

# AIDEM 退職年齢に関する意識調査

平成 18 年 10 月 6 日発表

## 自分の退職の時期について

～「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人が 6 割～

- 老後の生活設計について  
～「考えたことはあるが、まだ準備はしていない」が 8 割弱～
- 自分の退職の時期について  
～「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人が 6 割～
- 自分が考える退職年齢  
～退職年齢の平均は 63.5 歳。「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人の平均は 65.8 歳～
- 退職年齢まで働くと考え理由  
～「年金だけでは生活できないだろうから」が 52.6%と過半数～
- 退職年齢以降働かないと考える理由  
～「体力の限界だろうから」が 49.9%～
- 老後の生活を豊かにするために行政に対して期待すること  
～年金に関する回答が過半数～
- 老後の生活を豊かにするために企業に対して期待すること  
～高齢者の雇用の確保に関する回答が半数近く～

## 調査の概要

- 調査目的** : 少子化と高齢化社会の進展で、企業にとって労働力の確保は大きな命題となっています。とりわけ高齢者を戦力として活用することは、今後の課題となることが明らかです。また、働く側にとっても年金など老後の収入に不安を抱えつつも、定年制度の問題、介護の問題などから働く意思と能力があっても仕事を離れざるを得ないという状況が見え隠れします。そこでアイデム人と仕事研究所では、現在、働いている方を対象に「自身の退職年齢に関する意識とその理由」という観点で調査を実施しました。
- 調査実施期間** : 平成18年8月31日～平成18年9月4日
- 調査対象** : gooリサーチ消費者モニター 正社員として働いている20代～50代男女
- 調査方法** : gooリサーチを利用したWebアンケート調査
- 有効回答数** : 1,040

### 回答者内訳

年齢階級	男性	女性	合計
20代	130	130	260
30代	130	130	260
40代	130	130	260
50代	130	130	260
合計	520	520	1,040

お問い合わせ先 : 株式会社 アイデム 人と仕事研究所 担当: 小杉 雅和  
電話 03-5269-6020 FAX 03-5269-6046 <http://apj.aidem.co.jp/>

## 株式会社 アイデム

本社 〒160-0022 東京都新宿区新宿1-4-10  
代表 代表取締役 梶山 亮  
設立 昭和46年2月  
年商 488億1,900万円(平成17年8月決算実績)  
従業員数 約1,700名  
事業内容 1 新聞折込求人紙『しごと情報アイデム』の企画・発行  
総発行部数: 週 5,000万部  
配布エリア: 関東180、関西116、山陽14、東海33、九州10 計353エリア  
2 設置型フリーペーパー 「しごと」情報誌『ジョブアイデム』、  
『シティ・アイデム』の企画・発行  
3 新卒・転職者に向けた合同企業説明会『アイデム職選広場』の開催  
4 インターネット求人情報サイト『e-aidem』の運営  
5 教育セミナーの運営、オリジナル賃金等の調査、『パートタイマー白書』、情報誌『人とマネジメントWeb情報誌「現場イズム」』、『Re.Term』の発行等の各種情報サービスの提供

## 1. 老後の生活設計について

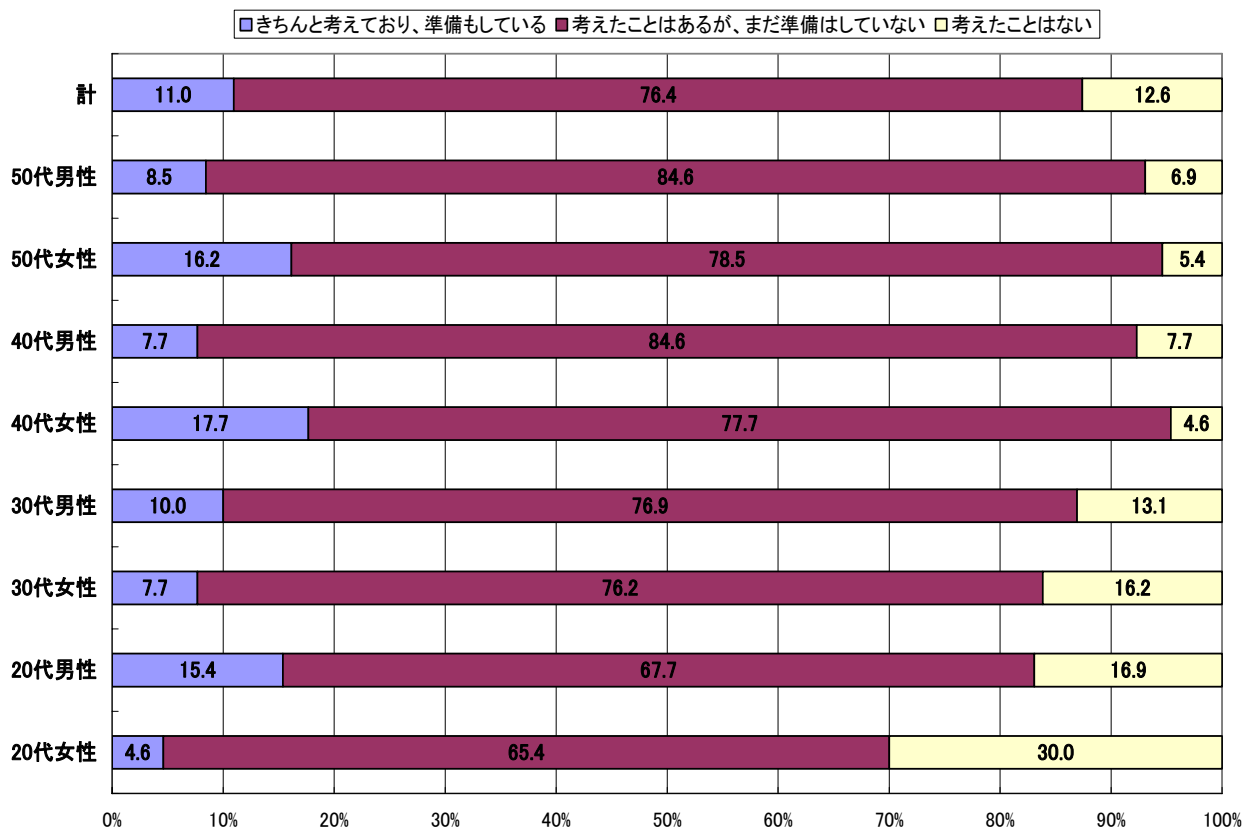
### ～「考えたことはあるが、まだ準備はしていない」が8割弱～

問 あなたは今までに、老後の生活設計について考えたことがありますか。

今までに老後の生活設計について考えたことがあるかと聞いたところ、「きちんと考えており、準備もしている」は11.0%、「考えたことはあるが、まだ準備はしていない」76.4%、「考えたことはない」12.6%という結果となりました。漠然とでも考えたことがある人を含めて9割弱の人が老後の生活設計について考えたことがあるという結果ですが、実際に準備をしている人は1割です。

これを年代性別で見ると、「きちんと考えており、準備もしている」と回答した人の割合は、男性では年代が上がるほど低くなり、女性では年代が上がるほど高くなる傾向になっています。特に40代女性で17.7%、50代女性で16.2%と同年代の男性よりも割合が高く、先行きの不安を強く感じているのが垣間見えます。一方、20代女性では「きちんと考えており、準備もしている」人は4.6%、「考えたことはない」人は30.0%となっており、結婚や出産が目先にあり、老後の生活についてはまだ先のことと捉えている人が多いようです。

図1 老後の生活設計について



## 2. 自分の退職の時期について

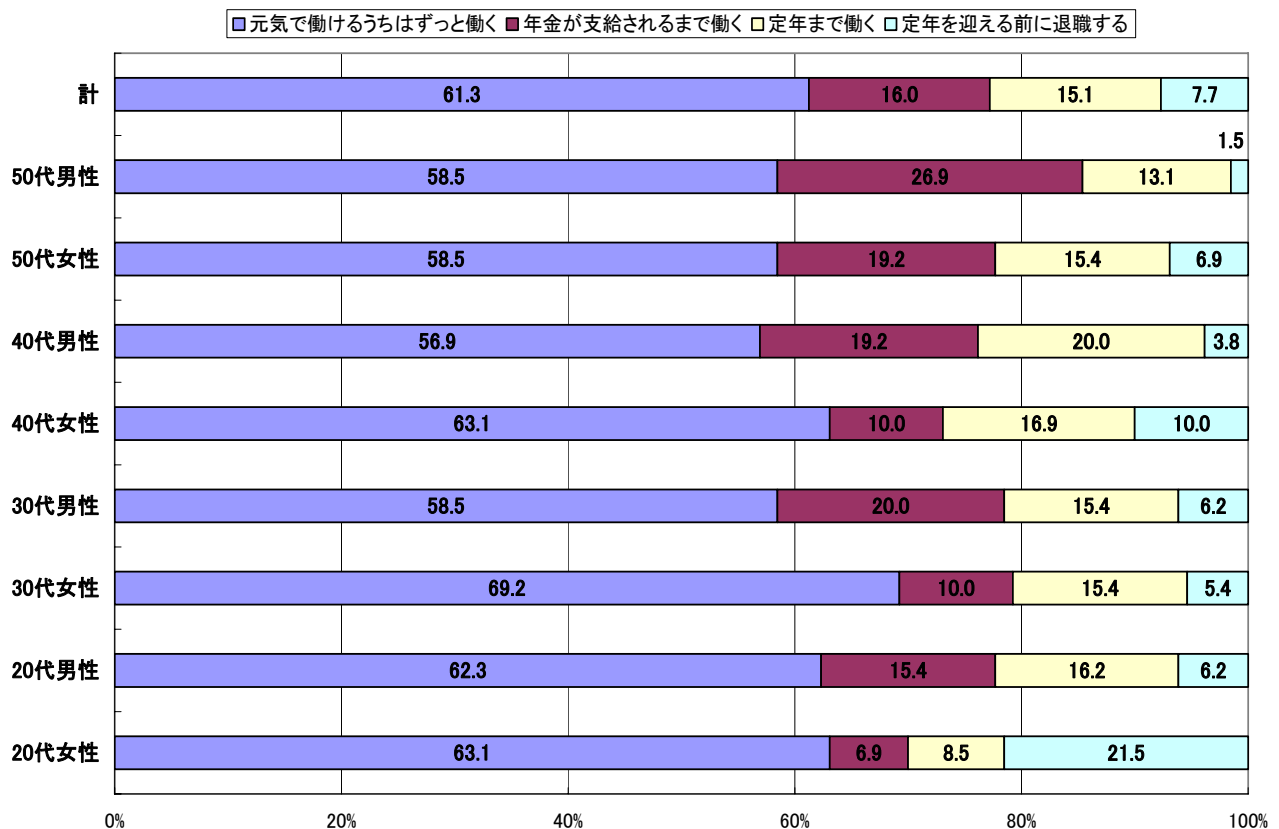
### ～「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人が6割～

問 あなたはご自身の退職（現在の勤務先に限らず、仕事自体をやめること）の時期についてどのように考えますか。最も近いものをひとつお選びください。

自分の退職の時期についてどのように考えるかを聞いたところ、「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人が61.3%と最も多く、「年金が支給されるまで働く」16.0%、「定年まで働く」15.1%、「定年を迎える前に退職する」7.7%という結果となりました。「改正高年齢者雇用安定法」が今年の4月から施行され、65歳までの段階的な雇用延長が義務付けられましたが、「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人は6割にも上り、労働者の就業意欲は高いことがわかりました。

これを年代性別でみると、「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人は30代女性が最も高く69.2%、次いで40代女性と20代女性が63.1%となっており、同年代の男性と比べると総じて高くなっています。また、「年金が支給されるまで働く」と回答した人は各年代とも総じて男性の割合が高く、年金に対する期待が女性より高いようです。

図2 自分の退職の時期について



### 3. 自分が考える退職年齢

～退職年齢の平均は 63.5 歳。「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人の平均は 65.8 歳～

問 問2でお選びいただいたご回答の具体的な年齢は、何歳ぐらいだとお考えですか。

自分の退職時期として選んでもらった問2の回答における具体的な年齢を聞いたところ、今、自分が考える退職年齢の平均は 63.5 歳という結果となりました。

これを問2の「退職の時期」との関係で見ると、「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人の退職年齢の平均は 65.8 歳で、全体平均よりも 2.3 歳アップしています。「年金が支給されるまで働く」と回答した人では平均 64.7 歳、「定年まで働く」は平均 61.2 歳、「定年を迎える前に退職する」は平均 47.6 歳です。

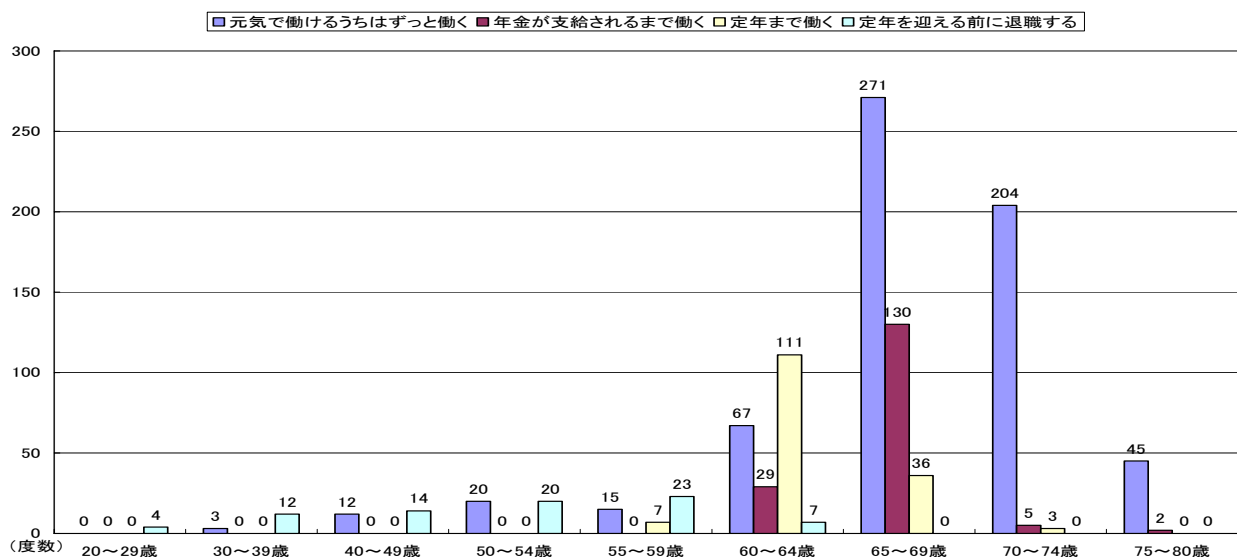
一方、これを度数分布で見ると、全体の退職年齢の平均 63.5 歳が属する 60～64 歳の年齢階級よりも、上の年齢階級に多くの回答が集まっていることがわかります。中でも問2で「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人の退職年齢は「65～69 歳」の 271 人がピークとなっていますが、「70～74 歳」でも 204 人、「75～80 歳」は 45 人と、70 歳以上を退職年齢と考えている人が 4 割にも上ります。

人生 80 年とよく言われますが、この分布からは悠々自適の老後生活というよりも、生涯現役でいることを思い浮かべている人が多いようです。

表3 自分が考える退職年齢

	最小値	最大値	最頻値	平均値	度数
合計	24	80	65	63.5	1,040
元気で働けるうちはずっと働く	30	80	65	65.8	637
年金が支給されるまで働く	60	75	65	64.7	166
定年まで働く	55	70	60	61.2	157
定年を迎える前に退職する	24	60	50	47.6	80

図3 自分が考える退職年齢



#### 4. 退職年齢まで働くと考える理由

##### ～「年金だけでは生活できないだろうから」が52.6%と過半数～

問 問3でご回答いただいた年齢まで働くと考える理由はどのようなことですか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答)

自分が考える退職年齢まで働くと考える理由を複数回答で聞いたところ、「年金だけでは生活できないだろうから」が最も多く52.6%という結果となり、過半数の人が年金だけで生活できないと考えていることがわかりました。次いで「年金が支給されるまでの生活費が必要だろうから」42.9%、「社会との関わりを持ち続けたいから」41.9%、「年金だけではいざという時に不安だから」37.8%、「豊かな老後生活を送りたいから」35.7%、「仕事を辞めると呆けるから」31.8%の順となっています。

これを問2の「退職の時期」との関係で見ると、「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人は、「年金だけでは生活できないだろうから」が66.2%、「年金だけではいざという時に不安だから」が47.9%と、他の退職時期を選んだ人と比べて年金への不安を多く抱え、収入を目的に働きたいという回答が多くなっています。一方、「仕事を辞めると呆けるから」38.8%、「健康を維持したいから」35.8%、「働くことが楽しいから」26.7%と、収入とは別の働く目的を持った回答も多くなっています。また、「社会との関わりを持ち続けたいから」が53.7%、「社会に貢献したいから」が16.3%と、他の退職時期を選んだ人と比べて多く、「世の中との関わりを持ち続け、社会の一員であり続けたい」という思いが強いようです。

図4 退職年齢まで働くと考える理由 (複数回答)

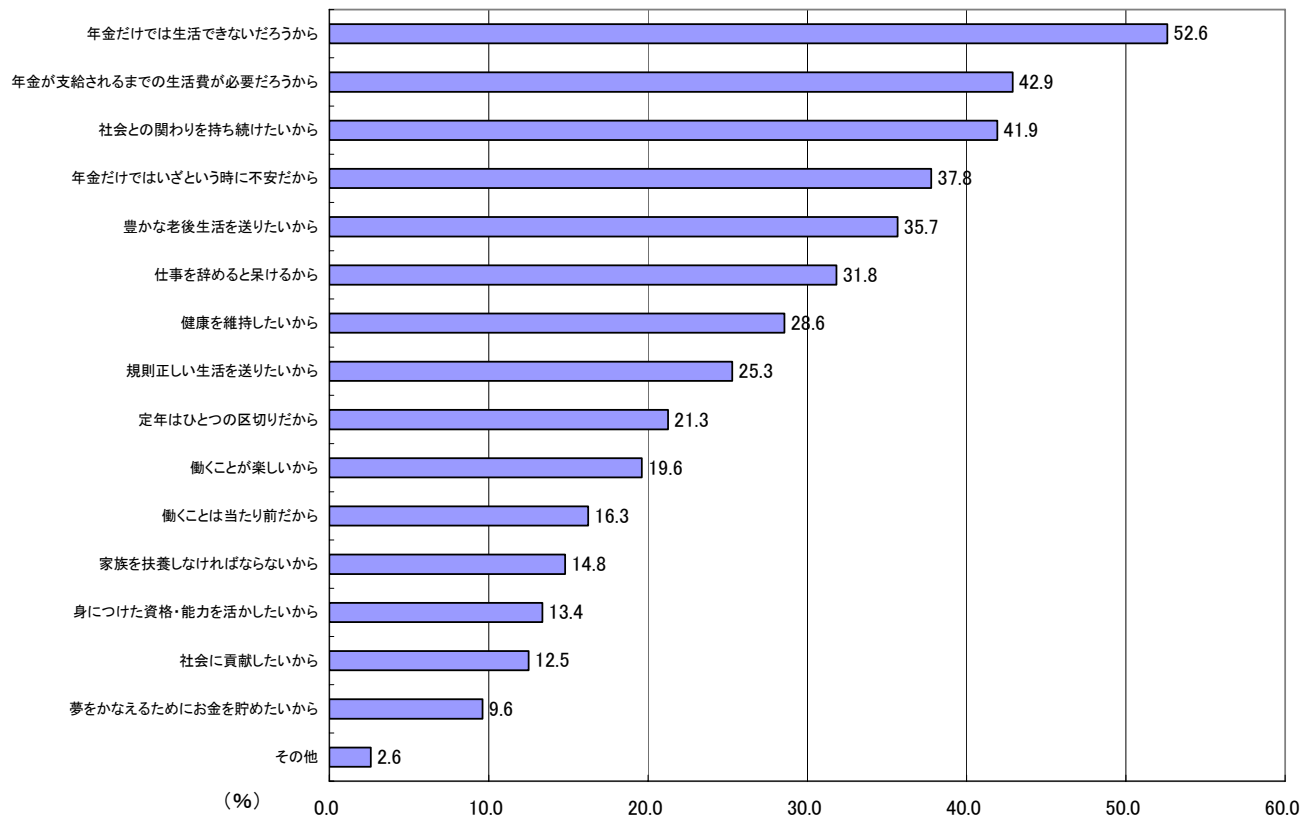




図5 退職年齢以降働かないと考える理由（複数回答）

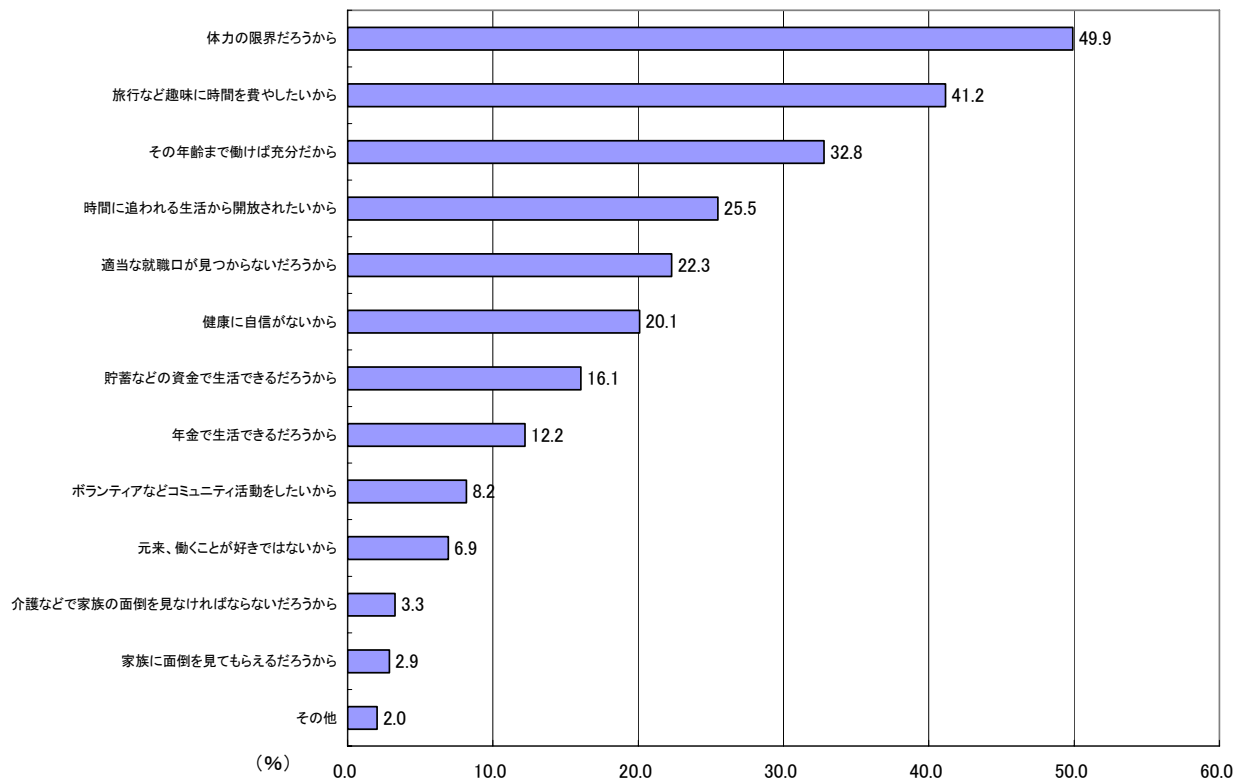


表5 退職年齢以降働かないと考える理由（複数回答）

	体力の限界だろうから	旅行など趣味に時間を費やしたいから	その年齢まで働けば充分だから	時間に追われる生活から開放されたいから	適当な就職口が見つからないだろうから	健康に自信がないから	貯蓄などの資金で生活できるだろうから	年金で生活できるだろうから	ボランティアなどコミュニティ活動をしたから	元来、働くことが好きではないから	介護などで家族の面倒を見なければならぬだろうから	家族に面倒を見てもらえるだろうから	その他
合計	49.9	41.2	32.8	25.5	22.3	20.1	16.1	12.2	8.2	6.9	3.3	2.9	2.0
元気で働けるうちはずっと働く	63.0	33.9	28.9	17.3	22.8	23.4	11.9	8.8	9.1	3.1	3.1	2.7	1.6
年金が支給されるまで働く	35.5	51.2	42.8	35.5	23.5	12.7	27.1	31.9	10.8	8.4	4.2	1.2	0.0
定年まで働く	26.8	54.1	40.1	38.9	24.8	17.2	19.7	10.2	3.8	13.4	2.5	1.3	2.5
定年を迎える前に退職する	21.3	52.5	28.8	43.8	11.3	15.0	18.8	2.5	3.8	21.3	3.8	11.3	8.8

(%)

## 6. 老後の生活を豊かにするために行政や企業に対して期待すること

### ～行政に対しては年金に関する回答が過半数、企業に対しては高齢者の雇用の確保に関する回答が半数近く～

問 あなたはご自身の老後の生活を豊かにするために、どのようなことを行政や企業に期待しますか。  
それぞれについてご意見をお書きください。

自分の老後の生活を豊かにするためにどのようなことを行政や企業に期待するかをフリーアンサーで聞いて、内容からそれぞれ大まかに分類してみました。

行政に対する期待としては、「年金に関すること（50.5%）」が最も多く、次いで「福祉・医療に関すること（19.6%）」、「国づくり、行政改革に関すること（17.3%）」が上位3項目となっています。

また、企業に対する期待としては、「高齢者の雇用の確保に関すること（42.6%）」が最も多く、次いで「賃金・退職金・年金に関すること（19.1%）」、「職場環境に関すること（12.5%）」が上位3項目となっています。

行政に期待する「年金に関すること」では、“年金制度の抜本的見直し”についての言及や、“将来の年金支給の確約”、“給付水準の現行レベルの維持”、“年金支給額の明示”、“基本的な生活が維持できる年金支給”などを求める声が多く、年金制度への不安感が強く滲んでいます。

一方、企業に期待する「高齢者の雇用の確保に関すること」では、“定年制度の撤廃”、“退職年齢の延長や再雇用の拡充”、“高年齢者の積極的な雇用”など、“働く能力と意欲があれば年齢に関係なく雇用してほしい”との声が多く上がっています。（最後に参考としてフリーアンサーを抜粋添付）

図6-1 行政に対して期待すること（複数回答）

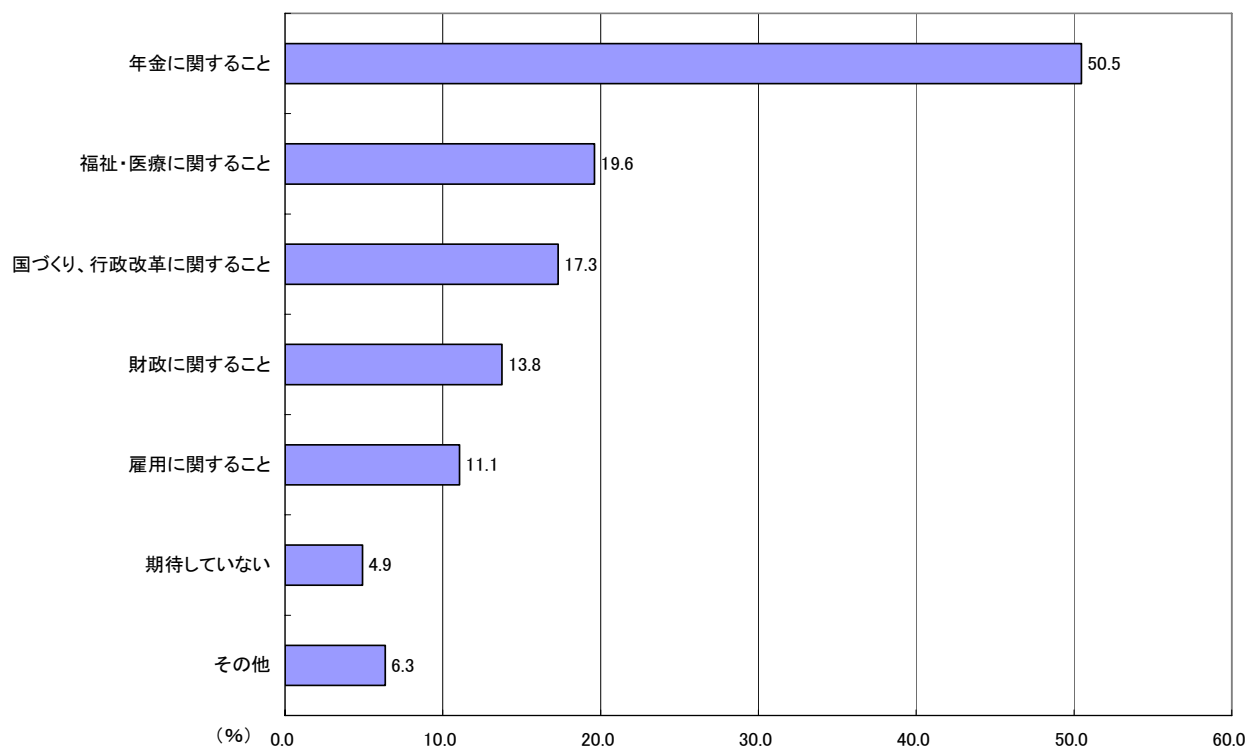
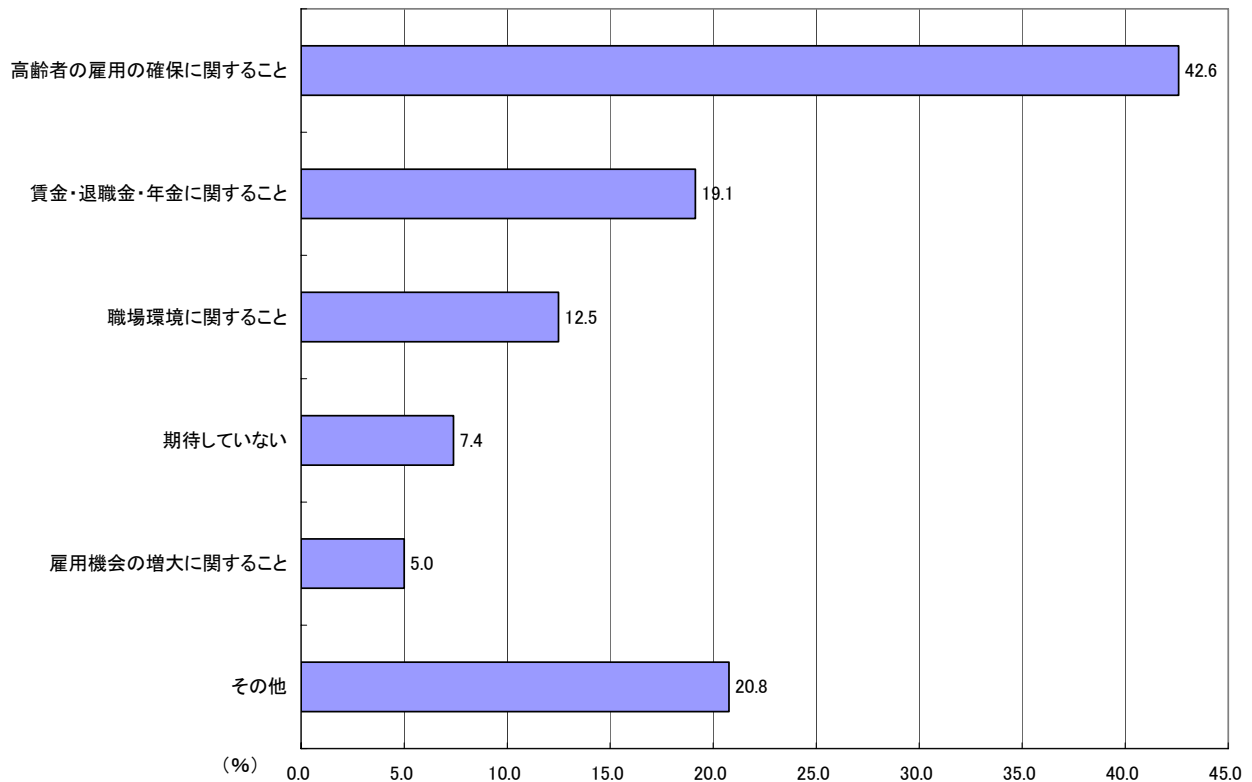


図6-2 企業に対して期待すること（複数回答）



### 【調査結果から】

今回の調査では、悠々自適の老後生活を思い浮かべている人は少なく、「元気で働けるうちはずっと働く」という、生涯現役の自分の姿をイメージしている人が多く見受けられました。「年金など収入に対する不安から、体力の続く限り働きたい」、また、「働くことで世の中との関わりを持ち続け、社会の一員であり続けたい」と考えている人たちです。

「改正高年齢者雇用安定法」が今年の4月から施行され、65歳までの段階的な雇用延長が義務付けられましたが、「元気で働けるうちはずっと働く」と回答した人の多くはそれを上回る退職希望年齢をあげており、“働く能力と意欲のある高年齢者”が決まった年齢で労働市場から一律に去って行ってしまうことは残念でなりません。

少子高齢化社会に向けて、安心して生活できる年金制度など社会保障制度の再構築が望まれています。また、“働く能力と意欲のある高年齢者”が年齢に関係なく働くことができる環境作りも、今後、ますます重要な課題になっていくと考えます。

## 【参考】行政に期待すること（フリーアンサー）

### ■年金に関すること

- 年金制度の抜本の見直し。消費税の年金財源化。(50代男性)
- 年金制度を改革すべき。少子化対策をするのではなく、少子化となっても維持できる社会制度を構築してほしい。(20代女性)
- 現在の年金制度の基準となっている家族構成は崩壊している。現状に見合った制度への移行をしてもらいたい。(30代女性)
- 無駄な年金制度を廃止すること。現代の若者が現在の老年者を支えるという制度自体に、ムリがあることに早く気づいてほしい。(20代女性)
- 納める年金は上がる一方で、支給額はどんどん下がる。老後は病気なども出てくるのに、年金だけでは生きていけない。年金より生活保護を受けたほうが支給額がよいと聞く。おかしい。(30代女性)
- 高価な施設に入居することができず、面倒を見てくれる親族がいない独居老人でも、きちんと生活を営めるだけの年金を支給してほしい。(30代女性)
- 老後の設計ができるよう現段階でいくら年金がもらえるのかはっきりしてほしい。毎月高い金額を払っているのに、いくらもらえるのか予測がつかないのはおかしいと思う。(30代男性)
- 将来的に年金がもらえなくなるという話も聞きますが、そうならない対策をお願いしたいです。消費税が上がり、今働ける時に高い税金を払っても、年金が保障されるならかまいません。全ての人の老後を保証できるような策をとってほしいです。無意味な増税は反対されるでしょうが、若い人たちを中心に何のための増税なのかしっかりと説明し、理解を得る方法もとってほしいです。(20代女性)

### ■福祉・医療に関すること

- 介護保険の破綻は目に見えているので、家族での介護が前提の法律その他の整備を考えていただきたい。今の状態では、子供たちの負担が大きくなるだけで、その子供を育てている私たちは、何のメリットもなくなり、子供らの将来に不安を感じます。(40代男性)

### ■国づくり、行政改革に関すること

- 定年退職した経験豊富な方々が積み重ねてきた知恵を共有できるような機会を作ってほしい。(20代男性)
- 老人でも安心して借りられる公的賃貸住宅を増やしてほしい。若い子育て世代の家族と同じ建物内で独立して老人も生活して行ける環境を作ってほしい。(50代女性)
- 学問のゆとり教育ではなく、心のゆとり教育をしてほしい。本当の豊さというのは心の豊かさにあるのではないかと思う。(30代女性)
- 既得権を利用した公務員、政治家の利権体質を解体改革してほしい。政治は庶民のための政治であって一部の特権階級のものではない。平凡な多数庶民が幸福でなくては、本当に豊かな国とは言えない。(50代女性)
- まじめに頑張っている人が損をしないような政治をしてほしい。まじめに働いている人間が馬鹿を見ることが多すぎると思う。(20代女性)

### ■財政に関すること

- 現在の税制は「老人は豊かである」と定義づけようとしているが、その割合は少ない。きめ細かな、公正な税体制を望む。(50代男性)
- 働いても働いても給料の半分近くが税金という名目で国に吸い取られています。実際どのようなことに使われているのかもはっきりせず、いろいろな不祥事も露見している中で国民の不満はつのるばかりです。未来を見据えることはもちろん大切ですが、今のこの暮らしも豊かにし、将来への期待を持たせてほしいです。(30代女性)

### ■雇用に関すること

- 元気で働く意欲のある者に働ける場所と機会を与えられるよう企業に働きかけてほしい。(50代男性)
- 若年者の雇用を安定させることが老人の生活を安定させる基となる。(50代女性)
- シルバー人材センターなどの充実と、行政が高齢者の雇用を行うような仕組みの確立。(30代男性)

## 【参考】企業に期待すること（フリーアンサー）

### ■高齢者の雇用の確保に関すること

- 年齢だけで雇用の制限をせず、高齢者でも体力と能力・意欲で判断して雇用の機会を与えてほしい。  
(50代男性)
- 65才を過ぎても意欲があって、充分企業に貢献できる人材を積極的に使ってほしい。(40代女性)
- 年齢に関係なくずっと働けるような、よりよい環境を作っていてほしい。(20代女性)
- 定年というラインは必要だが、働く意思があり、それなりの能力のある人は再雇用あるいは定年延長してほしい。(40代女性)
- 若いときには能力主義や業績評価をしているのだから、高齢になったからといって定年制を設けるのではなく、年齢に関係なく能力主義の業績評価をすべきではないか。(50代男性)
- 定年＝退職ではなく、働ける人、働く気力のある人はどんどん活用すべきである。(40代女性)
- 定年退職制度の廃止。元気で企業に貢献できる間は辞めさせない。(50代男性)
- ベテランの技術職や営業職の社員を、本人が働ける限界と意思表示するまで、後輩たちの指導などに当たらせるなど、雇いを確保してほしい。(50代男性)
- 高齢者の雇用に積極的になってほしい。(20代女性)

### ■職場環境に関すること

- ワークシェアリング、機械による補助などで年齢に見合った仕事の割り振りをする等により、高齢者でも就労できる体制を整えてほしい。(50代男性)
- 能率・収益ばかりだけでなく、ベテラン社員の持つノウハウ・技術伝承などにも力を入れてほしい。  
(20代男性)
- 高齢者に対して相応の期待をし、責任を与えてほしい。(40代男性)
- 一定年齢以後の働き方について、選択肢を増やしてほしい。(30代女性)
- 働きながら子育てがしっかりできる体制を整えてほしい。子育てのために仕事の量が減ってしまうことを温かく見守る風土が浸透してほしい。(30代女性)

### ■賃金・退職金・年金に関すること

- 再雇用前後で同じ仕事をしていても報酬に差があるのは、モラルダウンになるので是正すべきである。  
(40代男性)
- 決められた年齢以上になると給与または時間給が少なくなるのは受け入れられない。技術もあり、知識もあるのに足元を見る企業が多い。人を大事にしてほしいと思う。(50代女性)
- 賃金体系について考えてほしい。高齢者が働く意欲をもてるような賃金にしてほしい。(30代女性)
- 退職金制度を維持すること。本業以外の投資はせずに、再編やM&Aで規模を拡大し、収益をしっかりと確保できる健全な財務体質への推進を期待する。(20代男性)
- 退職金制度の改定。同じ企業で生涯勤めた人だけに手厚い制度ではなく、転職なども考慮に入れた制度を望んでいる。(30代男性)

### ■雇用機会の増大に関すること

- パートや契約社員ばかり雇用しないで、正社員を積極的に雇用すべき。収入格差が広がり、年金を納めない若者が増えていく。(30代女性)
- 就職の氷河期時代にずっと若い人を雇わないで ニートが多いとかフリーターが多いとかすごく人を馬鹿にしていると思います。正社員をもっと雇ってください。(50代女性)

### ■その他

- 行政の対策だけでは画一的になりがちなので、企業が創意工夫に富んだアイデアを用いてより潤いのある環境作り、相互支援出来る環境作りをしてほしい。(40代女性)
- 自社の利益追求のみに走らず、公共の福祉にも力を入れてほしい。(50代男性)
- 企業は社会的な責任がある。環境問題・青少年の教育問題等、企業のモラル・倫理観なくして良い社会が成り立たない。企業の姿勢が社会に与える影響は大きいのだ。利益だけ追求することなく、質の高い志を持って社会に貢献してほしい。(50代女性)