

## II 調査結果の概要

### 1 基本的事項

#### (1) 性別

男性が2,693人(93.1%)、女性が168人(5.8%)となっている。(第1表)  
(前回調査 男性2,903人(82.9%)、女性460人(13.1%))

#### (2) 現在の居住地

東京都が326人(11.3%)で最も多く、次いで千葉県が186人(6.4%)、北海道が183人(6.3%)、埼玉県が169人(5.8%)となっている。(第2表)  
(前回調査 東京都321人(9.2%)、北海道268人(7.7%)、千葉県229人(6.5%)、埼玉県218人(6.2%)等)

#### (3) 定年退職時における給与制度の適用区分

退職時の給与制度の適用区分は、給与法適用職員が2,769人(95.7%)、行政執行法人職員が108人(3.7%)となっている。(第3表)  
(前回調査 給与法適用職員2,887人(82.5%)、特定独立行政法人職員431人(12.3%))

#### (4) 給与法適用職員の定年退職時の適用俸給表

給与法適用職員の定年退職時の適用俸給表別割合は、行政職俸給表(一)適用職員が1,717人(62.0%)で最も多く、次いで公安職俸給表(二)適用職員が437人(15.8%)、公安職俸給表(一)適用職員が271人(9.8%)となっている。(第4表)  
(前回調査 行政職(一)1,641人(56.8%)、公安職(二)376人(13.0%)、公安職(一)285人(9.9%))

#### (5) 給与法適用職員の定年退職時の職務の級

給与法適用職員の定年退職時の職務の級について行政職俸給表(一)適用職員で見ると、本府省課長補佐・管区機関課長等の6級が683人(39.8%)及び5級が477人(27.8%)、本府省室長等の7級が198人(11.5%)、本府省係長等の4級が134人(7.8%)となっている。(第5表)  
(前回調査 7級205人(12.5%)、6級790人(48.1%)、5級309人(18.8%)、4級129人(7.9%)等)

#### (6) 定年退職時までの国家公務員としての勤続年数

定年退職時までの国家公務員としての平均勤続年数は、男性が38.5年、女性が37.9年で全体では38.4年となっている。(第6表)  
(前回調査 男性38.5年、女性32.6年、全体37.7年)

## 2 定年退職時の就労希望の状況

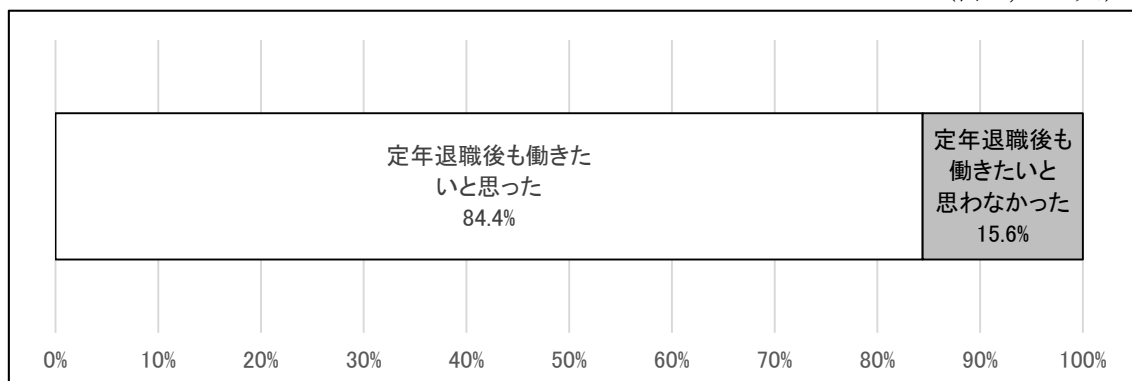
- ・ 定年退職後も働きたいと思った者の割合は、84.4%で、前回調査から約6ポイント増加している。
- ・ 働きたいと思った理由として「生活費が必要」と回答した者の割合は88.3%で、前回調査から約19ポイントの増加となっている。
- ・ 働きたいと思った勤務形態は、フルタイム勤務が55.7%、短時間勤務が38.5%となっており、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 何歳まで働き続けたいと思ったかについては、65歳までとする者が55.3%で最も多く、次いで70歳まで働き続けたいとする者が15.6%となっている。65歳以上まで働き続けたいとする者は75.1%で、前回調査と同様に8割近くとなっている。
- ・ 最も働きたいと思った就労先は、「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間再任用職員」が78.5%で最も多く、前回調査から約8ポイント増加している。
- ・ 再任用職員として働きたいと思った理由は、「在職中の知識・経験等を活用したい」、「慣れ親しんだ職場で働きたい」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 再任用の希望に際して重視した事項は、「勤務地」と「仕事内容」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 再任用希望調査で再任用を希望した者の割合は、70.4%で、前回調査から約14ポイントの増加となっている。
- ・ 再任用を希望しなかった理由は、「自分の再任用で新規再任用が抑制される等、組織の迷惑になる」、「これ以上働くつもりがない」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 再任用を希望したが、その後辞退した理由は、前回調査と同様に「民間企業・自営業で働く」と回答した者が最も多い。

(1) 就労希望の有無

「定年退職後も働きたいと思った」者は84.4%（前回調査78.3%）で、前回調査から約6ポイント増加している。（図1、第7表）

図1 定年退職時の就労希望の有無

（計2,894人）

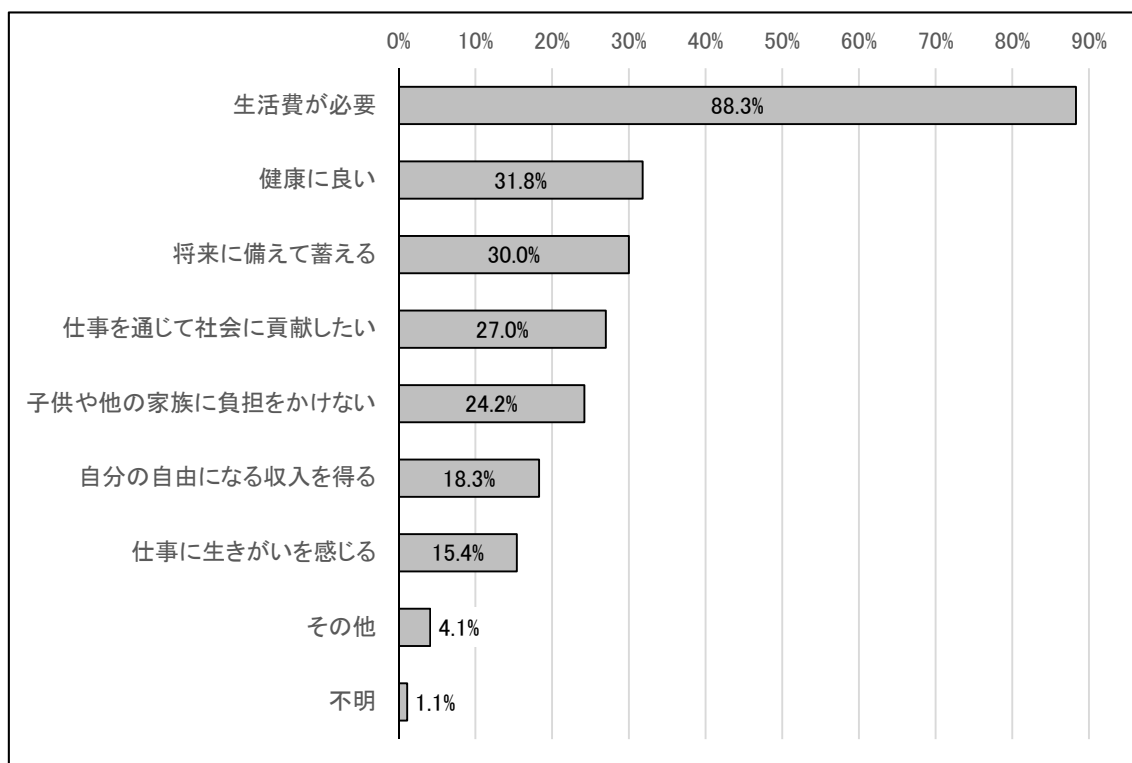


(2) 働きたいと思った理由

「定年退職後も働きたいと思った」者が働きたいと思った理由は、「生活費が必要」が88.3%（前回調査69.4%）で最も多く、次いで「健康に良い」が31.8%、「将来に備えて蓄える」30.0%となっている。（図2、第8表）

図2 定年退職後も働きたいと思った理由（複数回答）

（計2,442人）

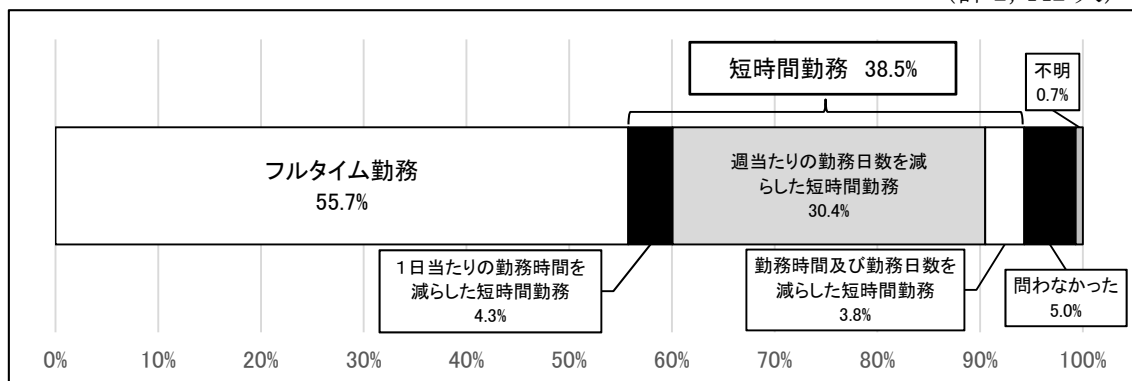


### (3) 働きたいと思った勤務形態

「定年退職後も働きたいと思った」者が働きたいと思った勤務形態は、「フルタイム勤務」が55.7%（前回調査54.4%）、「短時間勤務」が38.5%（同36.4%）となっている。（図3、第9表）

図3 定年退職後に働きたいと思った勤務形態

（計2,442人）

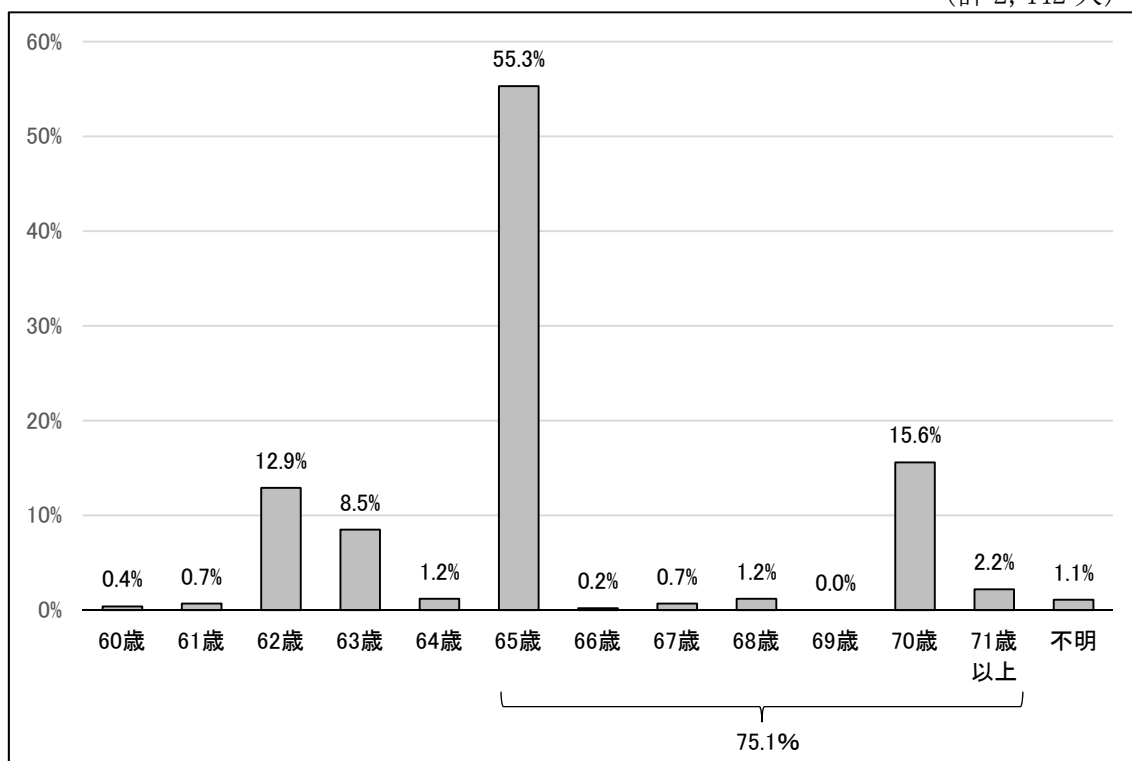


### (4) 働き続けたいと思った年齢

「定年退職後も働きたいと思った」者が定年退職時に何歳まで働き続けたいと思ったかについては、65歳とする者が55.3%（前回調査60.1%）で最も多く、次いで70歳とする者が15.6%（前回調査12.2%）となっている。65歳以上まで働きたいとする者は全体の75.1%となっている。（図4、第10表）

図4 定年退職時に働き続けたいと思った年齢

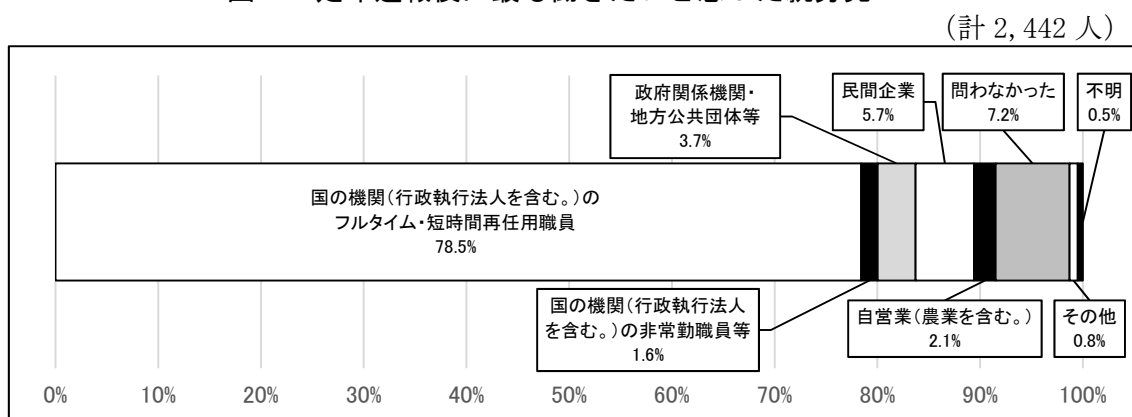
（計2,442人）



(5) 最も働きたいと思った就労先

「定年退職後も働きたいと思った」者が、定年退職後に最も働きたいと思った就労先は、「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間再任用職員」が78.5%（前回調査70.6%）で最も多く、民間企業が5.7%（同8.8%）、「問わなかった」が7.2%（同8.5%）等となっており、前回調査より「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間再任用職員」は約8ポイント増加している。（図5、第11表）

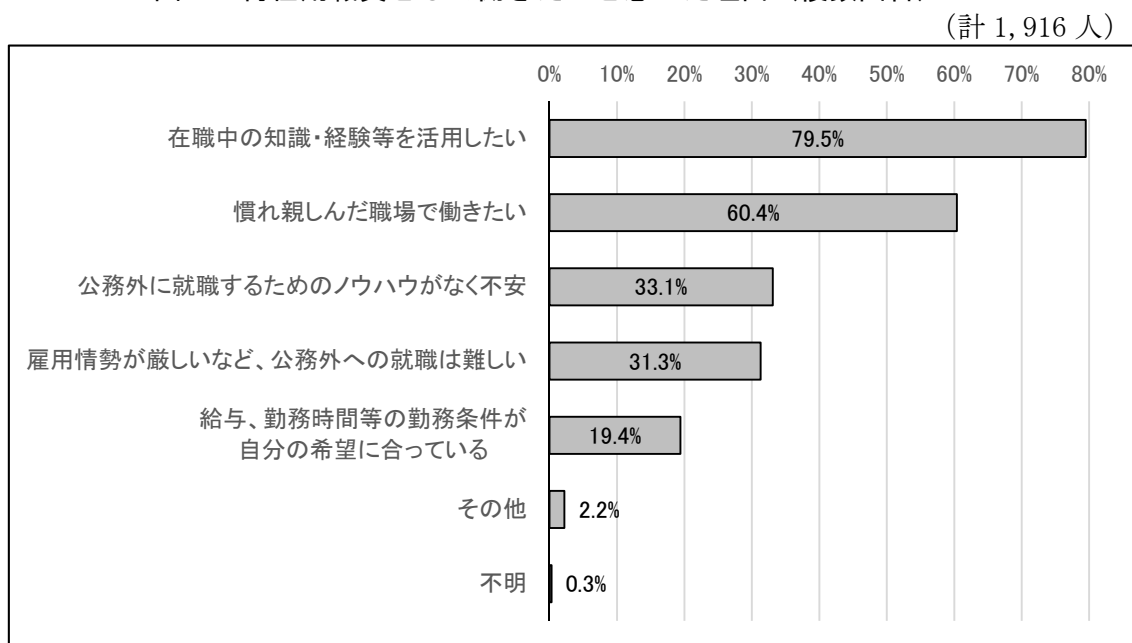
図5 定年退職後に最も働きたいと思った就労先



(6) 再任用職員として働きたいと思った理由

定年退職後に最も働きたいと思った就労先を「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間再任用職員」とした者が再任用職員として働きたいと思った理由は、「在職中の知識・経験等を活用したい」が79.5%（前回調査76.8%）で最も多く、次いで「慣れ親しんだ職場で働きたい」が60.4%（同56.4%）となっている。（図6、第12表）

図6 再任用職員として働きたいと思った理由（複数回答）

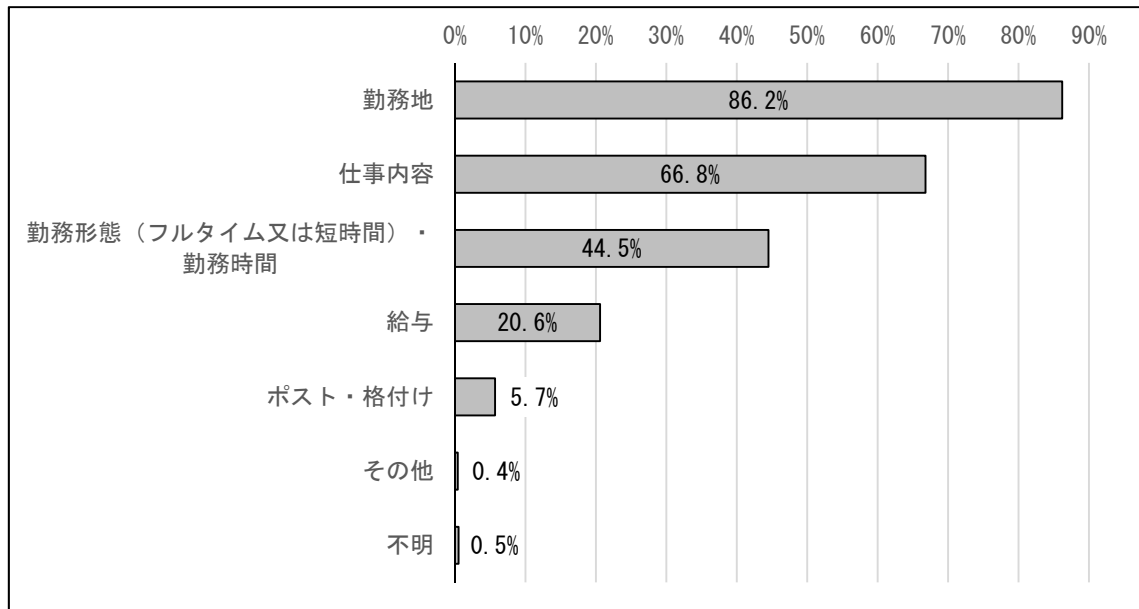


(7) 再任用の希望に際して重視した事項

定年退職後に最も働きたいと思った就労先を「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間再任用職員」とした者が再任用の希望に際して重視した事項は、「勤務地」が86.2%（前回調査77.2%）、次いで「仕事内容」が66.8%（同57.1%）となっている。（図7、第13表）

図7 再任用の希望に際して重視した事項（複数回答）

（計1,916人）

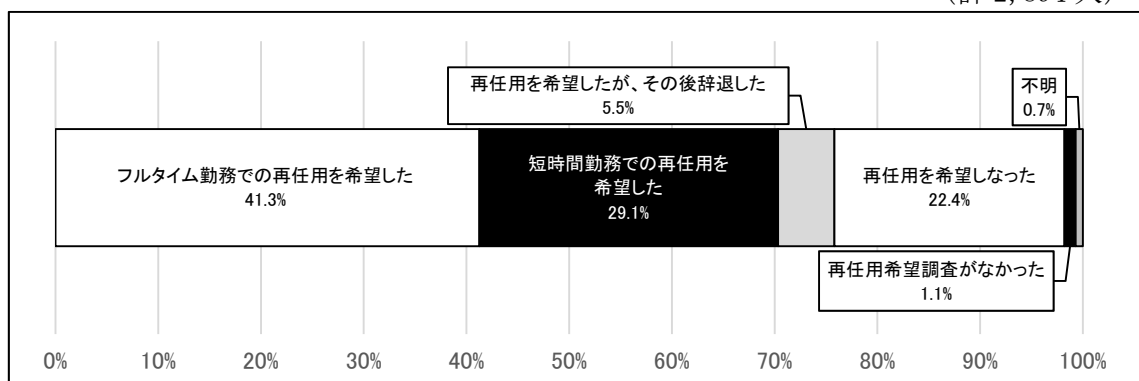


(8) 再任用希望調査での希望の状況

再任用希望調査において「フルタイム勤務での再任用を希望した」者が41.3%、「短時間勤務での再任用を希望した」者が29.1%となっている。再任用を希望した者は70.4%（前回調査56.2%）となり、前回調査から約14ポイントの増加となっている。（図8、第14表）

図8 再任用希望調査での希望の状況

（計2,894人）

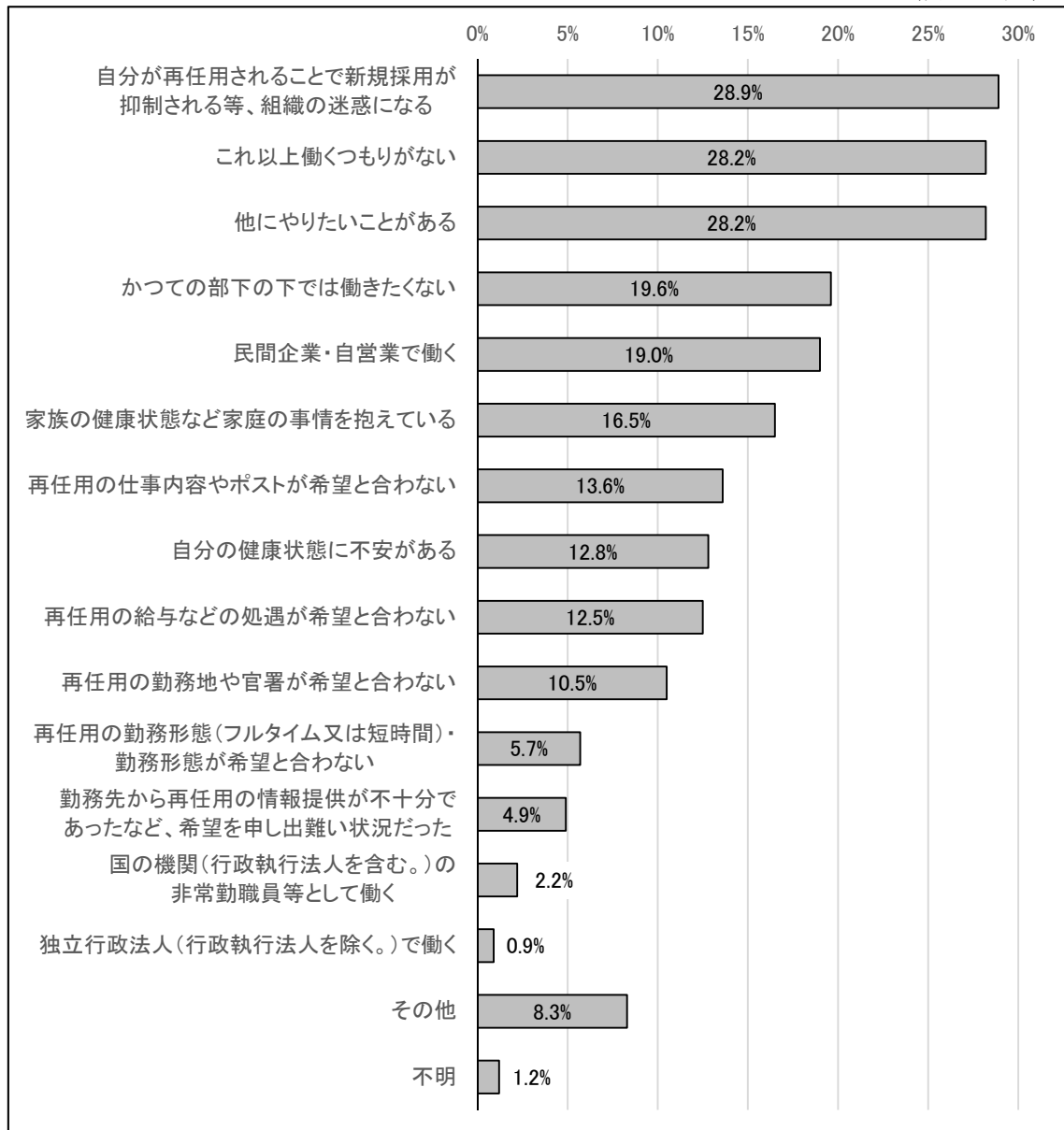


(9) 再任用を希望しなかった理由

再任用希望調査において「再任用を希望しなかった」者の再任用を希望しなかった理由は、「自分が再任用されることで新規採用が抑制される等、組織の迷惑になる」が28.9%（前回調査26.1%）で最も多い。次いで「これ以上働くつもりがない」と「他にやりたいことがある」が28.2%（前回調査は、それぞれ27.5%と22.6%）となっている。（図9、第15表-1）

図9 再任用を希望しなかった理由（複数回答）

（計648人）

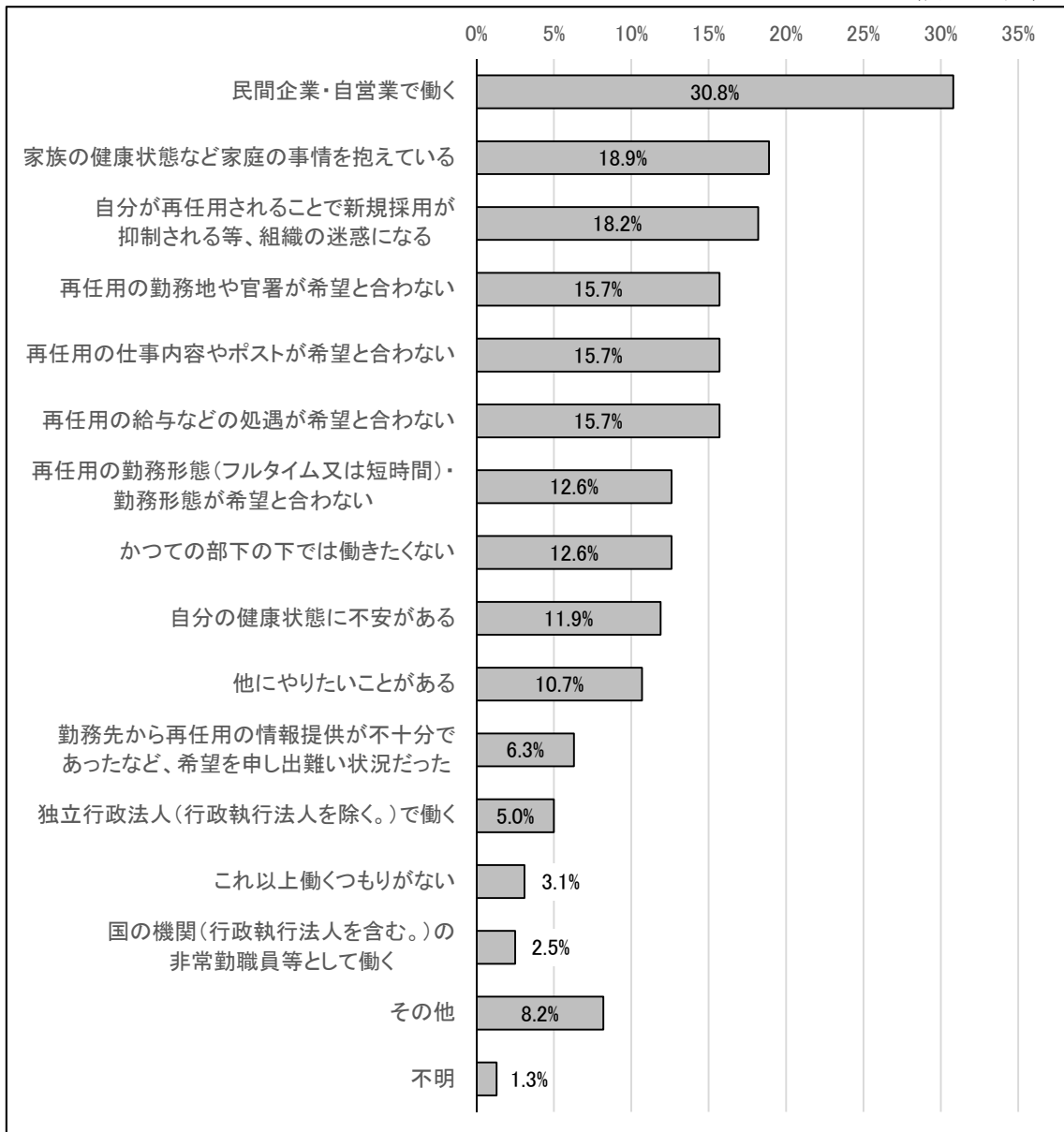


(10) 再任用を希望したが、その後辞退した理由

再任用希望調査において「再任用を希望したが、その後辞退した」者の再任用を辞退した理由は、「民間企業・自営業で働く」が30.8%（前回調査28.9%）で最も多く、次いで「家族の健康状態など家庭の事情を抱えている」が18.9%（同10.1%）、「自分が再任用されることで新規採用が抑制される等、組織の迷惑になる」が18.2%（同23.1%）となっている。（図10、第15表-2）

図10 再任用を希望したが、その後辞退した理由

(計159人)





### 3 現在の就労状況

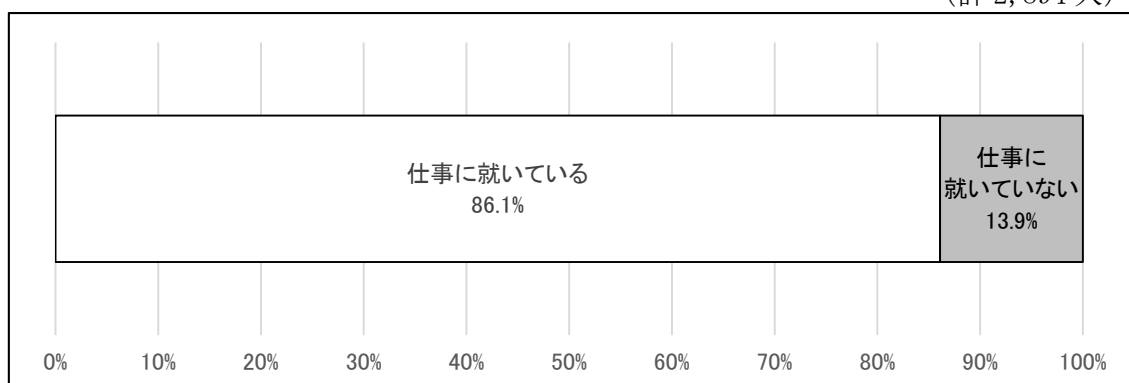
- ・ 調査時点（平成 29 年 9 月 1 日）において仕事に就いている者の割合は、86.1%となっており、前回調査から約 8 ポイントの増加となっている。
- ・ 仕事に就いていない理由は、前回調査と同様に「しばらく休んだ後、また考えたい」が最も多い。
- ・ 現在の就労先は、国の機関の再任用職員が 80.8%となっており、前回調査から約 11 ポイントの増加となっている。
- ・ 現在の勤務形態は、国の機関の再任用職員ではフルタイム勤務が 50.6%であるのに対し、民間企業等ではフルタイム勤務が 77.7%となっており、約 27 ポイントの差が生じている。
- ・ 短時間勤務の場合の 1 週間当たりの平均勤務日数及び平均勤務時間は、国の機関の再任用職員が 3.7 日・28.4 時間、民間企業等が 3.5 日・22.7 時間となっており、国の機関の再任用職員が民間企業等よりも勤務時間が長い。
- ・ 「短時間勤務となった主な事情」は、「定年退職で一区切りついたので、仕事量を減らしたいと思った」が最も多く、次いで、「フルタイム再任用を希望したが、フルタイム官職に再任用することが困難であるとされた」となっており、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 通勤時間は、「30 分以上 1 時間未満」が最も多く、次いで「30 分未満」となっている。

#### (1) 就労の有無

調査時点現在「仕事に就いている」者は 86.1%（前回調査 78.3%）となっており、前回調査から約 8 ポイントの増加となっている。（図 11、第 16 表）

図 11 現在の就労の有無

（計 2,894 人）

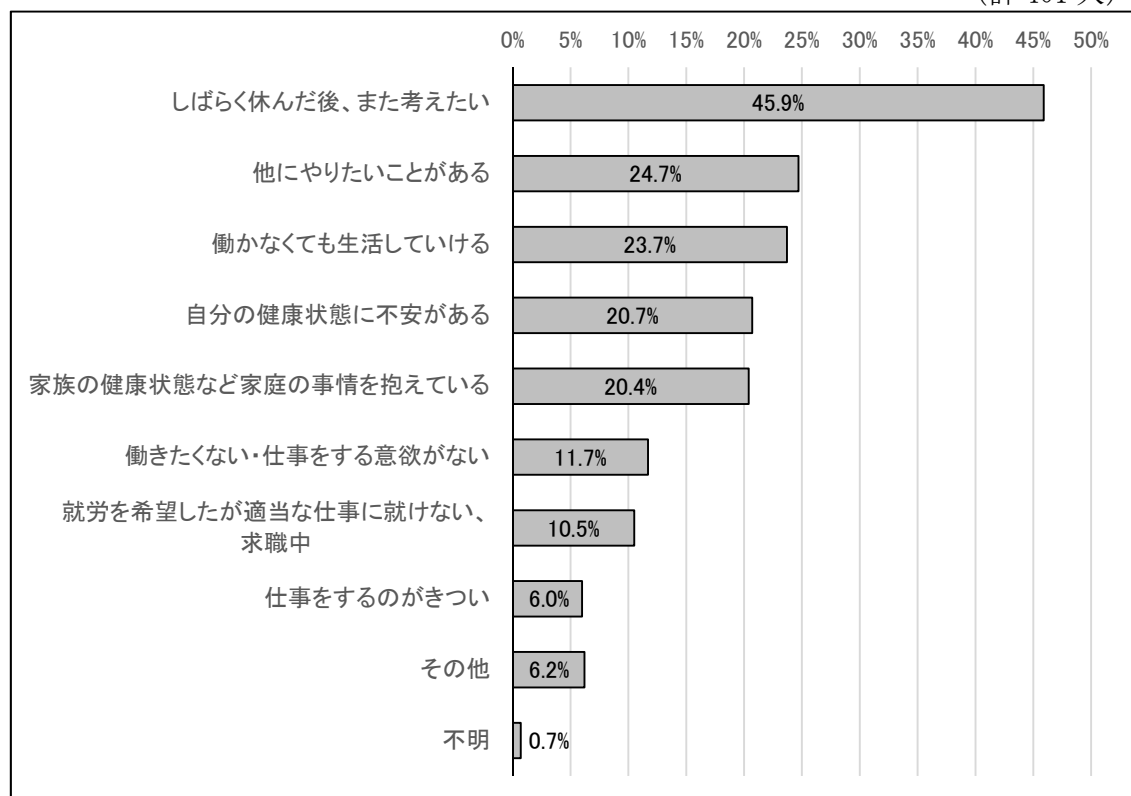


## (2) 仕事に就いていない理由

「仕事に就いていない」者の仕事に就いていない理由は、「しばらく休んだ後、また考えたい」が45.9%（前回調査51.8%）で最も多く、次いで「他にやりたいことがある」が24.7%（同22.9%）、「働かなくても生活していける」が23.7%（同23.3%）となっている。（図12、第17表）

図12 仕事に就いていない理由（複数回答）

（計401人）

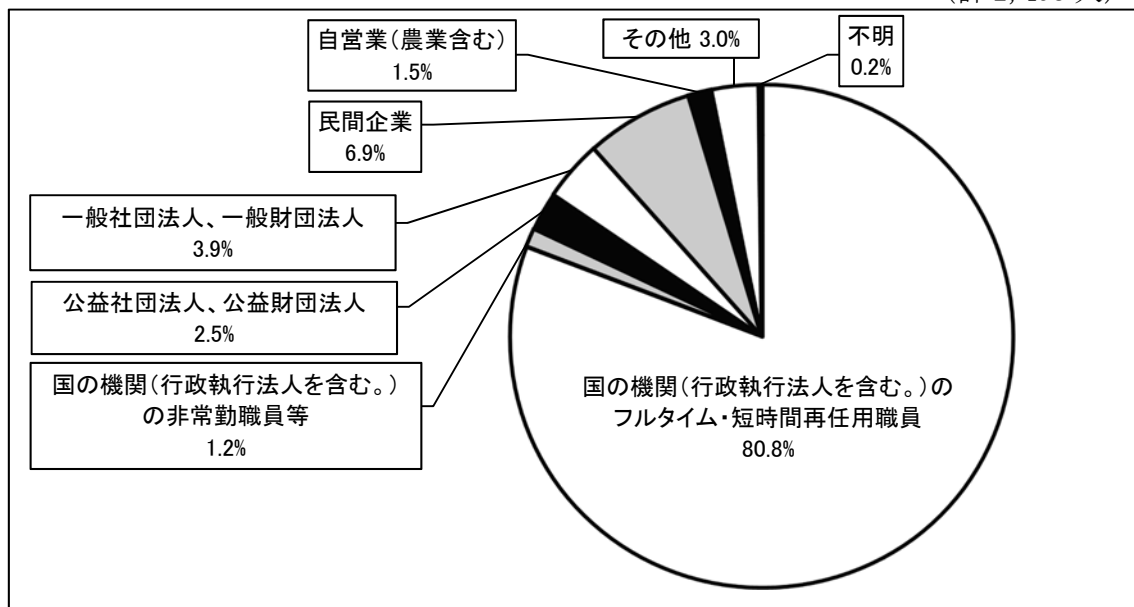


### (3) 就労先

「仕事に就いている」者の就労先は、「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」が80.8%（前回調査70.0%）となっており、前回調査から約11ポイントの増加となっている。一方、「民間企業」は、6.9%（同14.3%）であり、前回調査から約7ポイントの減少となっている。（図13、第18表）

図13 現在の就労先

（計2,493人）

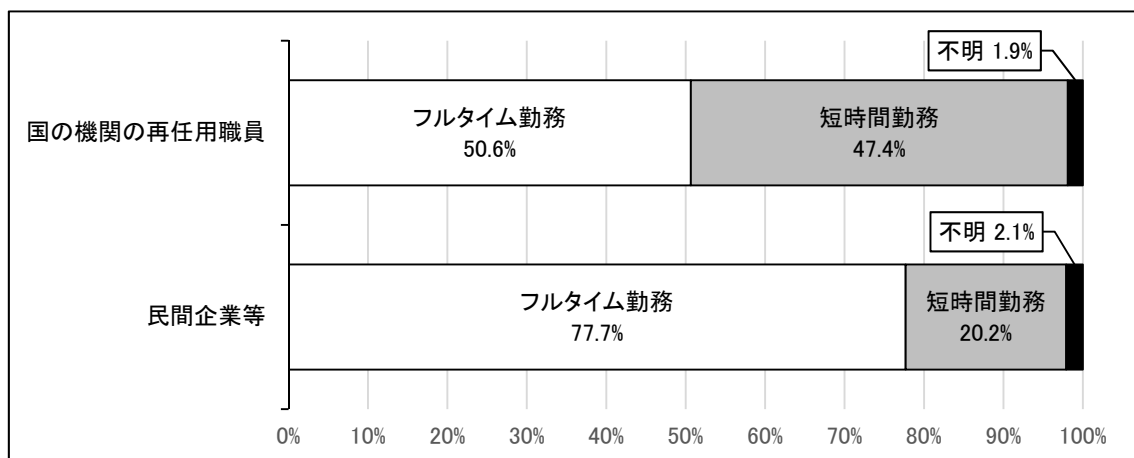


### (4) 勤務形態

「仕事に就いている」者の現在の就労先別の勤務形態については、国の機関の再任用職員ではフルタイム勤務が50.6%であるのに対し、民間企業等ではフルタイム勤務が77.7%となっており、約27ポイントの差が生じている。（図14、第19表）

図14 現在の勤務形態

（国の機関の再任用職員2,015人、民間企業等386人）



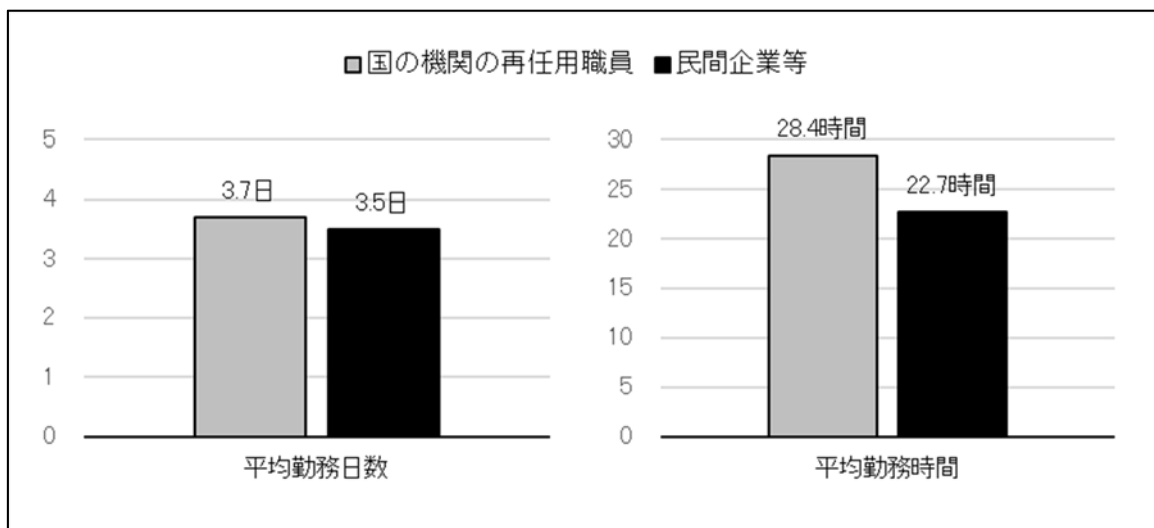
(5) 短時間勤務者の1週間当たりの平均勤務日数、平均勤務時間

「仕事に就いている」者のうち「短時間勤務」の者の現在の就労先別の1週間当たりの平均勤務日数は、国の機関の再任用職員では3.7日、民間企業等では3.5日であった。(図15、第20表)

1週間当たりの平均勤務時間は、国の機関の再任用職員では28.4時間、民間企業等では22.7時間となっている。(図15、第21表)

図15 短時間勤務者の1週間当たりの平均勤務日数、平均勤務時間

(国の機関の再任用職員956人、民間企業等78人)

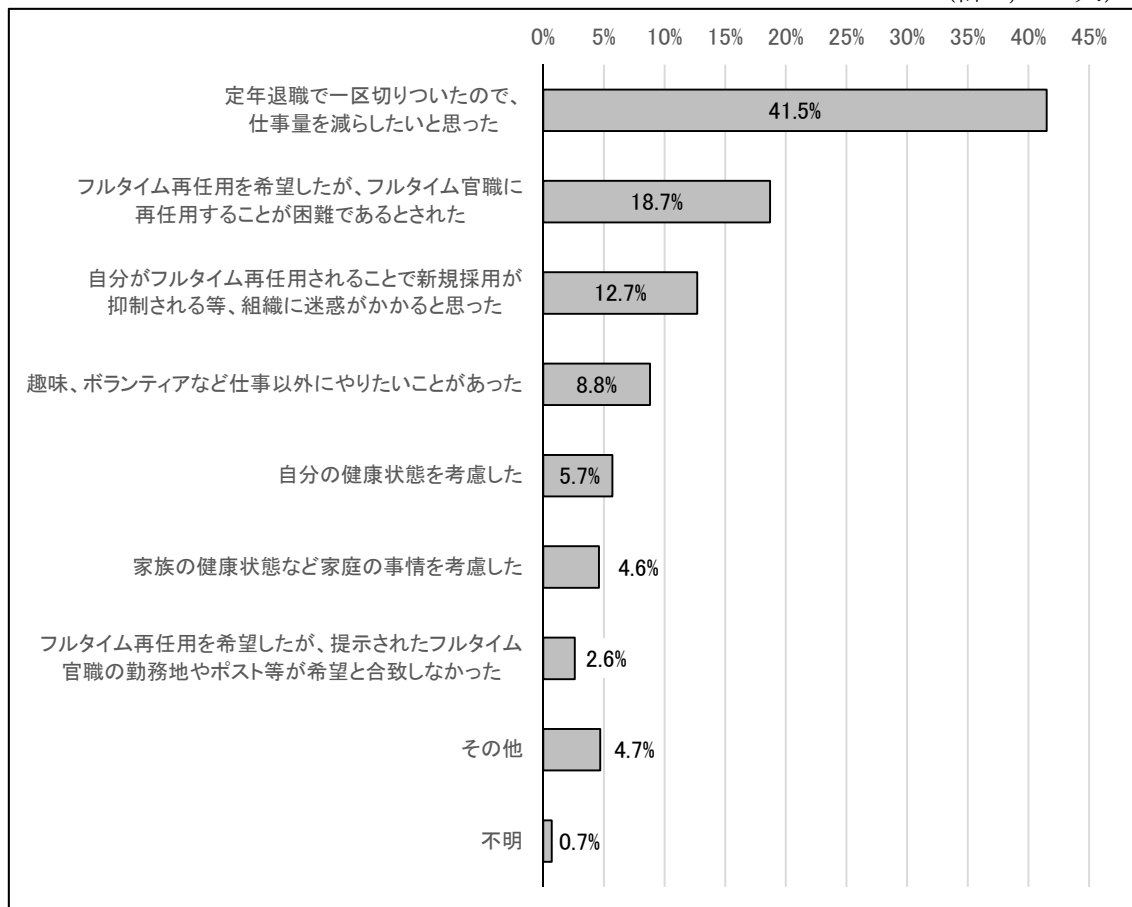


## (6) 短時間勤務となった主な事情

「仕事に就いている」者のうち「短時間勤務」の者が短時間勤務となった主な事情は、「定年退職で一区切りついたので、仕事量を減らしたいと思った」が最も多く41.5%（前回調査37.5%）、次いで「フルタイム再任用を希望したが、フルタイム官職に再任用することが困難であるとされた」が18.7%（同15.9%）、「自分がフルタイム再任用されることで新規採用が抑制される等、組織に迷惑がかかるといった」が12.7%（同7.7%）となっている。（図16、第22表）

図16 短時間勤務となった主な事情

（計1,059人）

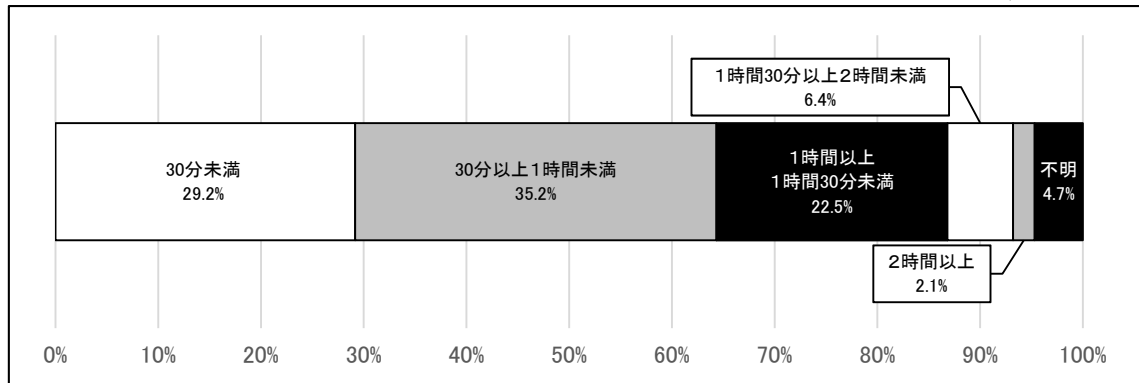


(7) 通勤時間

「仕事に就いている」者の通勤時間は、「30分以上1時間未満」が35.2%（前回調査32.6%）で最も多く、次いで「30分未満」が29.2%（同34.2%）、「1時間以上1時間30分未満」が22.5%（同19.7%）となっている。（図17、第23表）

図17 通勤時間

（計2,493人）



#### 4 再任用職員の就労状況

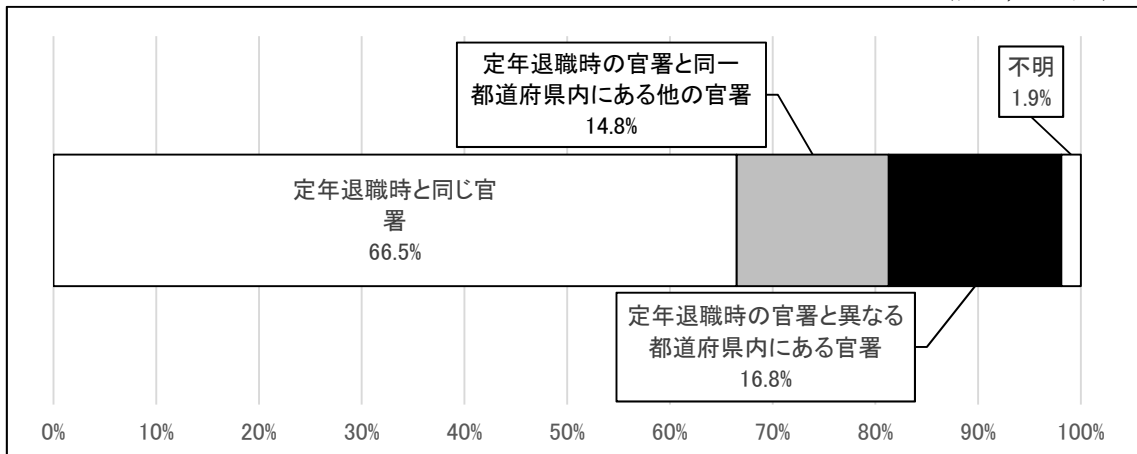
- ・ 再任用後の官署は、「定年退職時と同じ官署」が66.5%で最も多く、前回調査からは約7ポイント減少している。
- ・ 再任用後の仕事内容・ポストにおいてこれまでの知識・経験を「大いに活用できる」又は「活用できる」と回答した者の割合は、77.6%となっている。
- ・ 再任用についての満足度は、「勤務地」、「仕事内容」及び「勤務形態・勤務時間」については、「満足」又は「ほぼ満足」と答えた者の割合が過半数となっているが、「ポスト・格付け」については44.4%、「給与」については21.1%と低くなっている。
- ・ 再任用という働き方の課題や問題点として、「給与、福利・厚生での処遇が十分でない」、「期待されている役割があいまいで、戸惑うことがある」、「定年退職前のようにモチベーションを維持できない」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。

##### (1) 再任用後の官署

「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者の再任用後の官署は、「定年退職時と同じ官署」が66.5%（前回調査73.8%）、「定年退職時の官署と同一都道府県内にある他の官署」が14.8%（同12.5%）、「定年退職時の官署と異なる都道府県内にある官署」が16.8%（同12.8%）となっている。（図18、第24表）

図18 再任用後の官署

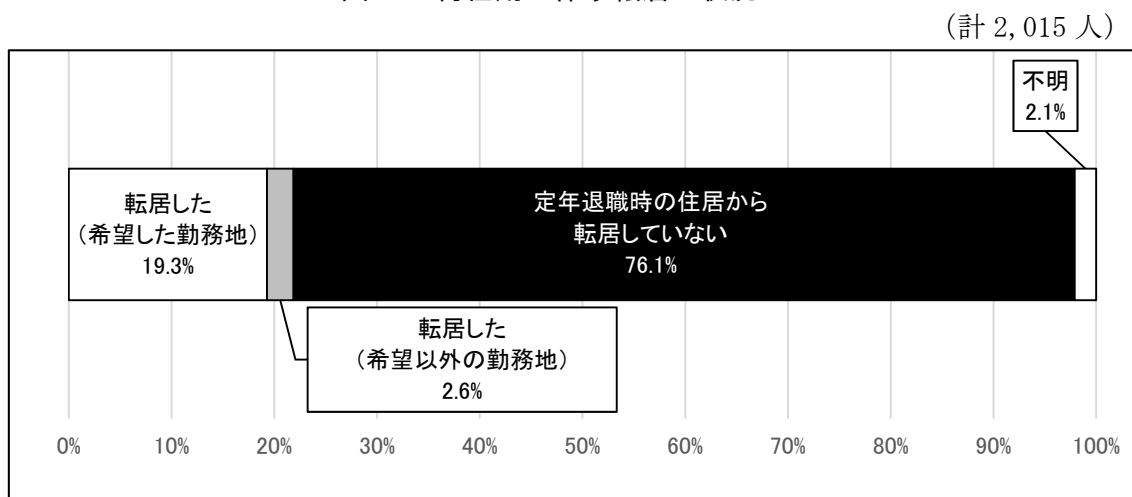
（計2,015人）



## (2) 再任用に伴う転居の状況

「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者の再任用に伴う転居の状況は、「転居した（希望した勤務地）」が19.3%、「転居した（希望以外の勤務地）」が2.6%、「定年退職時の住居から転居していない」が76.1%となっている。（図19、第25表）

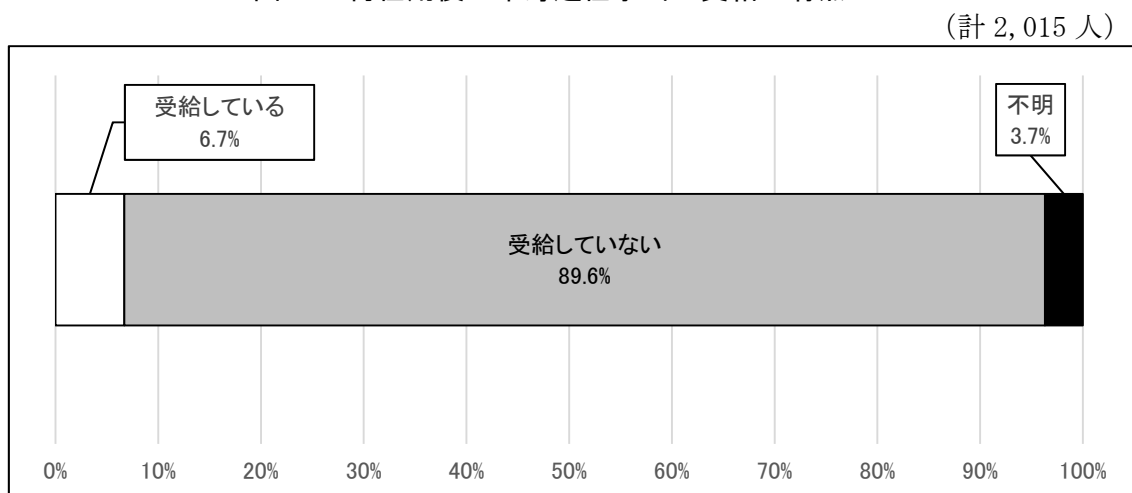
図19 再任用に伴う転居の状況



## (3) 再任用後の単身赴任手当の受給の有無

「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者の再任用後の単身赴任手当の受給については、「受給している」が6.7%、「受給していない」が89.6%となっている。（図20、第26表）

図20 再任用後の単身赴任手当の受給の有無



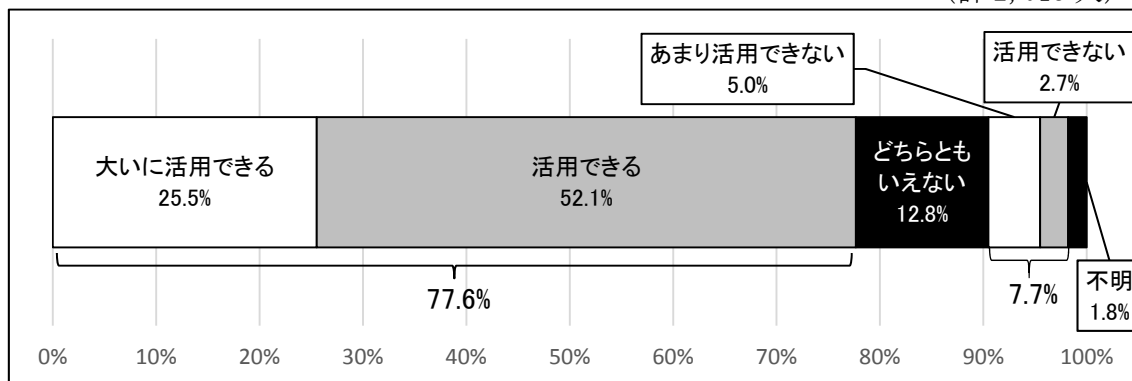


#### (4) 仕事内容・ポストにおける知識・経験の活用

平成 29 年 9 月 1 日現在「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者の再任用後の仕事内容・ポストにおける知識・経験の活用状況は、「活用できる」が 52.1%で最も多く、「大いに活用できる」と合わせると 77.6%となっている。（図 21、第 27 表）

図 21 仕事内容・ポストにおける知識・経験の活用

(計 2,015 人)

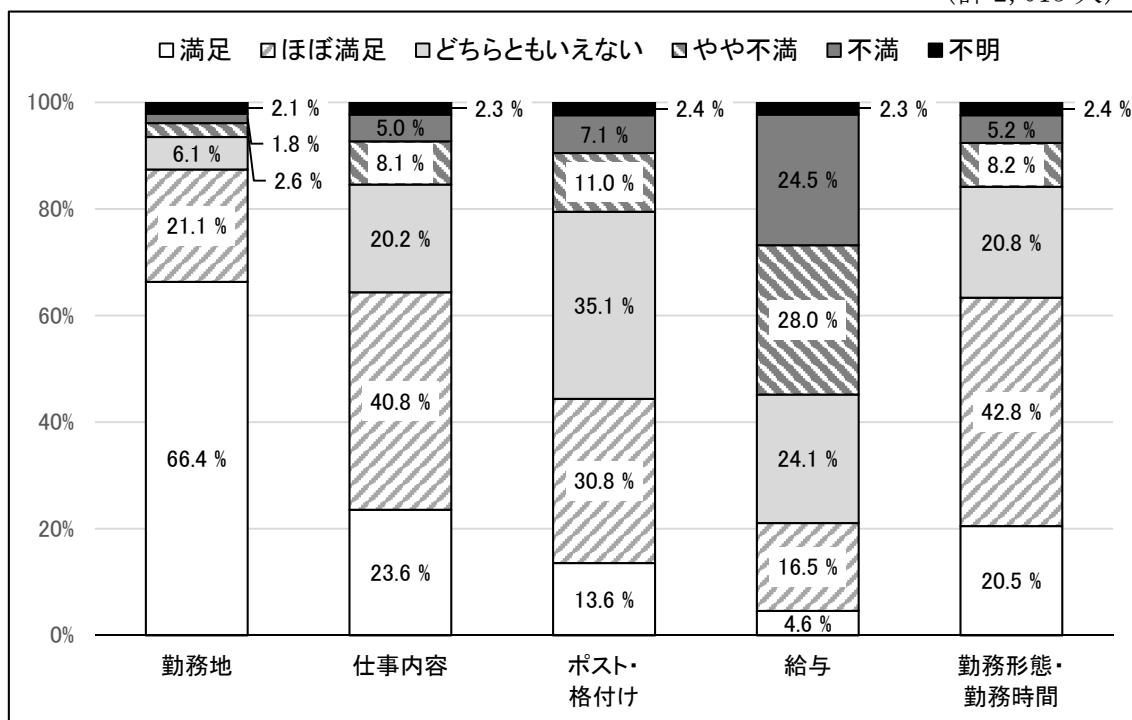


#### (5) 再任用についての満足度

平成 29 年 9 月 1 日現在「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者の再任用についての満足度について、「満足」と「ほぼ満足」を合わせた割合は、「勤務地」では 87.4%（前回調査 88.2%）、「仕事内容」は 64.4%（同 65.8%）、「勤務形態・勤務時間」は 63.3%（同 63.1%）と過半数となっているが、「ポスト・格付け」は 44.4%（同 50.1%）であり、「給与」については 21.1%（26.0%）と低くなっている。（図 22、第 28 表）

図 22 再任用についての満足度

(計 2,015 人)

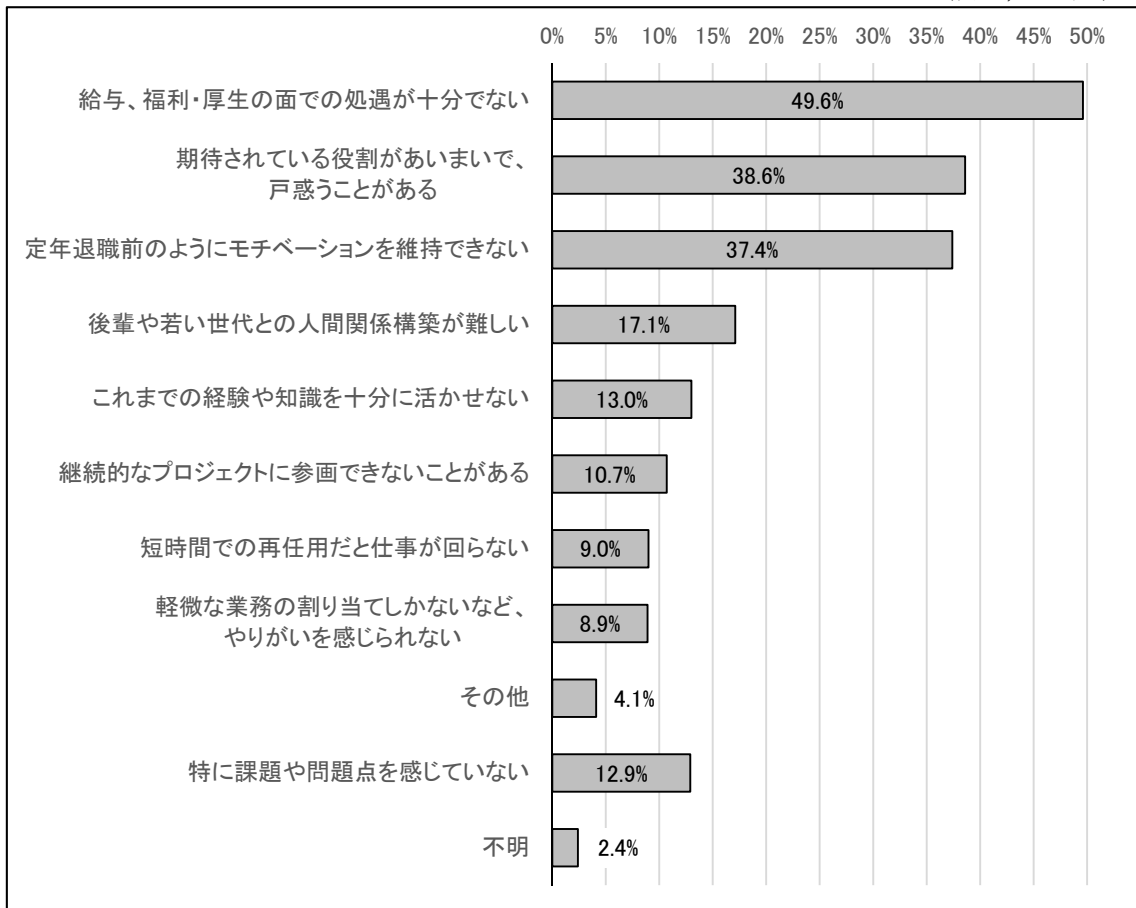


#### (6) 再任用という働き方の課題や問題点

「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者が考える再任用という働き方の課題や問題点は、「給与、福利・厚生での処遇が十分でない」が49.6%（前回調査45.2%）、「期待されている役割があいまいで、戸惑うことがある」が38.6%（同34.3%）、「定年退職前のようにモチベーションを維持できない」が37.4%（同34.0%）となっている。（図23、第29表）

図23 再任用という働き方の課題や問題点（複数回答）

（計2,015人）



(7) 給与法適用職員の再任用後の適用俸給表と職務の級

「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者のうち給与法の適用を受ける職員が適用されている俸給表は、行政職俸給表(一)が64.3%（前回調査56.6%）で最も多く、次いで公安職俸給表(二)が17.1%（同15.7%）、公安職俸給表(一)が9.3%（同9.8%）となっている。（図24、第30表）

最も適用を受ける人数が多い行政職俸給表(一)が適用される再任用職員（一般行政事務に従事）の再任用後の職務の級は、3級が67.7%（前回調査59.9%）で最も多く、次いで4級が11.8%（同11.0%）、5級が8.2%（同4.9%）、2級が8.0%（同19.2%）となっている。（図25、第31表）

図24 給与法適用職員の再任用後の適用俸給表

(計1,753人)

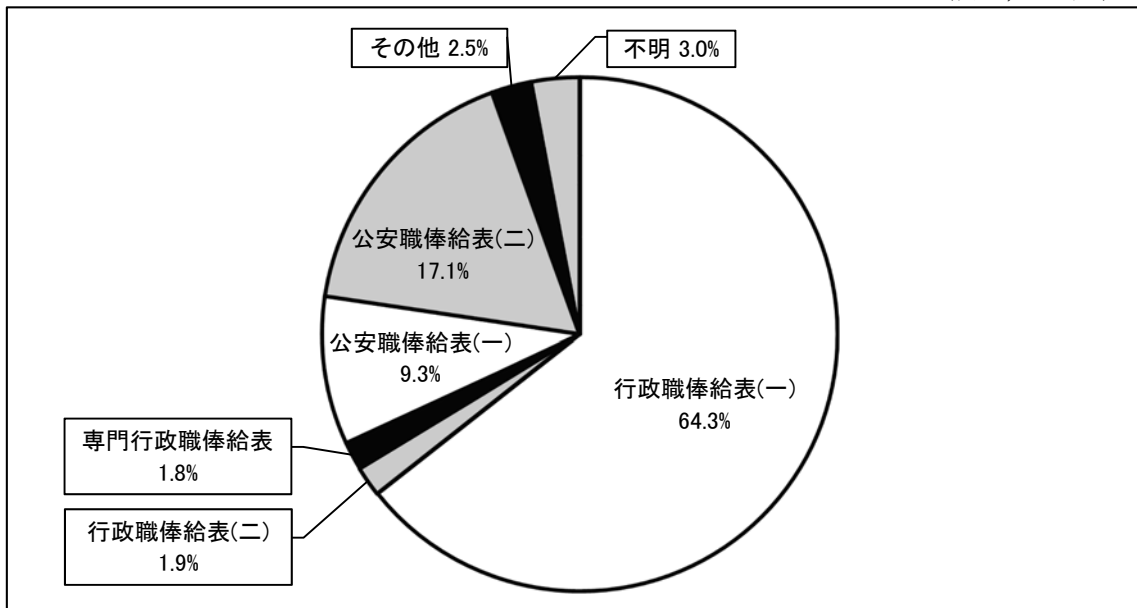
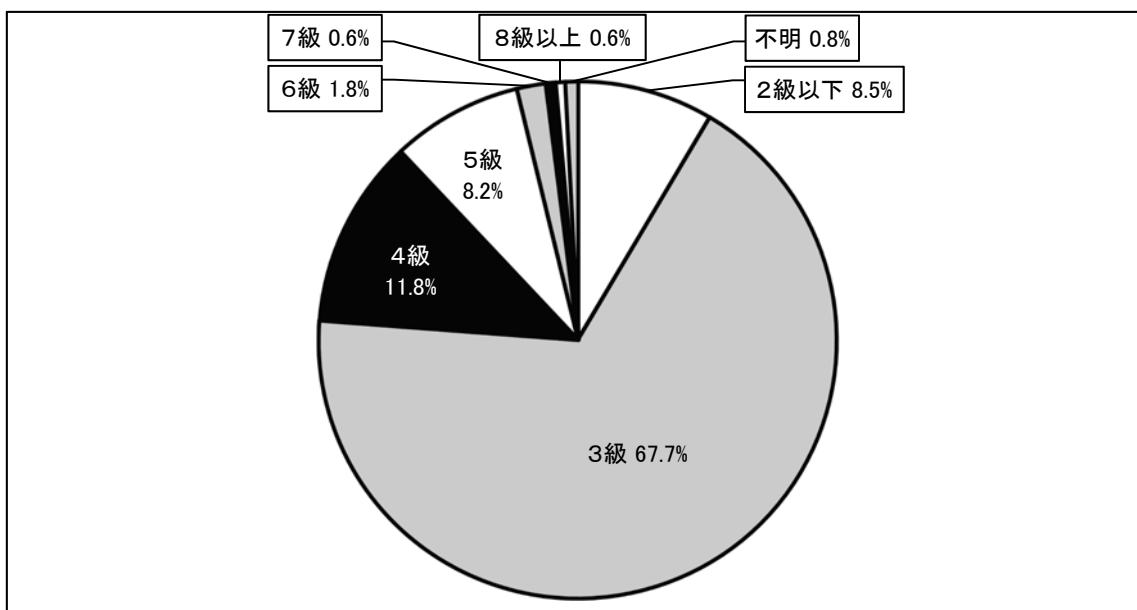


図25 行政職俸給表(一)が適用される再任用職員の再任用後の職務の級



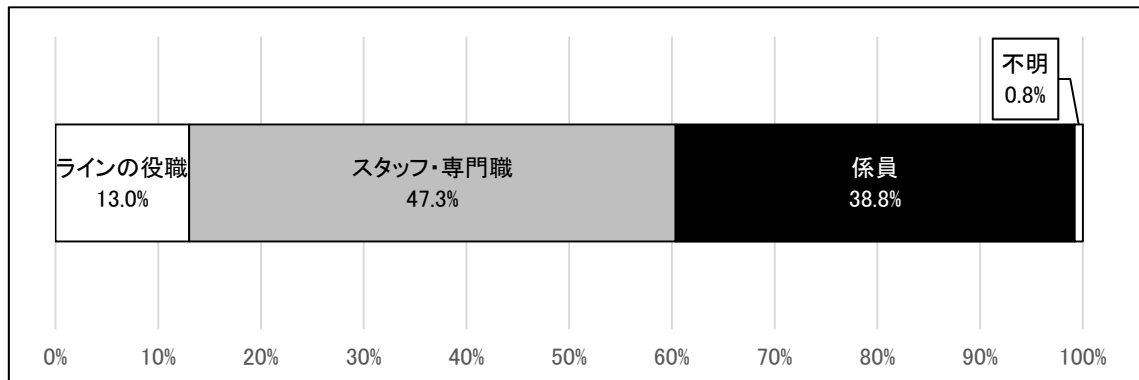
(計1,140人)

(8) 給与法適用職員の再任用後のポスト

「国の機関（行政執行法人を含む。）のフルタイム・短時間勤務再任用職員」として就労している者のうち給与法の適用を受ける職員の再任用後のポストは、「ラインの役職」が13.0%、「スタッフ・専門職」が47.3%、「係員」が38.8%となっている。（図26、第32表）

図26 給与法適用職員の再任用後のポスト

（計1,772人）



## 5 民間企業等での就労状況

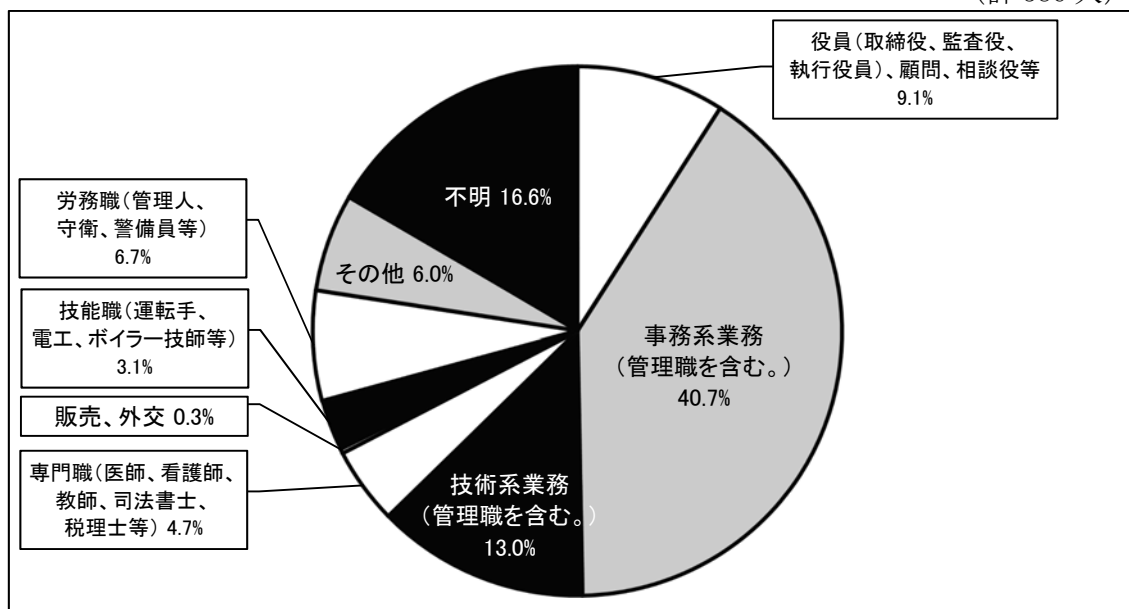
- ・ 定年退職後民間企業等で就労している者の職種は、「事務系業務（管理職を含む）」が40.7%で最も多く、前回調査から約11ポイントの増加となっている。
- ・ 仕事を探した方法は、「友人、知人の紹介」が34.7%、「ハローワーク、人材紹介所等のあっせん」が20.2%となっている。

### (1) 職種

現在民間企業等で就労している者の職種は、「事務系業務（管理職を含む。）」が40.7%（前回調査29.5%）で最も多く、次いで「技術系業務（管理職を含む。）」が13.0%（同18.3%）、「役員（取締役、監査役、執行役員）、顧問、相談役等」が9.1%（同11.1%）となっている。（図27、第33表）

図27 現在の職種

（計386人）

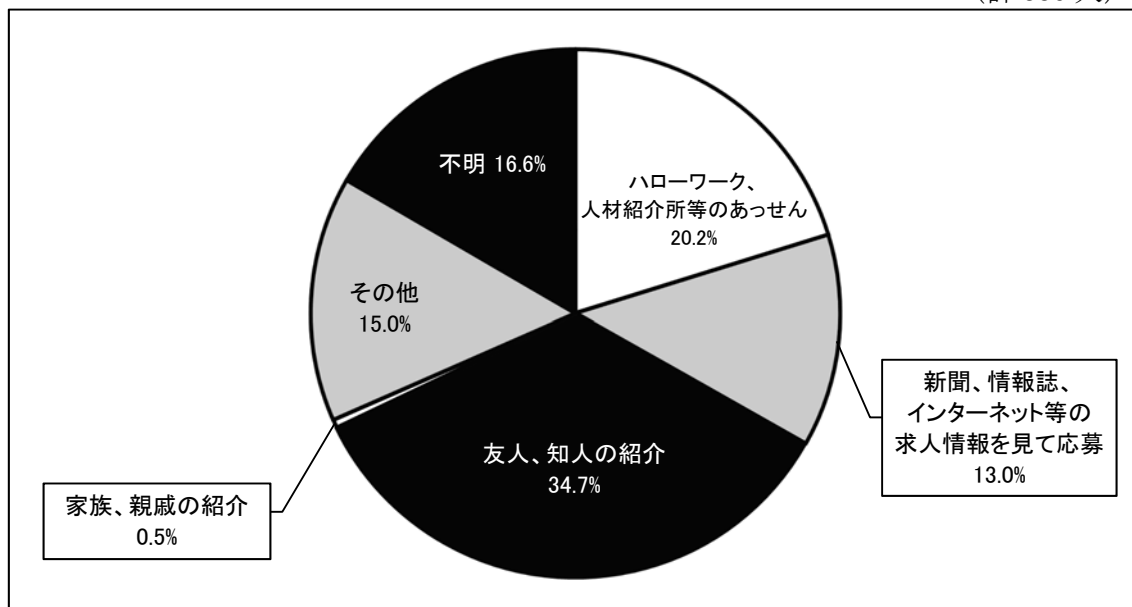


## (2) 仕事を探した方法

民間企業等で就労している者が現在の仕事を探した方法は、「友人、知人の紹介」が34.7%（前回調査51.7%）で最も多く、次いで「ハローワーク、人材紹介所等のあっせん」が20.2%（同12.7%）、「新聞、情報誌、インターネット等の求人情報を見て応募」が13.0%（同12.5%）となっている。（図28、第34表）

図28 現在の仕事を探した方法

（計386人）



## 6 家族、家計等の状況

- ・ 家族構成は、「夫婦二人暮らし」が35.3%で最も多く、前回調査から約5ポイントの増加となっている。また、「夫婦と独身の子」は、32.9%で、前回調査から約4ポイントの増加となっている。
- ・ 扶養している家族の人数は、1人が最も多く、次いで扶養家族なし、2人の順となっており、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 世帯の収入と支出の状況は、本人のボーナスを含まない平均収入月額と平均支出月額はともに35.7万円で収入と支出が釣り合っているが、就労者の世帯では収入が支出を2.3万円上回っているのに対し、非就労者の世帯では支出が収入を14.1万円上回っている。
- ・ ローンを返済中の自宅に居住している者は21.0%、ローン返済済み又はローンなしの者も含めて自宅に居住している者は85.4%となっている。
- ・ 世帯の家計の状況は、就労者、非就労者ともに「ゆとりはないが、赤字でもない」と回答した者の割合が最も多い（就労者35.3%、非就労者37.9%）。
- ・ 赤字が出る場合の対応は、「退職手当の取り崩し」と回答した者の割合が67.9%で最も多く、次いで「退職手当以外の預貯金等の取り崩し」と回答した者の割合が61.1%となっている。
- ・ 夫婦2人世帯で、ゆとりある生活を送るために必要と考える1か月当たりの生活費の回答を平均した金額は33.5万円で、前回調査から0.4万円増加している。
- ・ 退職手当の使用予定の割合は、就労者、非就労者の世帯ともに「老後やいざという時の備え」が最も多く、次いで、就労者は「住宅・土地の取得、住宅の増・改築」が多く、非就労者は「日常生活費への充当」が多いという状況になっている。

### (1) 家族構成及び扶養している家族の人数

家族構成は、「夫婦二人暮らし」が35.3%（前回調査30.8%）で最も多く、次いで「夫婦と独身の子」32.9%（同29.0%）となっている。（図29、第35表）

扶養している家族の人数については「1人」が49.9%（前回調査46.9%）で最も多く、次いで「0人（扶養なし）」が32.1%（同33.5%）、「2人」が12.1%（同12.9%）となっている。（図30、第37表）

図29 家族構成

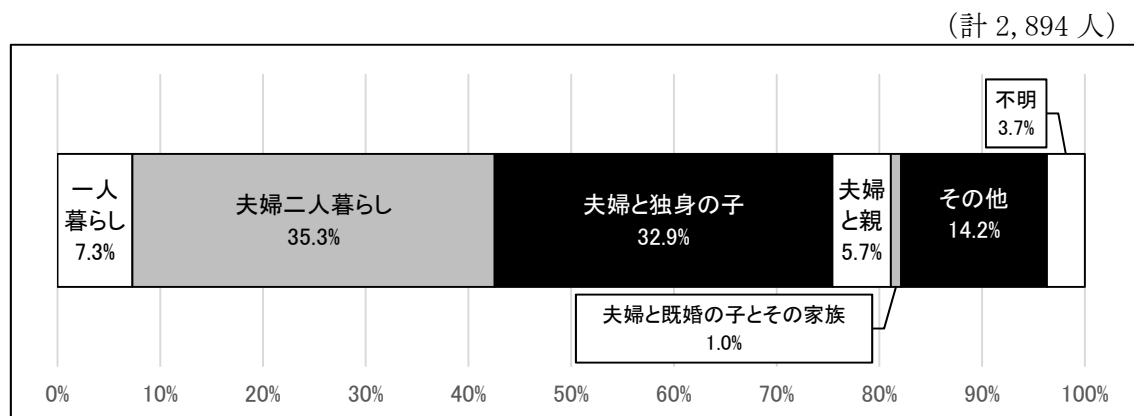
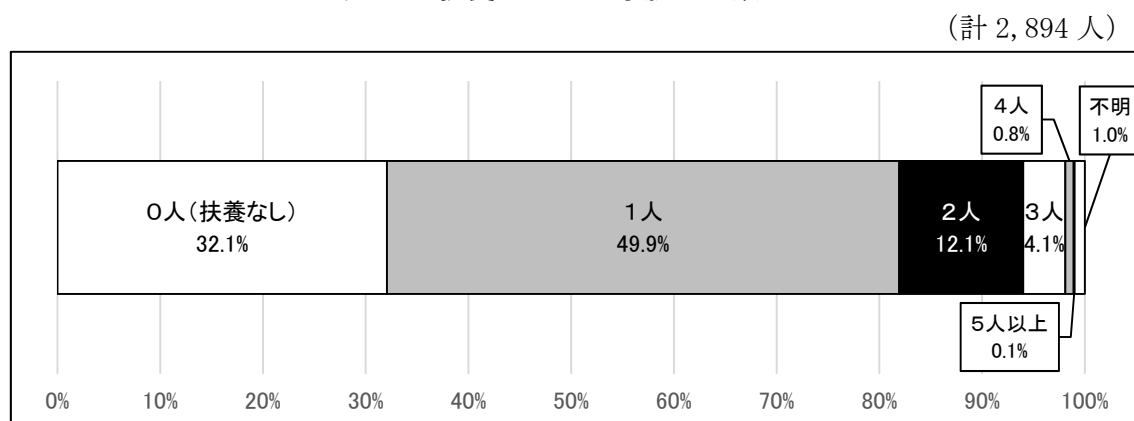


図30 扶養している家族の人数





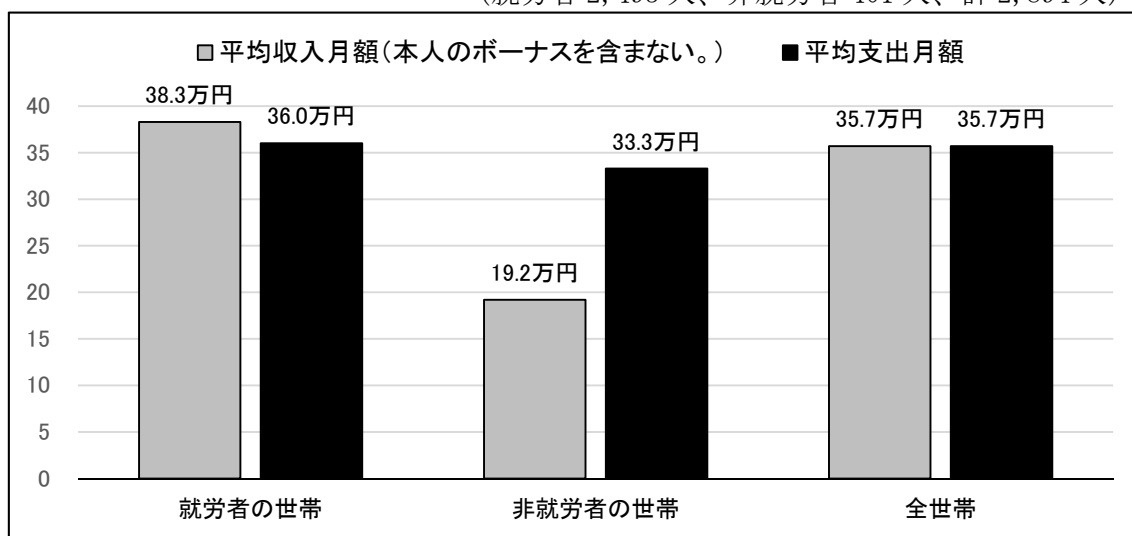
## (2) 世帯の収支状況

世帯の収入と支出の状況は、本人のボーナスを含まない平均収入月額が 35.7 万円（前回調査 32.0 万円）、平均支出月額も 35.7 万円（同 32.8 万円）となっている。これを就労状況別に見ると、就労者の世帯では、平均収入月額が 38.3 万円（同 35.6 万円）、平均支出月額が 36.0 万円（同 33.3 万円）となっており、非就労者の世帯では、平均収入月額が 19.2 万円（同 17.5 万円）、平均支出月額が 33.3 万円（同 31.1 万円）となっている。（図 31、第 38 表、第 40 表）

本人のボーナスを含めた平均収入月額計は 38.4 万円（前回調査 34.9 万円）となっている。（第 38 表）

図 31 世帯の平均収入月額、平均支出月額

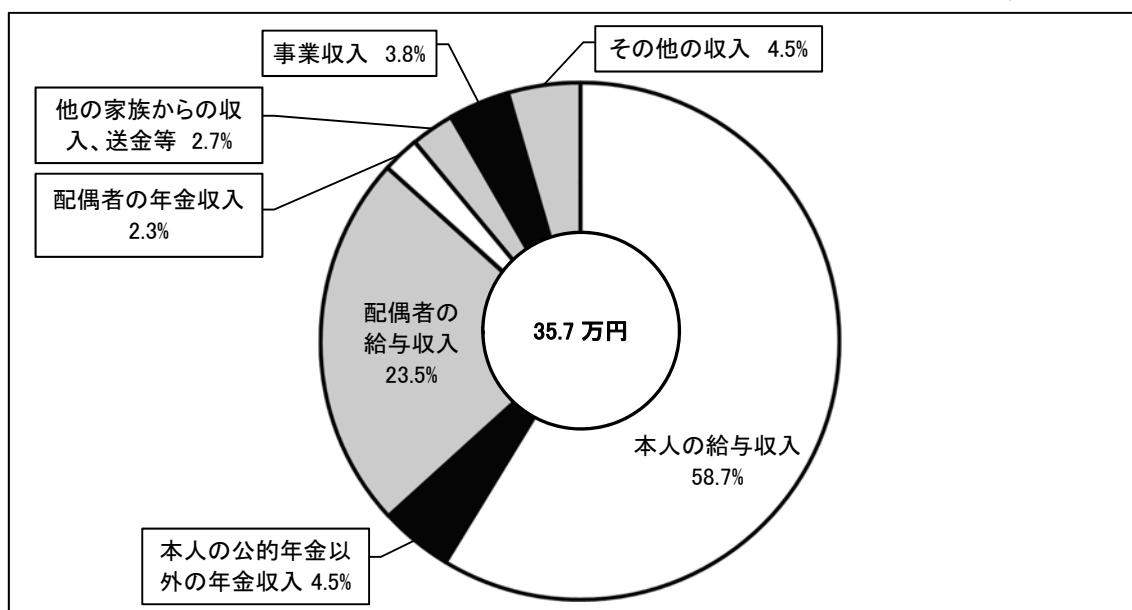
（就労者 2,493 人、非就労者 401 人、計 2,894 人）



本人のボーナスを含まない世帯の平均収入月額 35.7 万円の内訳を見ると、「本人の給与収入」が 58.7%（前回調査 59.4%）で最も多く、次いで「配偶者の給与収入」が 23.5%（同 20.9%）、「本人の公的年金以外の年金収入」が 4.5%（同 4.9%）となっている。（図 32、第 38 表）

図 32 世帯の平均収入月額の内訳

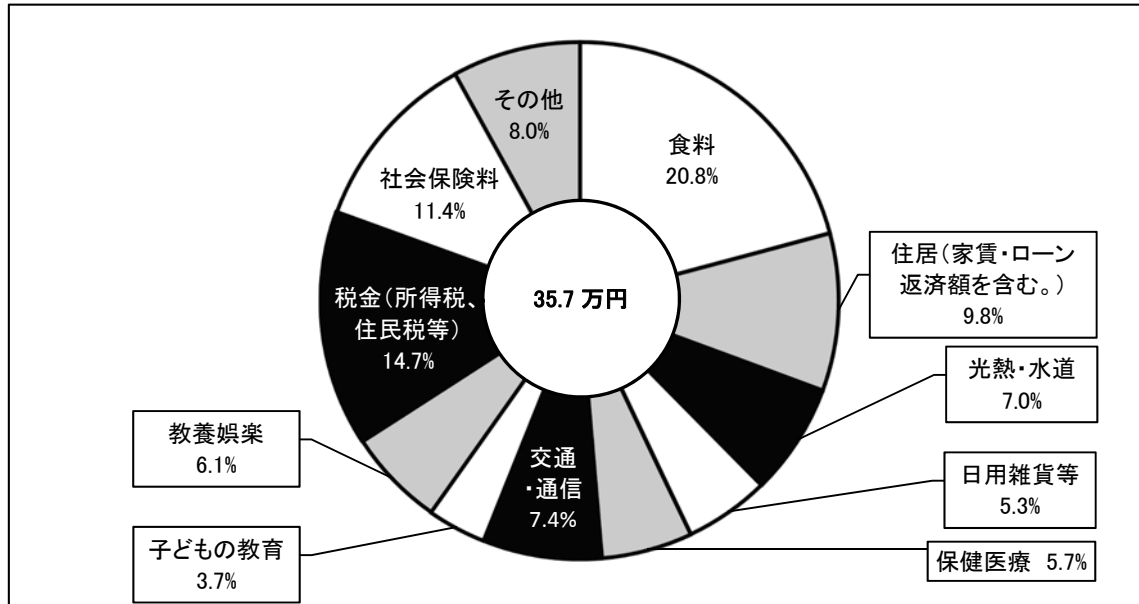
（計 2,894 人）



世帯の平均支出月額の内訳を見ると、「食費」が20.8%（前回調査22.5%）で最も高く、次いで「税金（所得税、住民税等）」が14.7%（同14.5%）、「社会保険料」が11.4%（同10.2%）となっている。（図33、第40表）

図33 世帯の平均支出月額の内訳

（計2,894人）

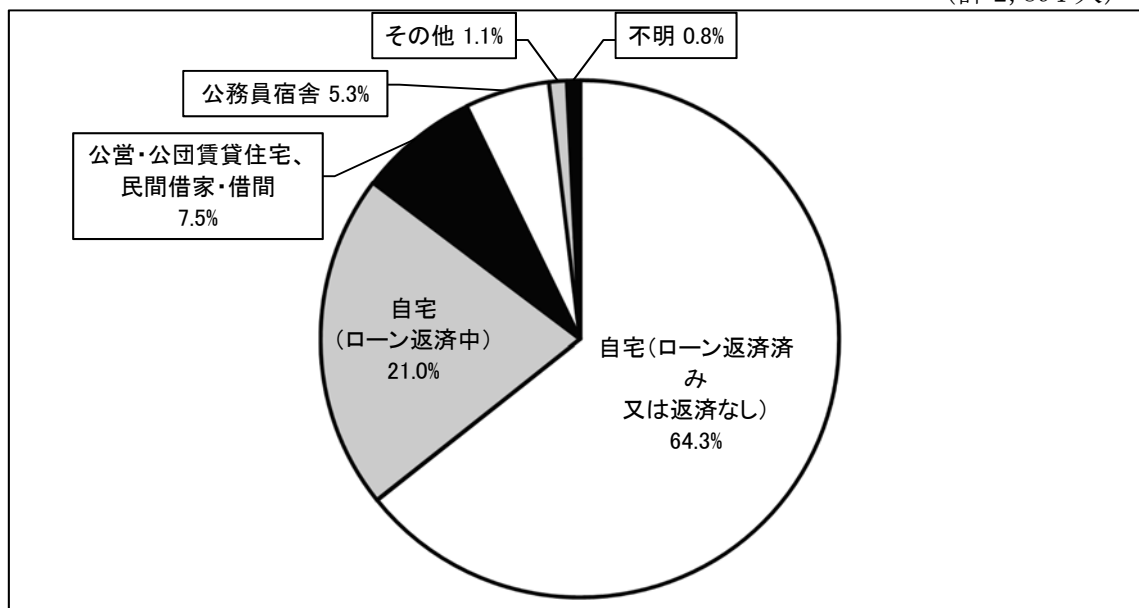


(3) 住居の種類

住居の種類については、「自宅（ローン返済中）」の者は21.0%（前回調査19.2%）であり、「ローン返済済み又は返済なし」の者を含めて「自宅」に居住している者は85.4%（同85.8%）となっている。（図34、第41表）

図34 住居の種類

（計2,894人）

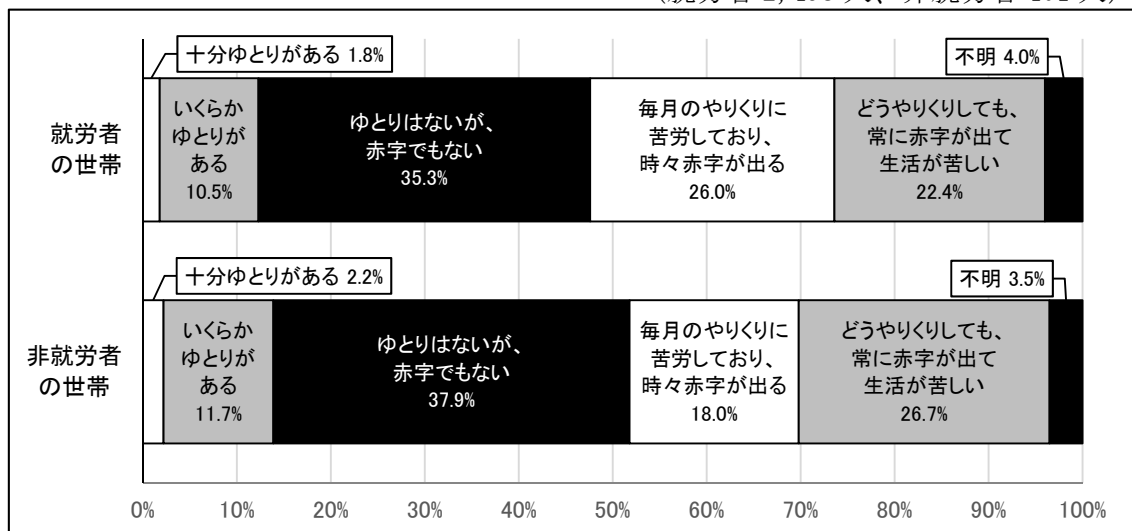


#### (4) 家計の状況、赤字が出る場合の対応

家計の状況については、就労者、非就労者の世帯ともに、「ゆとりはないが、赤字でもない」が最も多い。(図 35、第 42 表)

図 35 家計の状況

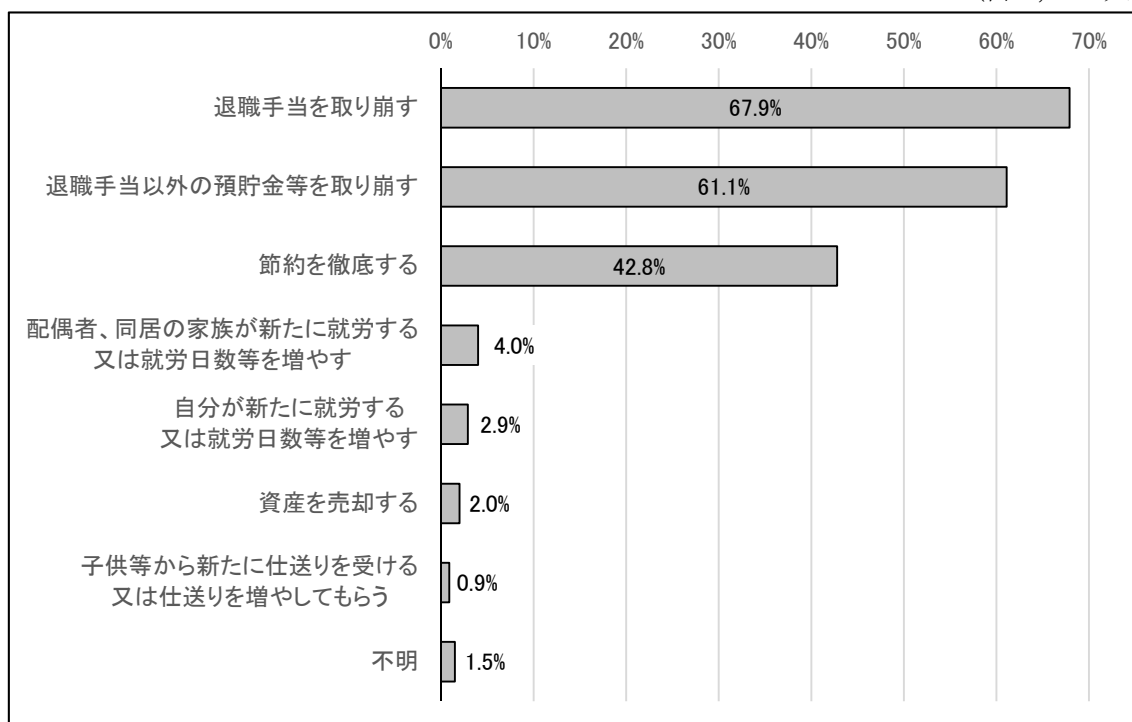
(就労者 2,493 人、非就労者 401 人)



家計の状況について「毎月のやりくりで苦勞しており、時々赤字が出る」又は「どうやりくりしても、常に赤字が出て生活が苦しい」と回答した者が赤字が出る場合に採る対応は、「退職手当を取り崩す」と回答した者が 67.9% (前回調査 74.3%) で最も多く、次いで「退職手当以外の預貯金等を取り崩す」と回答した者が 61.1% (同 55.5%) となっている。(図 36、第 43 表)

図 36 赤字が出る場合の対応 (複数回答)

(計 1,384 人)



(5) 夫婦2人世帯で、ゆとりある生活を送るために必要と考える1ヶ月当たりの生活費

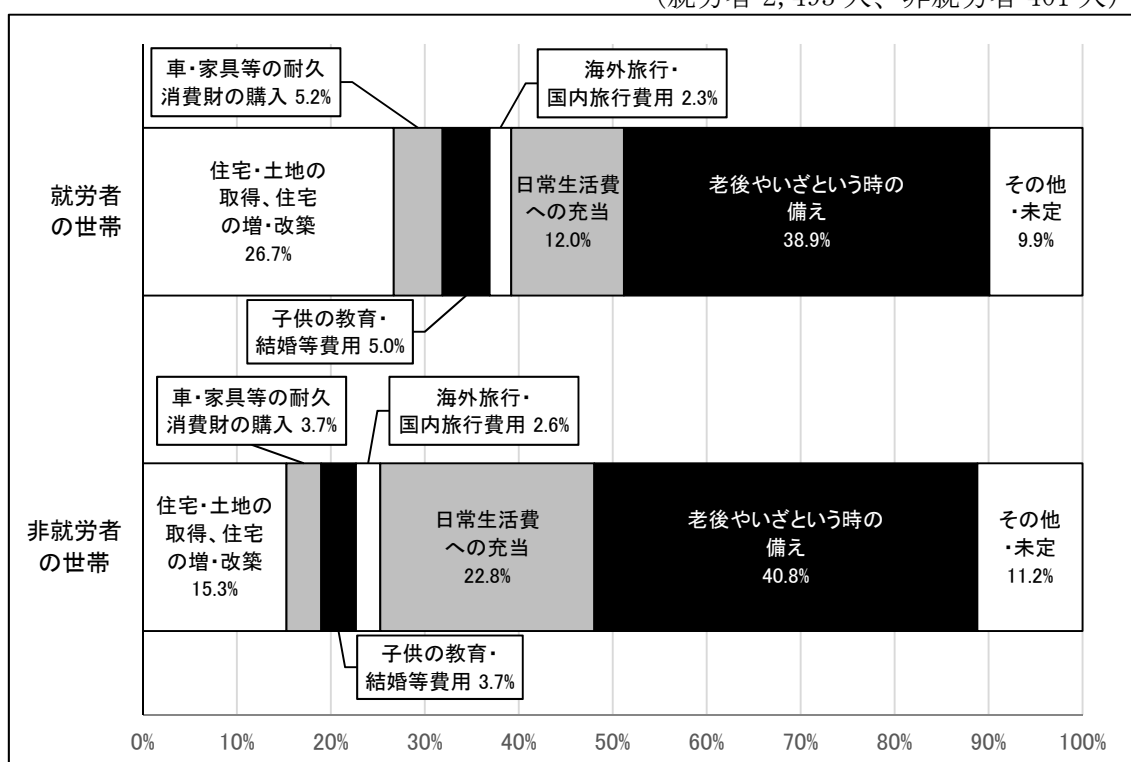
夫婦2人世帯で、ゆとりある生活を送るために必要と考える1ヶ月当たりの生活費の平均は33.5万円（前回調査33.1万円）となっている。（第44表）

(6) 退職手当の使用予定

退職手当の使用予定の割合は、「老後やいざという時の備え」が就労者（38.9%）、非就労者（40.8%）ともに最も多く、次いで、就労者は「住宅・土地の取得、住宅の増・改築」が多い（26.7%）のに対し、非就労者は「日常生活費への充当」が多い（22.8%）という状況になっている。（図37、第45表）

図37 退職手当の使用予定の割合

（就労者2,493人、非就労者401人）



## 7 その他

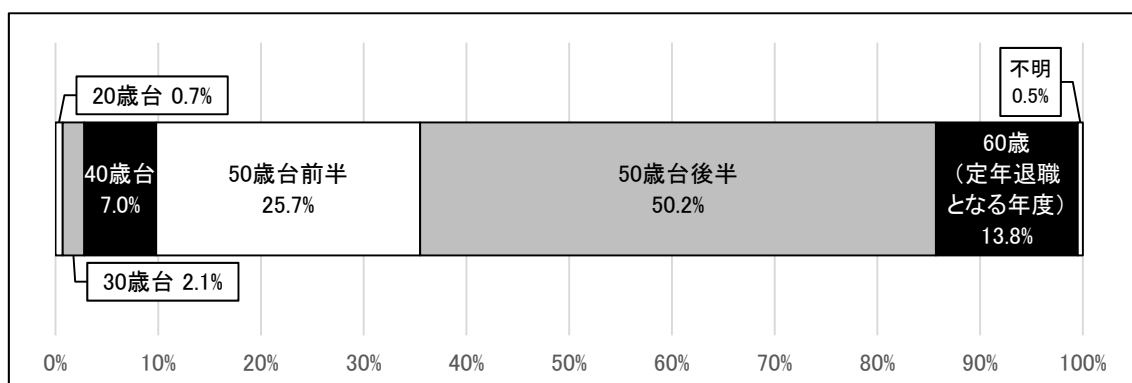
- ・ 定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになった時期は、「50歳台後半」と回答した者の割合が50.2%で最も多いが、前回調査から約13ポイントの減少となっている。一方、「50歳台前半」と回答した者の割合は25.7%、「60歳（定年退職となる年度）」と回答した者の割合は13.8%で、前回調査から共に約6ポイント増加している。
- ・ 定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになったきっかけは、「自分の年金支給開始年齢を知って」、「実際に勤務している再任用職員など先輩職員から話を聞いて」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 退職共済年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を知った時期は、「50歳台後半」と回答した者の割合が49.8%で最も多いが、前回調査から約7ポイント減少している。一方、「50歳台前半」と回答した者の割合は28.3%で、前回調査から約9ポイント増加している。
- ・ 今後の生活について不安に思うことは、「自分の健康」、「家族の健康や介護」、「日常生活費などの家計」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 定年退職する前に知っておけば良かったと思うことは、「年金、保険などの知識」、「退職金などの資産運用の知識」と回答した者が多く、前回調査と同じ傾向となっている。
- ・ 今後の高齢者雇用制度として「定年年齢の引上げ（一律）」が適切と回答した者の割合は28.4%、「定年年齢の引上げ（選択制）と現行の再任用制度（短時間再任用を含む。）の併用」が適切と回答した者の割合は48.5%となっている。「定年年齢の引上げ」が適切と回答した者の割合は合計76.9%となっている。一方、「現行の再任用制度で希望者全員を雇用」が適切と回答した者の割合は13.2%となっている。
- ・ 適切と考える定年年齢（選択制の場合は、選択できる上限年齢）は、「65歳」と回答した者の割合が76.6%と最も多くなっている。

### (1) 定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになった時期

定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになった時期は、「50歳台後半」が50.2%（前回調査63.1%）で最も多く、次いで「50歳台前半」が25.7%（同19.7%）、「60歳（定年退職となる年度）」が13.8%（同7.9%）となっている。（図38、第46表）

図38 定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになった時期

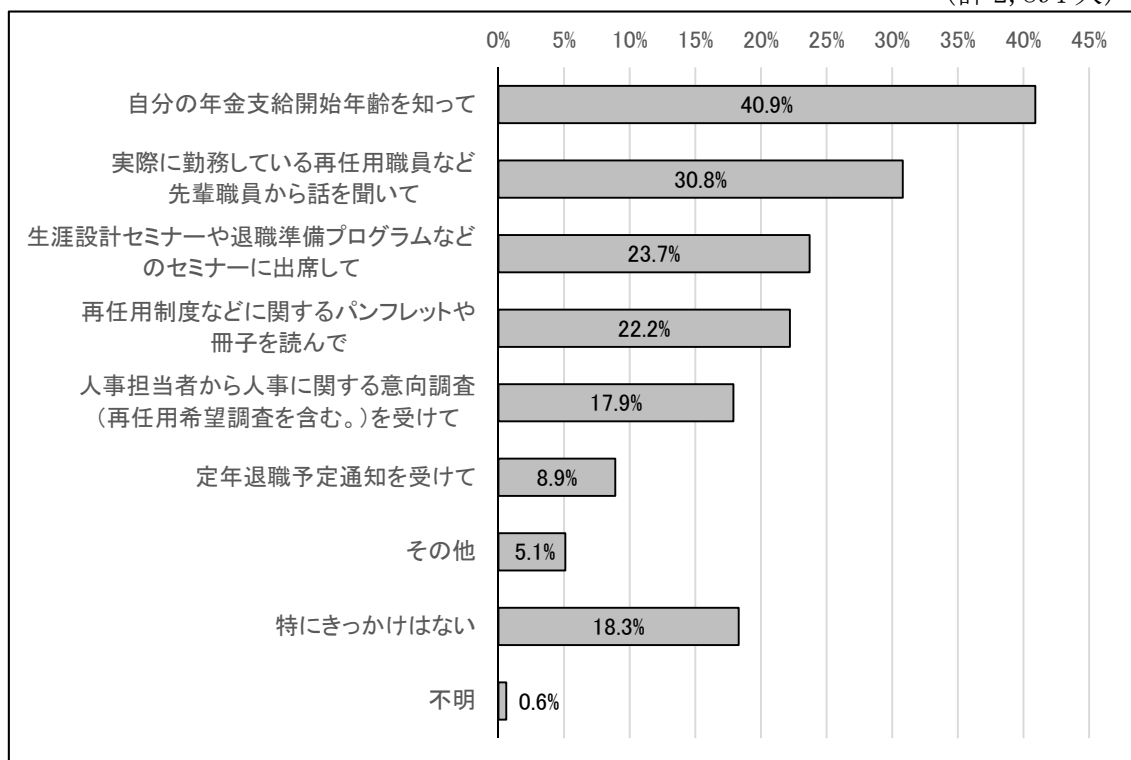
（計2,894人）



(2) 定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになったきっかけ

定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになったきっかけは、「自分の年金支給開始年齢を知って」が40.9%（前回調査39.6%）で最も多く、次いで「実際に勤務している再任用職員など先輩職員から話を聞いて」が30.8%（同22.3%）、「生涯設計セミナーや退職準備プログラムなどのセミナーに出席して」が23.7%（同20.6%）、「再任用制度などに関するパンフレットや冊子を読んで」が22.2%（同16.6%）となっている。（図39、第47表）

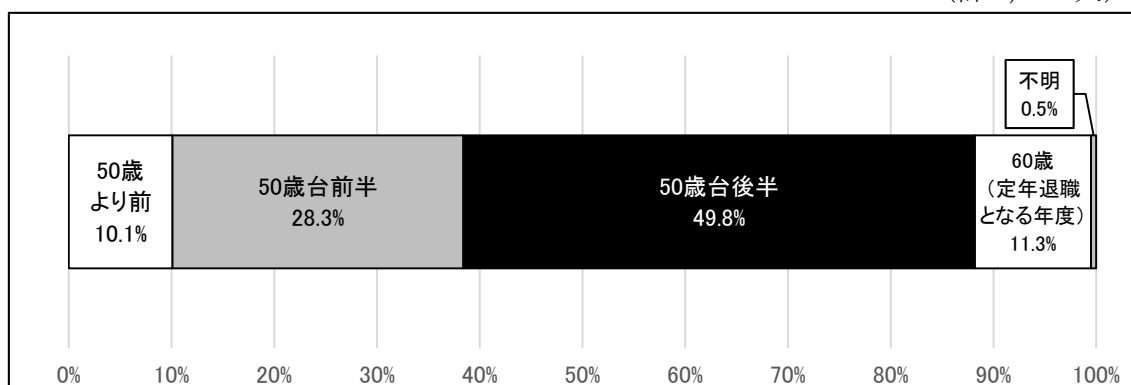
図39 定年退職後の生活や生涯設計について考えるようになったきっかけ（複数回答）  
（計2,894人）



(3) 退職共済年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を知った時期

退職共済年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を知った時期は、「50歳台後半」が49.8%（前回調査57.1%）で最も多く、次いで「50歳台前半」が28.3%（同19.4%）、「60歳（定年退職となる年度）」が11.3%（同15.3%）となっている。（図40、第48表）

図40 退職共済年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を知った時期  
（計2,894人）

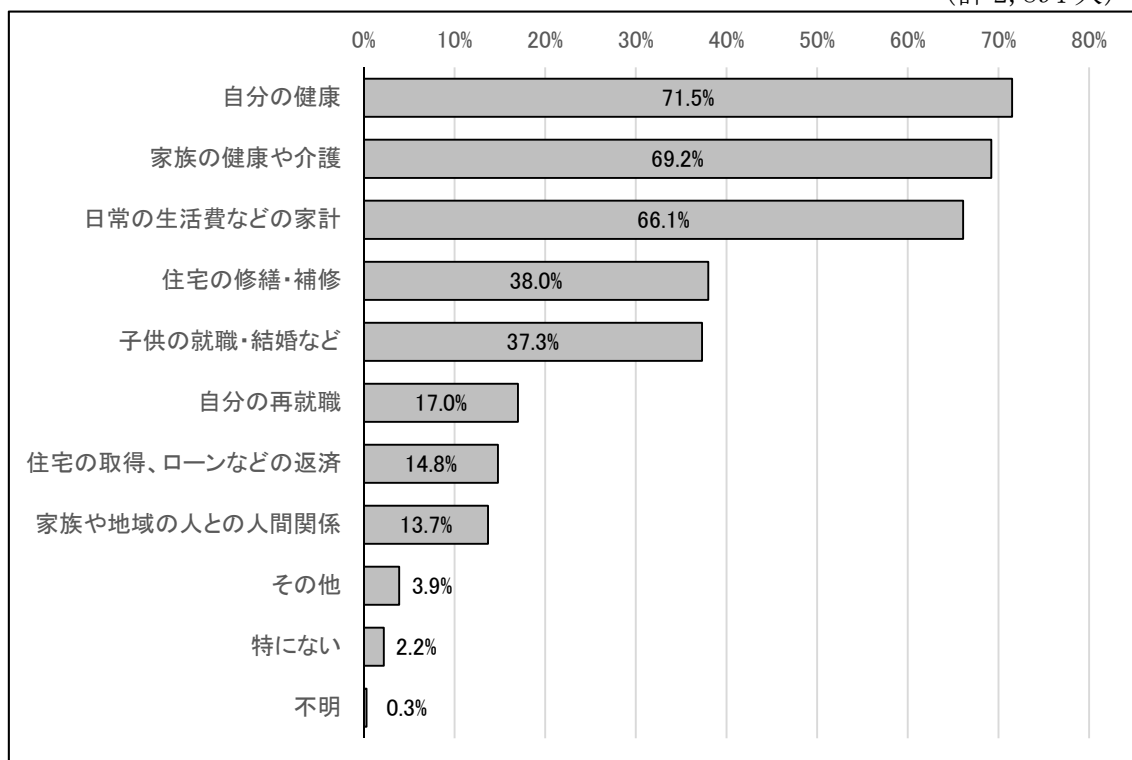


#### (4) 今後の生活について不安に思うこと

今後の生活について不安に思うことは、「自分の健康」が71.5%（前回調査69.3%）、「家族の健康や介護」が69.2%（同64.7%）、「日常の生活費などの家計」が66.1%（同62.6%）の3項目が多く、前回調査と同じ傾向となっている。（図41、第49表）

図41 今後の生活について不安に思うこと（複数回答）

（計2,894人）

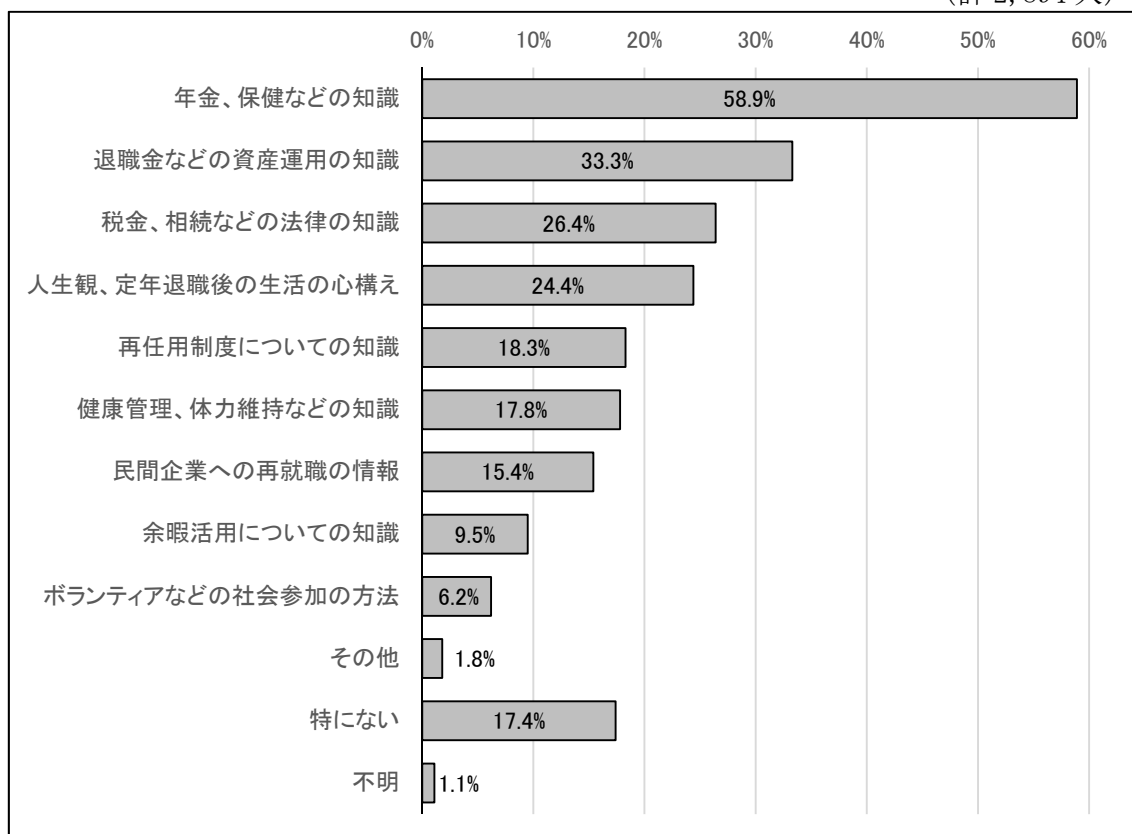


### (5) 定年退職前にもっと知っておけば良かったと思うこと

定年退職する前にもっと知っておけば良かったと思うことは、「年金、保険などの知識」が 58.9% (前回調査 54.9%) で最も多く、次いで「退職金などの資産運用の知識」が 33.3% (同 29.9%)、「税金、相続などの法律知識」が 26.4% (同 22.9%)、「人生観、定年退職後の生活の心構え」が 24.4% (21.0%) となっており、前回調査と同じ傾向を示している。(図 42、第 50 表)

図 42 定年退職前にもっと知っておけば良かったと思うこと (複数回答)

(計 2,894 人)





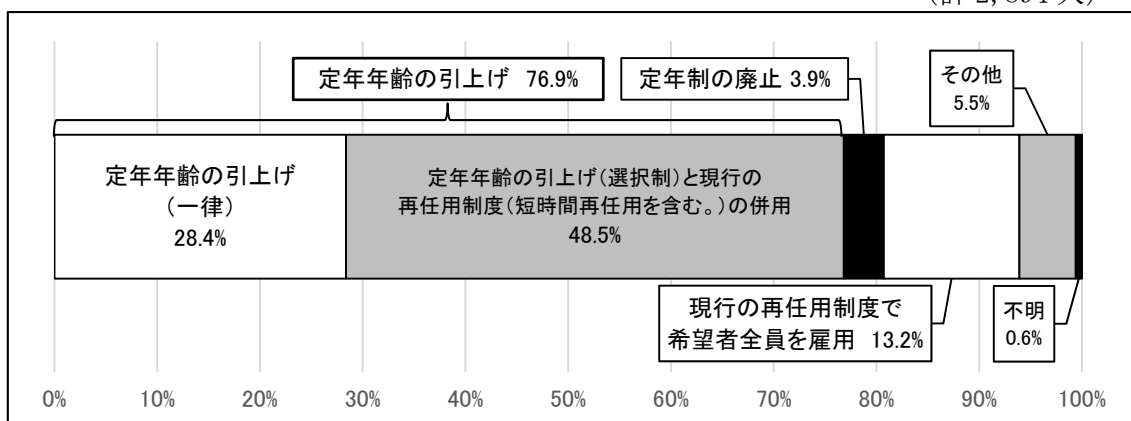
(6) 公務に適切な今後の高齢者雇用制度

ア 公務に適切な今後の高齢者雇用制度

今後の高齢者雇用制度として「定年年齢の引上げ（一律）」が適切と回答した者の割合は 28.4%、「定年年齢の引上げ（選択制）と現行の再任用制度（短時間再任用を含む。）の併用」が適切と回答した者の割合は 48.5%となっている。両者を合わせた「定年年齢の引上げ」が適切と回答した者の割合は 76.9%（前回調査 49.5%）となっている。「現行の再任用制度で希望者全員を雇用」が適切と回答した者の割合は 13.2%（同 38.9%）、「定年制の廃止」が適切と回答した者の割合は 3.9%（同 6.0%）であった。（図 43、第 51 表）

図43 公務に適切と考える今後の高齢者雇用制度

(計 2,894 人)

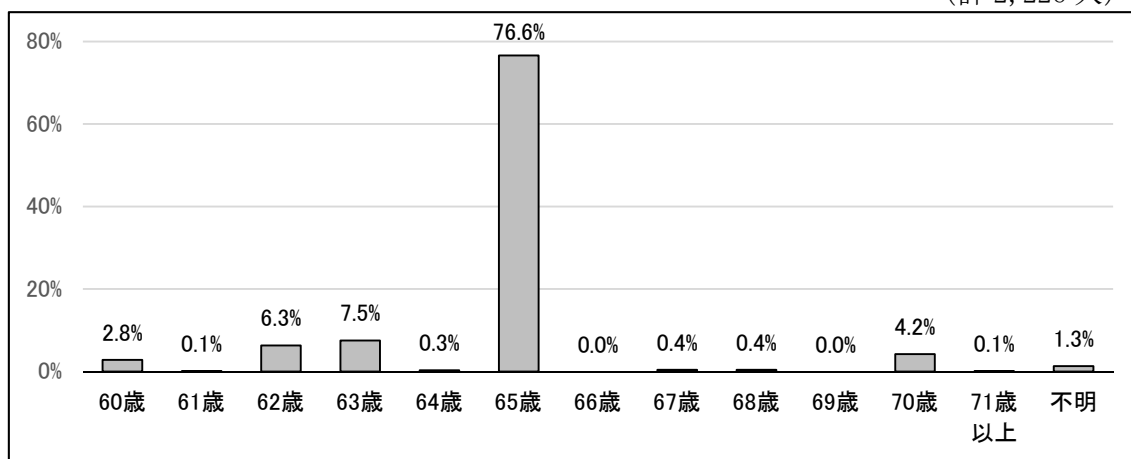


イ 適切と考える定年年齢（選択制の場合は、選択できる上限年齢）

今後の高齢者雇用制度として「定年年齢の引上げ（一律）」又は「定年年齢の引上げ（選択制）と現行の再任用制度（短時間再任用を含む。）の併用」が適切であると回答した者が適切と考える定年年齢（選択制の場合は、選択できる上限年齢）は、「65歳」と回答した者の割合が 76.6%と最も多くなっている。（図 44、第 52 表）

図 44 適切と考える定年年齢

(計 2,226 人)

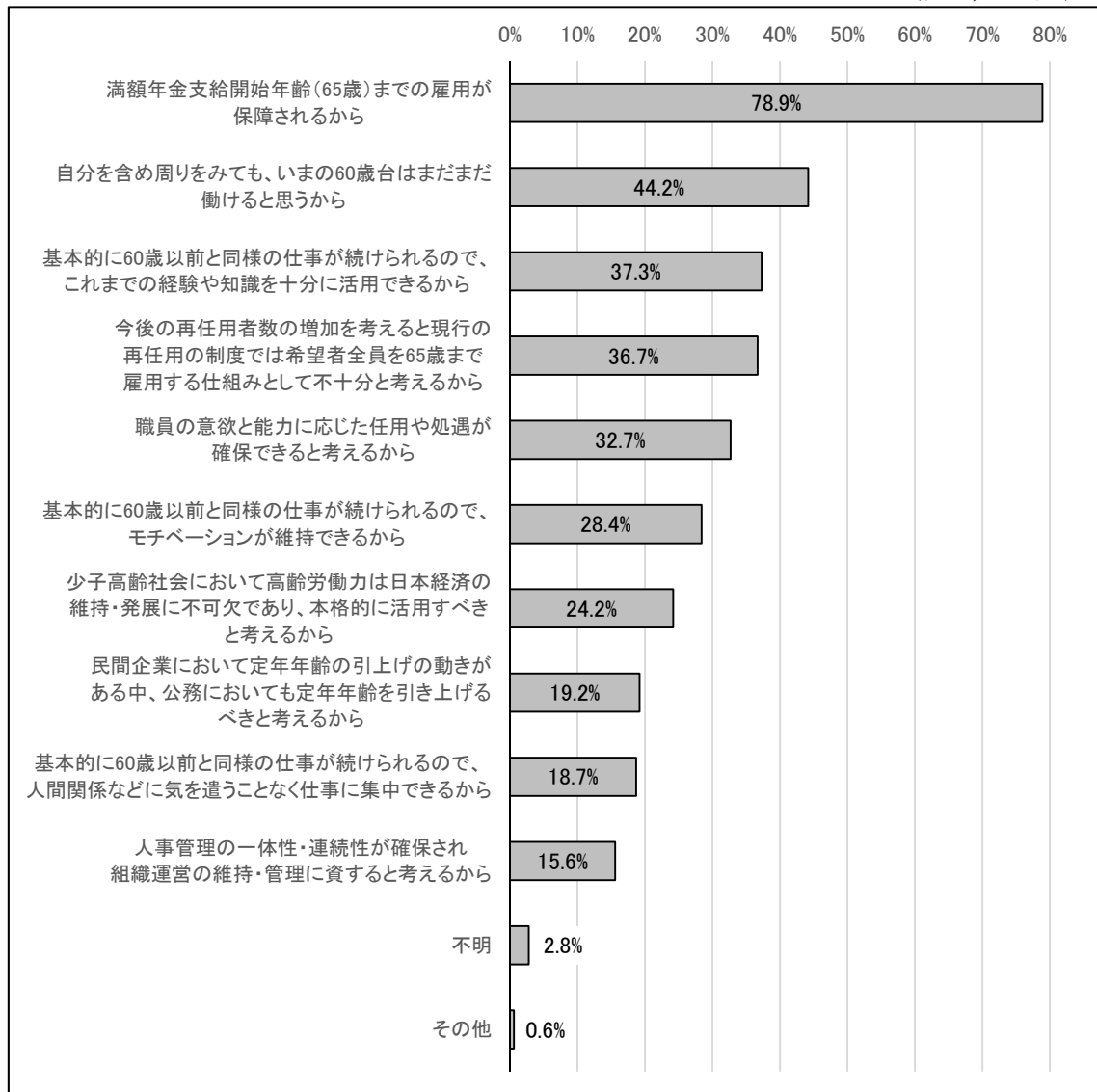


### ウ 「定年年齢の引上げ」が適切と考える理由

今後の高齢者雇用制度として「定年年齢の引上げ」が適切と考える理由は、「満額年金支給開始年齢（65歳）までの雇用が保障されるから」が78.9%（前回調査75.3%）で最も多く、次いで「自分を含め周りを見ても、いまの60歳台はまだまだ働けると思うから」が44.2%（同46.9%）、「基本的に60歳以前と同様の仕事が続けられるので、これまでの経験や知識を十分に活用できるから」が37.3%（同44.1%）、「今後の再任用者数の増加を考えると現行の再任用の制度では希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして不十分と考えるから」が36.7%（同36.7%）となっている。（図45、第54表）

図45 「定年年齢の引上げ」が適切と考える理由（複数回答）

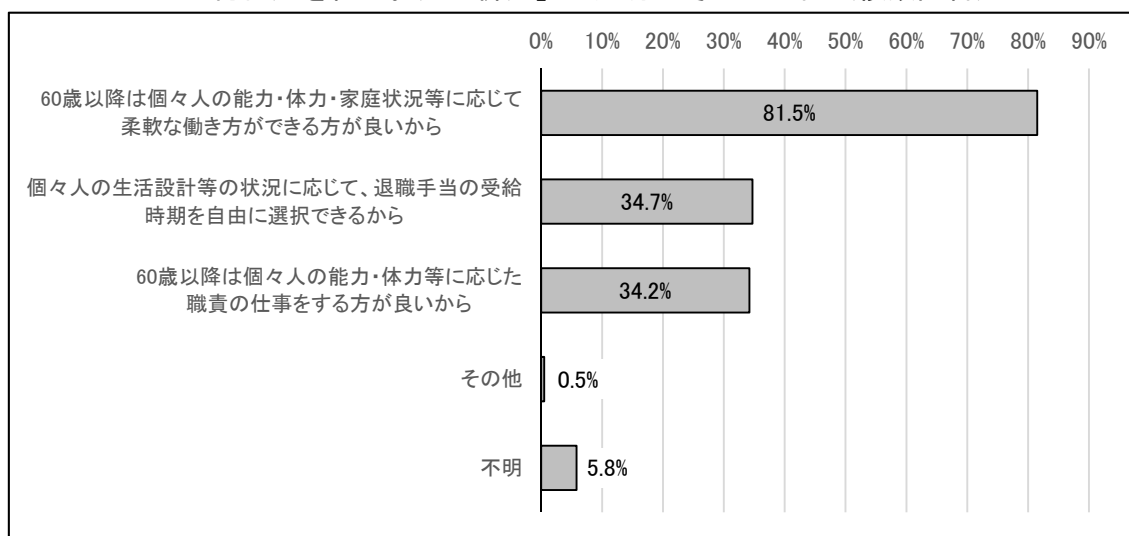
（計2,226人）



## エ 「定年年齢の引上げ（選択制）と現行の再任用制度（短時間再任用を含む。）の併用」が適切と考える理由

今後の高齢者雇用制度として「定年年齢の引上げ（選択制）と現行の再任用制度（短時間再任用を含む。）の併用」が適切と考える理由は、「60歳以降は個々人の能力・体力・家庭状況等に応じて柔軟な働き方ができる方が良いから」が81.5%で最も多く、次いで「個々人の生活設計等の状況に応じて、退職手当の受給時期を自由に選択できるから」が34.7%、「60歳以降は個々人の能力・体力等に応じた職責の仕事をする方が良いから」が34.2%となっている。（図46、第55表）

図46 「定年年齢の引上げ（選択制）と現行の再任用制度（短時間再任用を含む。）の併用」が適切と考える理由（複数回答）



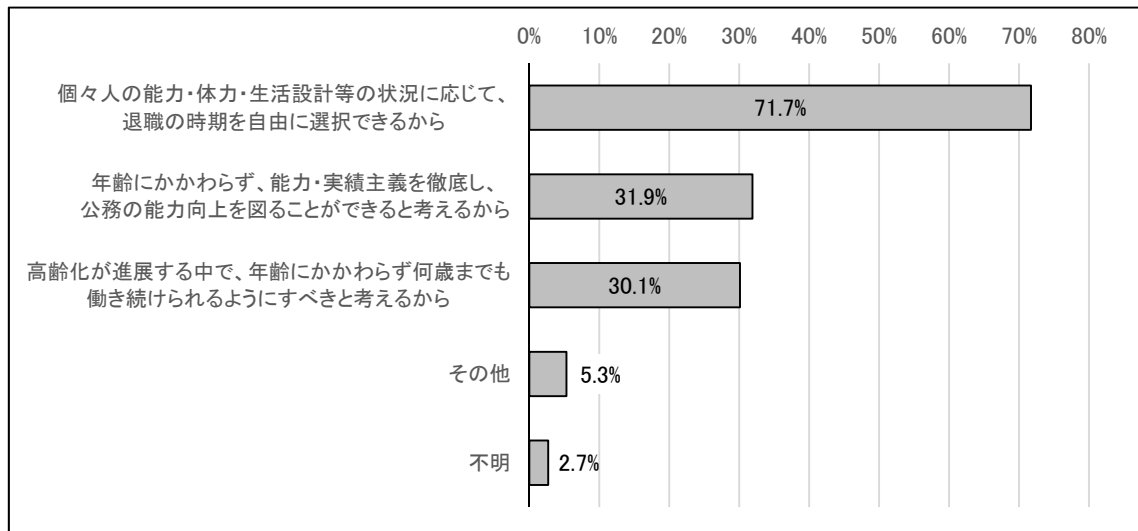
(計 1,405 人)

### オ 「定年制の廃止」が適切と考える理由

今後の高齢期雇用制度として「定年制の廃止」が適切と考える理由は、「個々人の能力・体力・生活設計等の状況に応じて、退職の時期を自由に選択できるから」が71.7%（前回調査75.2%）で最も多く、次いで「年齢にかかわらず、能力・実績主義を徹底し、公務の能力向上を図ることができるから」が31.9%（同40.0%）、「高齢化が進展する中で、年齢にかかわらず何歳までも働き続けられるようにすべきと考えるから」が30.1%（同32.4%）となっている。（図47、第56表）

図47 「定年制の廃止」が適切と考える理由（複数回答）

（計113人）

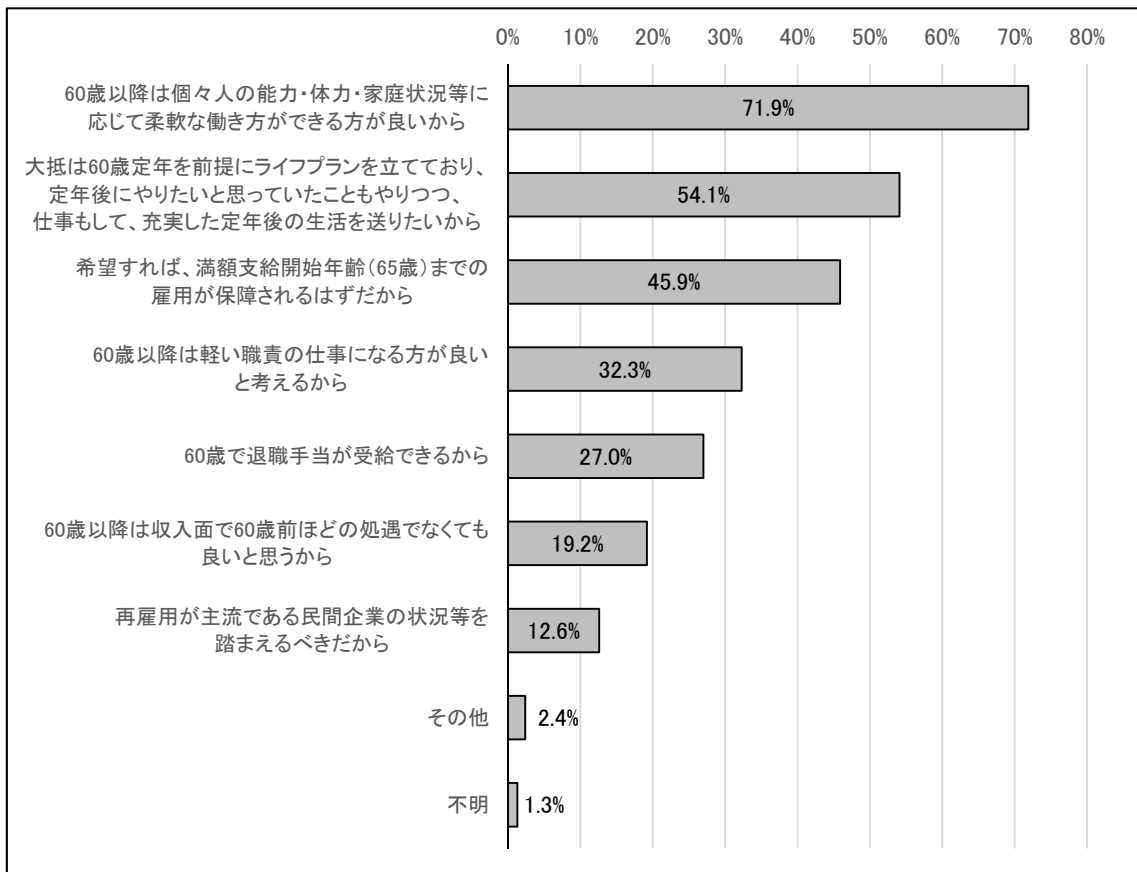


カ 「現行の再任用制度で希望者全員を雇用」が適切と考える理由

今後の高齢期雇用制度として「現行の再任用制度で希望者全員を雇用」が適切と考える理由は、「60歳以降は個々人の能力・体力・家庭状況等に応じて柔軟な働き方ができる方が良いから」が71.9%（前回調査64.1%）と最も多く、次いで「大抵は60歳定年を前提にライフプランを立てており、定年後にやりたいと思っていたこともやりつつ、仕事もして、充実した定年後の生活を送りたいから」が54.1%（同53.2%）、「希望すれば、満額年金支給開始年齢（65歳）までの雇用が保障されるはずだから」が45.9%（同34.5%）となっている。（図48、第56表）

図48 「現行の再任用制度で希望者全員を雇用」が適切と考える理由（複数回答）

（計381人）



以上