

# 第1部 総論

## 第1章 提言 働き方とライフスタイルの両面で

(財)中部産業・労働政策研究会 第23期調査研究「定年後もイキイキと暮らすための働き方とライフスタイルのあり方」では、定年後もイキイキと暮らすためには、現役のうちどのような準備を進めればよいかを明らかにすることを目的として、定年を控えた現役と退職・再雇用者の双方にアンケート調査を行った。まず、本調査の結果より、退職・再雇用者、数年後に定年退職を控えた現役の生活実態の平均像は次の通りであった。

### 退職者の暮らしの典型例

39.6年勤めた会社を60歳で定年退職したAさんは、現在64歳、妻と二人暮らしで持ち家に住んでいる。退職時には、金融資産残高が3,000万円未満ほどあったが、現在は、月10万円程度の勤労収入、20～25万円程度の年金収入、月々の支出は25～30万円未満でやりくりしている。再雇用制度等を利用して、製造業で契約社員・嘱託として働いている。趣味は、釣り、ゴルフ、ガーデニング等であり、車で30分ほどかけて出かけて、職場の同僚・友人や趣味を通じて知り合った友人との交遊を楽しんでいる。健康維持のため、規則正しい生活や散歩・スポーツに取り組んでいる。現在の健康状態はふつうであるが、同世代の友人の10%程度は入院した経験があるようだ。

### 定年を控えた社員の典型例

30年以上勤めた会社を数年後に定年退職する予定の57歳のBさんは、3歳年下の妻と20歳代半ばの子どもの3人で持ち家に暮らしている。定年を人生の節目のスタートと考えており、50歳代に入って、定年退職後の就労・生活のために、自分なりの趣味、健康管理や体力づくり、将来に備えた貯蓄等を準備し始めている。現在の月々の収入はもっぱら勤労収入(35～40万円未満)であり、計画的に貯蓄しているが、生活資金や資産運用の面で特に何もしておらず、年金支給開始年齢の引き上げや年金の支給額が、自分や家族の健康と並んで、退職後の不安の種である。そのせいか友人たちの7割程度は65歳くらいまで働きたいと考えているらしく、Bさんも仕事の継続と趣味の間で揺れている。

こうした生活実態を踏まえた上で、定年後もイキイキと暮らすための備え・方策はどのようか、調査結果から得られた提言は次頁以降の通りである。

## 提 言

### 1. 退職後の暮らしに向けて在職時から備える

退職後の暮らしに向けた在職時の準備（貯蓄、趣味、近所づきあい等）は、退職後の生活や家庭等における満足度を向上させる。

### 2. 退職後の収支をイメージして貯蓄・資産運用に励む

在職時の貯蓄準備においては、月々の具体的な収支をイメージしておく必要がある。退職後の幸福度は、月々の収入の多寡だけでなく、月々の収支（くらしのゆとり）にも影響される。

### 3. 退職のための会社説明会は役に立つ

会社説明会（資産運用、生活）が「役に立った」と回答した人は、退職後に向けた在職時の準備性向が高く、退職後の暮らしの満足度も高い。会社説明会への参加を促すだけでなく、「役に立つ」と実感させるための工夫が必要である。

### 4. 現在の楽しみと将来への備えの両面から健康づくりに励む

在職時から健康維持に取り組んだ人は、退職後の病気の重症度が比較的低い。また、生活習慣の見直しだけでなく、酒やたばこを減らす、定期的に健康検査を受ける等、健康維持のための積極的な活動は、現在の幸福度の向上につながる。

### 5. 「自発的に」働きゆったり暮らす

在職時に「仕事を生きがい」に感じていた人は、退職後の就労意識が高く、仕事を続けたいと望む傾向がある一方、引退して仕事以外の活動領域に移りたい人も少なくない。いずれにおいても「自発的な」活動が満足度や幸福度を高めるので、在職時から就労意向や暮らしの好みを見極めて、退職後に備えておく必要がある。

## 6. 定年後の中期的な人材活用・能力発揮を考える

「仕事を生きがい」に感じる人は、年金受給年齢に関係なく働きたいと考える人が多い。年金受給までの雇用延長だけでなく、定年後10年程度のキャリア形成も視野に入れた人材活用・育成（例えば、公的資格取得や中小企業への転職の支援等）を労使双方で考える必要がある。

## 7. 健康状態や就業意欲を包括的に考慮した処遇を考える

健康管理・就労状態と仕事の満足度は関連があり、これらを包括的に考慮した処遇を考える必要がある。

## 8. たまには新しいこと・違ったことをやってみる

「新しいことを人に先駆けて試みる」人の幸福度は総じて高い。「やり方を守る」ことで幸福感を得る人びとも、適度に新たなことに挑戦して、仕事や生活に活力を与えることが望ましい。

## 9. 自分の好みをよく知り、その対策を講じる

せっかちな人や危険愛好的な人は、退職時の金融資産残高が比較的少ない。これらの人びとは、将来に備えた貯蓄よりも現在の消費を優先し、将来の生活リスクを過小に評価するおそれがある。会社説明会は、これらの人びとに対しても、退職後の準備を促す効果があるが、それでも退職後準備が進まない人に対して、例えば、給与天引きによる貯蓄（あるいは給与の振込口座を複数に分ける）を標準設定にする等の措置も必要であろう。

## 10. 資産運用の考え方を学んで身につける

人びとは資産運用に積極的とはいえない一方、資産運用は必ずしも個人のリスク選好等で決定されるわけでもない。また、会社の資産運用説明会等が資産の運用の考え方にある程度影響を与えていることから、退職後も継続的に資産運用を考える機会が提供されることが望ましい。



### 11. 貯蓄・投資について夫婦でよく相談する

配偶者のいる家庭では、消費や貯蓄・投資の決定において、本人が単独で決定するよりも、配偶者と相談した上で（本人ではなく）配偶者が意思決定する人ほど、満足度や幸福度が高かった。退職後の暮らしの中で、難しい選択や不慣れな判断を迫られるときがあるが、夫婦で相談し合って、この苦痛を軽減することが大事である。

### 12. 家族、友人、近所づきあい等の「社会関係資本」を構築する

配偶者や子どものいる、友人・仲間の人数が多い、近隣や地域社会との付き合いを増やす準備をしたという人ほど、満足度や幸福度が高い。これらの社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）は、暮らしの豊かさにつながるので、在職時から退職後に向けて十分に準備しておくことが望ましい。

### 13. 余寿命を想定した上でいろいろな対応を考える

余寿命の予想は、退職時の金融資産残高と関係している。退職後にどれだけ生きるかという想定は、退職後の暮らしを考える上で不可欠である。

#### 【補足】提言を実務につなげるためのより具体的な方策

- 「会社の取り組みが役に立つ」と「実感する」ためには、退職後のリスク、認知や体力の衰えに対する「気づき」を促す必要がある。  
例：「体力測定」で身体の可動範囲や痛み、「記憶テスト、暗算、速読」で認知や体力の衰えを確認する等、より身近な状況で「できなくなりつつある自分」を自覚する。  
例：退職後に起こりうるリスクシナリオ（健康悪化、介護、高齢者を狙った詐欺等）を具体的に想定して、その対策を考えてみる。

- 定年後の暮らしについて考えさせる。

例：勤続〇年という節目に「退職後を考える日」という有給休暇を設定、退職後の暮らしを考えてもらう。

例：定年退職後すぐに再雇用ではなく、リフレッシュ休暇期間を設けて、心身の刷新を図る。

- 新しいこと、違ったことに触れさせる。

例：社内勉強会に異業種・異分野の講師を招聘する（こうした勉強会活動を会社が支援する）。

例：50歳までに海外赴任を経験させる。

- 自分の選好（好みや癖）を知る

例：会社説明会の参加者だけでなく、会社説明会のチラシに、せっかちさや危険に対する好みの質問とそれがもたらす経済的な帰結（せっかちな人ほど貯蓄が進まない等）を掲載して、関心を喚起する。

- 給与天引きの実験的な導入

例：給与天引きで貯蓄させるプログラムを社員の一部に（無理やり）割り当てて、数年後にプログラム参加者と非参加者の貯蓄額を比較してみる。