

第315回 NRIメディアフォーラム

アフタ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

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
2021年7月8日

NRI NRI社会情報システム
NRI Social Information System Services

Share the Next Values!



「変わるシニア世代の就労意識・行動 2021年」調査の概要

■ 目的

- シニア世代の就労状況や働く意識、さらにはライフスタイル、価値観など行動実態を把握し、今後のシニア就労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サービス「TrueNavi」によるアンケート

■ 調査時期

- 2021年 3 月

■ 回答者

- 属性と回答者数：50歳から79歳の男女個人 3,000人 （昨年回答した方は今回の対象外）
- 年齢・性別：2020年人口推計（国勢調査ベース）をもとに人口比率で割り付け

男性	50-54歳	270	55-59歳	242	60-64歳	227	65-69歳	250	70-74歳	265	75-79歳	197
女性	50-54歳	266	55-59歳	242	60-64歳	233	65-69歳	266	70-74歳	298	75-79歳	244
- 地域：

北海道	128	東北	133	北関東	111	東京	490	南関東	813	甲信越	81
北陸	39	東海	314	近畿	531	中国	114	四国	60	九州・沖縄	186

■ 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。また、サンプル数が少ない場合は、集計結果から除外している。
- インターネット調査のため、情報通信機器やサービスの利用状況などは、日本全体の平均よりも高めに出る傾向がある。

01 コロナ禍がシニア世代に与えた影響

02 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

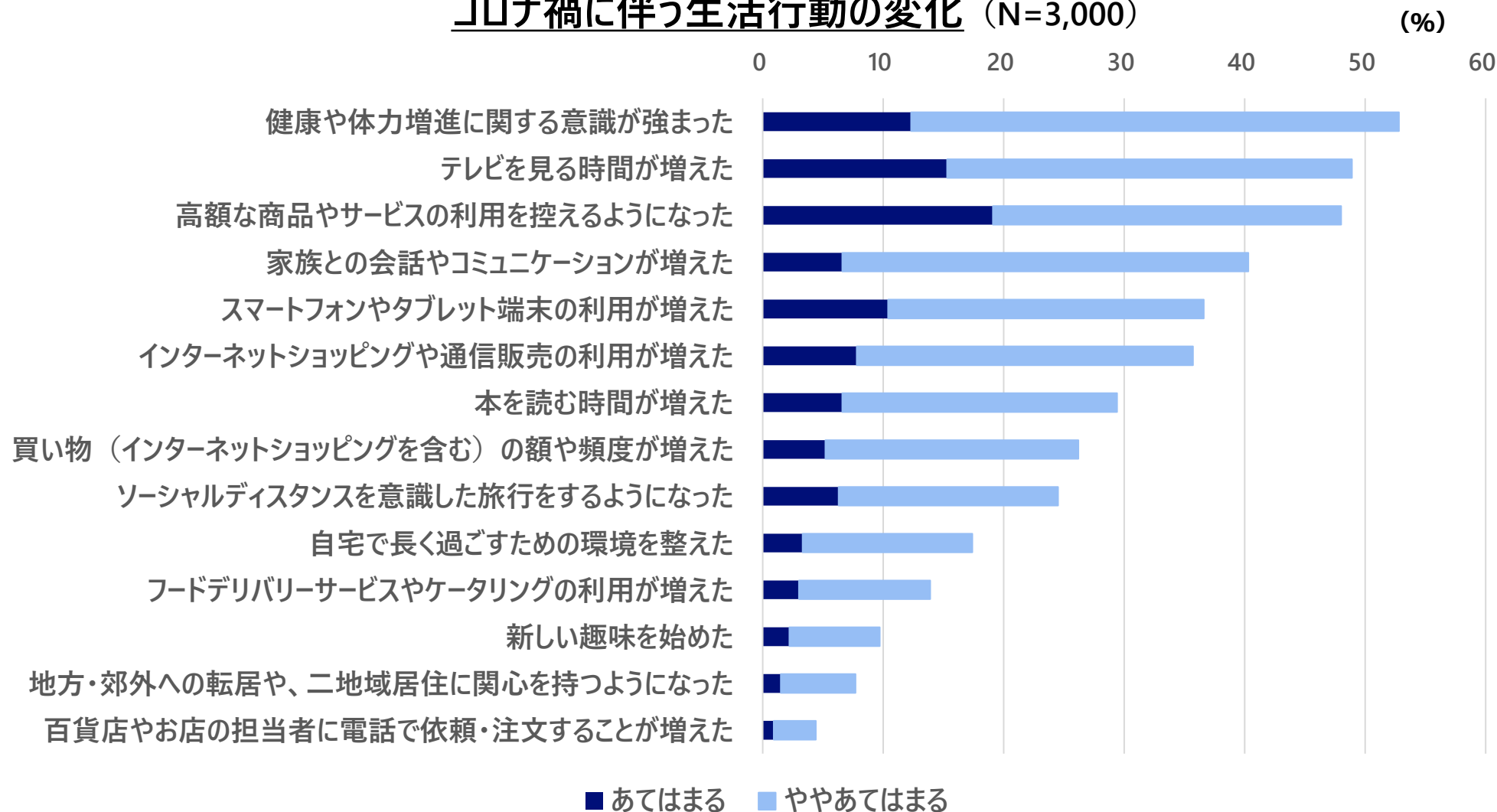
03 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

04 シニア世代の就労促進に向けた提言

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

生活への影響では、「高額な商品等を控えた」「健康意識が高まった」「テレビの視聴時間増」「スマホ・タブレットの利用増」「家族とのコミュニケーションが増加」などの回答が多い。

コロナ禍に伴う生活行動の変化 (N=3,000)

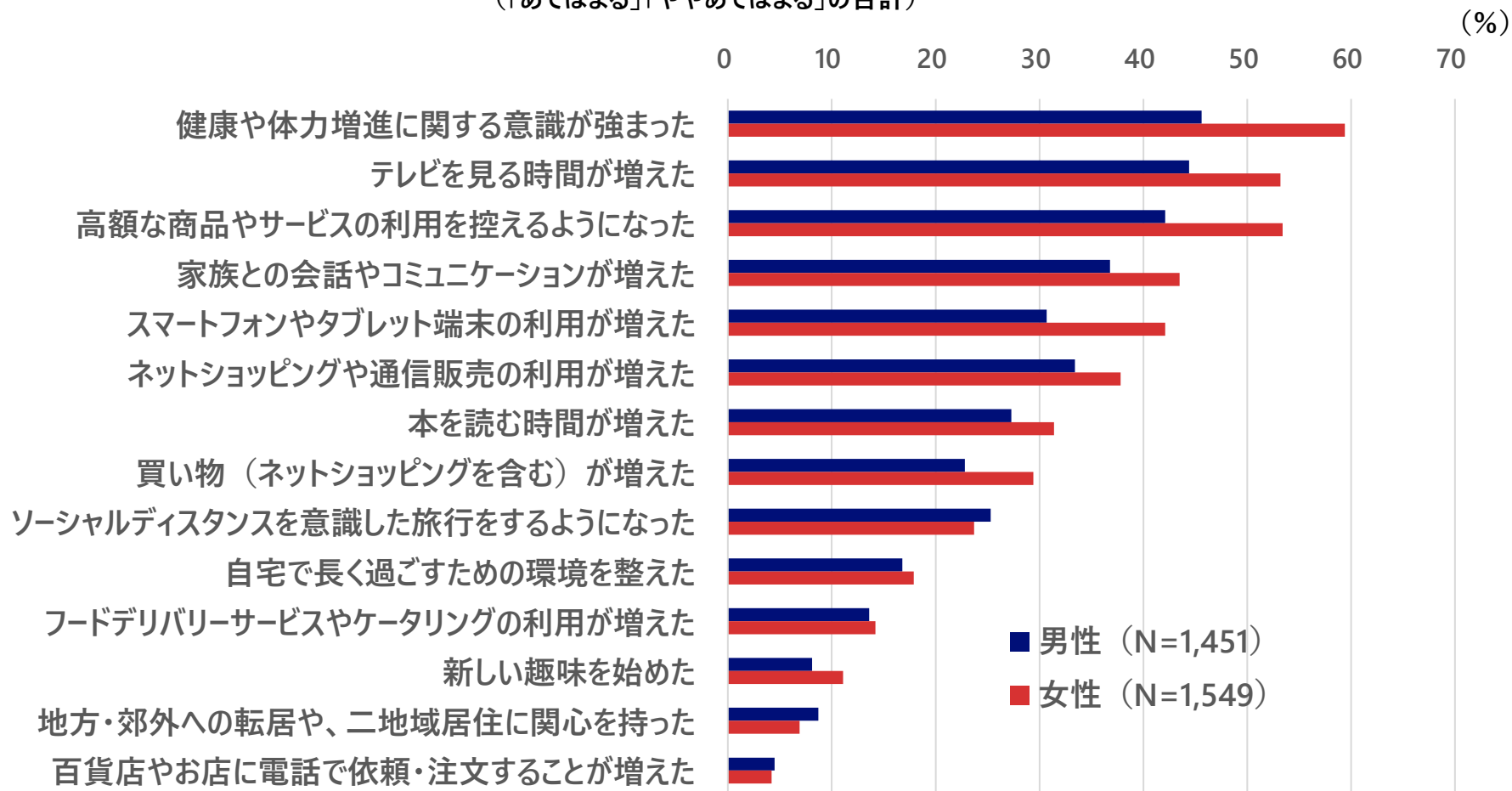


1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

女性では、「高額な商品・サービスを控えた」「テレビを見る時間が増えた」「健康や体力増進に関する意識が高まった」などの指摘が多い。

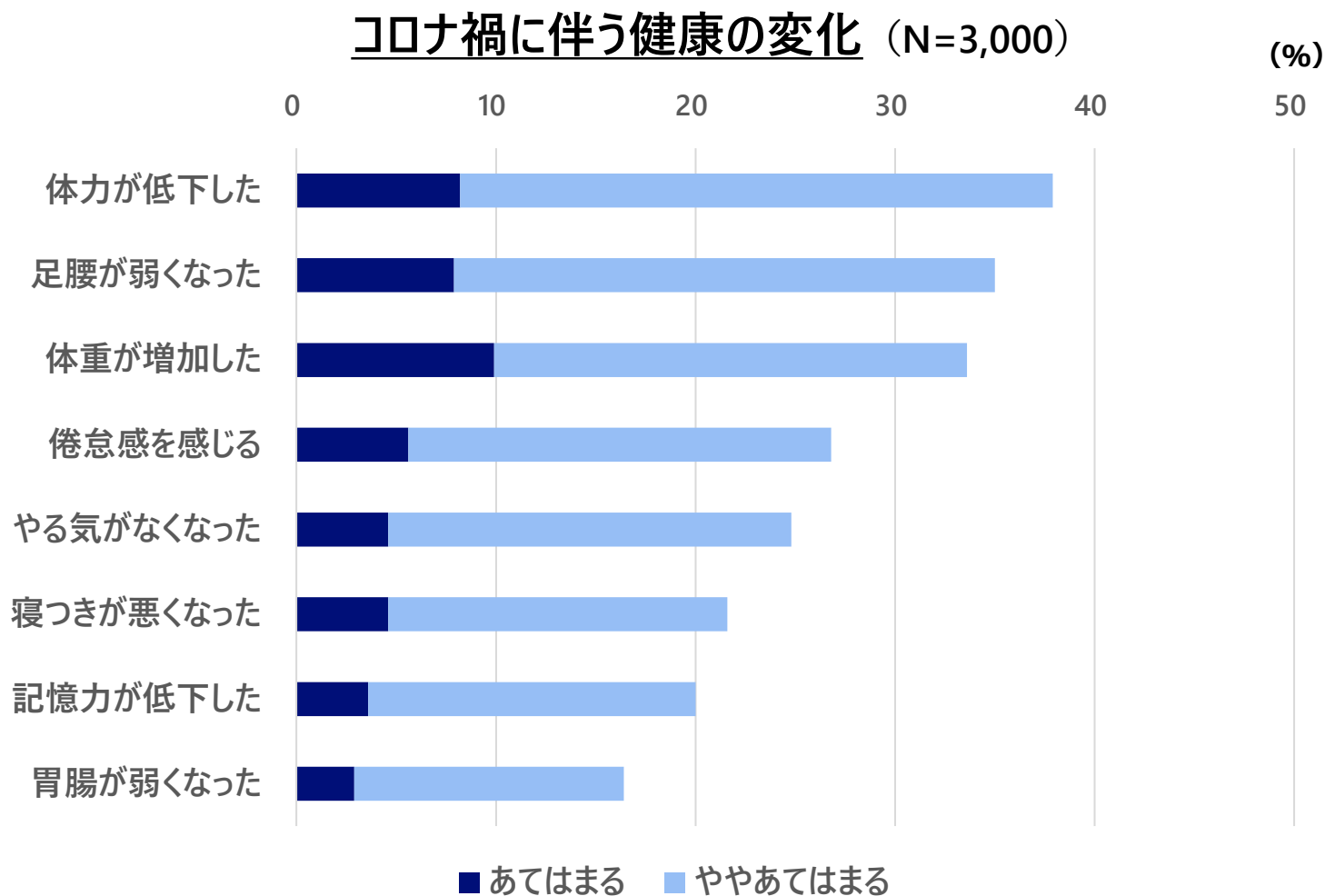
コロナ禍に伴う生活行動の変化（男女別）

（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

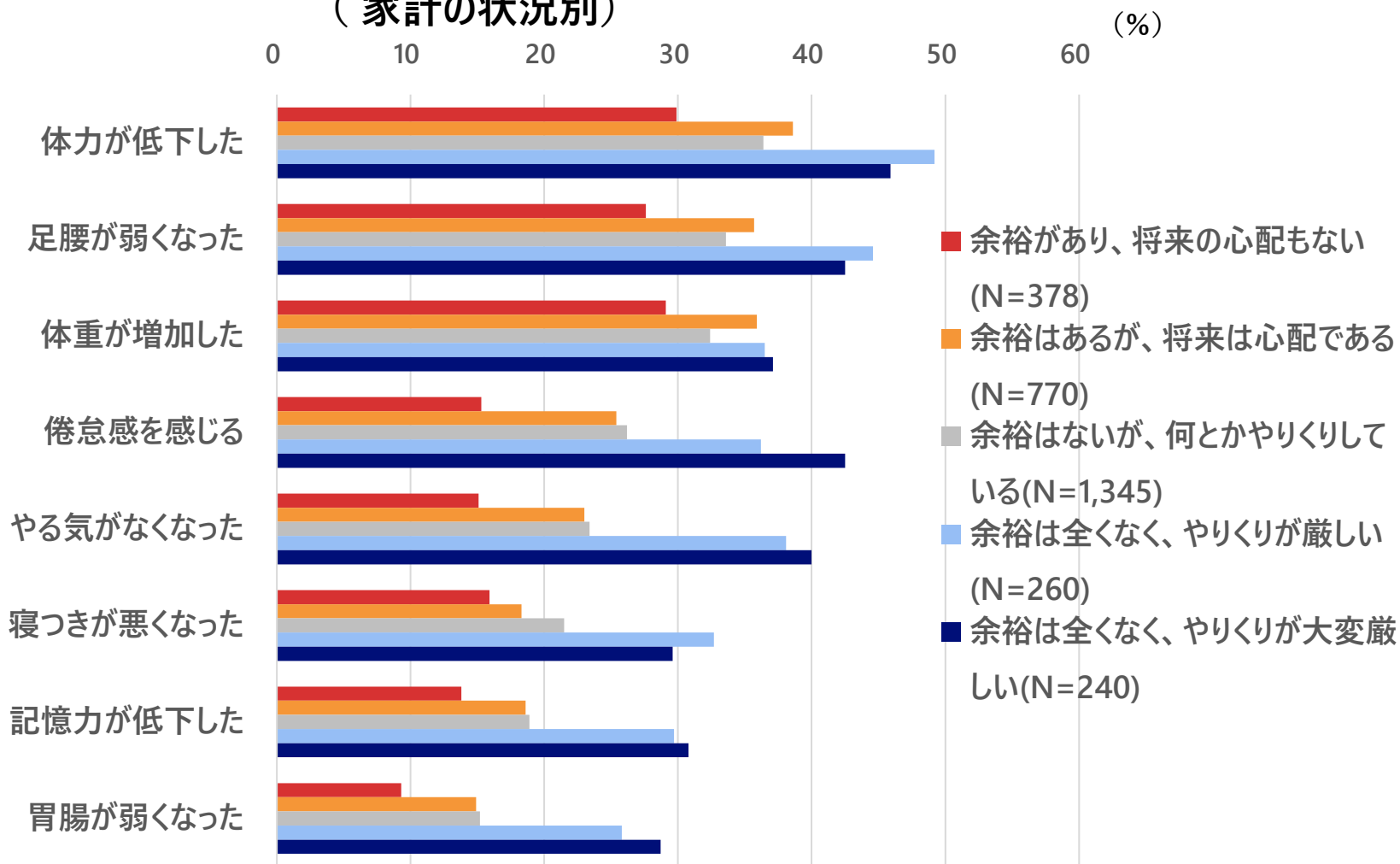
健康への影響では、「体力が低下」「足腰が弱くなった」「体重が増加」の回答が多い。「やる気がなくなった」「寝つきが悪くなった」などメンタル面の回答も少なくない。



1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

健康への影響を家計の状況別にみると、余裕のない人において健康面の大きな影響が生じている。

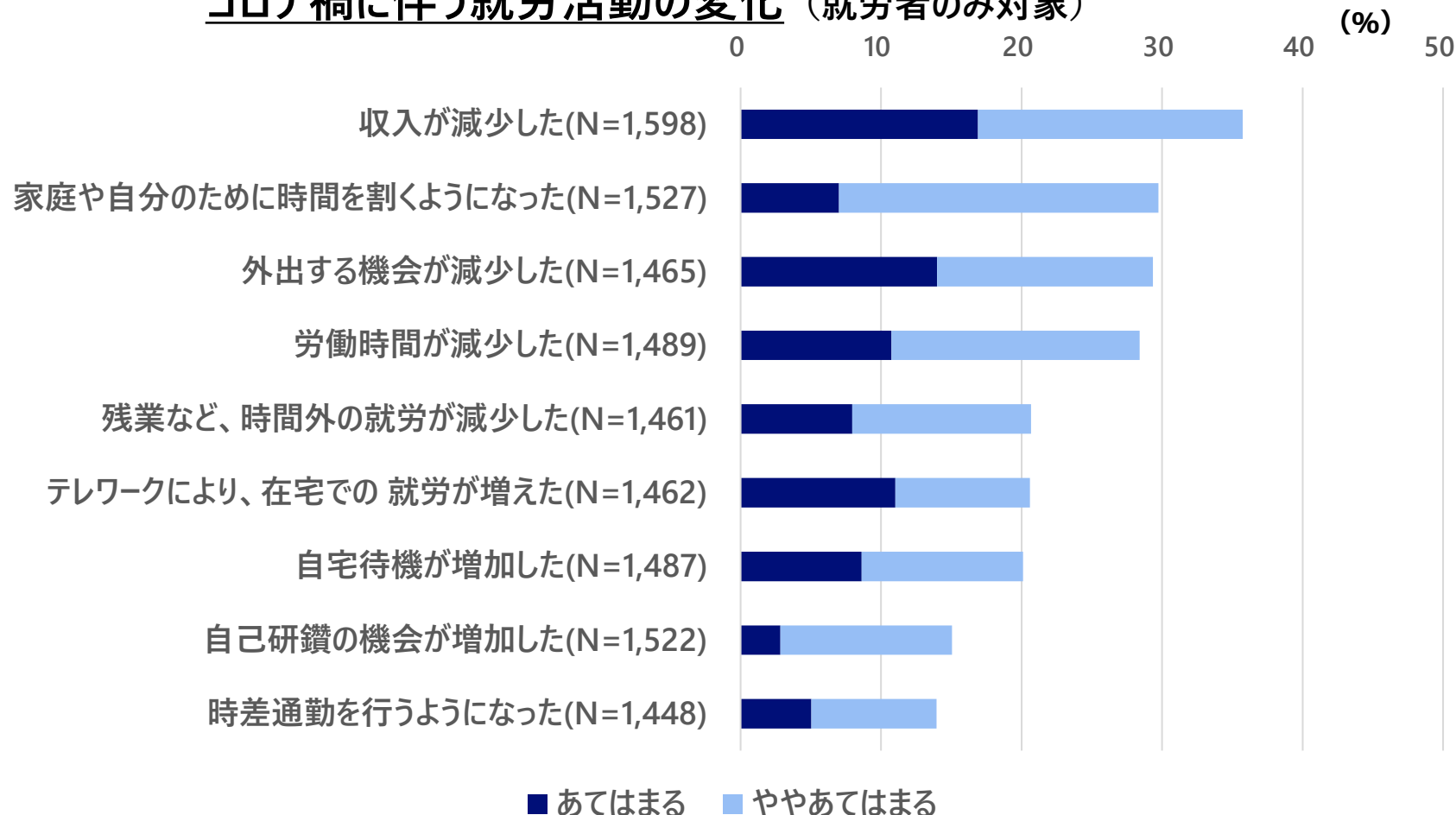
コロナ禍に伴う健康の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）
（家計の状況別）



1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

就労面への影響では、「収入が減少」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」「外出機会が減少」「労働時間が減少」が続く。また、「時間外就労の減少」や「テレワークの増加」も少なくない。

コロナ禍に伴う就労活動の変化（就労者のみ対象）



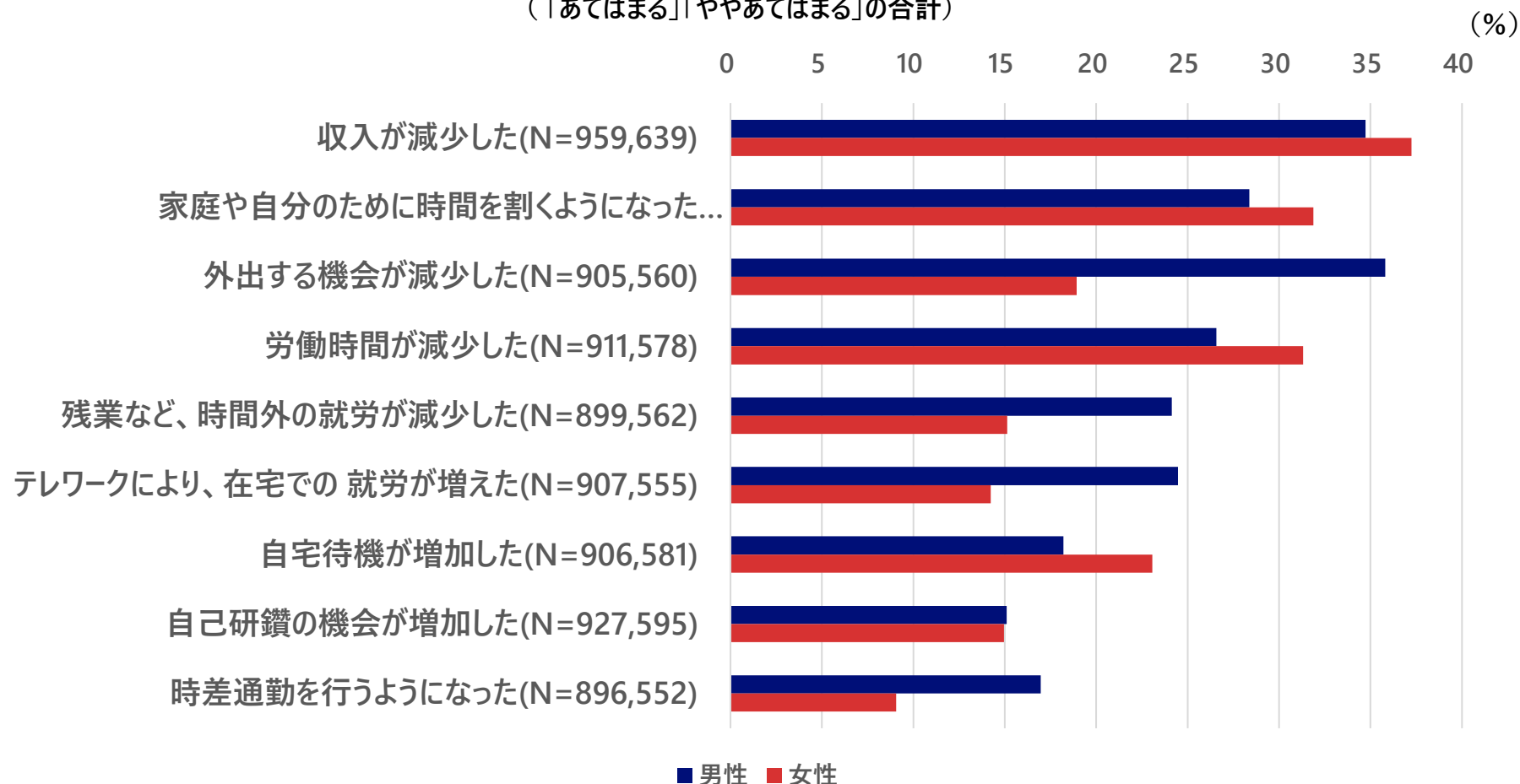
注）設問ごとに「働いていない」と回答した者の数が異なるため、N値は設問ごとに異なる。

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

男女ともに「収入が減少」が多い。「外出機会の減少」や「時間外勤務の減少」「テレワークの増加」は男性に、「労働時間の減少」は女性に多い。

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）



注) 各項目のN値は、左側が男性、右側が女性の数値

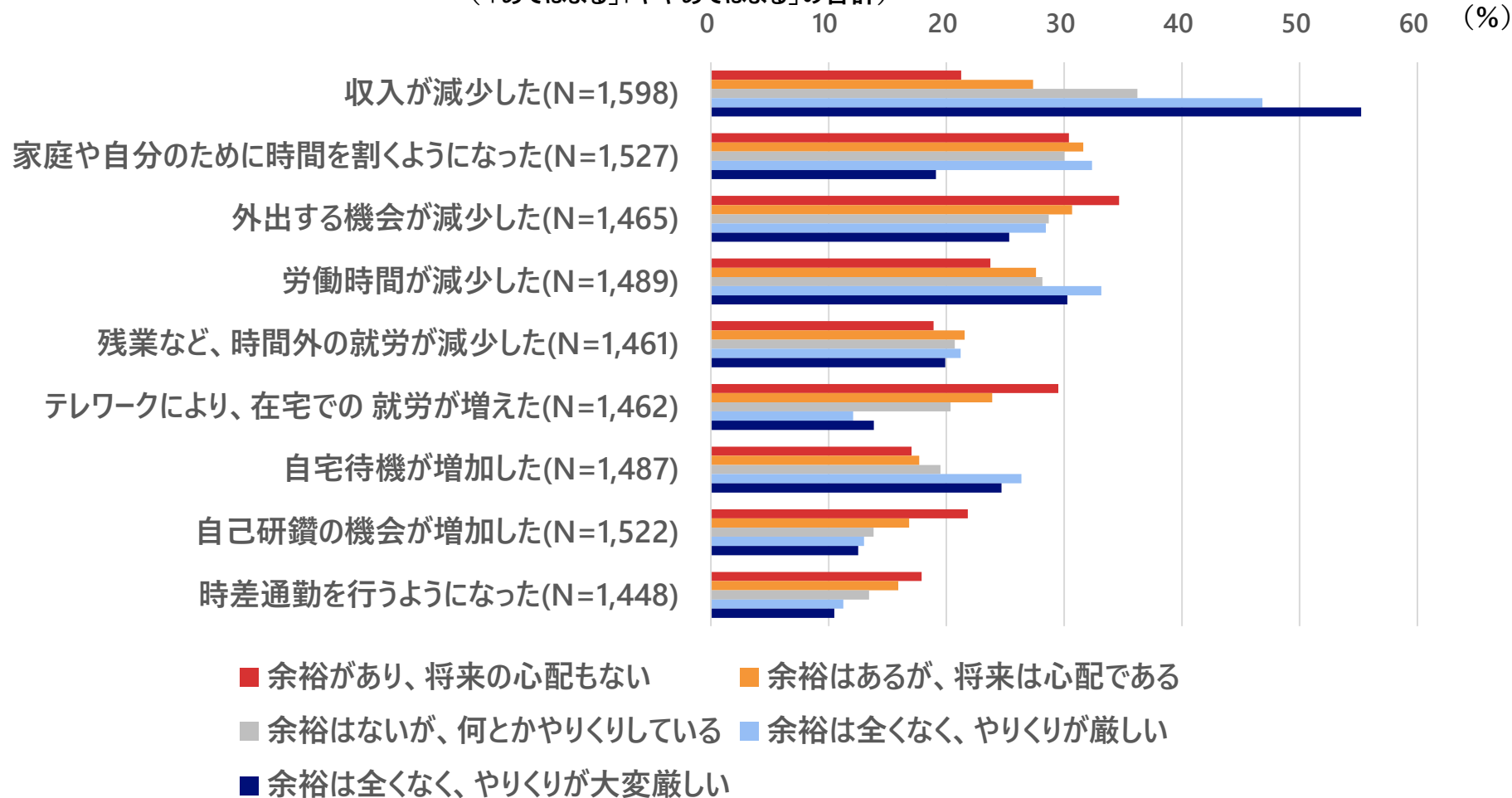
注) 設問ごとに「働いていない」と回答した者の数が異なるため、N値は設問ごとに異なる。

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

家計の状況に余裕がある人は「テレワークの増加」を回答する人が多く、余裕がない人は「収入の減少」を回答する割合が高い。

コロナ禍に伴う就労活動の変化（家計の状況別）（就労者のみ対象）

（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



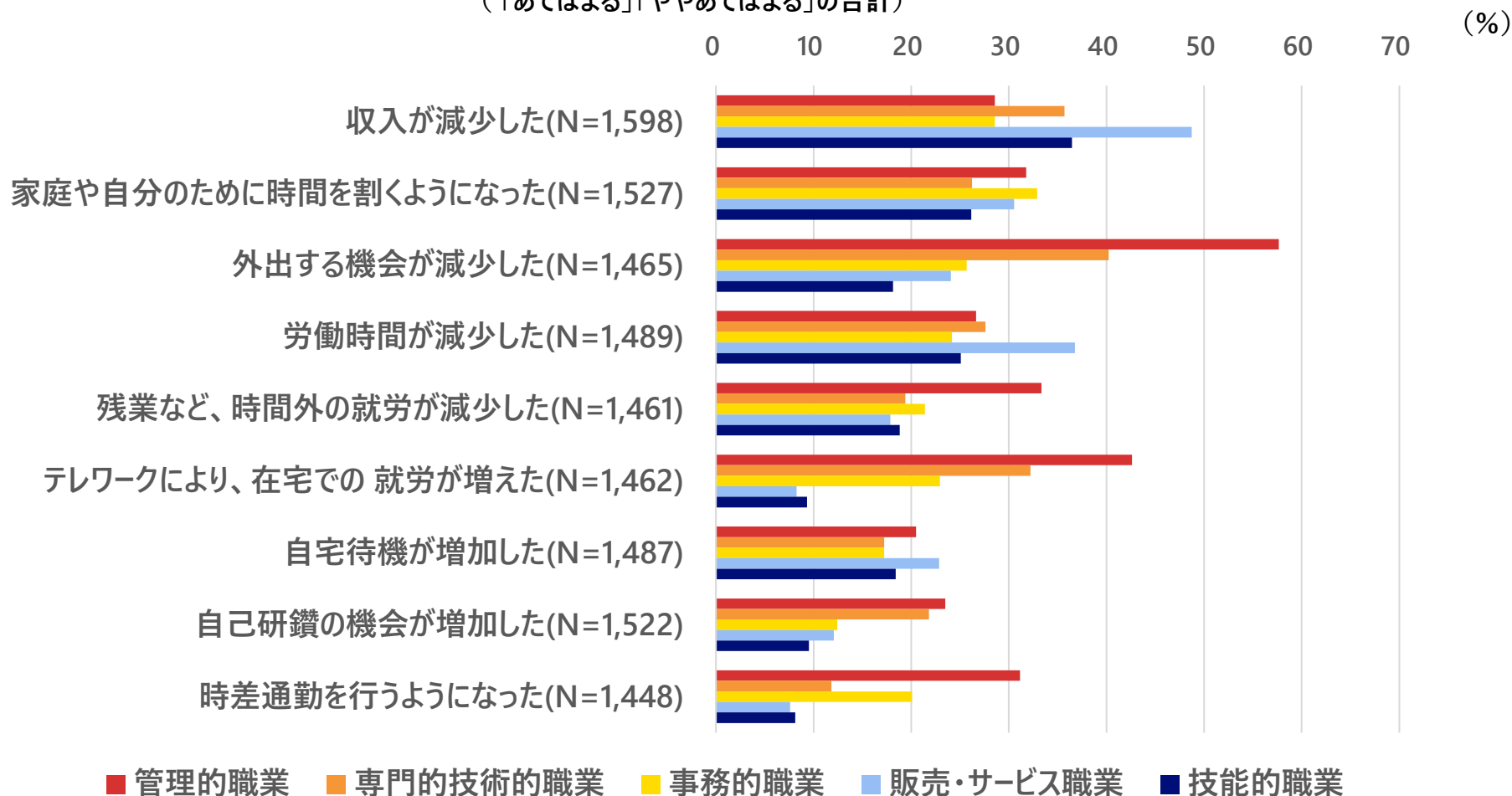
注）設問ごとに「働いていない」と回答した者の数が異なるため、N値は設問ごとに異なる。

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

管理的職業などホワイトカラー職種では「外出の減少」や「テレワークの増加」が増加し、販売・サービス職では「収入の減少」が多いなど、職種によって影響内容が大きく異なっている。

コロナ禍に伴う就労活動の変化（職業別）（就労者のみ対象）

（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



■ 管理的職業 ■ 専門的技術的職業 ■ 事務的職業 ■ 販売・サービス職業 ■ 技能的職業

注) 販売・サービス職業：「販売」「サービス」の職業の合計、 技能的職業：「保安」「農林漁業」「生産工程」「輸送・機械運転」「建設・採掘」「運搬・清掃・包装等」の職業の合計

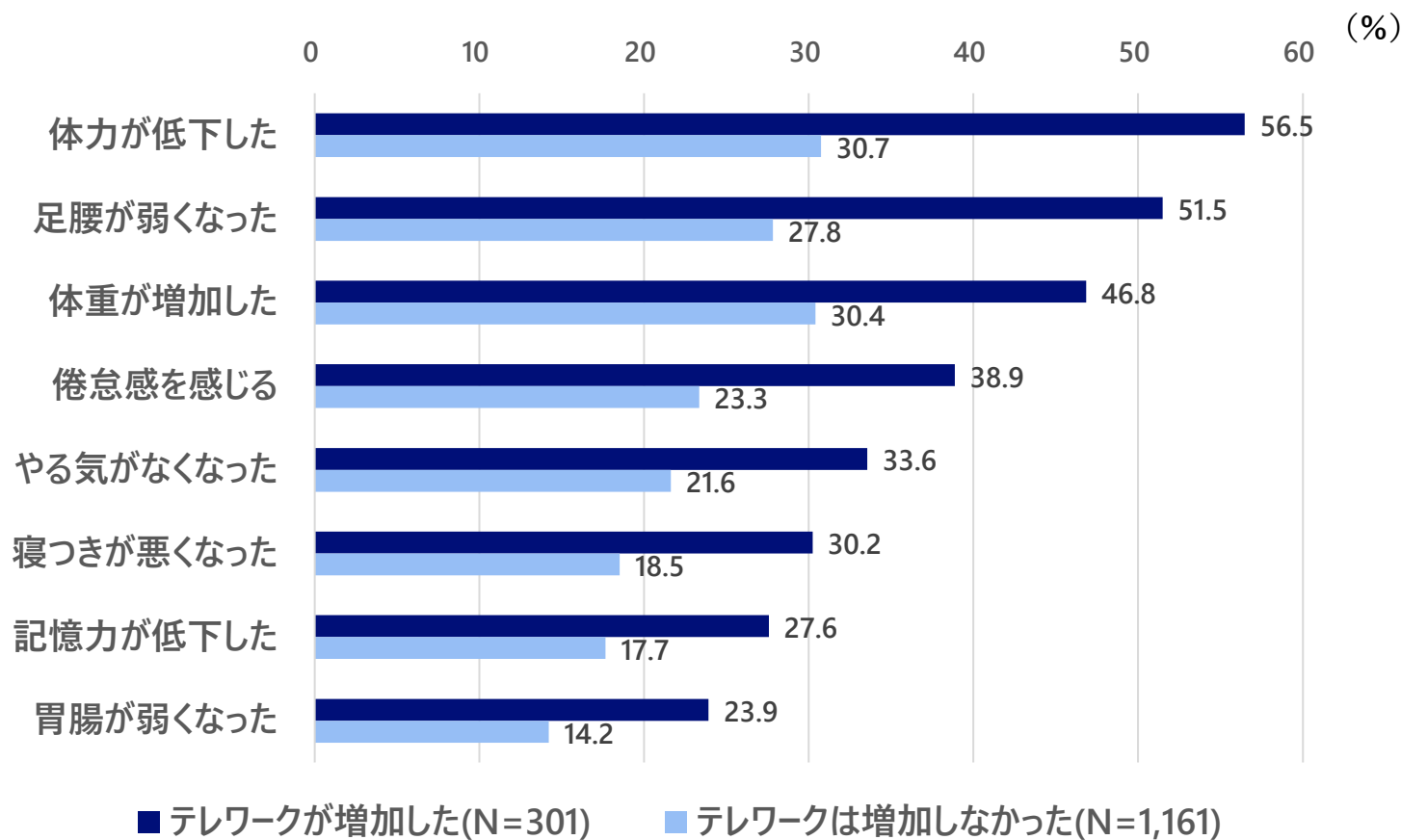
注) 設問ごとに「働いていない」と回答した者の数が異なるため、N値は設問ごとに異なる。

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

テレワーク・在宅勤務が増加した人は、健康面での影響がより顕著に現われている。特に「体力が低下した」「足腰が弱くなった」の回答比率は約2倍の差が生じている。

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」の合計値）



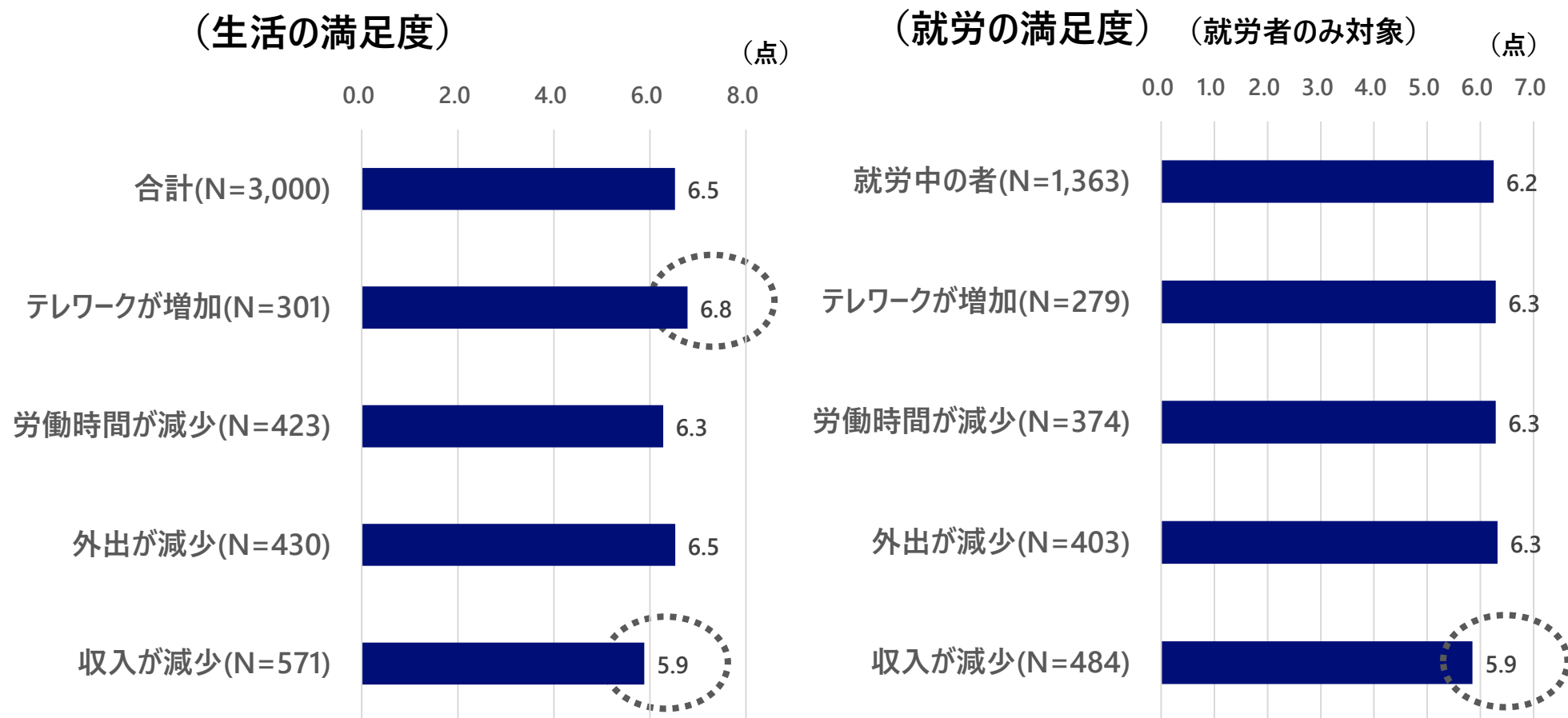
（注）「テレワークが増加した」について「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した者、「あてはまらない」「ややあてはまらない」と回答した者

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

テレワークが増加した人は生活の満足度がやや高い。また、収入の減少は生活の満足度、就労の満足度を共に低下させている。

コロナ禍に伴う働き方の変化が満足度に与えた影響

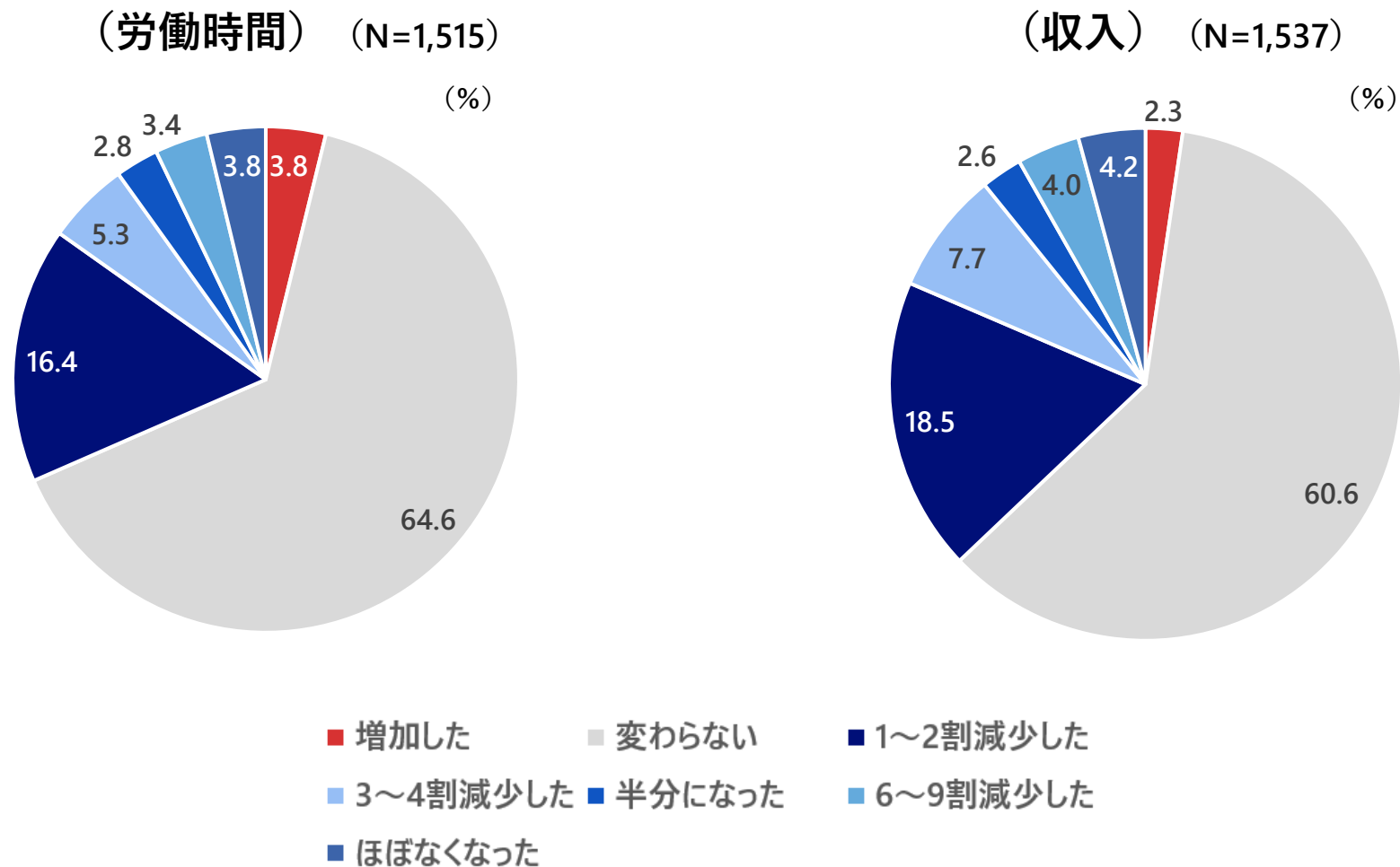
(就労面の影響の各項目について「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した者)



1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

32%の人において労働時間が減少し、37%の人で収入の減少が生じている。労働時間の減少以上に収入減少が生じている。

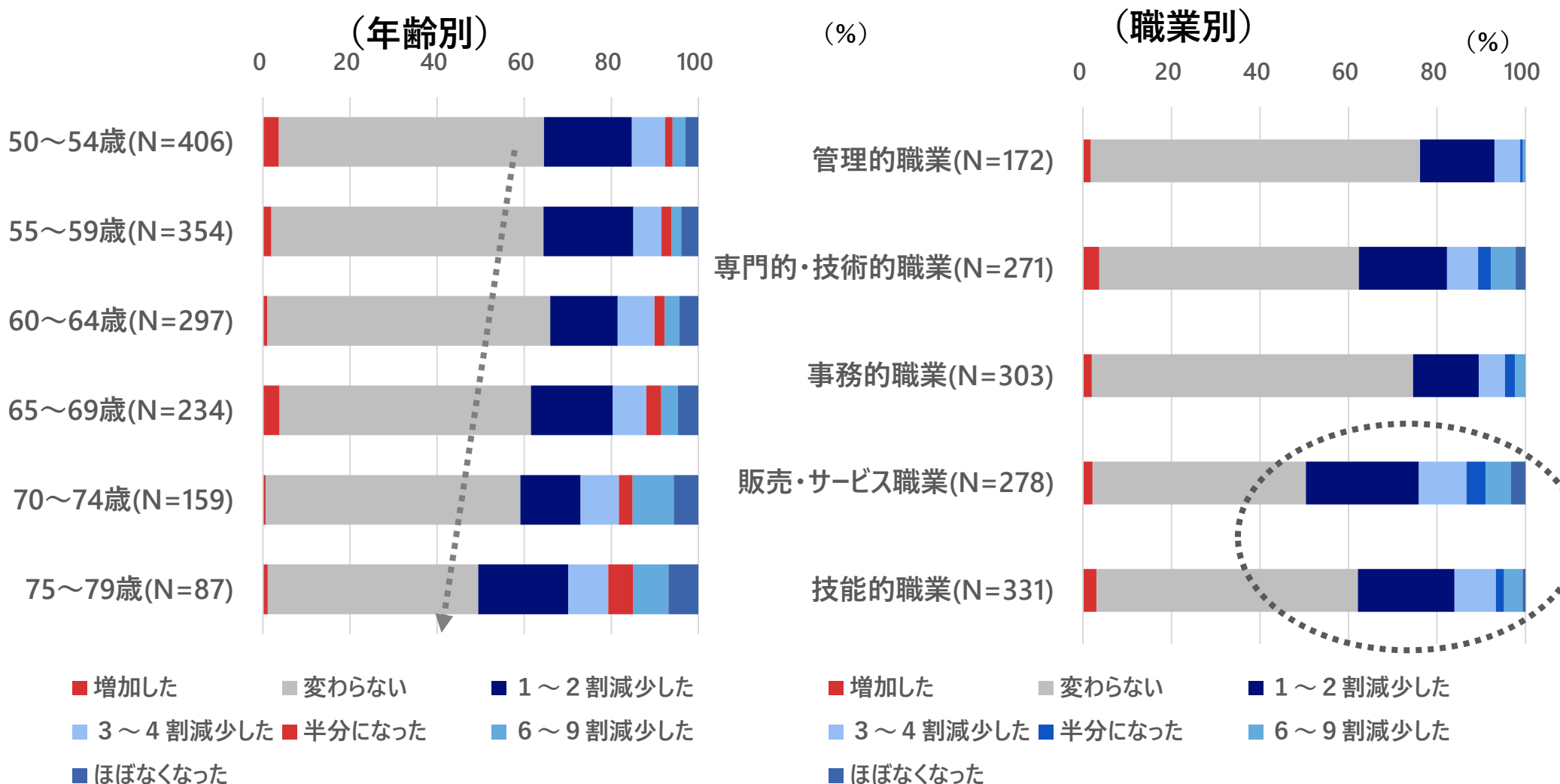
コロナ禍に伴う労働時間・収入の変化（就労者のみ対象）



1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

年齢の高い人ほど収入減の回答が多い。職業別には、ホワイトカラー職種と比較して、販売・サービス職や技能職などのブルーカラー職種において収入源の回答が多い。

コロナ禍に伴う収入の変化（就労者のみ対象）



1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

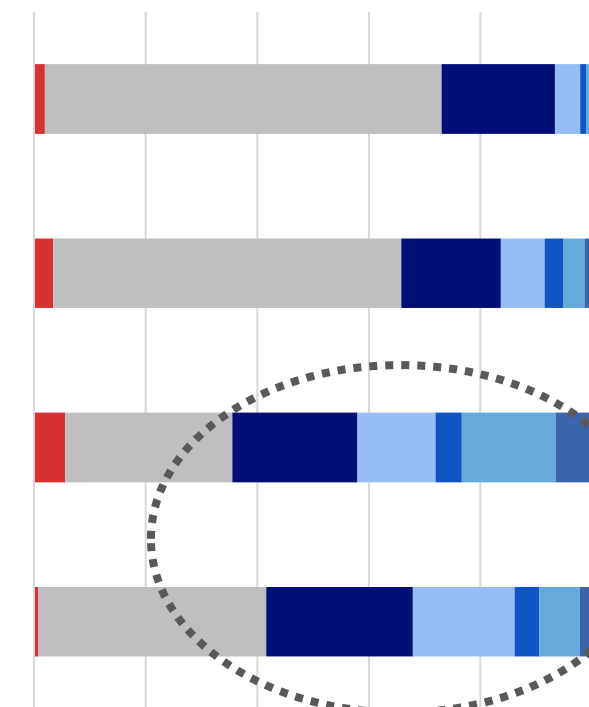
就労形態別にみると、フリーランス・個人事業主や自営業において収入減の回答が多い。家計の状況が厳しい人ほど、収入減の回答が多い。

コロナ禍に伴う収入の変化（就労者のみ対象）

（就労形態別）

（%）

0 20 40 60 80 100

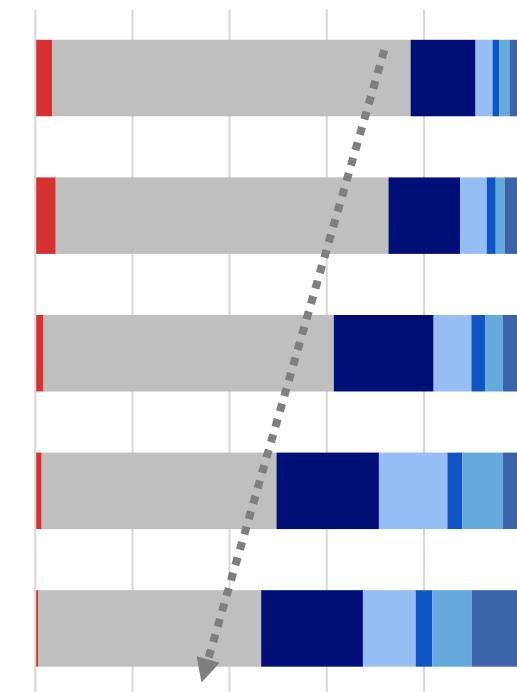


■ 増加した ■ 変わらない ■ 1～2割減少した
 ■ 3～4割減少した ■ 半分になった ■ 6～9割減少した
 ■ ほぼなくなった

（家計の状況別）

（%）

0 20 40 60 80 100

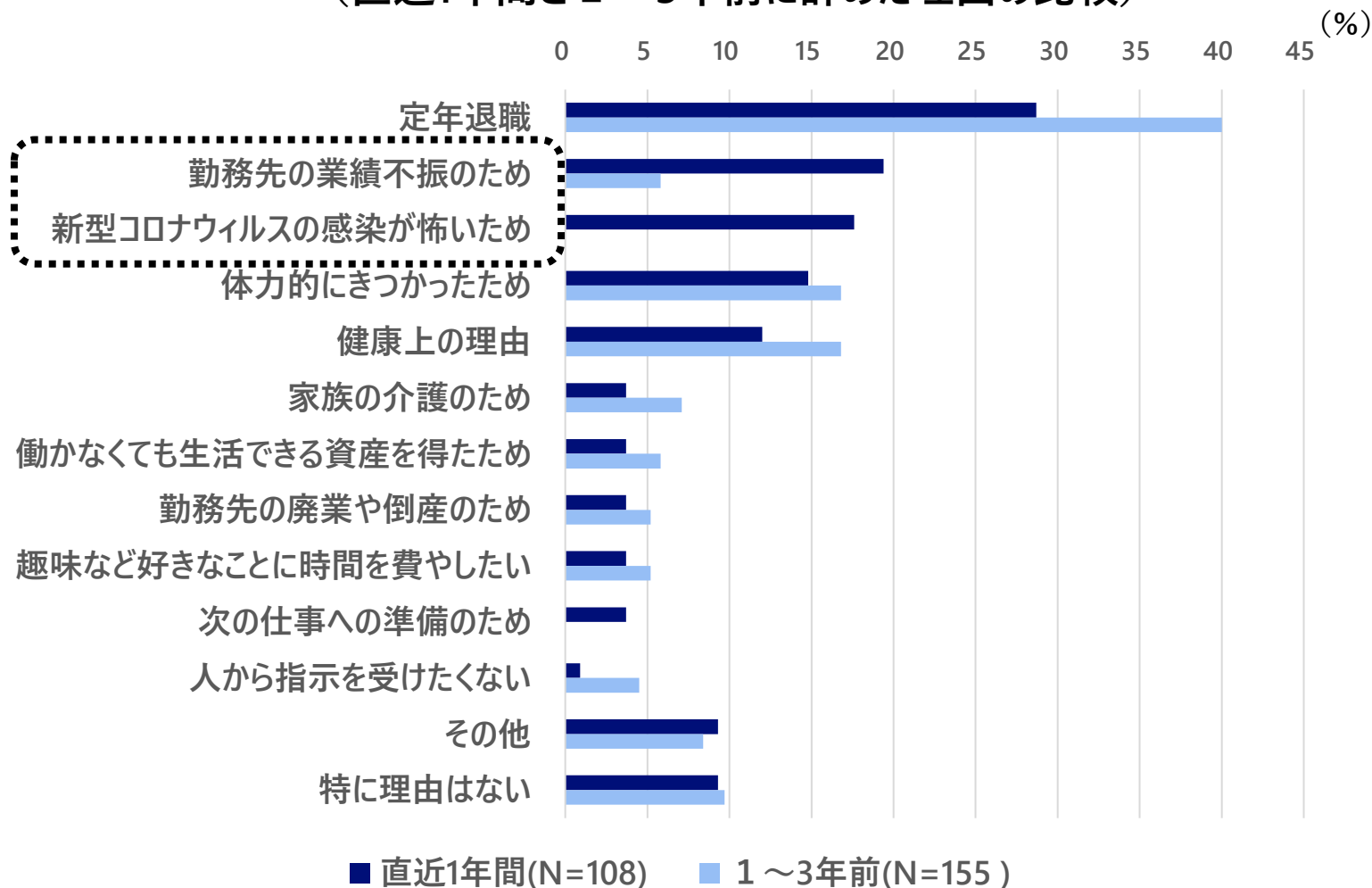


■ 増加した ■ 変わらない ■ 1～2割減少した
 ■ 3～4割減少した ■ 半分になった ■ 6～9割減少した
 ■ ほぼなくなった

1. コロナ禍がシニア世代に与えた影響

直近1年間に就労を辞めた理由では、「感染が怖い」「勤務先の業績不振」などコロナ禍に関連した理由を挙げる者の割合が合わせて4割に及んでいる。

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



01 コロナ禍がシニア世代に与えた影響

02 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

03 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

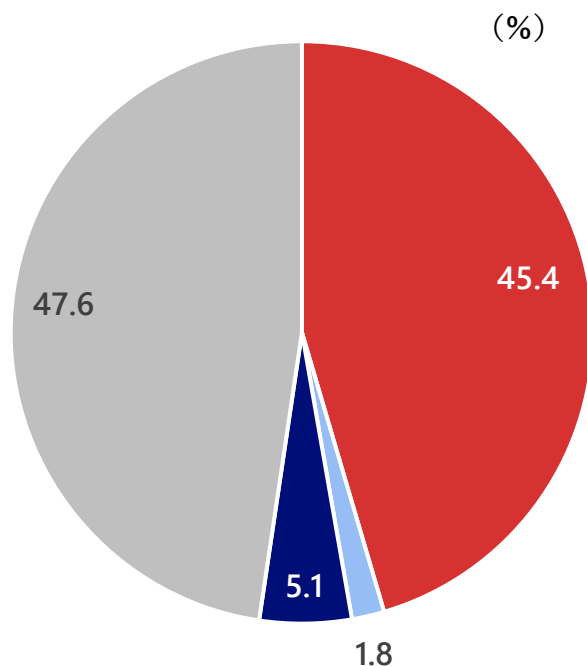
04 シニア世代の就労促進に向けた提言

2. 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

男女ともに50歳代の前半・後半での就労状況に大きな変化はない。50歳代の男性はほぼ全員が働いているが、女性では約半数にとどまっており、潜在的求職者が多い。

就労状況

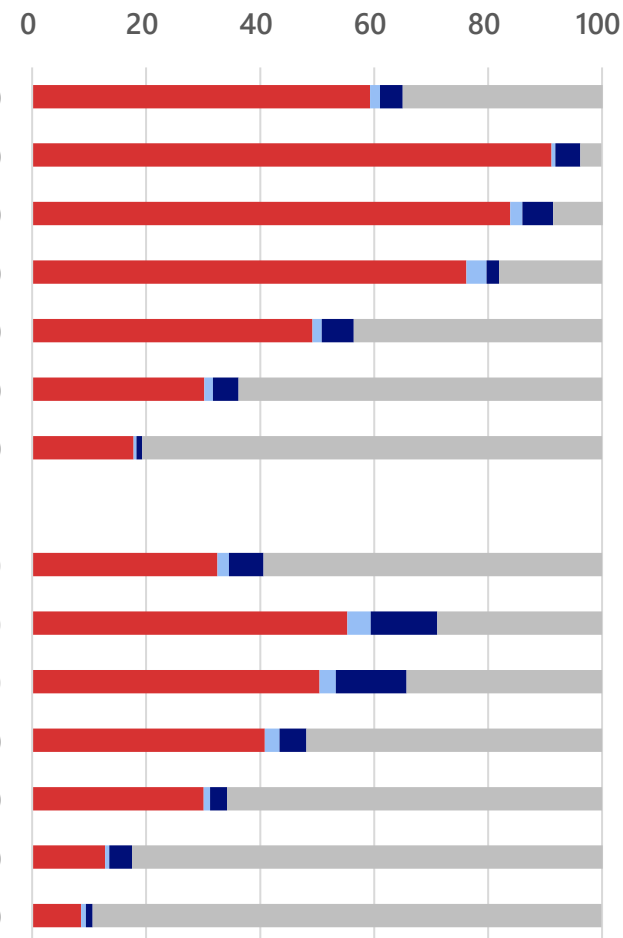
(全体像) (N=3,000)



- 仕事をしている
- 現在は働いていないが、求職活動をしている (求職活動中)
- 現在は求職活動を行っていないが、いずれは働きたいと思っている (潜在的求職者)
- 働きたいとは思わない

(男女年齢別)

(%)



注) 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月より施行され、高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務として企業に課されることになりました。

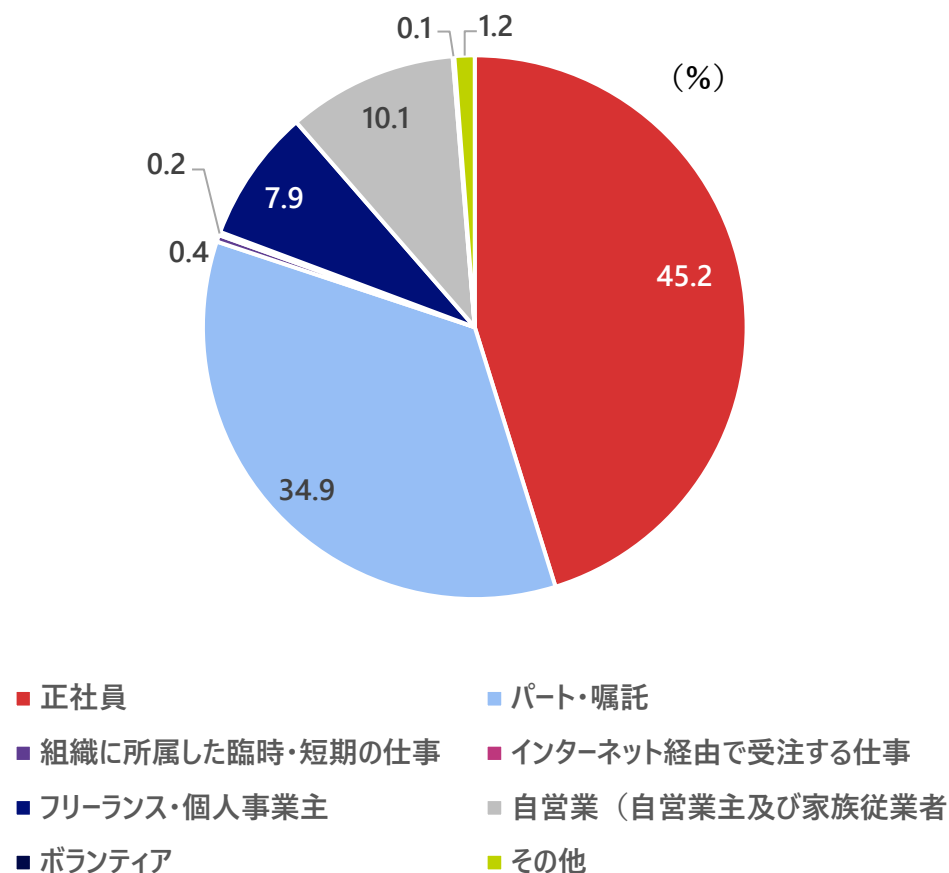
本調査では「70歳雇用延長制度」という表現を用いています。

2. 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

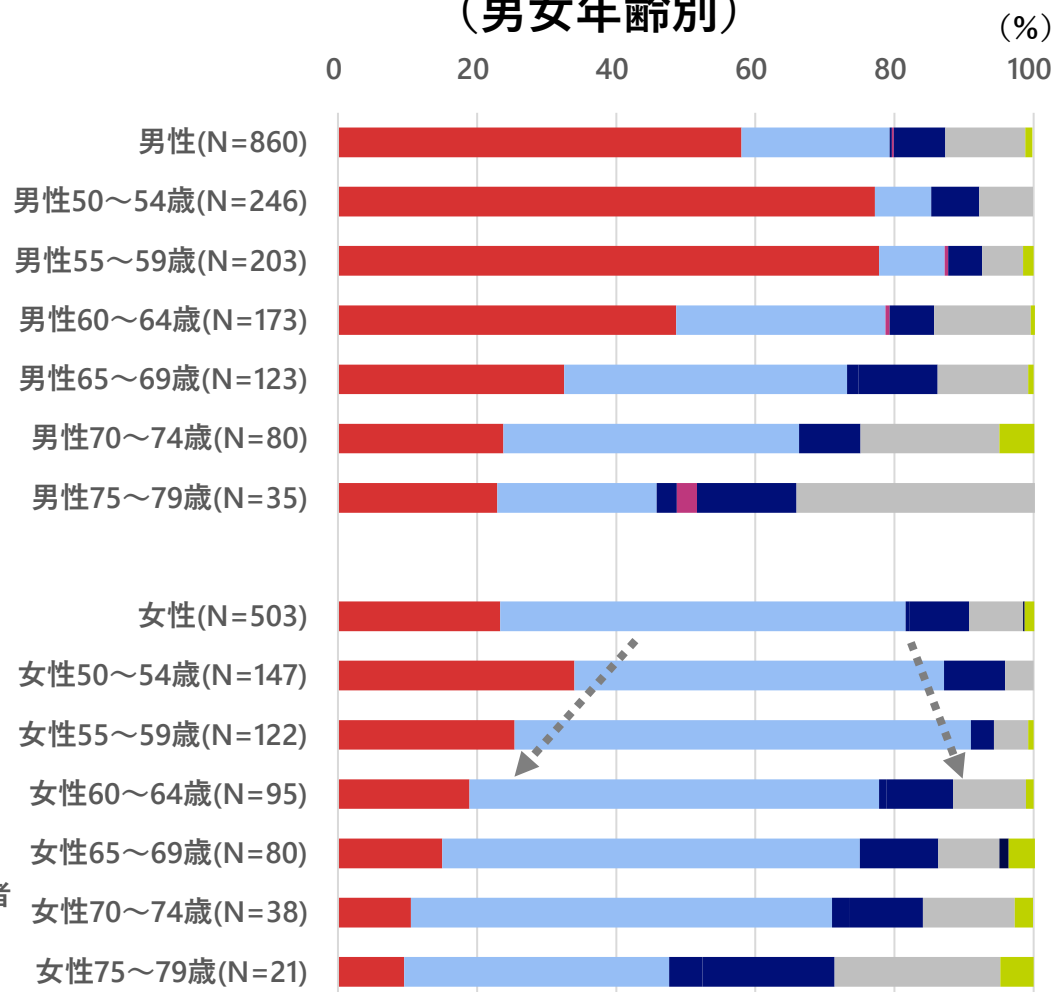
男性の就労形態は、50歳代前半・後半でほとんど差がないが、女性は50歳代の前半から後半にかけて正社員比率が減少し、パート・嘱託の割合が高まっている。

就労形態

(全体像) (N=1,363)



(男女年齢別)



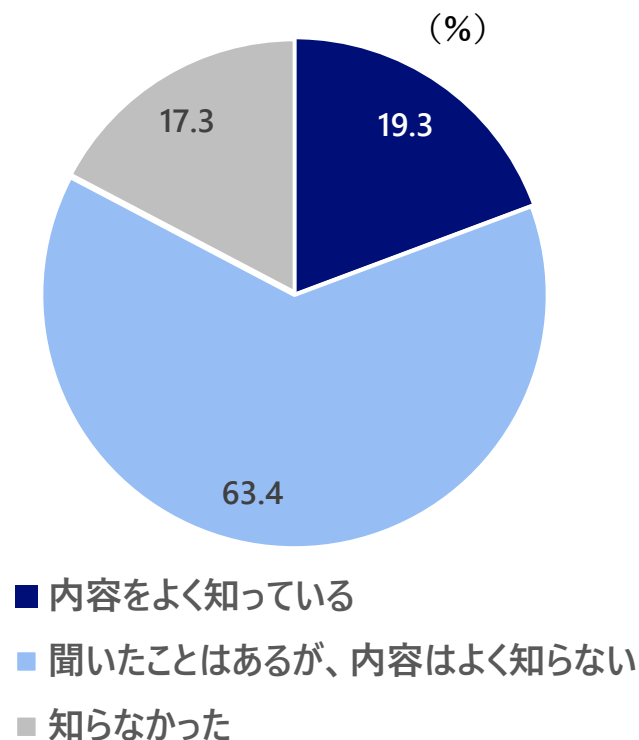
2. 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

制度の認知度は、将来、制度の対象となる男性の50歳代後半から60歳代前半において昨年より上昇したが、女性では、逆に認知度の低下傾向がみられる。

70歳雇用延長制度の認知度

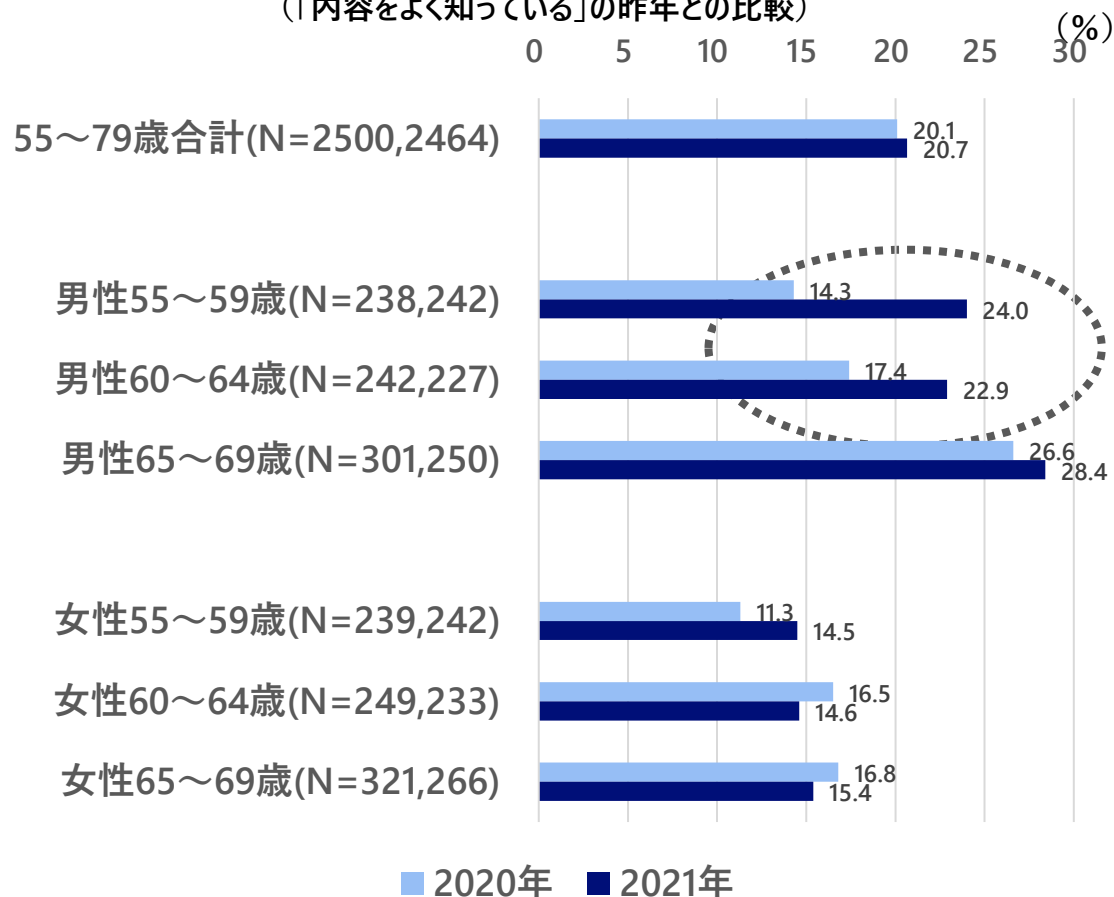
(全体像)

(N=3,000)



(男女年齢別) (昨年との比較)

(「内容をよく知っている」の昨年との比較)



注) 各項目のN値は、左側が2020年、右側が2021年の数値

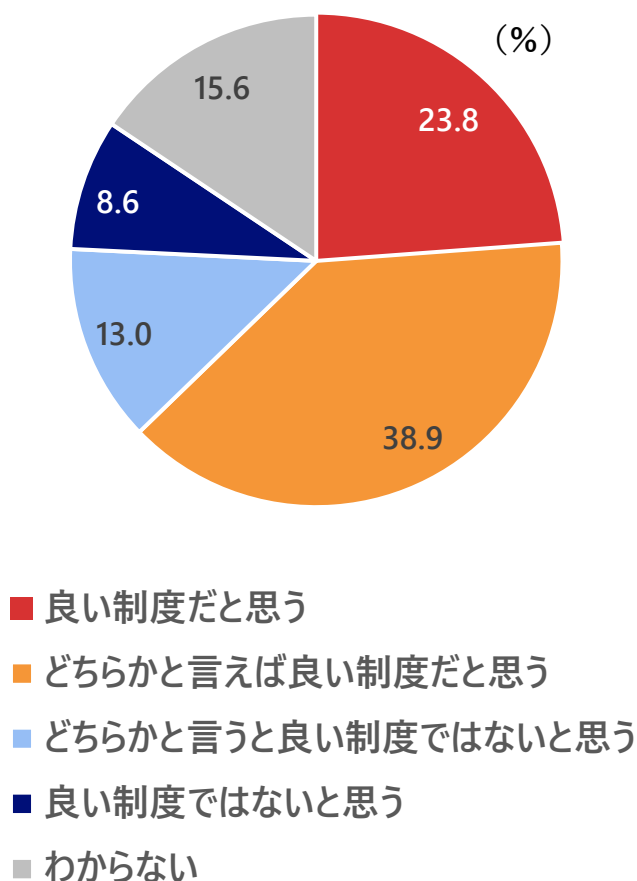
2. 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

制度について、全体の6割強がプラスの評価をしている。男女・年齢を問わず、プラスの評価をする人の割合は昨年よりも増加している。

70歳雇用延長制度の評価

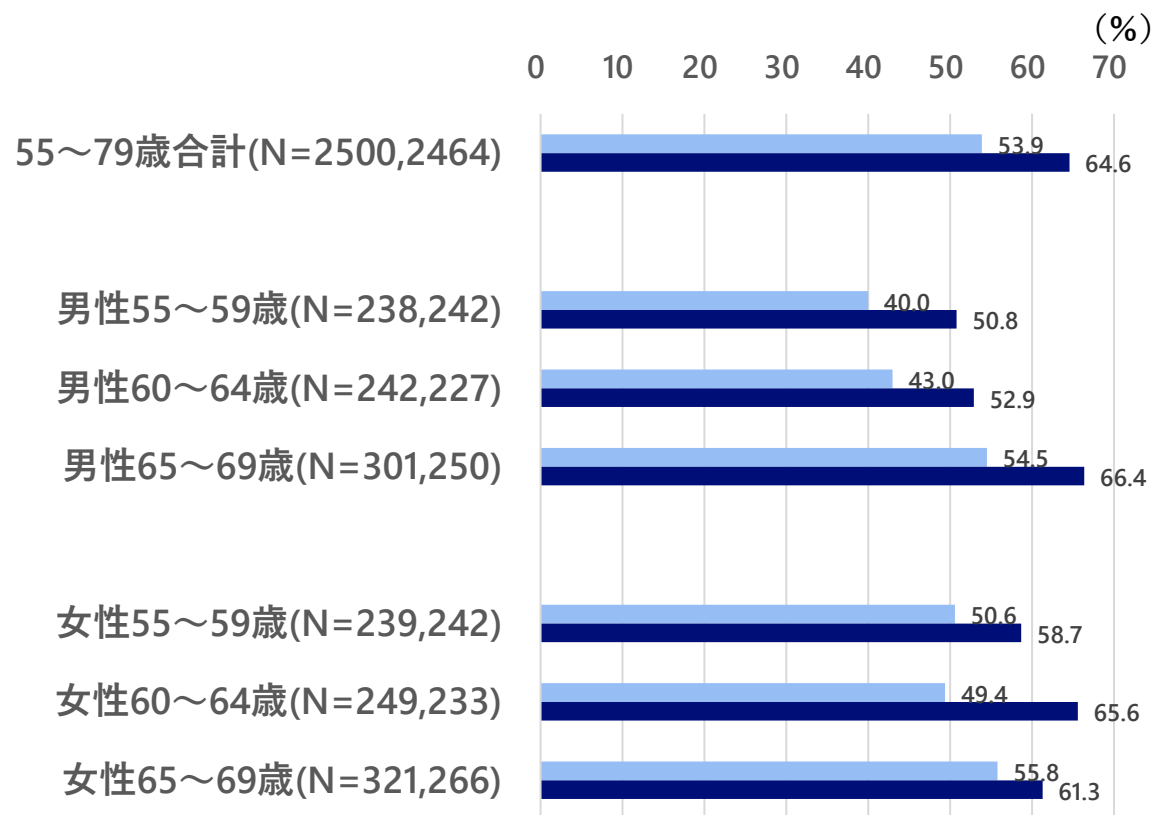
(全体像)

(N=3,000)



(男女年齢別) (昨年との比較)

(「良い制度だと思う」、「どちらかと言えば良い制度だと思う」の合計の昨年との比較)



■ 2020年 ■ 2021年

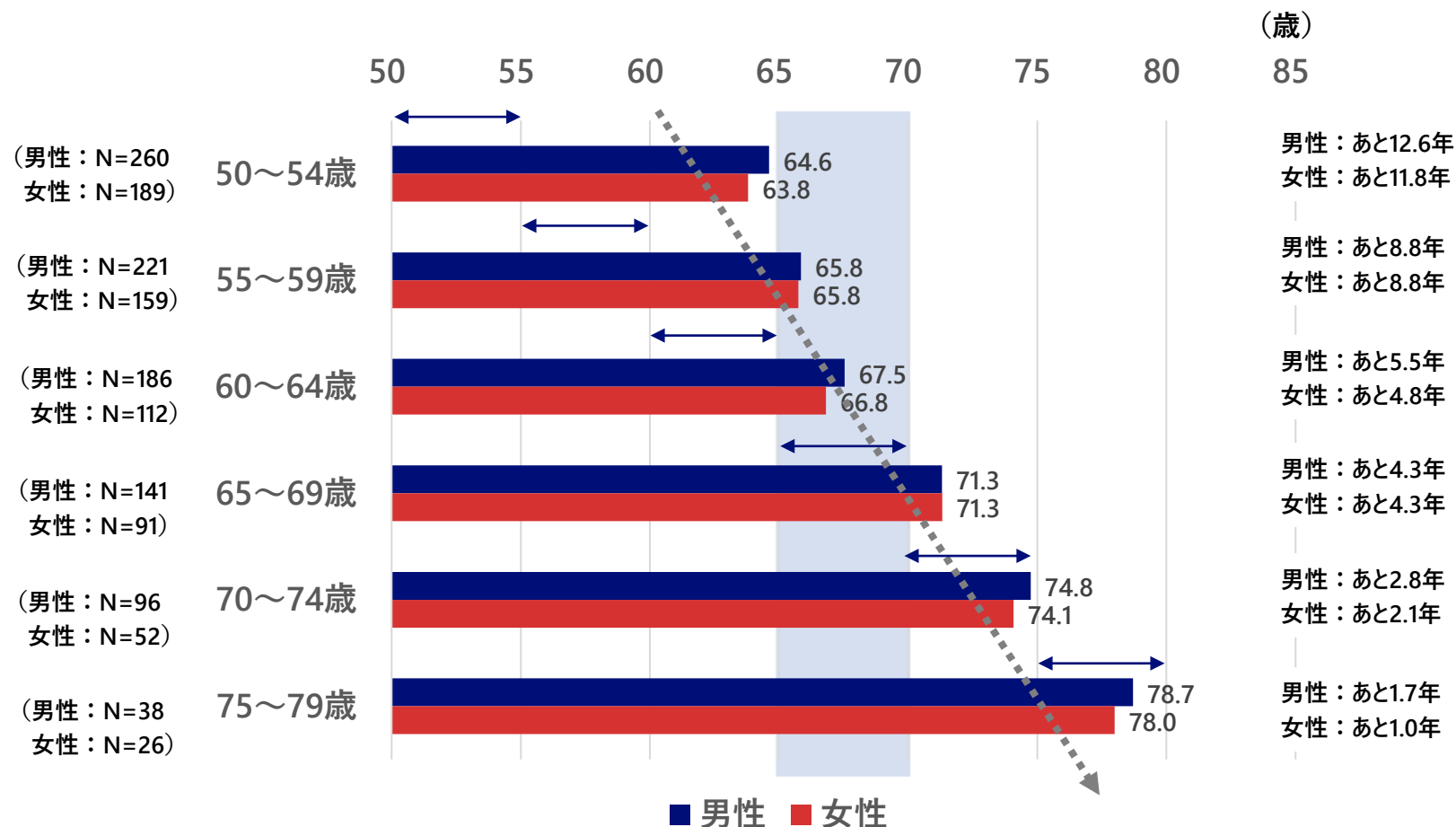
注) 各項目のN値は、左側が2020年、右側が2021年の数値

Copyright (C) NRI Social Information System Services, Ltd. All rights reserved.

2. 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

働きたい年齢は、男女ともに年齢とともに上昇するが、60歳代前半までの人は男女ともに、70歳まで働きたいと考えていない。

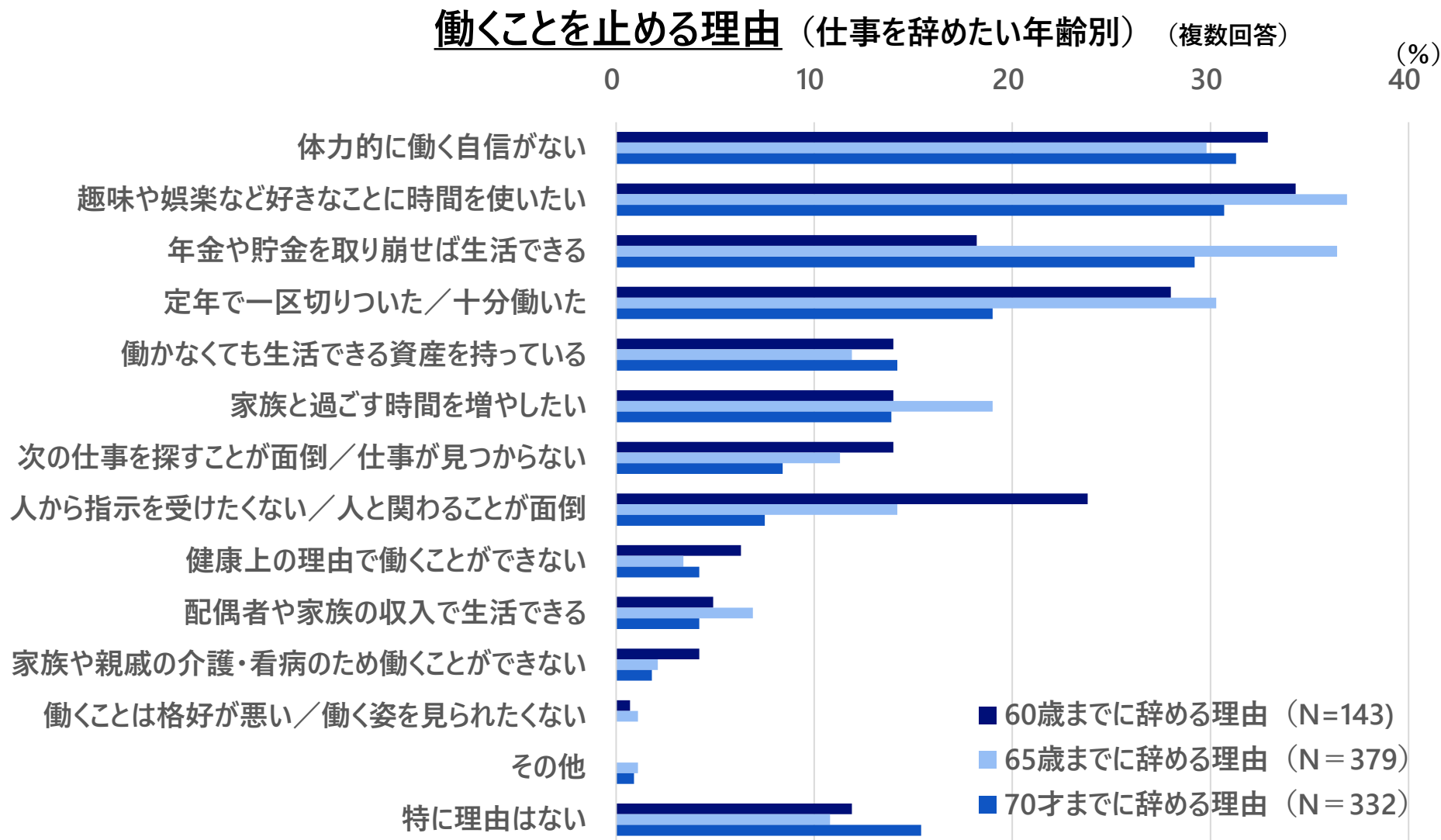
何歳まで働きたいか（男女・年齢別）



(注) 就労中、求職中、潜在的求職者が対象

2. 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

65歳までに働くことを止める理由は、「定年で一区切り」「年金や貯金で生活できる」「趣味や娯楽に時間を使いたい」のほか、「体力的に働く自信がない」も多い。

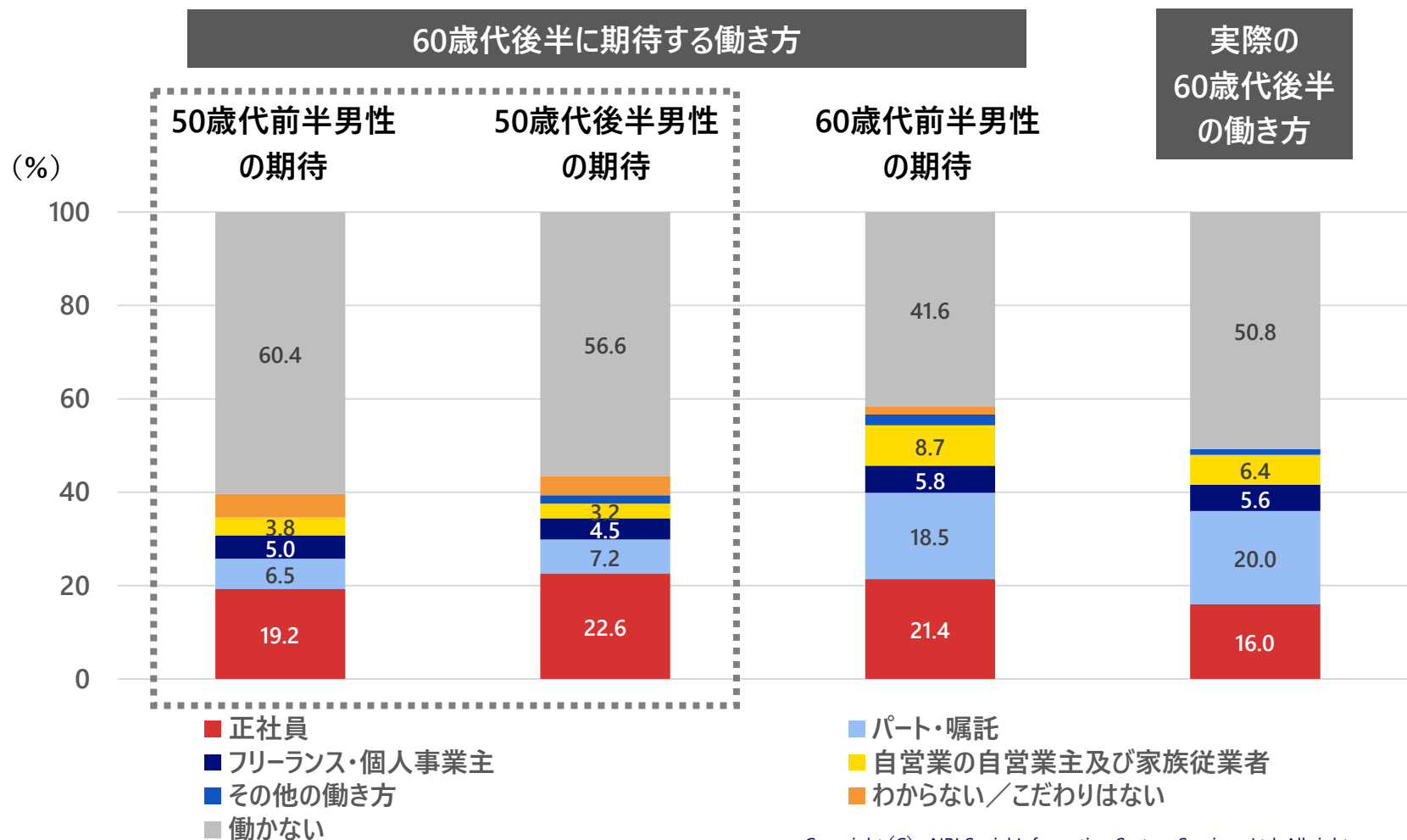


(注) 就労中、求職中、潜在的求職者が対象

2. 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

50歳代男性が考える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。

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)

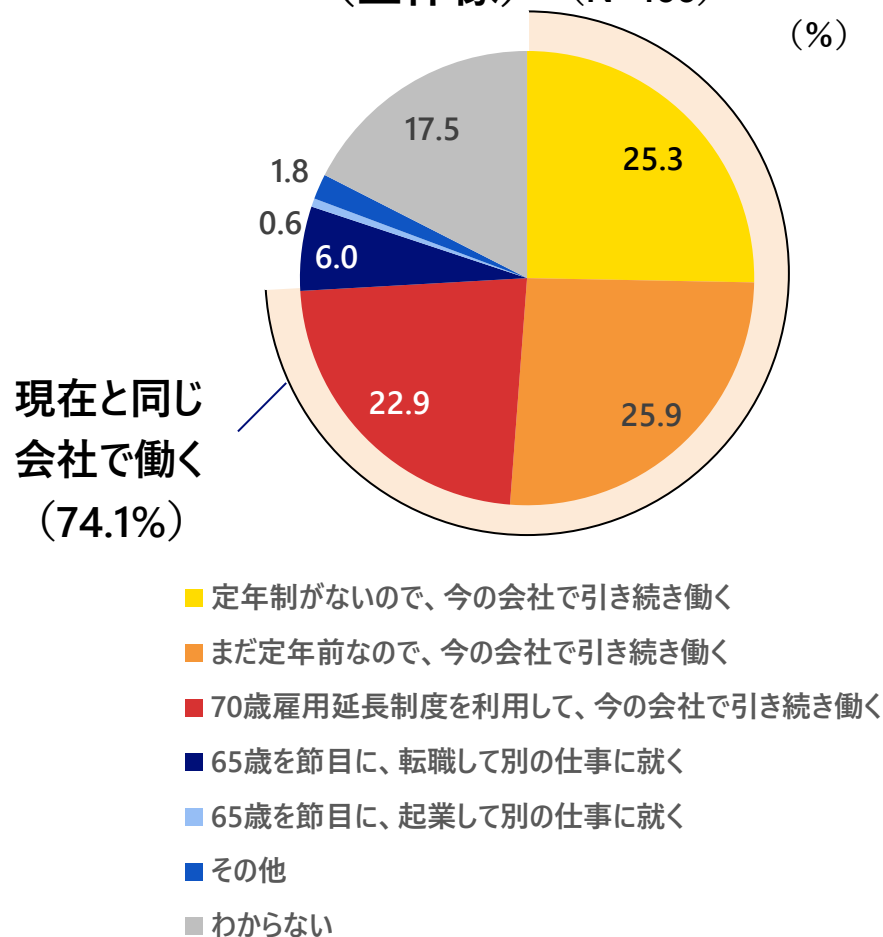


2. 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

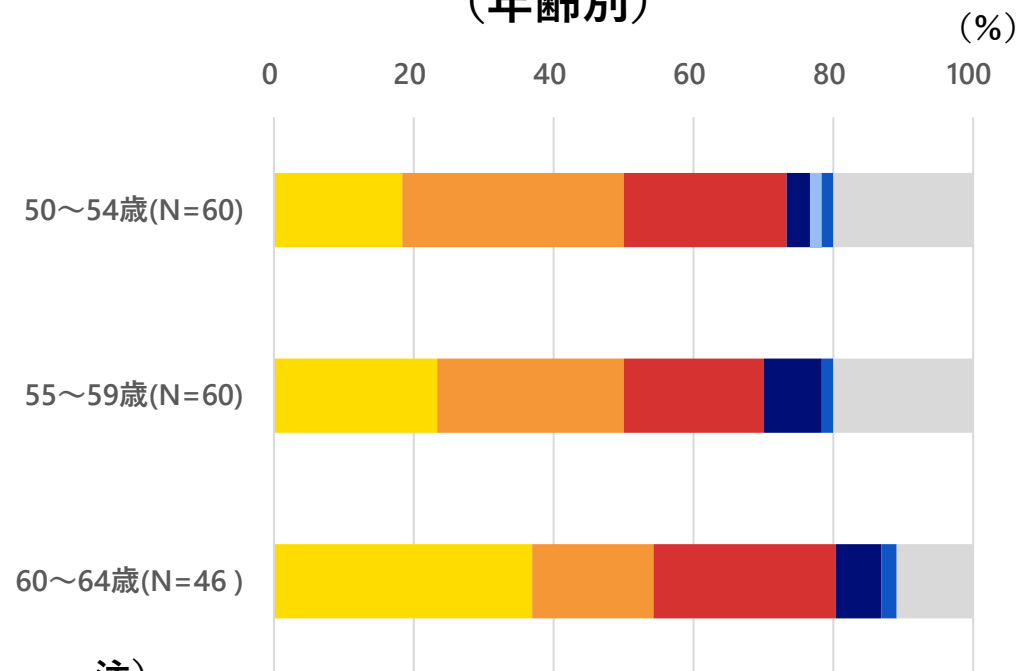
50歳～64歳の就労者が考える60歳代後半の正社員としての働き方では、約3/4が現在と同じ会社で引き続き働きたいと考えている。制度の利用対象者は、その約1/3である。

60歳代後半の正社員としての働き方（

50～64歳の就労者のうち60歳代後半も正社員として働きたいと考えている人が対象）
（全体像）（N=166）



（年齢別）



注)

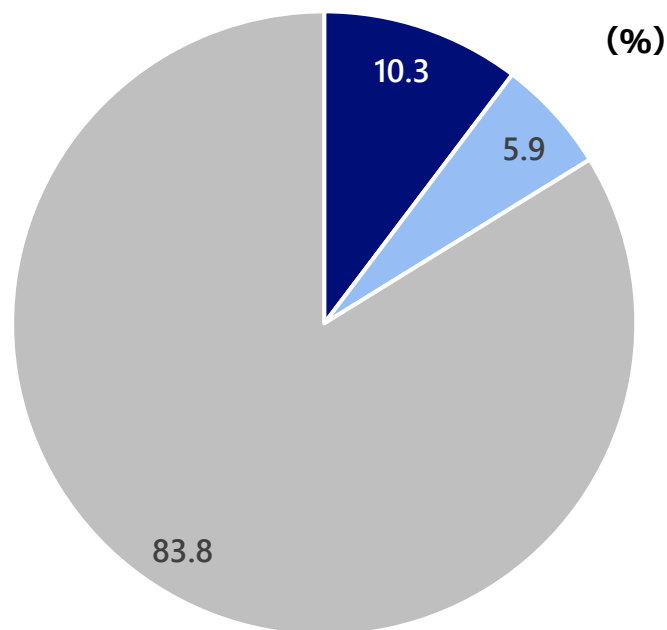
現在50～64歳の就労中もしくは就労希望の方で、60歳代後半に正社員として働きたいと考えている方を対象

2. 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

兼業・副業は、就労しているシニア世代の約1割が実施している。男性では60歳代後半から70歳代前半で実施している割合が若干高い。

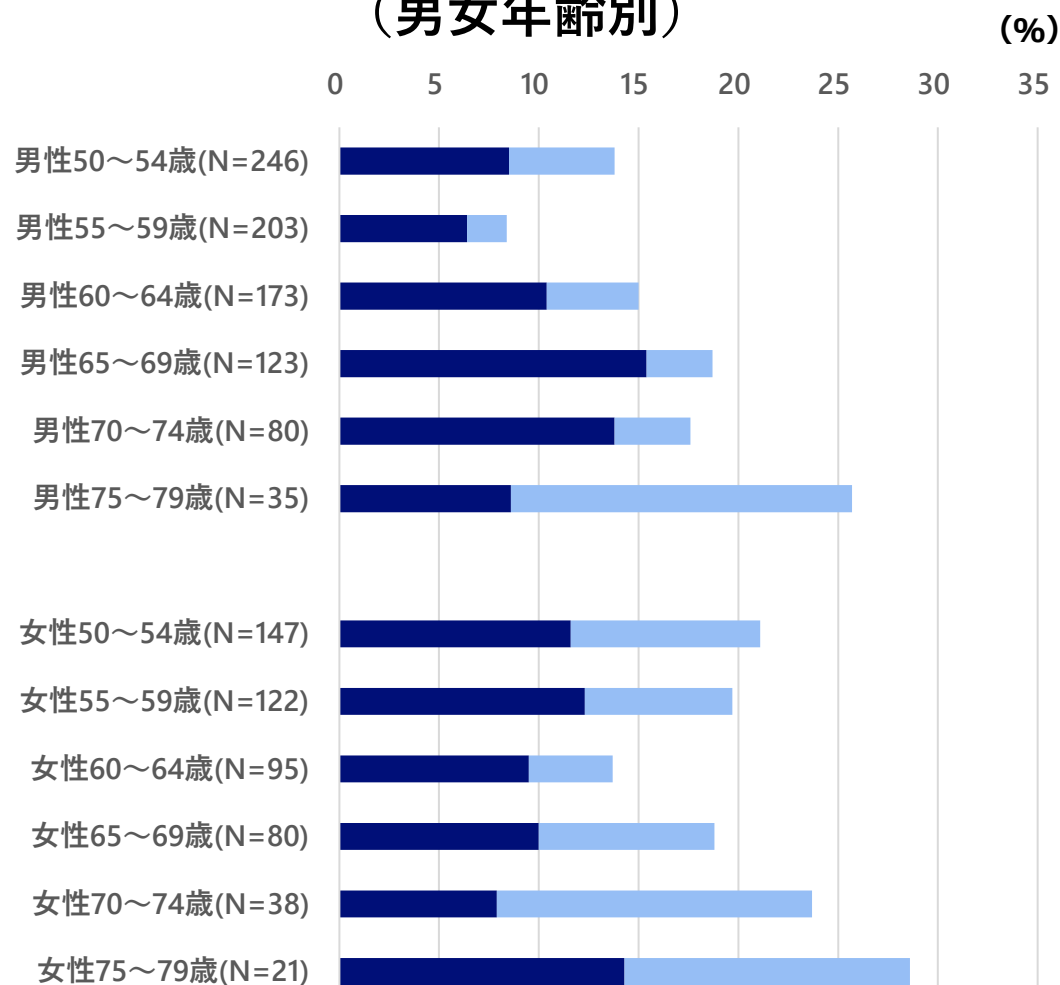
兼業・副業の実施状況（就労者のみ対象）

（全体像）（N=1,363）



- 現在、兼業・副業を行っている
- 過去に兼業・副業を行ったことがある
- 兼業・副業は行っていない

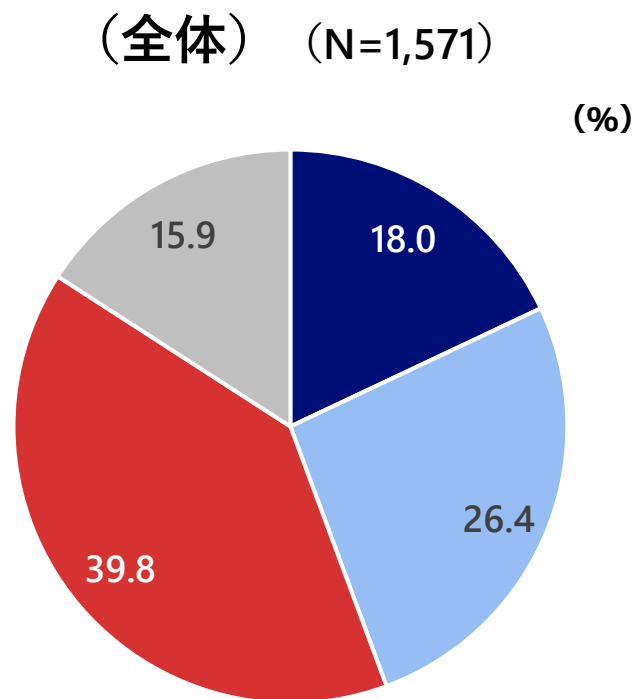
（男女年齢別）



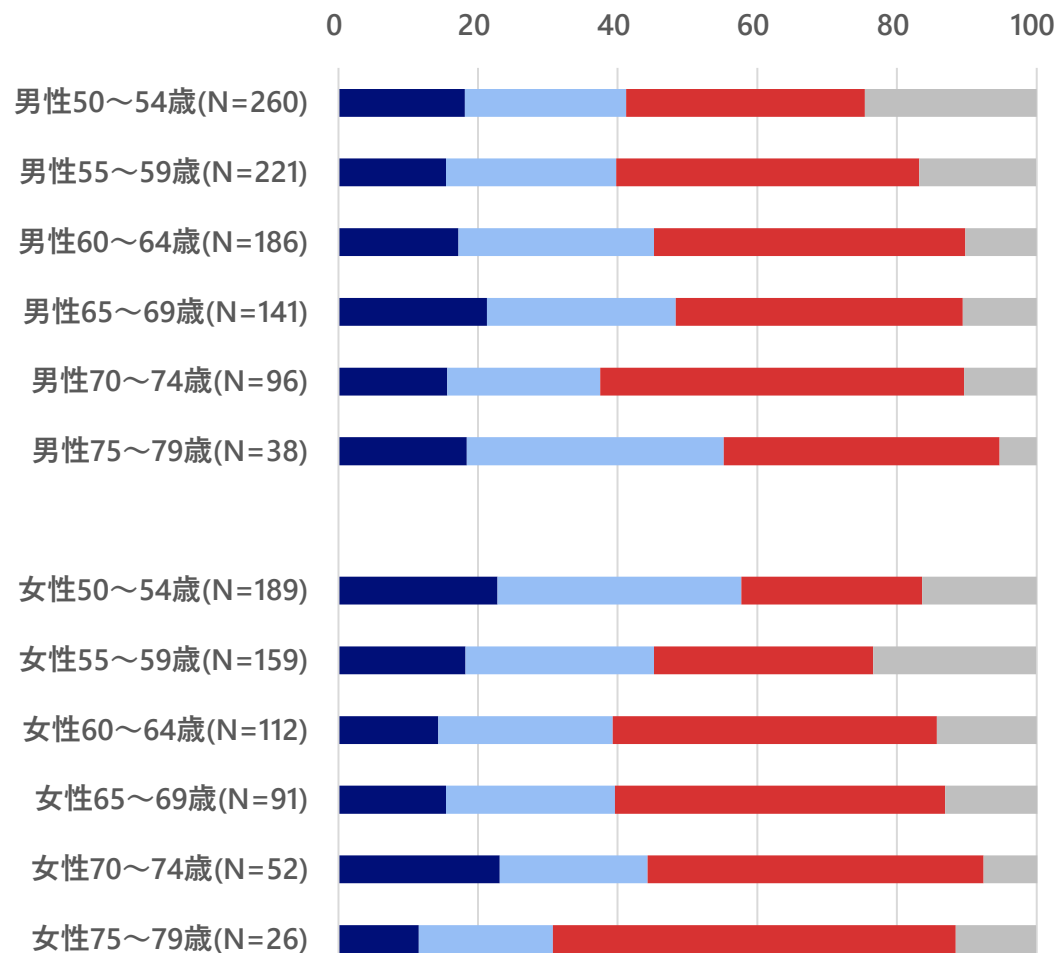
2. 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

今後の兼業・副業については、「行いたい」「関心がある」を合わせると約45%に及んでおり、関心度が高い。女性は年齢が高くなると関心度が下がる。

兼業・副業への希望（就労者のみ対象） （男女年齢別）



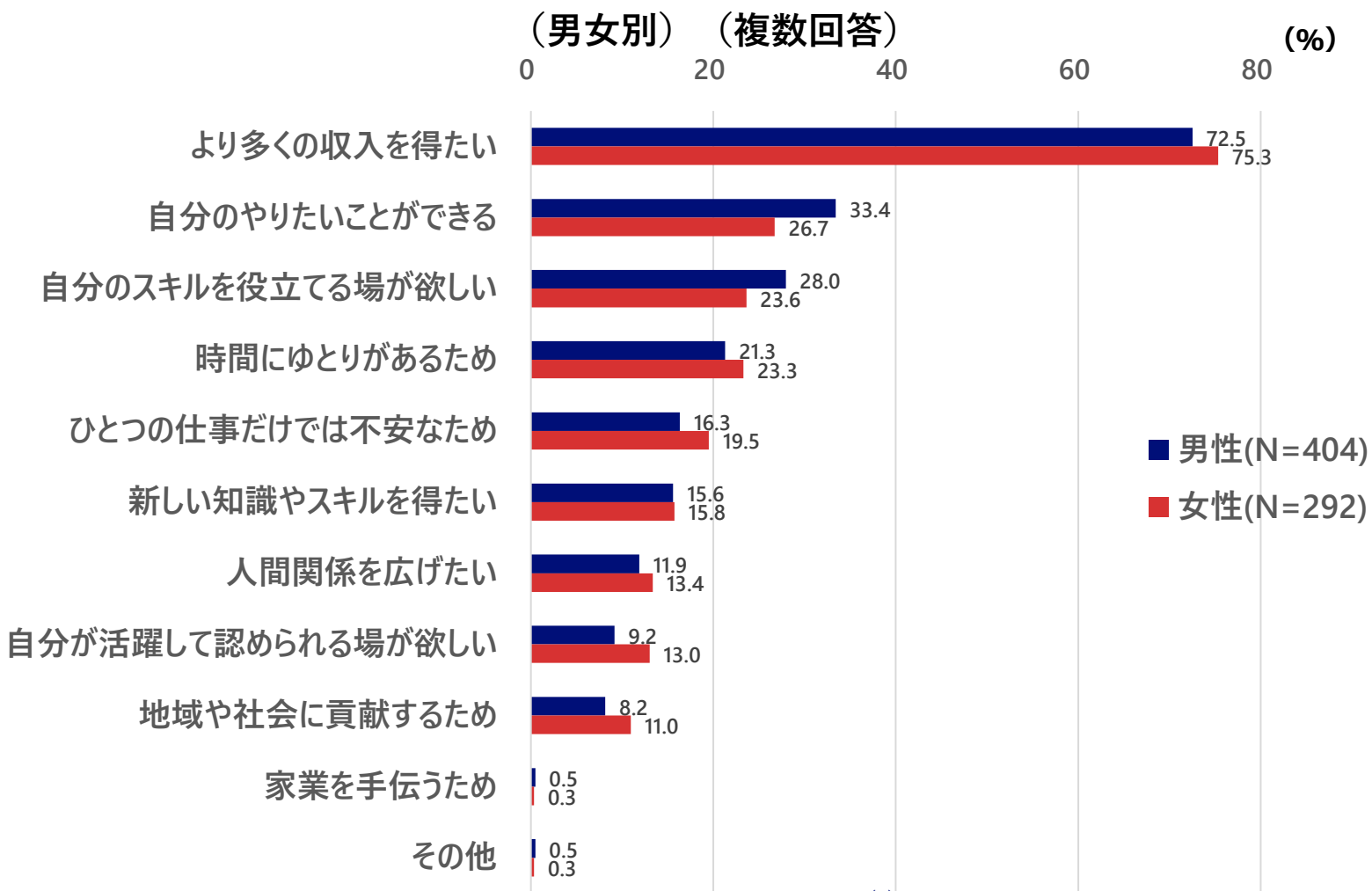
- 兼業・副業を行いたい
- 行うかどうか分からないが関心はある
- 兼業・副業は行わない
- よくわからない



2. 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

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」「時間にゆとりがある」も多い。

兼業・副業を希望する理由（兼業・副業を希望する人及び関心がある人が対象）



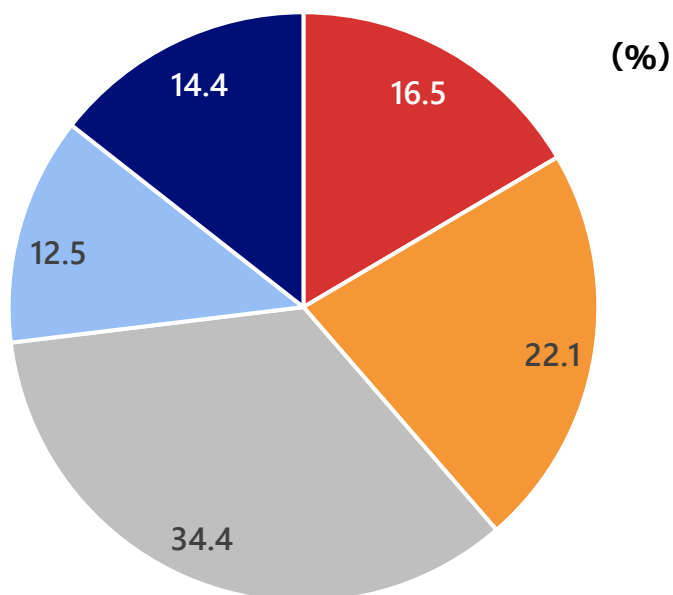
2. 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

4割以上が兼業・副業の際に現在と関係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、年齢とともに上昇する傾向にある。

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・副業を行いたい人及び関心がある人が対象）

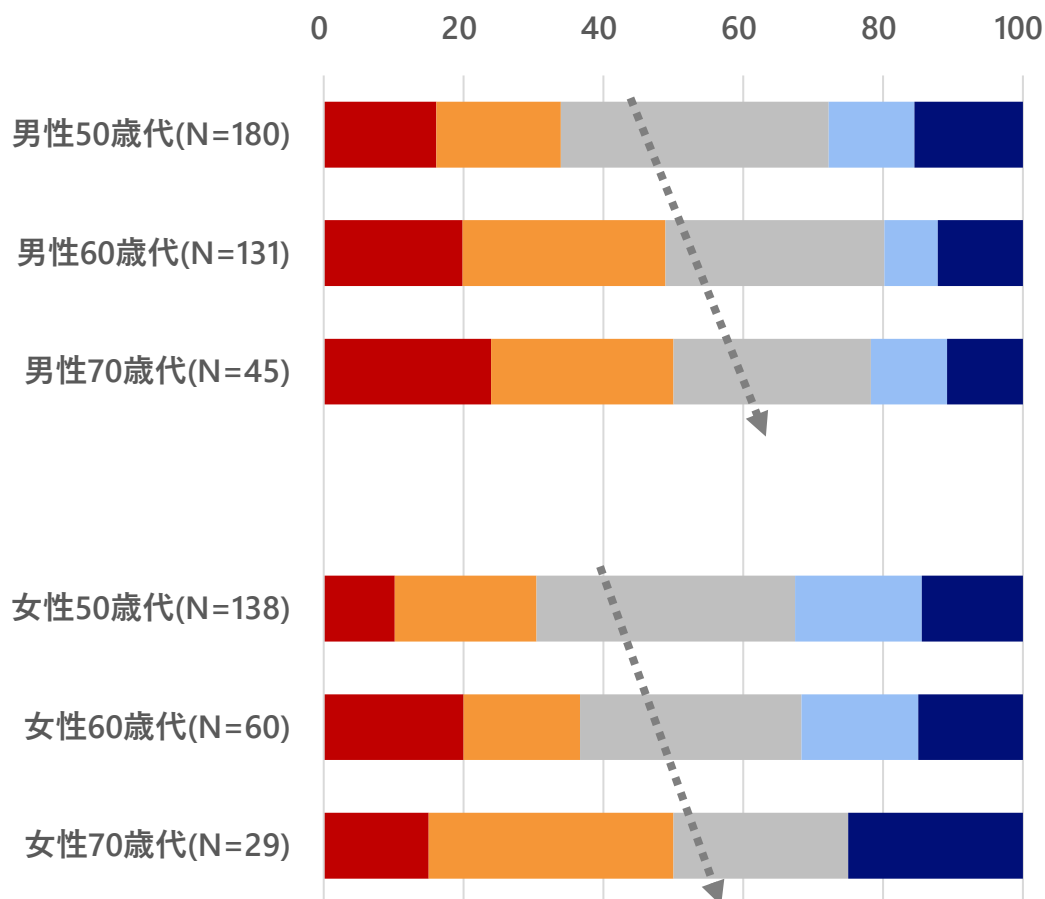
（全体像）（N=575）



- そう思う
- どちらかと言えばそう思う
- どちらとも言えない
- どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない

（男女年齢別）

(%)



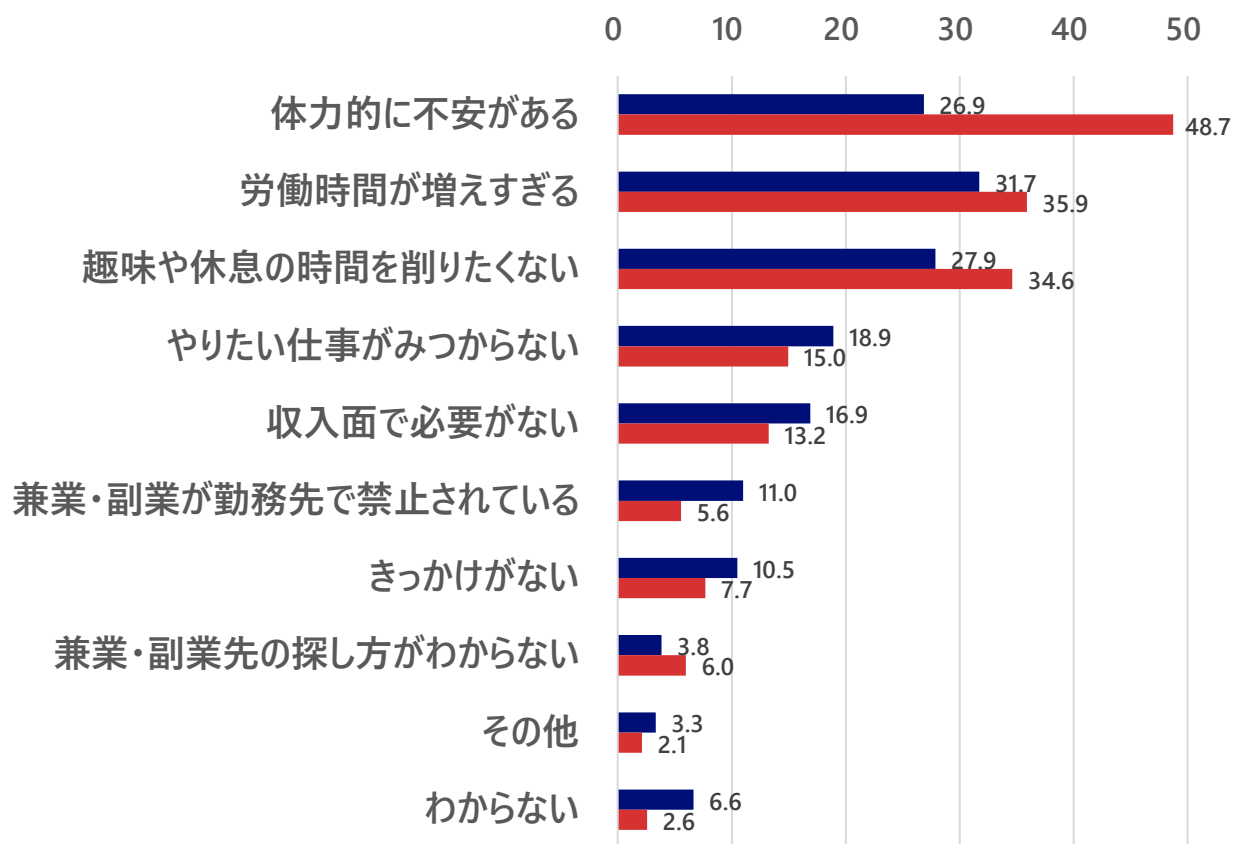
2. 70歳雇用延長制度の開始に伴うシニア世代の働き方変化

兼業・副業を希望しない人は、その理由として「体力に不安」「労働時間が増える」「趣味や休息の時間を割きたくない」を挙げている。「体力に不安」は女性の回答が多い。

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）

(%)



■ 男性(N=391) ■ 女性(N=234)

01 コロナ禍がシニア世代に与えた影響

02 シニア世代が考える今後の働き方

03 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

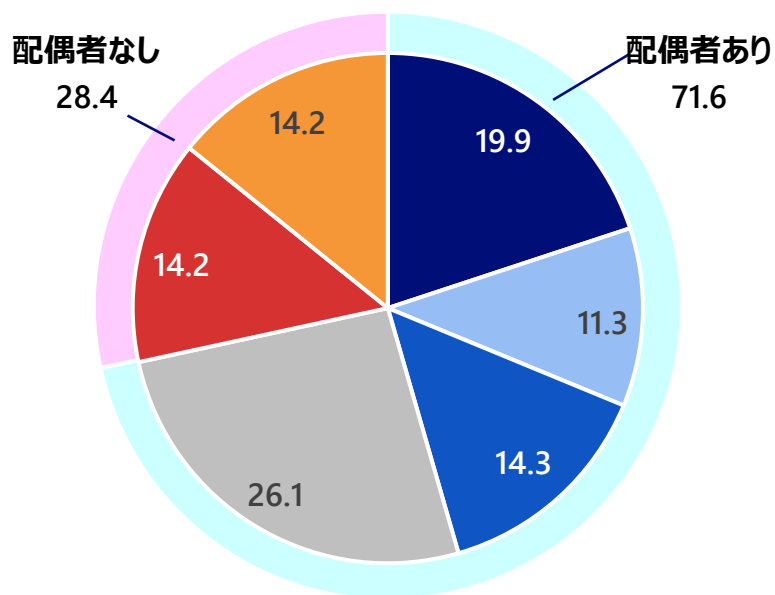
04 シニア世代の就労促進に向けた提言

3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

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速に高まる。

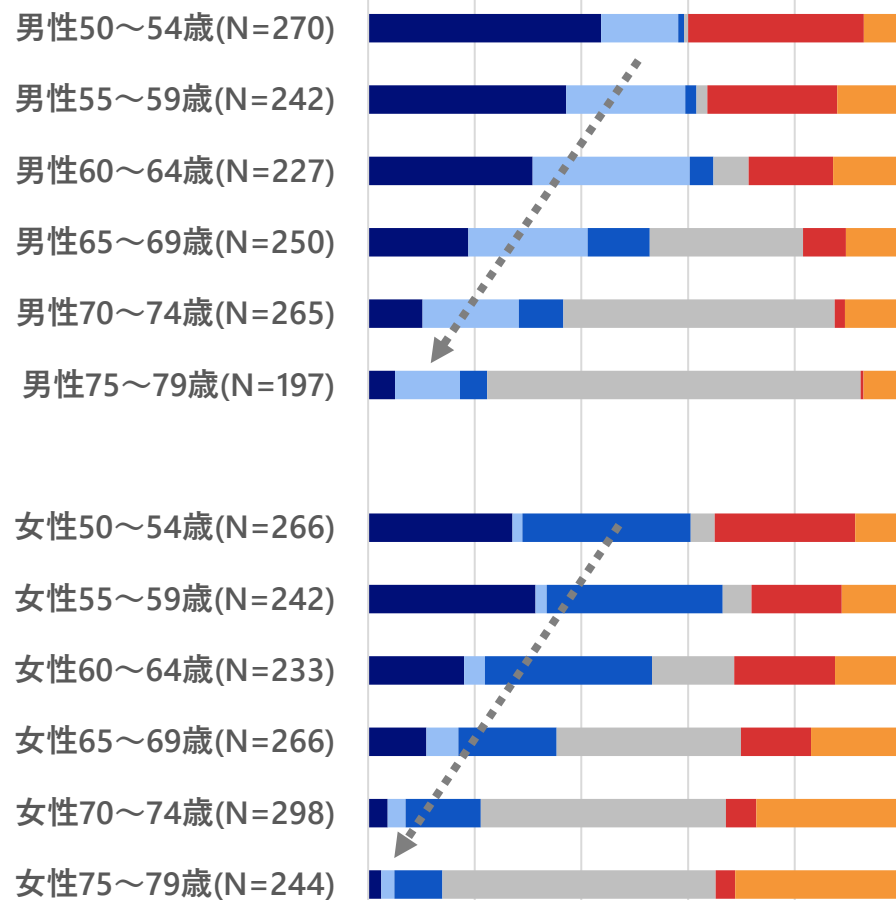
配偶者の有無と配偶者の就労状況

(男女合計 N=3,000) (%)



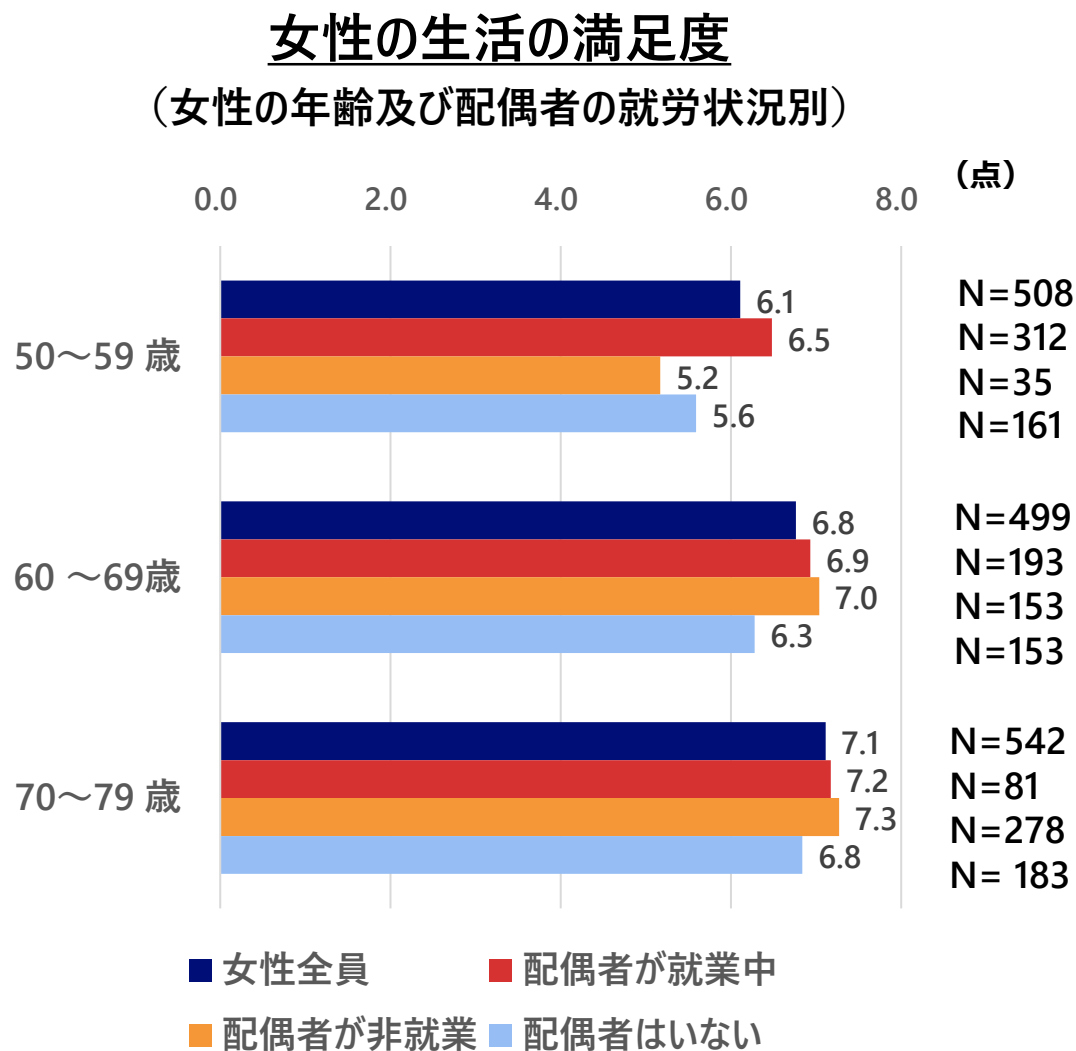
- 配偶者と共働き ■ 本人のみ就労
- 相手のみ就労 ■ 2人との非就労
- 単身者で就労中 ■ 単身者で非就労

(男女年齢別) (%)



3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

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～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みられなくなる。



3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

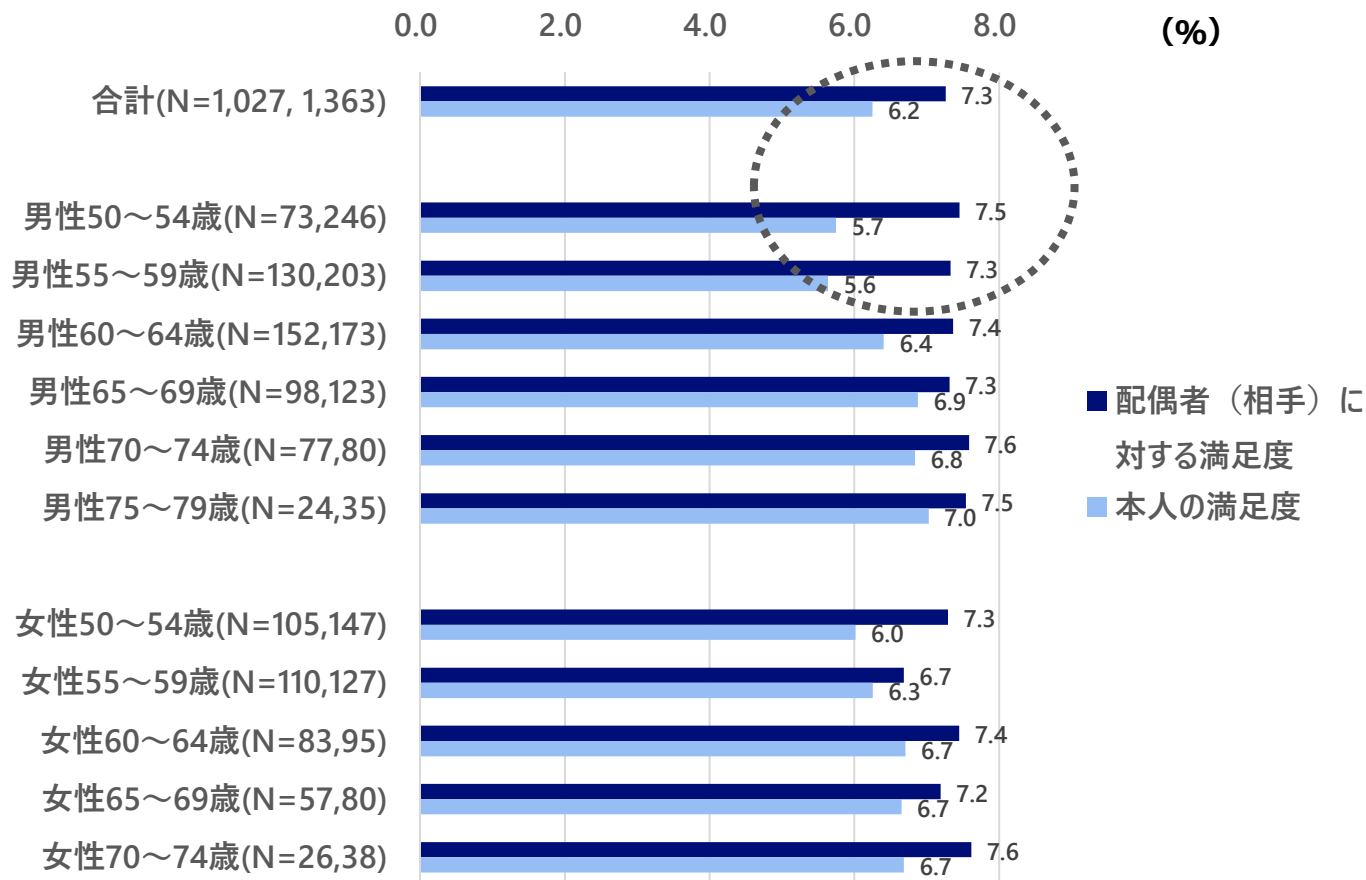
配偶者（相手）の就労に対する満足度は、本人の就労満足度に比較して高い。特に50歳代～60歳代前半の夫に対する妻の満足度は、男性本人の満足度に比較して非常に高い。

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）

妻から見た夫の働き方の満足度と男性本人の働き方に対する満足度
（男性の年齢別）

夫から見た妻の働き方の満足度と女性本人の働き方に対する満足度
（女性の年齢別）



注）各項目のN値は、左側が妻または夫の数値、右側が比較対象となる男性本人または女性本人の数値

3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

妻は夫の年齢が60歳代後半までは、引き続き働き続けてほしいと思っている。
夫は妻の年齢が60歳代になると引き続き働き続けてほしいと考える割合が低下する。

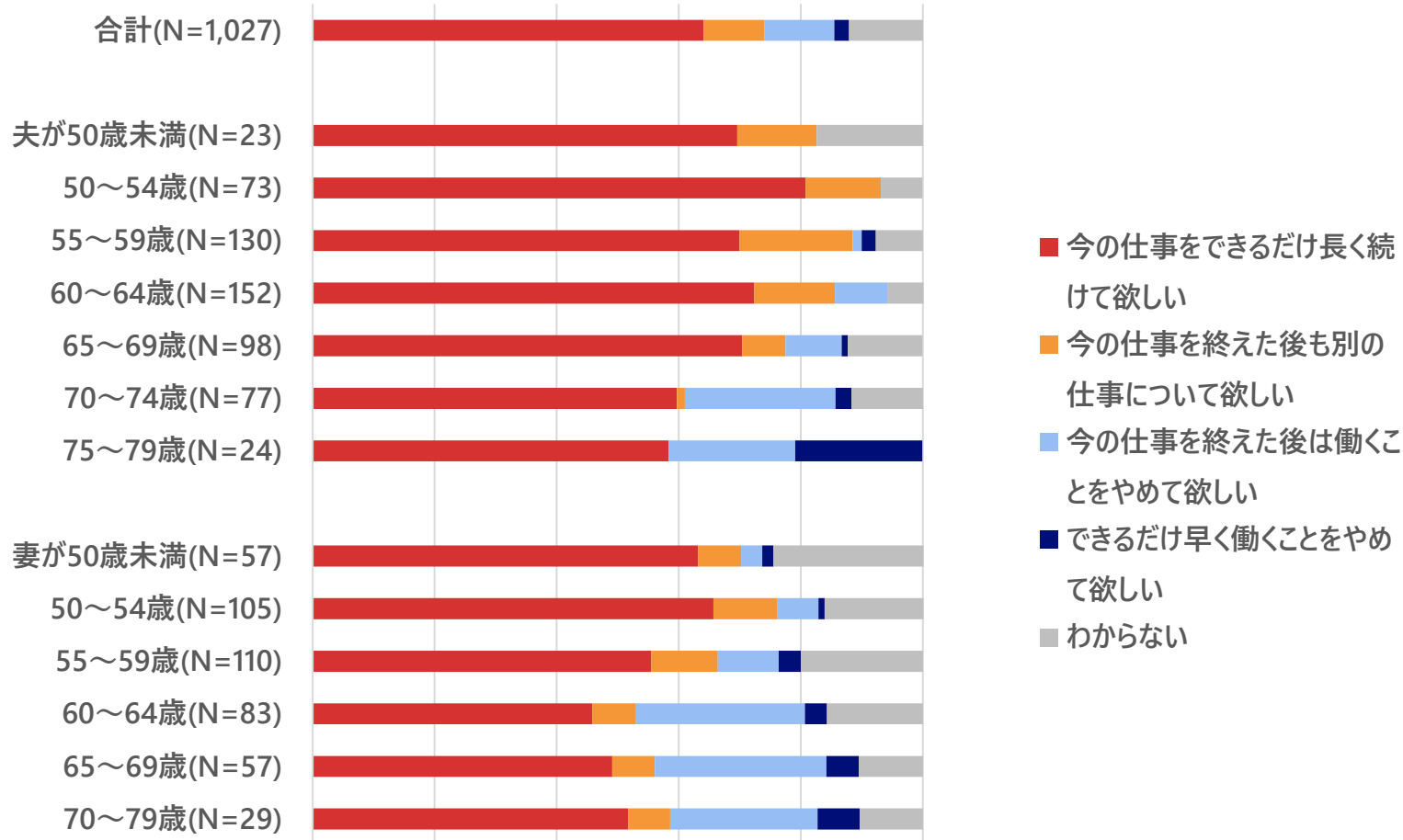
配偶者に期待する今後の働き方

(配偶者が就労中の人のみ対象) (配偶者の男女年齢別)

0 20 40 60 80 100 (%)

妻が期待する夫の
今後の働き方
(夫の年齢別)

夫が期待する妻の
今後の働き方
(妻の年齢別)

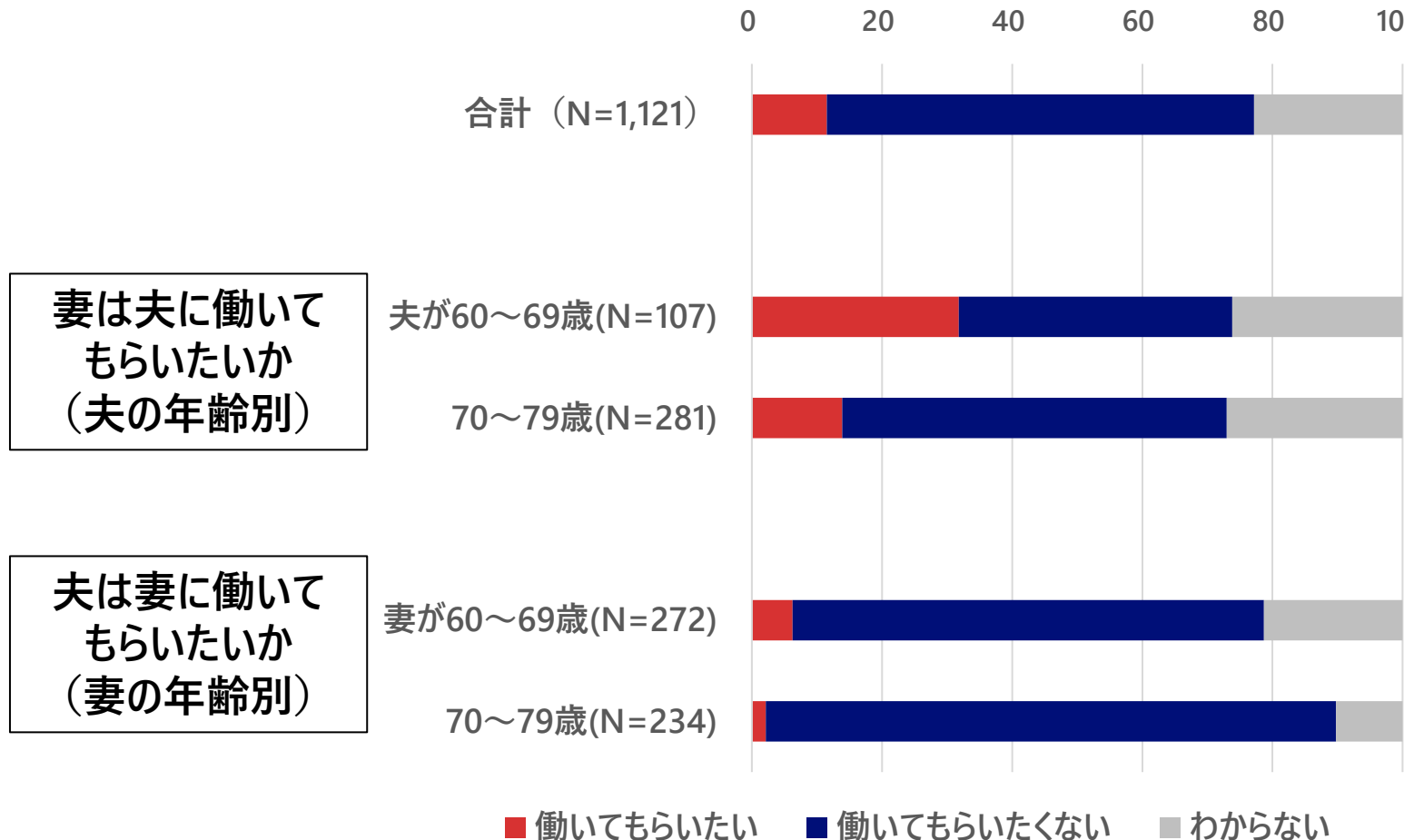


3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

働いていない夫に対して妻は働いてほしいと考える人が多いのに対して、働いていない妻に対して夫は働いてほしいとは考えていない。

働いていない配偶者に働いてほしいか

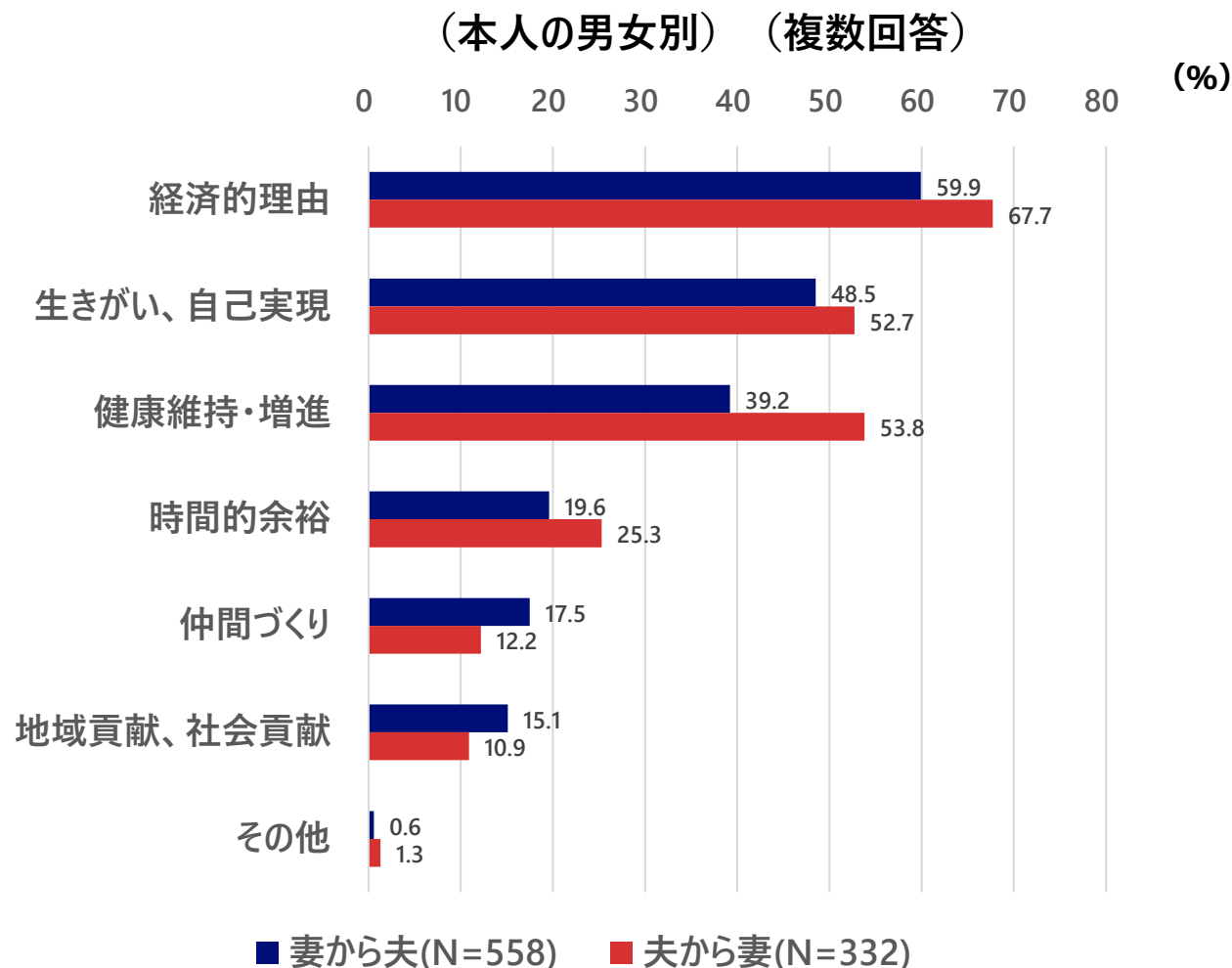
(配偶者が非就労の人のみ対象) (配偶者の男女年齢別) (%) (%)



3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

働いていない配偶者に働いてほしい理由は、「経済的理由」が最も多いが、「生きがい」や「健康維持」も多い。特に、夫は妻に対して「健康維持」を挙げる割合が高い。

働いていない配偶者に働いてほしい理由（配偶者が非就労の人のみ対象）

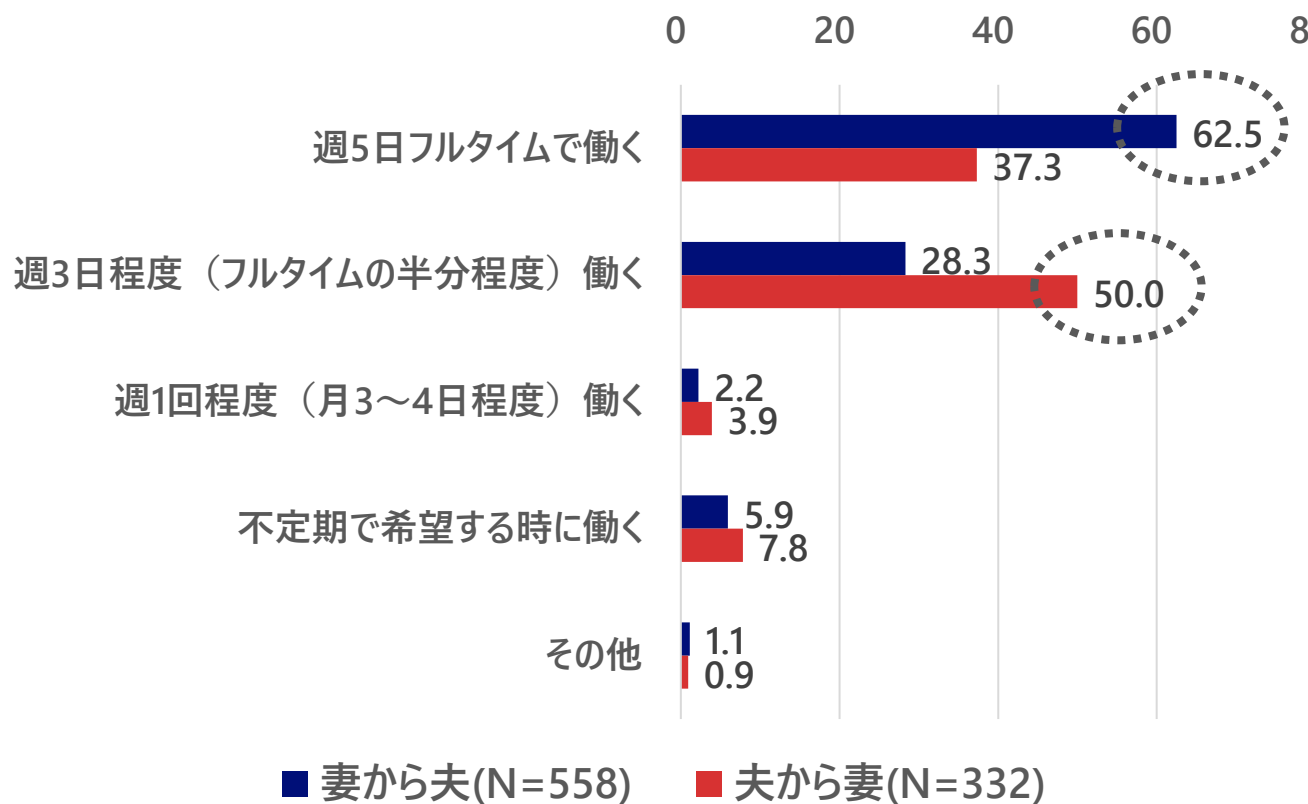


3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

妻は夫に対してフルタイムで働いてもらいたいと考え、夫は妻に対して週の半分程度働いてもらいたいと考えている。

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）
（%）



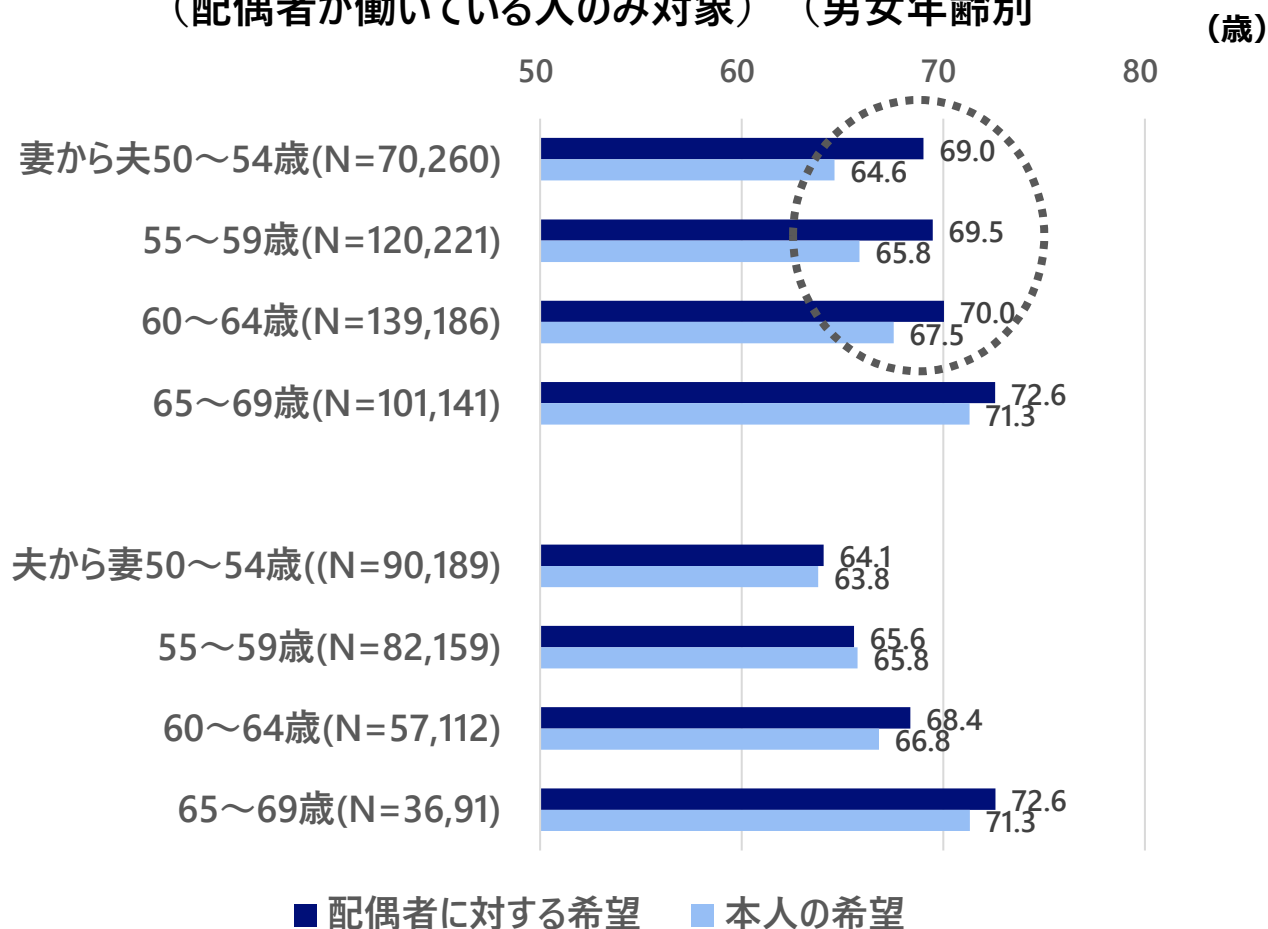
3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

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のに対して、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。

配偶者に何歳まで働いてもらいたい

(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)

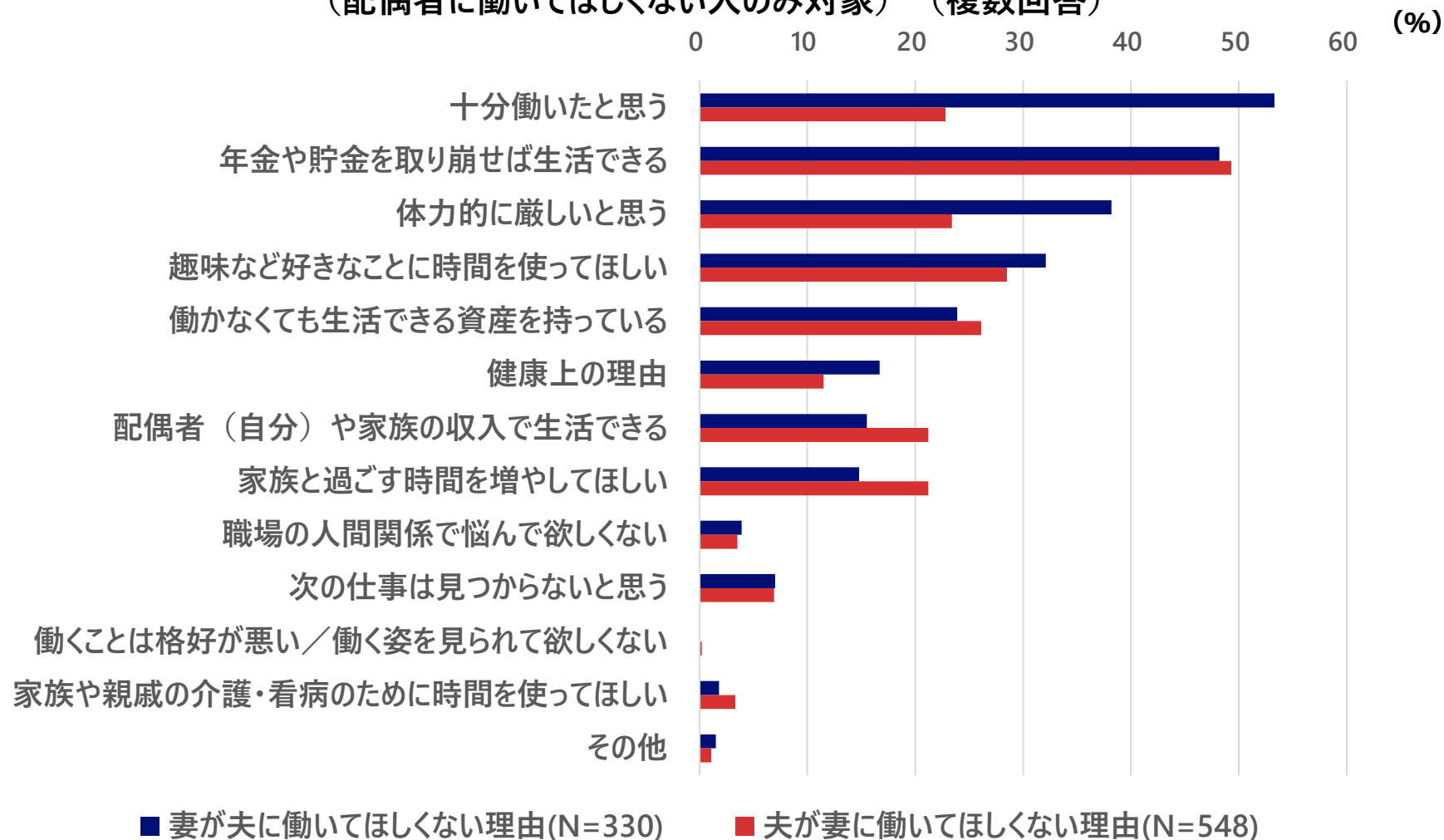


3. 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

配偶者に働いてほしくない理由は「年金や貯金で生活できる」が多い。妻は夫に対して「十分働いた」「体力的に厳しい」の指摘も多い。

配偶者に働いてほしくない理由（本人の男女別）

（配偶者に働いてほしくない人のみ対象）（複数回答）



01 コロナ禍がシニア世代に与えた影響

02 シニア世代が考える今後の働き方

03 配偶者は相手の就労をどのように考えているか？

04 シニア世代の就労促進に向けた提言

提言

① コロナ禍がシニア層に与える影響は非常に大きい。企業及び行政は、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。

- 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現れており、対応が必要。
- シニア世代にとってテレワーク等の在宅勤務の増加は健康面での負の影響が極めて大きい。健康面に配慮した働き方を推進することが望まれる。
- 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。

② 70歳雇用延長制度の速やかな普及を促進すべき。そのためには60歳代後半のシニア層が働きやすい仕事の切り出しが必要。

- 4月に制度が開始することもあり、昨年に比較して制度の知名度や評価は高まってきているが、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。
- 65歳以上の就労については「努力義務」とされているため、企業等における制度活用の動きは必ずしも速くない。制度の迅速な普及を促進する必要がある。
- 企業においては、65歳以上のシニア世代に向けた仕事の知り出し、切り分けが必要。
- シニア世代においても、自分のスキル・能力を再整理し、自分に相応しい就労のあり方を構想することが求められる。

提言

③ 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。 70歳雇用延長と組み合わせた就労スタイルを促進すべき。

- 兼業・副業への関心度は非常に高いが、その実施率はまだ低い。
- シニア世代の多くが自分のスキル・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ではなく、生きがいや自己実現、社会貢献など様々な目的が存在する。
- 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。（「シニア版パラレルワーカー」）

④ 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。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。

- 配偶者に対してより長く働き続けてほしいと考えているが、その**背景には経済的な面だけではなく、健康面や生きがいなど、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。
- 老後の働き方セミナーなどの意識啓発を行う際には、夫婦での参加を行うことが有効ではないか。

The text is framed by two decorative swooshes. The top swoosh is a gradient bar transitioning from blue on the left to red on the right. The bottom swoosh is a solid blue bar.

Share the Next Values!