

# 中高年女性の高齢期における就労ニーズ

あさみ  
浅海

のりこ  
典子

神奈川大学経営学部・助教授

中高年に限らず、女性の就労ニーズは家族との関わりあいによって変化し続ける。子育てをほぼ終えた50歳代女性であっても、家族構成やマネープランなどの諸要因が働き方に影響をおよぼすと考えられよう。そこで本稿では、中高年を対象としたいくつかの調査結果を紹介し、中高年女性の高齢期における就労ニーズを世帯の状況によって分析する。また、女性の60歳代での就労に向けた準備について、その課題を考えたい。

## 世帯就労タイプによる高齢期就労ニーズの特徴

世帯の就労タイプによって、女性の高齢期の就労ニーズはどのように異なるのであろうか。日本労働研究機構(2001)『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』では、全国45~60歳の世帯を調査し、就労タイプによって「夫フルタイム・妻フルタイム」「夫フルタイム・妻パートタイム」「夫フルタイム・妻専業主婦」に分類してその特徴を明らかにしている。調査対象者のうち、「フル・フル世帯」は443世帯、「フル・パート世帯」は902世帯、「フル・主婦世帯」は792世帯である。

(1) 「フル・フル世帯」は一括りにできない3タイプの世帯収入を比較すると、概ね「フル・フル」「フル・主婦」「フル・パート」の順に高い。(図1 世帯就労タイプ別年間収入額)しかしフルタイム女性の収入はばらつきが大きく、「フル・フル世帯」といっても一括りにできないことがわかる。(図2 フルタイム女性の年間収入額)この調査では「フル・フル世帯」を年収によって1000万円未満、1000~1500万円未満、1500万円以上、の3つに分けて分析している。ここでは、1000万円未満世帯と、1500万円以上の2タイプの世帯の女性について、その特徴を比較してみよう。

「高収入フル・フル世帯」の女性は自分の時間を大切にしたい

年収1500万円以上世帯の女性の収入は800~999万円が45.4%で最も多い。女性の7割が公務部門の正社員であり、97世帯のうち51世帯が夫婦とも公務部門正社員である。

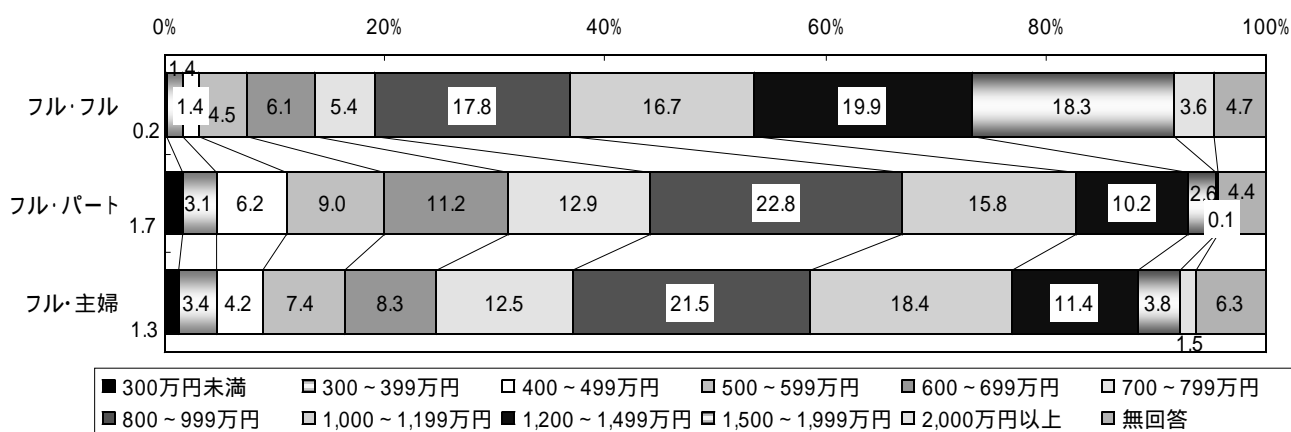
60歳代前半には、パート等での就労を希望する女性(44.3%)が最も多い。しかし32.0%は就労したくないと考えており、正社員として働きたい人は12.4%にとどまる。配偶者には、正社員として(32.0%)よりもパートタイム等として(41.2

%)の就労を望む人が多い。

このタイプの世帯の女性は60歳代での就労に際して「労働時間の短さ、働き方の自由度」を最優先し(45.4%)、現在の会社で働きたい人は11.3%と少ない。家庭の事情に合わせた働き方を条件とする人は10.3%にすぎず、家事・介護等をやりくりしながらも現在の仕事を続けたいという意欲は低い。60歳代前半に大切にしたいものは、他タイプの女性同様に「配偶者(67.0%)」がトップ

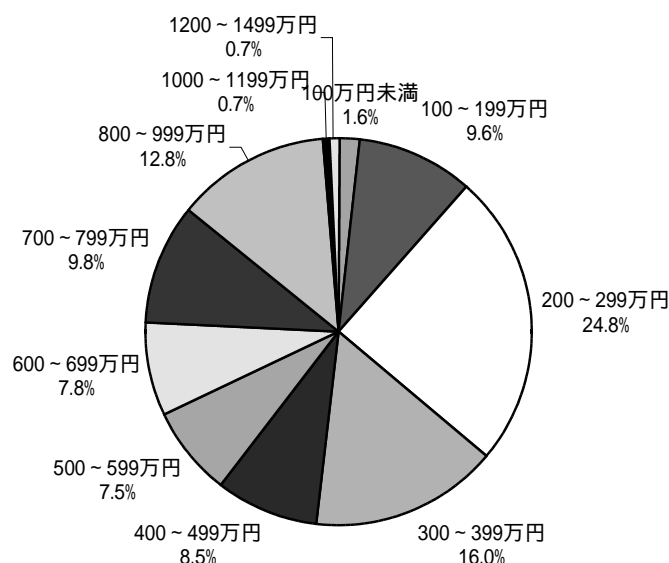
だが、「趣味(58.8%)」「学習(16.5%)」の指摘率が高い。高齢期のマネープランについて「フル・フル世帯」に限定した分析はないが、世帯収入1500万円以上の女性は「配偶者の収入」によって生活を賄うとする人の割合が少なく、「本人の企業年金」「家業・財産収入」が高い。以上の結果から、高収入世帯のフルタイム女性は、高齢期には年金と資産で暮らしを賄い、自分の時間を大切にしたいという志向が強いことがわかる。

図1 世帯就労タイプ別年間収入額



出所) 日本労働研究機構(2001)『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』より作成

図2 フルタイム女性の年間収入額 (n = 443)



出所) 日本労働研究機構(2001)『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』より作成

年収1000万円未満世帯のフルタイム女性は、キャリアを活かしながら家庭の事情に応じた就労を希望

年収1000万円未満世帯のフルタイム女性の収入は、200～399万円が6割を占める。夫婦とも9割近くが民間企業正社員として働き、女性の61.3%は従業員100人未満の企業に勤めている。

60歳代前半ではパートタイム等での就労希望が46.0%で最も多いが、正社員希望者が32.5%存在し、64.4%が配偶者に引き続き正社員として働いてほしいと望んでいる。

このタイプの女性が60歳代前半に働く場合は、「労働時間の短縮、働き方の自由度（53.4%）」を最も重視するが、「収入の確保（36.8%）」も重要な要素である。さらに「今の仕事とのつながり（34.4%）」「家庭の事情に合わせた働き方（22.7%）」「現在の会社・関連会社で働きたい（20.9%）」を指摘しており、フルタイムで働いてきたキャリアを活かしつつ、家庭の事情や世帯収入に応じて調整しながら働き続けたいと望んでいることがわかる。

## (2) 「フル・パート世帯」は引き続き「フル・パート」での就労を希望

この世帯の女性のパート先は1～9人の零細企業が20.0%で最も多く、職種は技能工・労務職が26.6%、係長以下の事務職が23.4%、サービス職が16.1%である。配偶者は課長層の管理職（24.0%）が最も多い。女性の年収は100万円未満が61.2%であるが（課税最低限度額の影響か）、100～199万円も25.3%存在する。

パート女性の64.7%が引き続きパートタイム等で働きたいと望み、「就労したくない（18.2%）」は他タイプの女性と比べて最も低い。また半数以上が配偶者に正社員として働いてほしいと望んでいる。

60歳代前半期の就労条件では、「労働時間短縮、働き方の自由度（56.3%）」「今の仕事とのつながり（31.1%）」「収入の確保（26.6%）」を希望しており、これまでとつながりのある仕事をより短時間行なって、一定の収入を得たいと望んでいる。配偶者も「収入の確保（53.8%）」「今の仕事とのつながり（42.5%）」「労働時間短縮（39.9%）」の3条件を他タイプの男性より強く望んでいる。また高齢期のマネープランを夫婦ともに「夫の収入+夫の公的年金+貯金」と考えており、就労による収入を明確に予定している。したがって「フル・パート世帯」は夫婦ともに、ややスローダウンしながらも「フル・パート」に近い就労継続を望んでいるといえよう。

## (3) 主婦女性にも就労意欲があり、ボランティアへの関心が高い

「フル・主婦世帯」の主婦女性の配偶者の学歴は大卒以上が最も多く、他タイプの男性よりその比率が高い。配偶者の30.3%が100人以上の大企業に勤務し、100人未満の小規模企業で勤務する割合は他の男性に比べてかなり低い。職種は、課長層の管理職が最多の23.2%であるが、部長以上の管理職（18.8%）が他のタイプよりかなり多い。高学歴大企業管理職の夫と専業主婦の妻という世帯イメージが描ける。

しかし、女性の現在の健康状態は「とても良好」が他の就労タイプより少なく、「病気がち」が12.2%とかなり多い。さらに被介護者のいる割合は12.1%で他の就労タイプより高く、週あたりの介護時間は約24時間で他タイプ女性より長い。女性本人の健康状態や家族介護の必要性が、専業主婦を選ばせている可能性がある。

60歳代に「就労したくない」人が33.2%で最も多いが、「パートタイム（31.4%）」「ボランティア（13.9%）」などでの就労意欲が示されている。

「労働時間短縮、働き方の自由度（45.5%）」「家庭の事情（32.2%）」が考慮されれば、60歳代前半に働きたいと考えている人も少なくない。「収入の確保」を条件とする人は11.6%と低く、経済的な理由以外での就労意欲が窺える。とくにボランティアへの関心の高さは他タイプの女性を引き離しており、専業主婦女性の特徴のひとつである。

以上のように、中高年女性の高齢期の就労意欲は「年収1000万円未満のフル・フル世帯」と「フル・パート世帯」で特に高く、他の就労タイプ世帯においてもパートタイム就労のニーズがきわめて強い。中高年女性にとっては、時間や日数を減らしたゆとりのある働き方が就労を可能にする鍵であり、趣味や学習に力を入れたい豊かな60歳代女性にとっても魅力的な働き方だといえよう。中高年女性の持つ能力と経験が活用できるパートタイム就労の量と質の確保が課題であろう。

## 単身世帯女性の収入格差と抱えている不安

### (1) 単身世帯女性の収入の格差

単身世帯女性の暮らしを明らかにする調査は少ない。しかし、国立社会保障・人口問題研究所（2003）「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」によれば、2006年の女性40～59歳単身世帯数は120万6千世帯を数える。世帯主女性の年齢上昇とともに単身世帯は増え続け、80～84歳では女性を世帯主とする世帯の76.5%が単身世帯となる。晩婚化、未婚化が進んでおり、女性の単身世帯は増加していくことが予想されよう。

東京都産業労働局（2004）『退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書』によれば、東京都の50歳代の女性のうち、大企業正社員の38.0%、中小企業正社員の31.5%が単身世帯である。正社員とはいえ企業規模による収入差が予想され、

非正社員ではさらに格差が広がるものと思われる。たとえばシニアプラン開発機構（2001）『独身女性（40～50代）を中心とした中年女性の老後生活設計ニーズ及び社会的支援に関する調査』によれば、東京の40～55歳単身世帯女性の年収は500万円未満が69.4%であるが、500～1000万円未満が25.4%、1000万円以上が5.2%存在する。また保有する金融資産は300万円未満（39.2%）、300～1000万円未満（33.1%）、1000万円以上（27.7%）とばらつきが大きい（ただし、サンプル数は329と少ない）。比較的豊かな単身世帯女性と厳しい状況におかれた女性とが混在している。

### (2) インタビューから読み取れる単身世帯女性の不安

シニアプラン開発機構（2001）では、グループインタビューで見出された単身世帯女性の不安を、健康を損ねた場合への不安、お金に対する不安、人間関係が築きにくい不安、の3つに整理している。なかでもパートや派遣労働者として働く単身者の場合、雇用保障と年金額不足の二重の不安を抱えている。さらに老親介護に直面すれば就労が困難になる一方、老親が亡くなれば親の年金収入も途絶える不安、子供には頼りたくないが公的年金は頼りにならないという気持ちが窺えると指摘している。このようなケースでは、就労継続への支援がきわめて重要である。

## 60歳代就労への自信と準備

以上のように、60歳代前半での就労に対して中高年女性が高い意欲を示している。では、自分のスキルや知識に自信を持っているのであろうか。

(1) 高齢期に近づくほど自分のスキルに自信がなくなる

シニアプラン開発機構（2005）『団塊の世代の定年後における就労・生活のあり方に関する研究』によれば、首都圏40～59歳の321人の女性は、自分のセールスポイントを「今までの経験（55.5%）」「専門的技術、知識、資格（40.2%）」「仕事をこなせる体力（35.8%）」と考えている。しかし、年齢別にみると「専門的技術、知識、資格」

はより若い年齢層の指摘率が高く、高齢期に近づくほど現在のスキルに自信を持っていない。

（表1 60歳代前半に就労する際のセールスポイント）

これまでに培った経験・スキル・知識を発揮して働き続けるためには、中高年女性本人が自己のスキルを的確に把握し、強みと弱みを自覚していることが重要であろう。キャリアカウンセリングなどの機会が提供されることが望ましい。

表1 60歳代前半に就労する際のセールスポイント（女性、年齢別）

（複数回答、％）

	て資専 い格門 るを的 こ従技 と来術 から知 持識 っ	経今 験ま がで あ培 るつ こと きた	こ人 と柄、 性 格が よ い	強人 みと があ きネ こつ とて きた たの	い人 こ的 きコ るネ 順あ 変な 応性 性 に が 対 高 応	なの えで てを いる こ こ力 をす とそ と	肩会 書社 きが が得 あた るポ コスト、	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
40～44歳	45.1	51.2	26.8	11.0	31.7	28.0	0.0	1.2	11.0	2.4
45～49歳	46.2	57.0	34.4	9.7	33.3	35.5	0.0	1.1	8.6	1.1
50～54歳	34.1	56.5	40.0	8.2	34.1	37.6	2.4	1.2	4.7	3.5
55～57歳	37.2	58.1	25.6	9.3	23.3	46.5	0.0	2.3	2.3	2.3
58～59歳	22.2	55.6	22.2	11.1	38.9	38.9	0.0	5.6	5.6	0.0

出所）シニアプラン開発機構（2005）『団塊の世代の定年後における就労・生活のあり方に関する研究』より作成

(2) 積極的なキャリアチェンジを志向する女性たち

東京都産業労働局（2004）では、女性の23.6%が自ら進んで会社を辞める可能性がある」と答えている。その理由は「社内の人間関係がイヤになった（20.6%）」「今の会社においても余剰扱いされる（13.9%）」といった現状不満だけではない。「やりたいことを実現したい（19.1%）」「環境を思い切って変えてみたい（15.5%）」「能力を活かせる職場が他にありそうだと（13.3%）」といった積極的な転身を希望する人も少なくない。60歳代の就労継続をそれまでの働き方の延長線上に、

あるいはその縮小版として捉えがちであるが、前向きなキャリアチェンジと捉えて挑戦する中高年女性が今後は増えていくのではないかと。

(3) 60歳代就労に向けた準備不足の可能性

では60歳代での就労準備のために、中高年女性は新たな能力開発を行なっているのであろうか。シニアプラン開発機構（2005）によれば、「新しい資格、技術を修得するようにしている」人は40歳代前半から徐々に上昇して50～54歳（17.6%）でもっとも比率が高まるが、その後は55～57歳（2.3%）、58～60歳（0%）と極端に低下する。

一方「働き続ける意欲を維持する」人が最も多く、年齢の上昇とともに指摘率が高くなって58～59歳では66.7%である。60歳が近づくとつれて働き続ける意志を固めていくが、そのためのスキル習得などの準備が遅れている可能性がある。

これまで蓄積した知識とスキルを使って高齢期

の就労を続けるのではなく、40～50歳代で新たな能力開発を行ない、それまでのスキルにプラスして活用していくことも考えられよう。そのためには、学習意欲の高い150歳代前半から、高齢期の生活設計とキャリアデザインに取り組むことが有効であろう。

日本労働研究機構（2001）『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』第2部「調査の概要」、第3部第1章「フルタイム就労者の性別比較」

国立社会保障・人口問題研究所（2003）『日本の世帯数の将来推計（全国推計）の概要』

国立社会保障・人口問題研究所（2001）『第4回世帯動態調査結果の概要』

東京都産業労働局（2004）『退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書』第2章「団塊世代など50歳代都民の生き方、働き方と産業活力への貢献の可能性」

財団法人シニアプラン開発機構（2001）『独身女性（40 - 50代）を中心とした中年女性の老後生活設計ニーズ及び社会的支援に関する調査』第3部「東京の中年女性のライフスタイルと生活意識」

財団法人シニアプラン開発機構（2001）『独身女性（40 - 50代）を中心とした中年女性の老後生活設計ニーズ及び社会的支援に関する調査』第1部第2章「中年女性の不安意識」

財団法人シニアプラン開発機構（2005）『団塊の世代の定年後における就労・生活のあり方に関する研究』第2章「アンケート調査の分析」

次号の特集は

「05年の生活実態と今後の生活スタイル（仮題）」の予定です