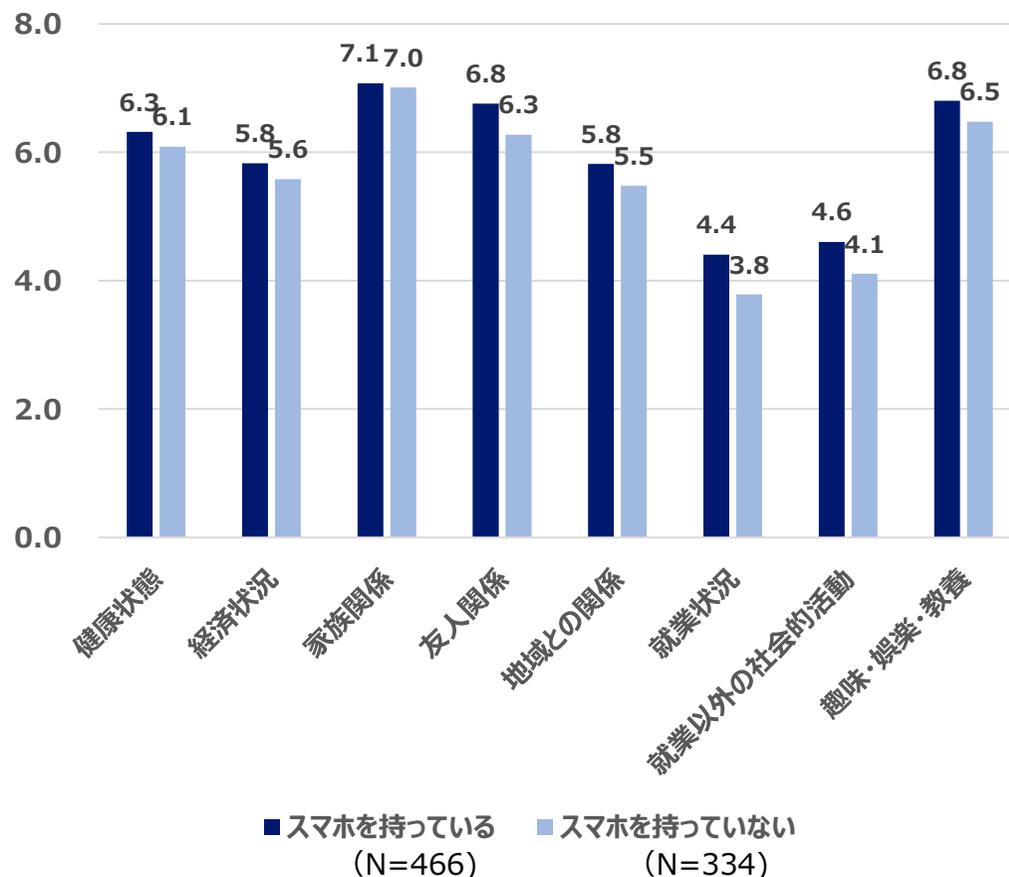
注) 2018年以前は各5歳階級毎に300人、2019年は400人を対象

スマホ保有者は、生活の満足度がどの分野においても高い。情報収集感度が高く、コミュニケーション志向が強いシニアほど、生活の満足度を高めることができる。

スマホの保有状況別に見た生活の満足度



スマホの保有状況別に見た生活の満足度  
(分野別 65~74歳)



注) 生活の満足度について10点満点で評価した点数の平均値を算出したもの

## まとめ

- シニアの生活の満足度は、年齢とともに向上する。男性よりも女性の方が満足度は高いが、年齢とともにその差はなくなる。分野別に見ると、唯一就業状況だけは、より高齢の方が、また男性より女性の方が低く、就業機会提供に関する課題が伺える。
- 貯蓄額はシニア世代の生活にとって非常に重要な要素になっている。どの年齢でも平均貯蓄額は2,000万円を超えているものの、家計の状況別に見た格差は大きく、特に60歳代前半は、現役時代の経済的処遇が反映され、傾向が顕著に現れている。
- シニア世代の3/4は、健康であると感じており、特に女性はその傾向が強い。生活の満足度との関係性としては、貯蓄額以上に強い相関が確認できる。仕事をしていることが健康にプラスの影響を与えることが、どの年齢層においても確認できる。
- SNSの中でも、LINEだけがシニアによる利用が増加しており、利用者は利用していない人と比べ、生活の満足度が高い。周囲とのコミュニケーションや情報収集の感度が高いことが、生活の満足度を高める影響力があることがわかる。またSNSの利用には男女で明確な違いがある。

## 目次

---

**1. シニア世代の就業・行動は65歳が転換点**

**2. 65歳未満の現役世代が抱く今後の就業意識**

**3. 65歳以上のシニア世代の生活スタイル**

**4. NRI社会情報システムからの提言**

3つの方向に『多様化』が進み、3重の『気づいていない』状態が生み出されている。「働く意欲のあるシニア」と、「シニアを活用したい側」のニーズ同士が出会うためには、双方のニーズが可視化され、それらが効率的にマッチングされるための「情報連携」が鍵になる。

## シニアの意識の多様化

- ・働く目的（生きがい、経済的理由、地域社会貢献、ライフバランス重視、健康増進など）
- ・仕事の内容（現役時代の知見・スキルの活用、自宅近く、少ない体力的・精神的負担など）
- ・その他（ITリテラシー、情報収集感度、コミュニケーション志向、地域性、経験職種など）

自分に適した仕事があるか気づいていない

## シニア世代の「多様な働き方」を支える ニーズの出会いの場作りのための情報連携基盤

シニアに適した仕事があることや、シニアがどこにいるかに気づいていない

現実の地域社会でシニアのまわりで何がおきているか気づいていない

## 求人課題の多様化

- ・生産年齢人口減少による構造的な人手不足
- ・企業のシニア活用に関する人材戦略（ノウハウ踏襲、LastOneMile強化、コスト抑制）
- ・地域課題解決の担い手不足（自治体職員半減時代到来）

## 就業形態の多様化

- ・正規雇用から非正規への流れ
- ・高齢者雇用安定法改定の議論（70歳までの就業機会確保）
- ・スキルのシェアリングエコノミーの台頭
- ・シニア就業促進組織・サービスの乱立

## まとめ

1. 地域社会に精通したシニアの活動は、企業のラストワンマイル活動のサービス向上による経済活性化や、地域の行政サービスに代替する地域課題解決の担い手となることによる豊かな社会作りなど、労働力以上の大きな社会的効果をもたらす潜在力がある。
2. シニア世代の就業課題は、①シニア世代の意識、②求人側の課題、③就業形態（働き方）の『3つの多様化』が、急速に進んでいることが根底にある。働きたくても働けていないシニアが多数存在する、社会全体の就業アンマッチ状態の最大の原因。
3. 国の成長戦略として、高齢者雇用安定法改定による、70歳までの就業機会確保の議論が進むが、「企業の努力義務」の視点が中心。生きがいの追求や、70歳以上まで軽い負担で働くなど、多様かつ柔軟な働き方を支える、シニア視点の環境整備が必要
4. 高いITリテラシーを持つシニアが、自分自身で就業機会を獲得するサービスは今後確実に拡大。一方、社会全体の就業拡大のためには、様々な就業支援組織の運営の効率化と活性化が欠かせず、高度なIT活用と、社会横断的な情報連携が鍵となる。

ご清聴いただき、ありがとうございました。

