



# HAMAGINSOUKEN NEWS



2007/06/13

## 2010年代以降にずれ込む神奈川の退職者の急増時期

2011～15年の県内退職者数は38.5万人と2006～10年の28.7万人から34.3%増加

### 要 旨

1. 2007～09年にかけて人口ボリュームが大きい団塊世代が一般的に定年退職年齢である60歳に到達する。ただ、中小企業中心に定年制がない企業があること、役員や自営業者では60歳を過ぎても就業を続ける場合が多いことなどに加えて、継続雇用制度によって60～64歳の雇用者の就業継続の機会が多くなっていることから、60歳を境とした団塊世代の退職は、人口ボリュームから想像されるほどには多くなると見込まれる。
2. そこで、神奈川における今後の60歳以上の退職者数を予測すると、2006～10年については28.7万人と2001～05年に比べて小幅な増加にとどまると見込まれる。ただ、団塊世代が65歳に到達する2011～15年には38.5万人と急増し、2016～20年についても37.0万人と、高水準で推移するとみられる。こうした退職者数の増加は県内における60歳以上の非就業人口を押し上げ、2020年には非就業人口が193.6万人と2005年に比べて34.3%増加する。
3. 退職者数の推移を市区町村別に比較すると、人数規模については相模原市や横須賀市、藤沢市など、人口規模の大小を反映して県央地域や湘南地域といった地域が大きくなる。一方、伸び率に注目すると、県央・湘南地域に加えて、都筑区や青葉区などこれまでは60歳以上非就業者の割合が比較的lowだった地域においても県平均を大きく上回ると見込まれる。これまで東京のベッドタウン的性格が強かったこれらの地域では、今後、退職して地域に戻る人が急増することになる。

株式会社浜銀総合研究所  
調査部 信濃伸一  
shinano@yokohama-ri.co.jp  
045-225-2375(ダイヤル)

## はじめに

2007～09年にかけて「団塊世代」（1947～49年生まれ）が60歳の定年退職期を迎える。人口ボリュームが大きい団塊世代の退職<sup>(注)</sup>については、いわゆる「2007年問題」のように主に企業側の対応を必要とする問題を中心に注目が集まっているが、一方で地域社会にとっても、“第二の人生”をスタートさせる退職者に地域社会のなかでどのようにして活躍してもらうのかという問題が、各地域が対処すべき喫緊の課題としてクローズアップされると考えられる。

(注)「退職」はそれまで就いていた職業から離れることを意味する言葉であるが、本稿では退職を「就業していた人が離職して非就業化すること」と定義する。したがって、たとえば、ある会社を退職したのちに別の会社に再就職するケースについては、退職者数には含めない。

## 継続雇用制度などを背景に減少が見込まれる60歳を境とした退職者

ただ、既に60歳以上となっている世代の就業状態が60歳前後でどのように変化したのかをみると、60歳を境とした団塊世代の退職は人口ボリュームから想像されるほどには多くなれない可能性がある。神奈川における1941～45年生まれの世代の就業率（就業者数÷総人口）は55～59歳(2000年時点)の69.7%から、60～64歳(2005年時点)では51.1%となっている。この間就業率は18.6%ポイント低下しているものの、60歳を超えても人口のほぼ半数は就業を続けている（図表1）。

この理由としては以下の2点があげられる。まず第1は中小企業を中心に定年制を導入していない企業があることである。厚生労働省の「高年齢者就業実態調査（2004年）」によると、従業員が30人以上の事業所では95%以上が定年制を導入している一方で、5～29人の事業所では7割にとどまっている。

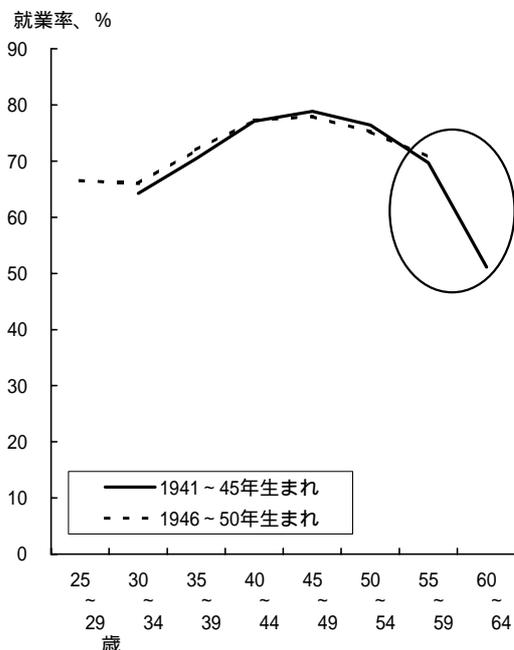
第2に役員や自営業者の多くが60歳を過ぎても就業を継続していることである（図表2）。神奈川の1940～44年生まれの世代について、55～59歳（2000年時点）の雇業者、役員、自営業者（自営業主及び家族従業者）の数を60～64歳（2005年時点）と比較すると、雇業者に比べて役員や自営業者の減少幅が小さく、55～59歳で役員や自営業者となっていた人の多くが60歳を超えても就業し続けている様子がうかがえる。

加えて2005年以降については改正高年齢者雇用安定法の施行により、雇業者においても60歳を超えて就業を続ける人が増えてくるとみられる。2004年に施行された同法では、65歳まで雇用を確保するための継続雇用制度が導入された<sup>(注)</sup>。その結果、賃金や労働時間などの就業条件で折り合いがつけば、従来よりも60歳を過ぎた就業希望者が引き続き雇用されやすい環境が整うこととなった。

(注)各種のアンケート調査によると継続雇用制度を導入した企業の多くは再雇用制度を採用している。なお、この場合に、継続雇用される雇業者は60歳時点でいったん退職することになるが、本稿の予測では、そのような形での退職者は計算の対象外としている。

図表1 60歳を挟んだ就業率の低下は20%ポイント弱にとどまる

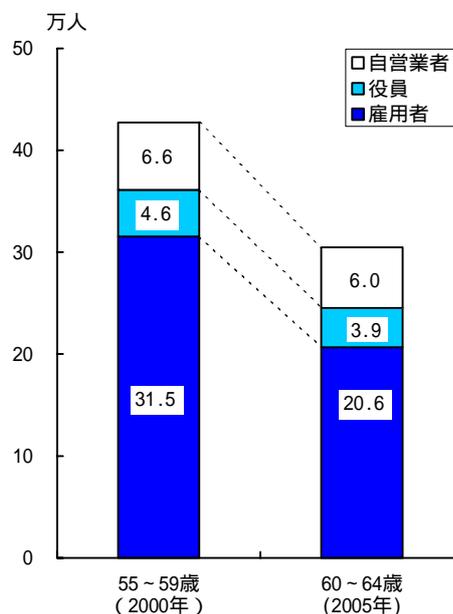
(1941～45年生まれ世代と46～50年生まれ世代の就業率の推移、神奈川県)



(総務省「国勢調査」より作成)

図表2 役員・自営業者の多くが60歳を過ぎても就業を継続

(60歳前後における1941～45年生まれ世代の従業員上の地位別就業者数の変化、神奈川県)



### 2010年代に大幅な増加が見込まれる県内の退職者数

(2011～15年の県内退職者数は2006～10年に比べて10万人近く増加)

そこで、今後の退職者数の推移をみるために、1991～2005年について神奈川県内における60歳以上の退職者数を推計するとともに、2020年までの予測を行った(推計方法の説明は図表3の注1、注2参照)。

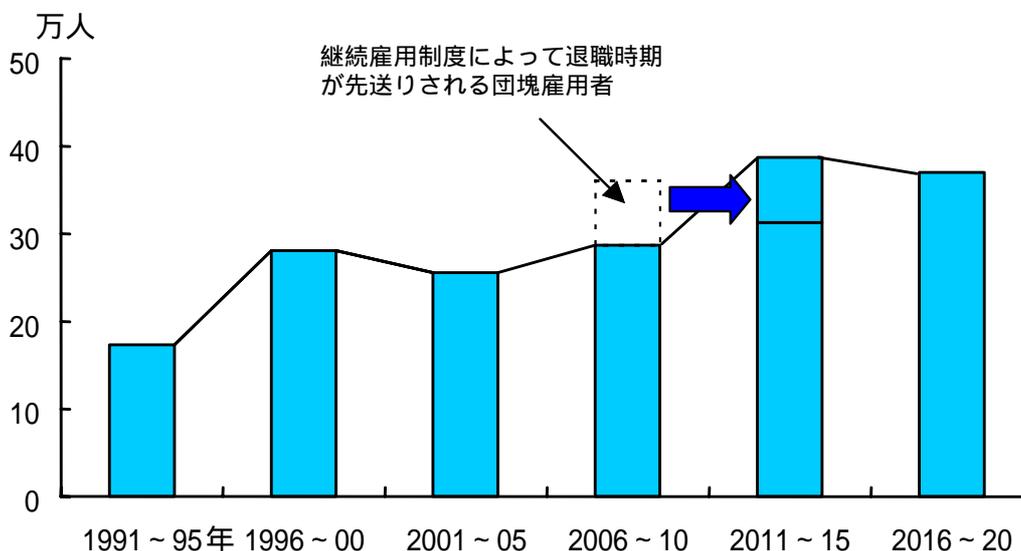
その結果をみると、県内の60歳以上退職者数は1991～95年の17.4万人から1996～2000年の28.0万人へと大幅に増加したあと、2001～05年には25.6万人と前の5年間に比べて8.8%減少した。また、先行きについては、2006～10年が28.7万人と小幅な増加にとどまるが、続く2011～15年には38.5万人と急増する見込みである。2016～20年についても退職者数は37.0万人と、わずかに減少するものの高水準で推移するとみられる。

2006～10年の退職者数があまり増加せずに5年後の2011～15年において急増する理由は、継続雇用制度によって団塊世代の退職年齢が引き上げられ、65歳に到達した時点で大量に退職すると考えられるためである。2006～10年から2011～15年に退職時期がずれ込む団塊世代の雇用者数は7.4万人と推測される。

さらにこうした退職者の増加によって、県内の60歳以上非就業人口は2005年の143.0万人から2010年には168.0万人、2020年には193.6万人と、2005年からの15

年間で 35.4%増加すると見込まれる。

図表3 2010年代に大幅に増加する神奈川の60歳以上退職者数



(注1) 退職者数の推計は以下の方法でおこなった。まず実績部分では、同一コーホートの5年前の就業率と現在の就業率の差分に、その年齢階層の現在人口をかけて退職者数を計算した。例えば、ある市について、2000年時点の55~59歳の総人口が1万人、就業率(就業者数÷総人口)が70%、2005年時点の60~64歳の就業率を50%とすると、この年齢階層における退職者数は2千人(1万人×(70%-50%))となる。同様の計算を60歳以上について5歳階級別に行った。次に予測部分では、各年の人口について2004年時点の生残率(翌年まで生存している確率)をかけて死亡者数を調整したベースとし、その後、2005年時点の5歳階級別の就業率の5年変化幅を不変と仮定した将来の就業率をかけることにより、退職者数を算出した。なお、人口の流出入については考慮していない。

(注2) 図表の「継続雇用制度によって退職時期が先送りされる団塊雇用者」の人数規模は、継続雇用制度を利用しない場合の2006~10年における61~65歳の退職者数に継続雇用される雇用者の割合を乗じて算出した。継続雇用される雇用者の割合については、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「高齢者の継続雇用の実態に関する調査(2006年10月)」をもとに、定年に到達した従業員のなかで継続雇用を希望した人の割合と、継続雇用を希望した従業員のなかで企業が実際に雇用した人の割合をそれぞれ推計し、両者を乗じた数値を用いた(60.5%)。なお、図表には示していないが、2011~15年、2016~20年の退職者数についても、2006~10年と同様に継続雇用制度により退職時期が先送りされる雇用者数を算出し、退職時期をそれぞれ5年先送りしている。

(注3) 1991~95年、1996~2000年、2001~05年は実績推計、2006~10年、2011~15年、2016~20年は当社による予測。

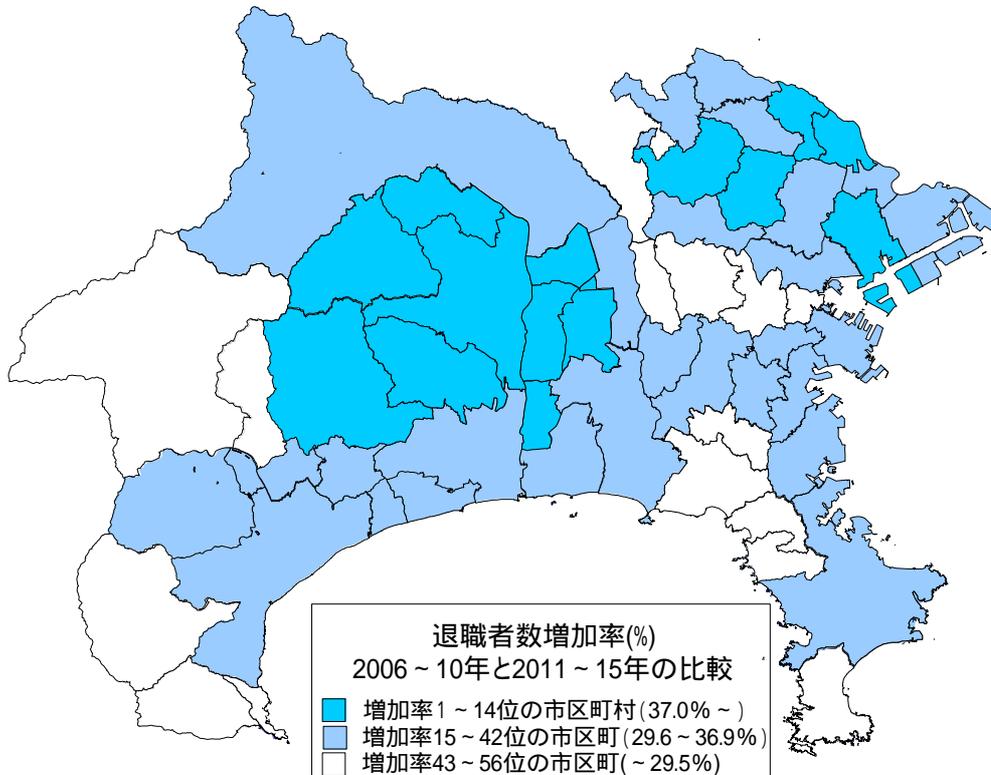
(総務省「国勢調査」、厚生労働省「簡易生命表」などより浜銀総研作成)

(都筑区など県北東部でも退職者が急増)

次に2015年までの退職者数の推移を市区町村別にみると(稿末の付表参照)、相模原市が2006~10年に22.9千人、2011~15年に31.4千人と、県内の市区町村のなかでは今後の退職者数が最も多い。次いで多いのは横須賀市の2006~10年:15.1千人、2011~15年:19.9千人であり、以下藤沢市(同:12.4千人、同:16.7千人)、平塚市(同:9.3千人、同:12.6千人)、旭区(同:9.2千人、同:11.6千人)、鶴見区(同:8.7千人、同:12.0千人)、港北区(同:8.5千人、同:11.5千人)と続いている。

以上の順位は基本的に人口規模の大小を反映したものであるが、退職者数の増加ペースに着目すると退職者数の水準とは違った傾向が読みとれる。図表4は2011~15年における退職者数の増加率に応じて県内の市区町村を色分けしたものである。2011~15年の退職者数は、団塊世代の退職によっていずれの市区町村においても大幅に増加するが、なかでも人口規模に比べて団塊世代の厚みのある県央地域や湘南地域内陸部での増加が目立つ格好になる。また、都筑区、青葉区、中原区、高津区といった、これまでは60歳以上非就業者の割合が比較的低かった地域においても、県平均(34.3%)を大きく上回る増加が見込まれる。これまで東京のベッドタウン的性格が強かったこれらの地域でも、今後は退職して地域に戻る人が急増することになる。

図表4 県央地域や県北東部で大幅な伸びが見込まれる県内の退職者数



(浜銀総研作成)

## 活発化が期待される退職者による地域貢献活動 (意欲が高いものの参加率が低い高齢者の地域貢献活動)

以上でみてきたように、今後の神奈川県内では継続雇用された団塊世代が退職期を迎える 2010 年代前半を中心に、あらゆる地域で退職者数が増加する見込みである。

それでは、退職者数の増加に伴って具体的に地域社会でどのような変化が起こるのだろうか。もとより退職して非就業化した人がどのような生活を送るのかは、それまでの経験や価値観、家計や生活時間の余裕度、健康状態などが反映されて千差万別となる。なかには、趣味や旅行、レジャーなどを楽しみ、悠々自適の生活を過ごす人もいるであろうし、スポーツや学習を通して体力や知力の維持・向上を図る人もいるであろう。

他方、そうした人々のなかには、豊富な職業経験や知識を活かして何らかの地域貢献を考える人も多い。また、こうしたことを受けて、最近では退職して地域に戻ってくる人たちに地域貢献活動の担い手として活躍してもらうことを期待する向きが自治体などで広がっている。ただ、実際には、高齢者の地域貢献活動への参加はそれほど活発とは言い難く、地域貢献活動に関する高齢者の意欲と実践のギャップは大きい。

## (求められる「地縁」復活への支援)

こうした地域貢献活動に対して高齢者が感じている障害のひとつとして、住まいのある地域との結びつきの弱さがあげられる。高齢者が地域貢献活動に参加しようとする場合には、仲間や世話役といった“<sup>えん</sup>縁”の存在が重視される傾向が強い。しかしながら、神奈川県の場合には、住まいのある場所とは違った地域で就業している人が多いこともあって、地域内での人と人の結びつきが弱くなりがちである。とくに、これから退職期を迎える世代については、住まいのある地域と同じ地域で働いている人が少なくなる傾向にあり、家庭を除けば地域内での“<sup>えん</sup>縁”に疎い人が増えていると予想される。

今後、退職して地域に戻ってくる人たちが地域貢献活動に参加しやすいようにするためには、自治体や自治会、NPO、ボランティア活動団体などといった地域活動団体が、上述のような退職者の地域内における人的ネットワーク不足、すなわち“地縁”不足の問題へのフォローに一層気を配っていく必要がある。

付表 県内市区町村別の退職者数と伸び率

	退職者数(千人)				退職者数増減率(%)		
	1996～2000年 (実績推計)	2001～05年 (実績推計)	2006～10年 (予測)	2011～15年 (予測)	1996～2000年 から 2001～05年	2001～05年 から 2006～10年	2006～10年 から 2011～15年
神奈川県	280.5	255.9	286.7	385.0	-8.8	12.1	34.3
横浜市	115.1	100.9	113.6	151.3	-12.3	12.6	33.2
鶴見区	7.8	7.4	8.7	12.0	-5.8	18.4	37.3
神奈川区	7.2	5.7	6.7	9.0	-19.9	17.4	34.4
西区	3.1	2.3	2.7	3.5	-26.2	19.1	27.4
中区	5.3	3.8	4.5	5.9	-27.2	17.8	31.3
南区	7.7	6.1	6.9	9.0	-19.9	12.9	29.7
保土ヶ谷区	7.0	6.3	7.0	9.0	-10.2	10.8	29.0
磯子区	6.2	5.0	5.7	7.4	-19.0	13.9	30.9
金沢区	7.1	6.5	7.2	9.7	-9.2	10.5	36.0
港北区	8.3	7.0	8.5	11.5	-16.3	22.1	35.3
戸塚区	8.7	7.8	8.3	11.3	-10.6	7.0	35.5
港南区	8.0	6.9	7.4	9.9	-14.8	8.6	32.8
旭区	9.2	8.7	9.2	11.6	-4.8	4.7	26.7
緑区	5.1	4.5	5.0	6.8	-12.6	11.7	36.5
瀬谷区	4.6	3.9	4.0	5.2	-16.2	4.3	29.3
栄区	4.7	4.6	4.8	6.0	-3.9	4.4	25.6
泉区	5.5	4.7	4.9	6.5	-14.2	4.9	32.2
青葉区	6.4	6.4	7.8	10.9	0.2	21.2	39.7
都筑区	3.2	3.5	4.3	6.1	7.4	24.1	42.2
川崎市	37.0	32.9	38.5	52.1	-11.0	16.9	35.5
川崎区	7.7	6.3	7.3	9.6	-17.2	15.6	30.6
幸区	5.1	4.3	4.9	6.5	-15.5	13.3	34.3
中原区	5.3	4.3	5.1	7.2	-18.5	19.0	40.2
高津区	4.6	4.4	5.3	7.4	-5.6	20.8	39.8
多摩区	4.9	4.8	5.5	7.6	-2.4	15.6	36.5
宮前区	5.1	4.7	5.6	7.7	-8.3	19.6	37.0
麻生区	4.3	4.1	4.7	6.2	-4.6	15.2	31.8
横須賀市	16.6	14.6	15.1	19.9	-12.1	3.5	31.8
平塚市	8.9	8.6	9.3	12.6	-3.5	7.3	36.5
鎌倉市	6.8	6.0	6.7	8.1	-11.6	12.0	19.9
藤沢市	11.9	11.1	12.4	16.7	-6.5	12.2	34.7
小田原市	7.4	6.4	7.4	9.8	-13.4	15.6	33.1
茅ヶ崎市	7.7	7.3	7.8	10.4	-5.3	6.8	32.7
逗子市	2.5	2.1	2.2	2.7	-15.8	4.7	20.8
相模原市	20.3	20.7	22.9	31.4	2.0	11.0	37.0
三浦市	2.1	1.8	2.2	2.8	-15.3	23.7	26.8
秦野市	5.0	5.1	5.6	8.3	2.5	9.6	47.9
厚木市	5.8	6.2	7.0	10.2	5.9	14.0	45.2
大和市	6.5	6.7	7.4	10.0	2.9	10.9	33.8
伊勢原市	2.9	2.9	3.3	4.6	1.8	13.5	39.3
海老名市	3.6	3.8	4.2	5.9	3.1	11.3	42.2
座間市	4.0	3.8	4.0	5.6	-6.7	6.9	39.5
南足柄市	1.7	1.5	1.6	2.2	-10.0	6.8	36.4
綾瀬市	2.9	2.7	2.8	4.0	-5.8	4.9	39.6
葉山町	1.2	1.1	1.3	1.5	-9.2	15.2	18.3
寒川町	1.4	1.5	1.7	2.3	4.4	9.9	42.0
大磯町	1.3	1.2	1.4	1.8	-4.0	9.8	31.2
二宮町	1.3	1.1	1.2	1.5	-14.8	6.4	29.6
中井町	0.4	0.3	0.4	0.5	-13.4	26.4	37.9
大井町	0.5	0.5	0.6	0.9	4.6	23.3	35.9
松田町	0.5	0.4	0.5	0.6	-11.6	14.2	27.4
山北町	0.6	0.5	0.6	0.7	-25.3	26.2	26.5
開成町	0.4	0.5	0.6	0.8	26.2	12.7	30.0
箱根町	0.8	0.6	0.8	1.0	-24.5	42.7	21.4
真鶴町	0.5	0.4	0.4	0.5	-27.3	8.6	26.9
湯河原町	1.3	1.3	1.5	1.7	-0.1	11.2	17.5
愛川町	1.4	1.2	1.4	2.1	-15.9	19.5	45.9
清川村	0.1	0.2	0.2	0.2	36.6	13.7	37.9

(注)相模原市は津久井町、相模湖町、藤野町、城山町を含むベース。  
(総務省「国勢調査」、厚生労働省「簡易生命表」などより浜銀総研作成)