

基礎研 レポート

定年後の女性の働き方 ～よりポジティブな選択の機会へ～

生活研究部 准主任研究員 坊 美生子
(03)3512-1821 e-mail; mioko_bo@nli-research.co.jp

1—はじめに

中高年女性の中には、勤め先を定年退職した後も、働き続けることを望む女性が多い。定年後研究所とニッセイ基礎研究所が昨年10月に行ったアンケート「[中高年女性の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～](#)」（以下、共同研究）では、60歳未満の中高年女性会社員の約4割は、退職後のセカンドキャリアとして就業継続を希望している（図表1）。そこで本稿では、女性が定年後も働き続ける場合には、具体的にどのような仕事や働き方をしているのかについて、政府統計や先行研究を基にまとめる。

図表1 中高年女性の退職後の希望

	項目	割合	小計
就業	現在の会社で継続雇用で働き続けたい	24.8%	37.9%
	別の会社や団体などで働きたい	9.7%	
	起業独立（就農を除く）	1.9%	
	就農	0.9%	
	家業を継ぎたい	0.6%	
就業以外	趣味や旅行	23.5%	51.0%
	家でゆっくり過ごしたい	19.5%	
	学びがしたい（市民講座、教養講座、勉強会など）	2.7%	
	ボランティア	1.9%	
	親や義理の親、配偶者等の介護	1.6%	
	地域活動	1.2%	
	孫などの育児	0.6%	
	その他	0.2%	
	分からない	11.0%	
	合計	100%	

（備考）n=1,258。

（資料）定年後研究所・ニッセイ基礎研究所「中高年女性の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～」

2—定年後の女性の働き方

2-1 | 60 歳代前半女性の所得分布

まず、定年後の所得分布について検討する。始めに述べておきたいのは、定年制度の有無や定年の年齢、定年後も継続雇用している社員の役割や評価方法、処遇については、企業によって幅が大きいという点である。「定年を経て働き続けている男女」に特定した賃金統計もない。

これらの点を踏まえた上で、現時点では、企業の約 7 割に定年制度があり、そのうち約 7 割は定年年齢を 60 歳としていることから⁽¹⁾、定年後も働く人の所得水準の参考として、総務省の「令和 4 年就業構造基本調査」より、60~64 歳の人の所得分布を、性、学歴、雇用形態別に整理した（図表 2）。なおここでは、学歴は「高卒」と「大卒」の 2 種類、雇用形態は「正規の職員」、「契約社員」、「パート」、「自営業主」の 4 種類について抽出した⁽²⁾。

まず男性について、継続雇用の人が含まれるとみられる「契約社員」についてみると、所得階級のボリュームゾーンは「200~399 万円」で、大卒では約 5 割、高卒で約 6 割を占めた。2 番目に多いのが「400~599 万円」で、大卒では約 2 割、高卒では約 2 割弱だった。3 番目に多いのが「199 万円以下」で、大卒で約 1 割、高卒で 2 割弱だった。600 万円以上も、大卒に限れば 1 割弱いるが、高卒ではわずかだった。

次に、この年代の男性では就業者数は少ないが、「パート」の所得分布を見ると、「199 万円以下」が大部分（大卒で 7 割弱、高卒で約 6 割）を占めた。

これに対して、60~64 歳でも定年前、もしくは定年がない企業で働いていると考えられる「正規の職員」の所得分布を見ると、「200~399 万円」が高卒では半数を占め、大卒では約 3 割だった。大卒では、「400~599 万円」が 3 割弱だったほか、「800 万円以上」という高所得層も約 2 割いた。つまり男性の場合、特に大卒では、正社員として働いているのと、定年を越して契約社員として働いているのとでは、所得に大きな落差があると言えそうである。この点は、前稿で指摘したことと一致している⁽³⁾。

次に、女性の所得分布を見ていきたい。図表を一見して分かる通り、男性に比べて低所得の割合が大きい。まず継続雇用の人が含まれるとみられる「契約社員」については、就業者数は男性に比べて少ないが、所得分布のボリュームゾーンはやはり「200~399 万」で、大卒では 5 割弱、高卒で 6 割弱だった。この構成割合だけを見ると、男性とそれほど大きな開きはないが、男性と違って「400~599 万円」の割合が少なく、大卒でも 1 割弱、高卒ではわずかだった。女性で 2 番目に多かった所得階級は「199 万円以下」で、大卒では約 3 割、高卒では約 4 割だった。600 万円以上の層も、大卒に限れば 1 割弱いたが、高卒では 0%だった。

次に、この年代の女性で就業者数が圧倒的に多いパートをみると、「199 万円以下」が大部分を占めており、大卒では約 8 割、高卒では 9 割弱に上った。2 番目に多い「200~399 万円」は、大卒では約

(1) 厚生労働省「令和 5 年 高年齢者雇用状況等報告」。

(2) 性・学歴別の各カテゴリーの就業者数と、それに対する各雇用形態の内訳は以下の通りである。高卒男性の就業者は約 124 万人で、そのうち「自営業主」13.1%、「正規の職員」42.9%、「パート」5.7%、「契約社員」12.7%。大卒男性の就業者は約 110 万人で、そのうち「自営業主」8.9%、「正規の職員」40.4%、「パート」4.6%、「契約社員」12.2%。高卒女性の就業者は約 107 万人で、そのうち「自営業主」4.1%、「正規の職員」18.6%、「パート」50.5%、「契約社員」6.2%。大卒女性の就業者は約 29 万人で、そのうち「自営業主」7.6%、「正規の職員」25.2%、「パート」32.4%、「契約社員」9.4%。

(3) 坊美生子(2024)「[女性と『定年』～男性との違いに注目して](#)」（基礎研レポート）。

2割、高卒では約1割だった。

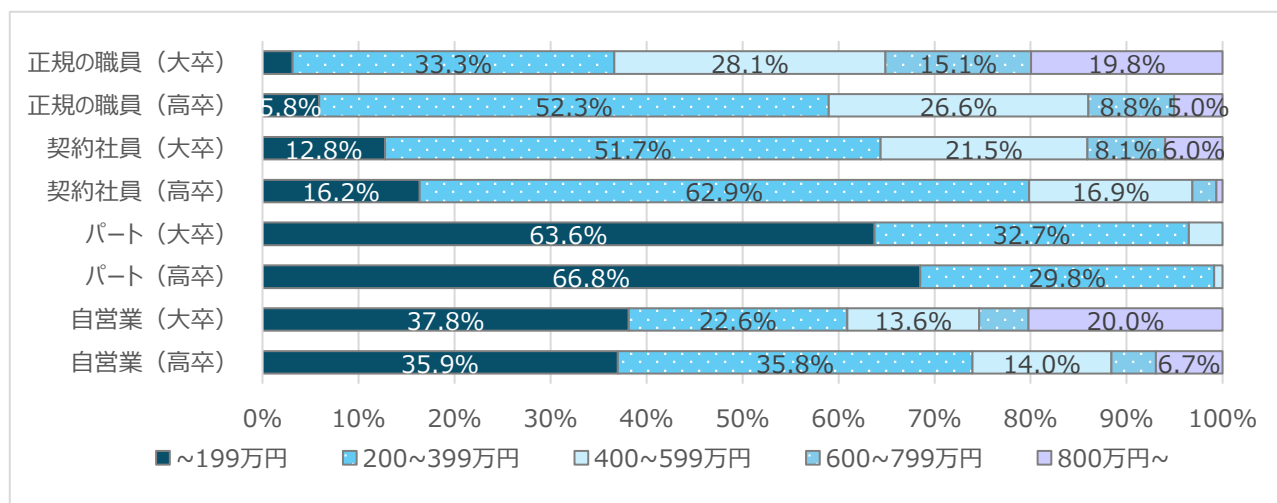
これに対して、「正規の職員」の所得分布を見ると、男性と同様に、ボリュームゾーンは「200~399万円」であり、高卒で6割弱、大卒では約4割だった。大卒に限れば、「400~599万円」が3割弱を占めたほか、「600~799万円」も約1割、「800万円以上」という高所得層も1割弱いた。従って、男性ほどの落差はないにせよ、正社員から、上述した契約社員に変わると、所得水準は下がると言える。

つまり、女性の場合は、定年前または定年制がない企業で働き続けている正社員では「200~399万円」の年間所得を得ている人が多いが、定年後にパートの仕事に変えると、ほとんどが200万円未満という低所得層になる。契約社員に変わっても、水準はやや落ちる。

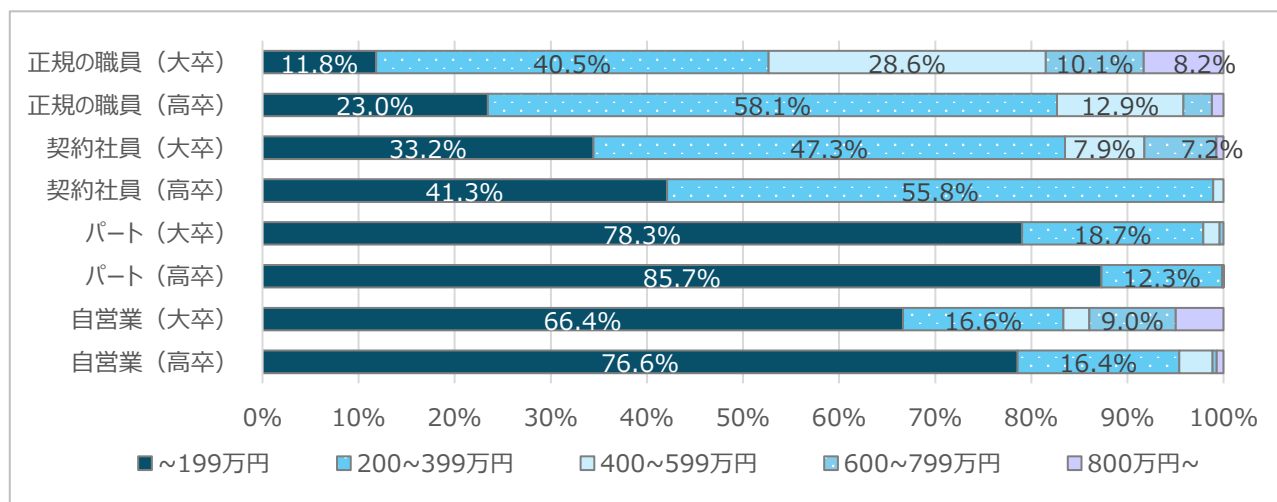
因みに、これまでみてきたように、男女いずれも学歴による年間所得の差が大きいですが、この年代の四年制大学への進学率は、男性では3~4割、女性では1割強である⁽⁴⁾。

図表 2 60歳代前半男女の年間所得（性・学歴・雇用形態別）

<男性>



<女性>



(備考) 5%未満の値は表記を略。

(資料) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

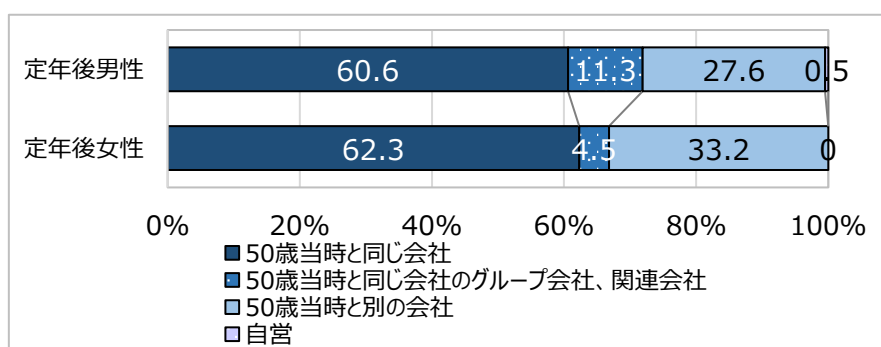
(4) 文部科学省「学校基本調査」(e-Stat.)

2-2 | 定年後の勤め先

ここからは、定年を経験した人に特定して、現在の仕事内容や働き方について、公益財団法人 21 世紀職業財団が 2019 年に公表した調査レポート「女性正社員 50 代 60 代におけるキャリアと働き方に関する調査——男女比較の観点から——」を基に、男女の違いに注目してまとめる。この調査の対象は、50 歳時点で従業員 300 人以上の企業に正社員として勤めていた人である。

まず、定年を経験した 60~64 歳男女（図表 3 では「定年後男性」、「定年後女性」と表記。以下の図表でも同じ）の現在の勤め先を図表 3 にまとめた。男女とも全体の約 6 割が「50 歳当時と同じ会社」と回答しており、定年後も継続雇用で働いているパターンが多数派だと言える。男女の差をみると、「50 歳当時と同じ会社のグループ会社、関連会社」は男性の方がやや多く、「50 歳当時と別の会社」は女性の方がやや多い。

図表 3 定年後の女性の勤め先



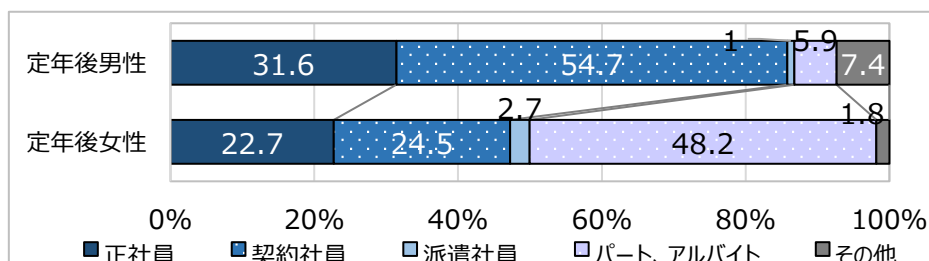
（備考） n は男性 150、女性 211。

（資料） 公益財団法人 21 世紀職業財団「女性正社員 50 代 60 代におけるキャリアと働き方に関する調査——男女比較の観点から——」

2-3 | 定年後の雇用形態

次に、定年後の雇用形態をみると、男女で大きく異なる。男性では約半数が「契約社員」となっているのに対し、女性では「パート、アルバイト」が約半数に上る。2-2|と合わせると、男性では、定年前と同じ会社やグループ会社で契約社員として働く人が多いのに対して、女性の場合は、定年前とは別の会社にパートとして転職するか、定年前と同じ会社であっても、働き方が柔軟なパートやアルバイトに雇用形態を変えて働いているケースが多いと考えられる。

図表 4 定年後の雇用形態



（備考） 同上

（資料） 同上。

2-4 | 定年後の就業形態

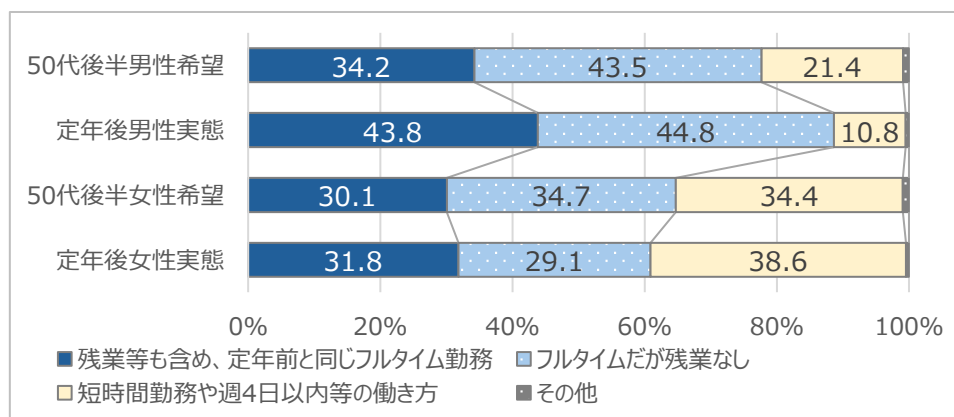
次に、定年後の就業形態について、50代後半男女が現時点で抱えている希望と、定年後の男女の実態を比較したものが図表5である。まず男性についてみると、「50代後半男性」の希望では、最も多いのは「フルタイムだが残業なし」の4割、次いで「残業等も含め、定年前と同じフルタイム勤務」が3割強、「短時間勤務や週4日以内等の働き方」が約2割となっていたが、「定年後男性」の実態をみると、「残業等も含め、定年前と同じフルタイム勤務」が希望よりも多い約4割、「短時間勤務や週4日以内等の働き方」は希望より少ない約1割だった。残業の有無に限らず、フルタイムで働く人は合わせて約9割に上った。

これに対して女性は、「50代後半女性」の希望では、最も多いのは「フルタイムだが残業なし」と「短時間勤務や週4日以内等の働き方」が各3割強で肩を並べ、「残業等も含め、定年前と同じフルタイム勤務」が約3割だった。しかし、定年後の実態をみると、「短時間勤務や週4日以内等の働き方」が約4割と50代後半の希望よりやや多く、「残業等も含め、定年前と同じフルタイム勤務」と「フルタイムだが残業なし」がいずれも約3割だった。残業の有無に限らず、フルタイムで働く人は合わせて約6割に上った。

男女の違いを見ると、女性の方が、圧倒的に「短時間勤務や週4日以内等の働き方」が多く、2-3]でみたように、パート・アルバイトの雇用形態が多いことと合致している。

なお、女性の方が短時間勤務や短日勤務が多い背景には、仕事への動機の違いが関係していると考えられる。同調査の別の設問で、定年後の男女に「定年まで仕事を辞めなかった理由」を尋ねると、「家族を養わなければならなかったから」と回答した人の割合が、定年後男性では66%に上ったのに対し、定年後女性では29.1%であり、男性の方が、家計責任が大きいことが分かる。因みに、定年後女性の「定年まで仕事を辞めなかった理由」の中で、最も多かったのは「社会とつながっていたから」だった。

図表5 定年後の就業形態に関する希望と現状



(備考) nは50代後半男性336、定年後男性150、50代後半女性326、定年後女性211。

(資料) 同上、

2-5 | 定年後の勤務先の業種

次に、勤務先の業種について、50代後半と定年後の男女について確認し、違いがあるかを検討する。まず男性についてみると、「50代男性」では「製造業」が4割弱で最も多かった。「定年後男性」では、製造業が最多であることには変わらないが、割合はやや減少し、「卸売り・小売業」と「金融・保険業」の割合がやや増加していた。

次に女性についてみると、「50代後半女性」では、「金融・保険業」が最多の約2割、「医療・福祉」と「製造業」が2割弱、などとなっていた。「定年後女性」では「金融・保険業」の割合が半減し、代わりに「卸売り・小売業」が約2割で最多となった。50代後半で「金融・保険業」だった女性のうち、定年や定年前に退職する人が一定数いると考えられる。「医療・福祉」は定年後も割合が変わらなかった。

図表 6 定年後の勤め先の業種

	建設業	製造業	情報通信業	卸売り・小売業	金融・保険業	不動産業	医療、福祉	教育、学習支援	その他のサービス業	その他
50代後半男性	5.4	35.4	9.4	7.4	9.7	1.0	3.0	2.2	13.9	12.6
定年後男性	2.0	29.1	7.4	13.3	10.3	3.9	3.9	3.9	16.3	9.9
50代後半女性	4.3	17.0	2.8	10.3	20.5	1.8	17.3	5.5	12.0	8.8
定年後女性	3.6	12.3	2.3	19.5	10.9	3.2	16.8	3.2	15.0	13.2

(備考) nは50代後半男性404、定年後男性203、50代後半女性400、定年後女性220。

(資料) 同上。

2-6 | 定年後の勤務先の職種

次に、勤務先での職種について、50代後半と定年後の男女について確認し、違いがあるかを検討する。男性の場合は、50代後半に比べて定年後は、「設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等」の割合が減少している。女性の場合は、50代後半に比べて、定年後は「営業等の事務」が▼8.1ポイント、▼9.3ポイントといずれも減少し、逆に「販売・接客サービス・カスタマーサポート」は+13.8ポイントと増加していた。つまり、定年前には営業事務や営業に就いていた女性の中で、定年後に新たに、カスタマーサポートのような仕事に就く人がいると考えられる。

図表 7 定年後の女性の勤め先

<男性>

	販売・接客サービス・カスタマーサポート	総務・人事・CSR・法務・経営企画	営業等の事務	経理・財務	営業	研究開発・デザイン等	設計・品質管理・生産技術	製造・生産現場の作業	情報システム	企画・広報・編集・調査	その他
50代後半男性	7.7	15.1	4.5	2.7	18.8	22.5	0.0	8.9	6.9	12.9	
定年後男性	8.9	16.7	6.4	1.5	15.3	14.3	2.0	4.4	5.9	24.6	

<女性>

	販売・接客サービス・カスタマーサポート	総務・人事・CSR・法務・経営企画	営業等の事務	経理・財務	営業	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	製造・生産現場の作業	情報システム	企画・広報・編集・調査	その他
50代後半女性	10.3	16.5	19.5	7.5	14.3	6.0	0.0	1.5	2.5	22.0
定年後女性	24.1	13.6	11.4	5.5	5.0	4.1	1.8	1.4	0.5	32.7

(備考) 同上。

(資料) 同上。

2-7 | 定年後の仕事内容の変化

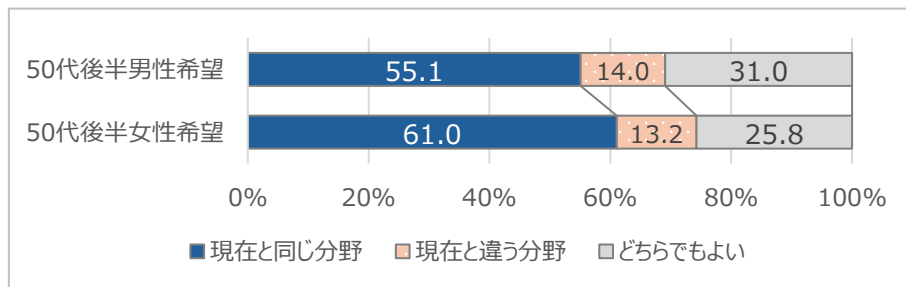
50代後半の男女に対して、定年後も働く場合、現在と同じ分野の仕事を望んでいるかどうか、また定年後の男女に対して、実際に、定年前から仕事の分野に変化があったかどうかを尋ねた結果が、図表8である。

まず50代後半では、男女ともに定年後に「現在と同じ分野」の仕事を望む人が過半数を占めている。特に女性は6割と高い。一方、「現在と違う分野」の仕事を望む人は男女とも1割強に過ぎない。

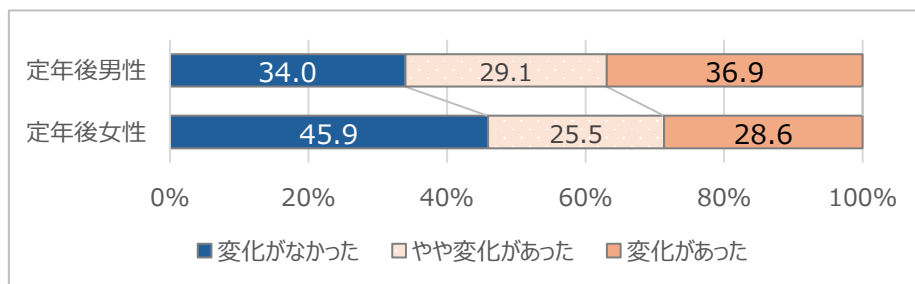
しかし、定年後の実態を見ると、定年前と比べて仕事の分野に「変化がなかった」と回答したのは、男性が3割強、女性が5割弱で、男女いずれも、50代後半の希望より少ないと言える。仕事の内容に「変化があった」は、男性では4割弱、女性が3割弱となっている。

つまり、定年後の仕事の実態としては、本人の希望に反して、違う分野の仕事に従事する人が、一定程度いることが分かる。ただし、男女の違いを見ると、女性の方が、定年前と同じ分野の仕事をしている人が多い。

図表8 定年前後の仕事の変化に関する希望と実態
<50代後半の時に希望している定年後の仕事の分野>



<定年前と比較した定年後の仕事の分野>



(備考) nは50代後半男性336、定年後男性203、50代後半女性326、定年後女性220。

(資料) 同上。

2-8 | 定年後の働き方に関するまとめ

これまでにみてきた内容をまとめると、女性の場合、50代後半まで正社員として長期勤務してきた人は、定年後も、同じ会社で働き続ける場合が多数派である。ただし所得水準は、契約社員に変わっても、パートに変わっても、定年前の正社員時代に比べれば低下する。この点は、男性でも女性でも変わらない。

ただし雇用形態でみると、男性と違って、定年後はパート・アルバイトとして働く人が半数近くを占め、定年前と同じ会社であってもパートに切り替えるか、別の会社にパートとして再就職する人が多いと見られる。パートになると、大抵、年間所得は200万円未満になるが、女性の場合、男性ほど家計責任が大きくないことが、働き方の選択に影響している可能性がある。むしろ、勤務日や勤務時間が減ることで、身体への負担が軽くなったり、趣味や介護など私生活との両立がしやすくなったりするため、積極的にパートを選択している人も多いだろう。

一方、仕事の内容は、変化する女性も多い。定年後も働く女性のうち約3割は、仕事の内容に、定年前から変化があったと回答している。50代後半で「定年後は違う仕事をしたい」と希望している女性は1割強しかいないため、希望に反して、定年前とは違う仕事をしている女性が多いと見られる。

実際に、定年後の女性が従事している職種を見ると、50代後半で就業者が多かった営業事務や営業は減り、代わりに、カスタマーサポートや接客サービスが増えている。定年後に、組織の中で役割が変わり、新たにこのような仕事に就いている女性もいると考えられる。

3—終わりに

これまで述べてきたように、女性は男性に比べると、定年後の働き方を、必ずしもお金だけではなく、健康面や家庭面とのバランスを考えて選択している人が多いのではないだろうか。中には、お金よりも「本当にやりたいこと」を優先して、仕事を選んでいる女性もいるだろう。

実態として、中高年の世代では、女性は男性よりも家計に果たす役割が小さく、家族のケアの役割が大きいため、定年に到達するまでの道のりには、結婚や家族の事情など、常に、別の“何か”と仕事との「選択」を迫られて、戸惑う機会も多かったのではないだろうか。しかし「定年後の働き方」に関しては、家庭や家計の状況にもよるが、女性自身の都合に軸足を置いて判断できる、よりポジティブな選択の機会になると言えるのかもしれない。

ただし、予め理解しておかなければならないのは、希望するか否かに関わらず、定年後の仕事内容は、定年前とは変化する可能性があるという点である。前稿でも述べたように、現在の労働市場では、中高年女性に最も多い職業は「事務職」だが、事務の仕事はシステム化やデジタル化によって先細りしている⁽⁵⁾。また、60歳を超えると、組織の中の役割も変化する。

女性側に焦点を当ててみても、入社以来、ずっと事務の仕事が続けてきたが、実はコミュニケーションが得意、という人もいないのではないだろうか。長年の会社勤めで、必要に駆られて、コミュニケーション力を培ったという女性もいるかもしれない。筆者らの共同研究でも、中高年女性のうち、「会社や社会で活動していく上での、自身の強み(複数回答)」として「コミュニケーション力」を挙げた人は約4割に上った。定年後は、そのような“隠れたスキル”を活かし、本稿でも紹介したような顧

(5) 坊美生子(2024)「[女性と『定年』～男性との違いに注目して](#)」(基礎研レポート)。

客対応などの仕事に就くということも、リスクリングの一つの方法として、参考になるのではないだろうか。