

厚生科学研究費補助金（長寿科学総合研究事業）

平成11年度総括研究報告書

中高年齢者の職業からの引退過程と健康、経済との関連に関する研究

平成11年4月9日提出

主任研究者 柴田 博（東京都老人総合研究所）

厚生科学研究費補助金（長寿科学研究事業）

総括研究報告書

中高年齢者の職業からの引退過程と健康、経済との関連に関する研究

研究者 柴田 博（東京都老人総合研究所）

中高年齢者における職業からの引退過程と健康、経済との相互関連を解明するため、2年目にあたる平成11年度は、前年度に引き続き初回調査である全国調査の実施、初回調査のデータ解析、第1回追跡調査の準備、60歳以上の高齢者を対象とした縦断調査のデータ解析を行なった。

A. 研究目的

本研究では、中高年齢者における引退過程と健康、経済との相互関連を解明することを目的としている。具体的な検討課題は、1) 中高年齢者の就労継続・能力発揮という点からみた場合の企業による雇用管理、職場環境の整備、教育プログラムの現状と問題点の把握、2) 引退過程とそれを規定する要因を、身体的、心理的、社会的要因との関連で多角的に検討すること、3) 引退に伴う経済生活、社会生活、家庭生活、健康の変化を分析し、引退に対する社会適応を促す方策を検討すること、4) 高齢者の引退過程が、配偶者の就労状況によってどのように異なるかを明らかにすること、5) 米国の同様のデータベースを活用し、引退過程と、健康、経済との関連の日本的な特徴を明らかにすることにある。2年目にあたる平成11年度の課題は、前年度に引き続き初回調査である全国調査の実施、初回調査のデータ解析、第1回追跡調査の準備、60歳以上の高齢者を対象とした縦断調査のデータ解析を行うことにあった。

B. 研究方法

1. 初回調査の実施

平成 11 年の 3～4 月に 55～64 歳の男女それぞれ 4,000 人と 2,000 人を全国から層化無作為に抽出し、訪問面接調査を実施した。さらに、3 か月後の 6 月に回収不能者に対する 2 次調査を実施し、初回調査の回収率を向上させる努力をした。2 次調査における対象者の選択は、すべての回収不能者を対象とするのではなく、1 次調査で「不在」「健康不良」のため不能であった人全員、および「拒否」という理由に関しては「多忙」などの調査に応じられなかった人を対象とした。調査票は 1 次調査と同じものを用いた。

2. 初回調査の分析

横断的なデータからもできるだけ多くの研究成果を生み出せるように、ライフコース的な視点から職業からの引退過程に伴って人々が直面するであろう問題点を取り上げ、解析した。課題とは、(1)高齢者に対する企業の就労対策の評価、(2)企業の人員削減の雇用者に対する影響評価、(3)良好な再就職に関連する要因、(4)良好な職業からの引退に関連する要因、(5)老後不安に影響する要因、である。

3. 第 1 回追跡調査の準備

1)初回調査の質問項目の取捨選択、2)対象者の所在の確認、3)調査協力者への調査結果の報告、を実施し、第 1 回追跡調査において質の高いデータを効率よく収集できるように準備をした。

4. 既存のデータベースの解析

全国 60 歳以上の高齢者の生活と健康に関する縦断的・比較文化的な研究のデータベースを活用して、就労継続・再就職を予測する要因の解析を行った。

C. 研究結果

1. 初回調査の実施状況

本調査では男性 4,000 人、女性 2,000 人を対象に訪問面接調査を実施した。男性、女性それぞれの回収率は 57.5%と 69.5%であった。2ヶ月後の2次調査を合計した回収率は男性、女性それぞれ 62.4%と 71.8%であった。回収不能理由をみると、回収不能者のうち男女とも約 60%が「拒否」であり、次いで「不在」であった。

2. 初回調査の分析結果

1) 中高年者に対する企業の施策の評価

中高者に対する企業の施策が、高齢者の精神健康や仕事満足度にどの程度貢献しているかをみてみた。これまでの研究では、実施の有無についてのデータはあるが、その実施によって雇用されている人にどのようなメリットがあるかについてはほとんど検討がなされていない。本研究では、「労働時間の調整」「残業規制」「労働環境の改善」など9項目にわたる施策それぞれについて、雇用されている企業や職場に「ある」か否かを質問した。「労働環境の改善」の施策があるという人が 47.4%と最も多く、次いで「労働時間の調整」が 44.2%、「定年の引き上げ・再雇用」が 34.1%と続いていた（図1）。9項目の α 信頼性係数は.793であり、さらに、主成分分析の結果、第1主成分に対する負荷量がすべての項目で.4以上であった。これらの結果から、9項目の施策の実施数を単純に加算して、企業や職場の中高年施策がどの程度進んでいるかを評価できることがわかった。

これらの施策の実施数によって、精神健康、愁訴の頻度あるいは仕事満足度がどのように異なるかを分析した結果、年齢、学歴、従業員数の影響を調整した後においても、施策の実施数が多いほど精神健康が有意に良好であり、また仕事満足度が有意に高いことがわかった（図2）。

2) 企業における高齢者差別の影響

年功序列的な賃金体系がくずれつつある今日、中高年齢の雇用者は有形・無形の差別に直面し、精神面での負担や退職への圧力を感じている人も少なくない。本研究では、先行研究および雇用者に対するヒアリングをもとに、高齢者に対する差別の事例

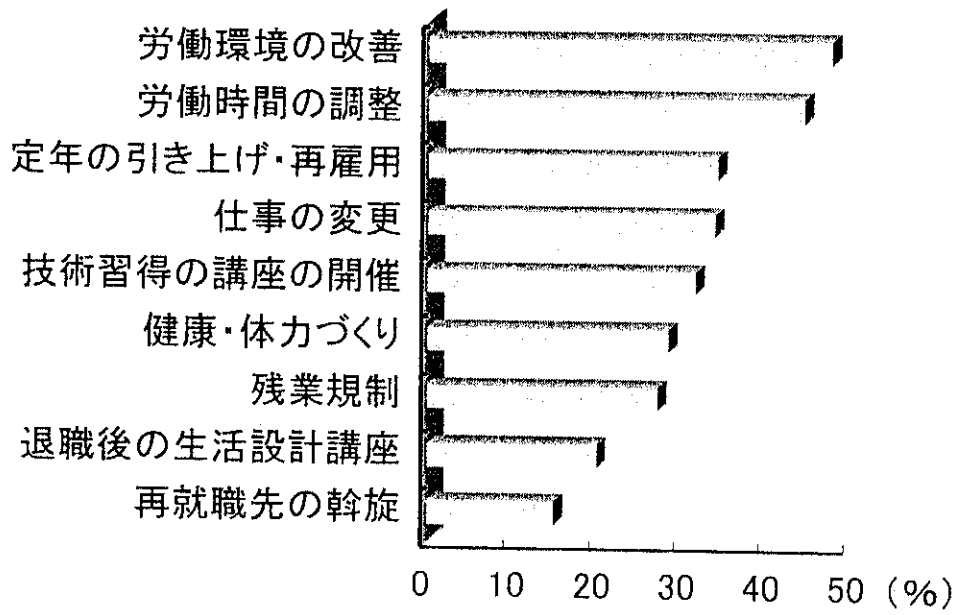


図1 雇用されている企業の高齢者施策の実施割合

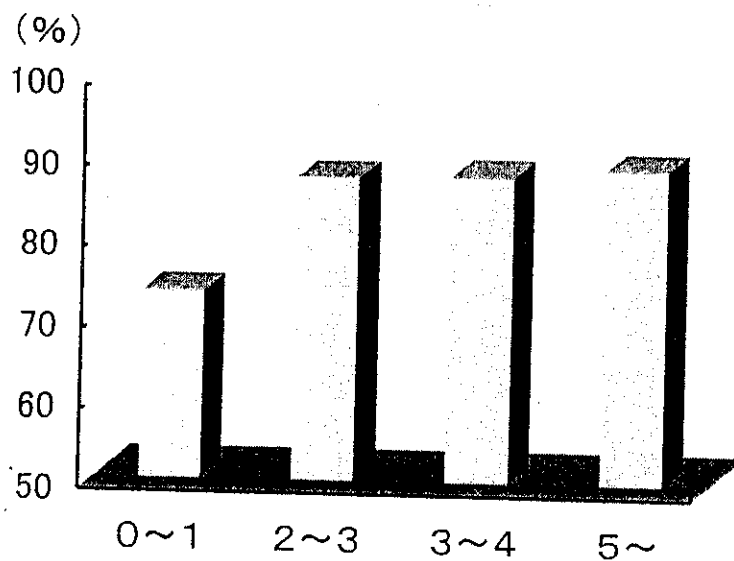


図2 高齢者施策の実施数と仕事に満足している人の割合

として「ある年齢になったら左遷」「年長者の意見が無視」「60歳より前に退職すべきであるという雰囲気」の3つを設定し、それぞれの差別が精神健康に与える影響を検討した。それぞれの事例が職場にどの程度あてはまるかをみたところ、「あてはまる」と回答した人の割合は「ある年齢になったら左遷」については12.2%、「年長者の意見が無視」については9.7%、「60歳より前に退職すべきであるという雰囲気」については14.5%であった(図3)。精神健康の指標であるCES-Dの得点と有意な関連がみられたのが、「年長者の意見が無視」であり、「あてはまる」という人ではCES-Dが16点以上という臨床的にみてうつの可能性が高い人の割合が18.8%と、「ない」という人の8.5%と比べて有意に高かった(図4)。この有意差は年齢、学歴を調整した後でも同じようにみられた。

3) 雇用調整と健康

(1) 分析の視点

男性雇用者について、従業員数の削減が就労者の精神健康にどのような影響をもっているかを検討した。これまでの研究の多くが、削減の影響を検討する際には、削減の対象となり企業をやめた人、すなわち失職している人を分析対象としてきた。企業に継続して就労している人については分析対象としていない。本研究では、企業をやめさせられた人と残った人の2群を設定し、これらの人たちの精神健康上の問題を検討した。

(2) 企業を去った人への影響

現在職業についておらず、さらに離職の原因が解雇や人員整理、会社倒産、事業所の閉鎖であった人について、現在雇用されている人と比較するなかで、精神健康上の問題点を検討した。CES-Dが16点以上という臨床的にみてうつの可能性が高い人の割合は、失職者では25.7%、就労者では9.3%であり、両群で有意差がみられた(図5)。この結果は年齢と学歴を調整しても同様であった。

(3) 企業に残った人への影響

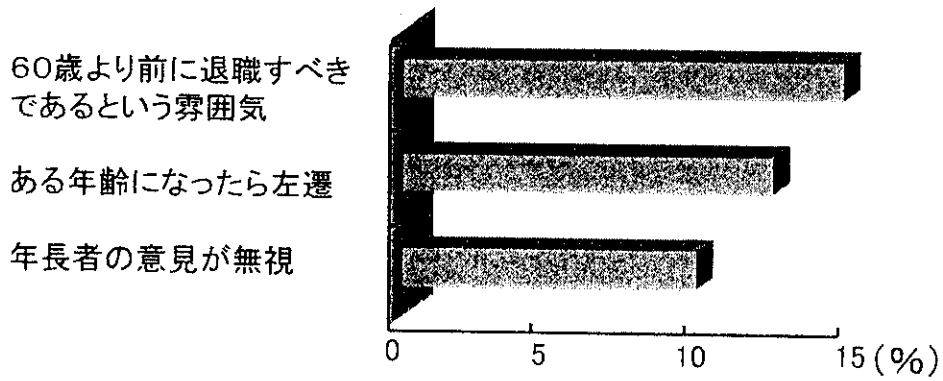


図3 高齢者差別の割合

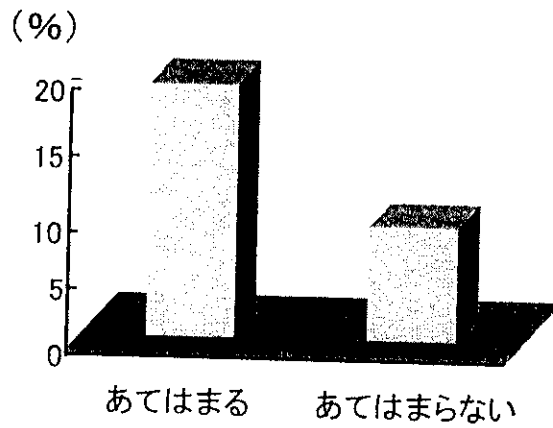


図4 年長者の意見が無視される職場と
うつの疑いがある人の割合

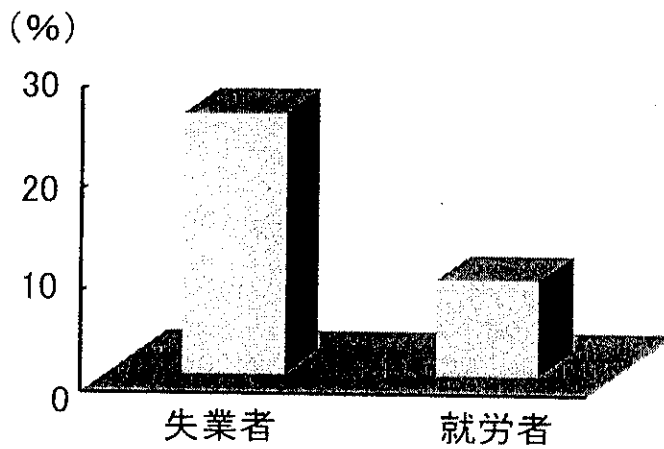


図5 失業者と就労者の
うつが疑われる人の割合

雇用されている企業の人員削減割合の分布を示すと、削減がないという人が 74.4%、5%未満の削減が 13.4%、15%以上の削減があったという人が 3.4%であった。従業員数の削減の程度によって、そこで働く人々の CES-D が 16 点以上の人の割合に有意な差がみられ、削減のない企業では、その割合が 9.2%であるのに対し、15%以上削減の企業に雇用されている人では 21.6%であった(図6)。この結果は学歴と年齢を調整しても同様であった。

企業の人員削減は、人員削減の対象になった人だけでなく、人員削減を推し進めている企業に残っている中年者の精神健康に対しても悪い影響をもたらしていることが示唆された。

4) 良好な転職・再就職の実現割合と関連要因

(1) 良好な転職・再就職を実現できている割合

平成 10 年の平均完全失業率を 10 歳階級別にみると、男性では 15~24 歳が最も高くなっているものの、次いで定年前後の 55~64 歳が高い。このことは、この年齢層の再就職が困難であり、この年齢階層の良好な転職・再就職を推進する施策の構築・実施が焦眉の課題となっていることを示している。そのためには、どのような特性をもった人が良好な転職・再就職を図ることができている否かに関する資料が必要となるが、このような資料はほとんどない。

本研究では、45 歳以降に転職・再就職した人について、転職・再就職がうまくいったか否を失業期間(「6 か月未満」)、前職と比較しての賃金の変化(「減らなかった」)、前職と比較しての全体評価(前職と「同じ」か、「よくなった」)の 3 つの側面からみた。失業期間が「6 か月未満」の人が 91.2%、前職に比べて賃金や所得が「減らなかった」という人が 31.9%、全体評価として前職と「同じ」か、「よくなった」と回答した人が 69.5%であった(図7)。

(2) 良好な再就職の関連要因

転職・再就職が良好か否かを評価する 3 つの指標それぞれについて、関連する要因

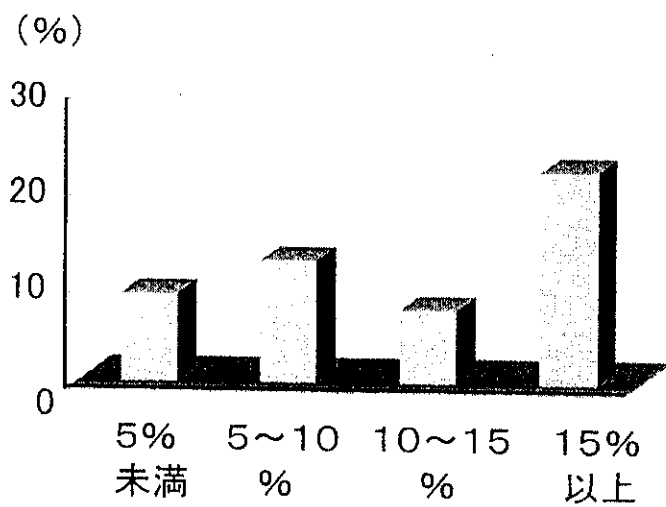


図6 従業員削減割合と
うつの疑いのある人の割合

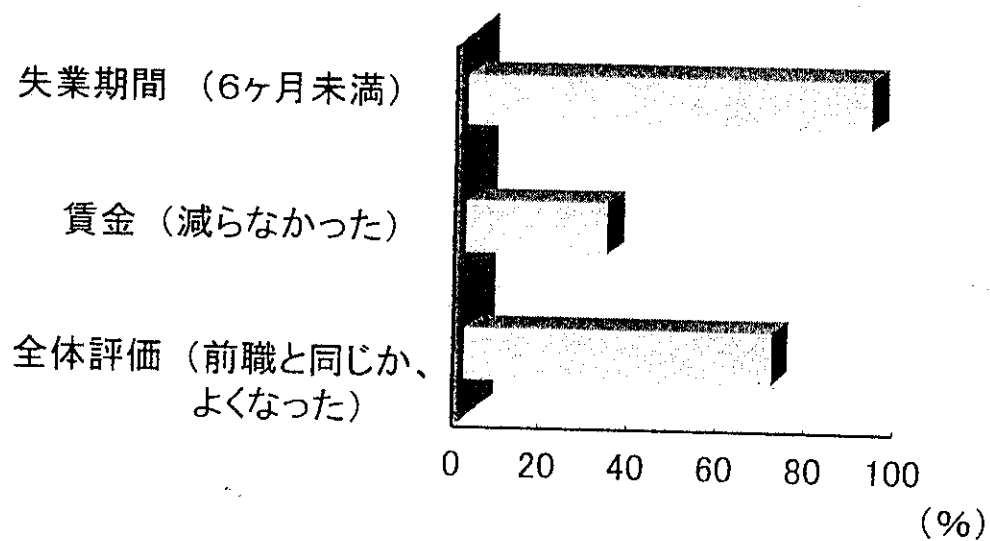


図7 良好な転職・再就職の割合

を、年齢、学歴、前職の職種、前職を辞めた理由、現職についたきっかけ、職業紹介のインフォーマルネットワークの有無、資格取得の有無、職業能力を高めるための自己啓発活動の実施の有無との関連でみてみた。全体的にみると、前職の辞職理由、現職につくきっかけ、あるいは職業紹介のためのインフォーマルネットワークの有無が、良好な転職・再就職と強く関連していた。職業に役立つ資格の取得や自己啓発は、良好な転職・再就職と関係が弱く、また職業紹介所を介しての転職・再就職も良好な再就職とは関係が弱かった。具体的に結果を示すと、期間的にみて良好であった転職・再就職は、「定年以外の理由で前職を退職していること」「会社が紹介してくれた職場であること」と関連していた。賃金や所得の面で良好であった転職・再就職については、「定年以外の理由で前職を退職していること」「会社の役員に知り合いがいたり、役員を紹介してくれる人がいること」が関連していた。全体的な評価で良好であった転職・再就職は、「前職を定年退職以外の理由で退職していること」「会社の役員に知り合いがいたり、役員を紹介してくれる人がいること」「会社の方で再就職先を紹介してくれたこと」などが関係していた。

以上から、会社の紹介もしくは会社の役員を知っているなどのコネクションが良好な転職・再就職にとって重要であること、他方では中年就労者が身につけてきた技能や技術が良好な転職・再就職にあまり結びつかないことが示唆された。中高年者が身につけてきた技術や技能を活用できる職場の創出とともに、職業関連の資格や就労者の自己啓発の内容を吟味し、これらが企業の求めているものにあっているか否かの検討もあわせて行なうことが必要といえよう。

5) 退職後の生活適応

退職は、就労による収入がなくなることに伴って経済的に問題となるだけでなく、職業を中心とした生活から地域や家庭へと役割を再編しなければならなくなるという、生活適応に関連した問題をおこしかねない。この役割移行がうまくいかないならば、「粗大ゴミ」という言葉に象徴されるように、社会との接点ももたず、何をすること

もなく老後を送ることになる。我が国では、定年後の生活設計のための講座など、退職後の生活適応をスムーズに図るための施策が行われているが、これがどの程度役立つものかも含めて、退職後の生活適応に関連する要因を検討した研究に欠しい。

本研究では、主観的な満足度の面から退職後の生活適応の状態を評価し、それに関連する要因を分析した。主観的な評価とは、「全体として仕事をやめたことに対してどう思うか」という質問に対し、「大いに満足」「まあ満足」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく不満」の5段階で回答をえた。分析対象は以前は就労していたが、調査時点で収入を伴う仕事をしておらず、かつ収入のある仕事につきたいと思っていない人である。主観的な評価で「大いに満足」あるいは「まあ満足」という人は56.3%であった(図8)。また、退職後に感じた問題を質問した結果、「十分な収入がない」「世の中の役に立てない」「生活のリズムがくずれる」の項目に関してはいずれも30%以上の人々が問題であると感じていた(図9)。

退職の満足度に関連する要因を、経済的な要因、就労以外の社会活動、定年後の生活設計講座の受講、健康状態、学歴および年齢との関連で検討した。健康状態と地域組織への参加頻度が、退職の満足度と有意に関連していた。このことから、満足な退職を実現するには、退職後において社会参加できるような場を確保しておくことが重要であると指摘できる。他方、健康との関連についていえば、健康状態が悪いために退職せざるをえなかったため、退職の満足度が低くなったと解釈する方が適当といえよう。

6) 老後の生活の安定

(1) 職業以外の社会的貢献に対する就労の影響

退職がそれ以外の社会的貢献の推進となるのであろうか。社会的貢献は「家族、自分のための家事や買い物」「友人や近所の人のための家事や買い物」「地域社会の奉仕活動」という3種類の活動ごとに、その頻度で測定した。退職した人とは以前は就労していたが、調査時点では未就労でかつ、就労希望がない人とした。年齢、学歴、健

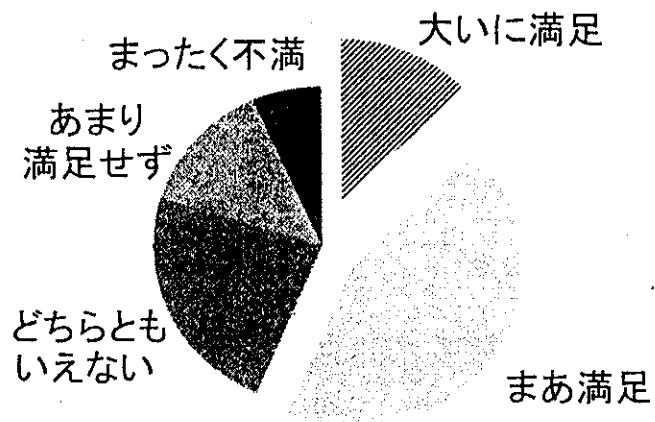


図8 退職に対する満足度

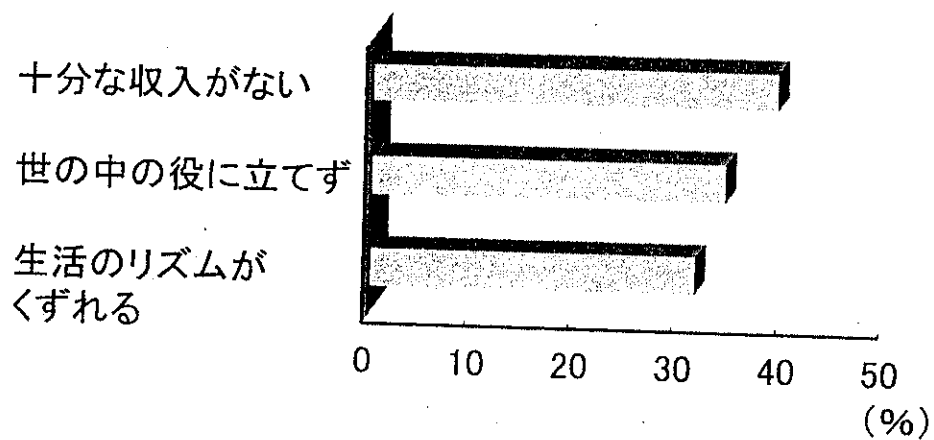


図9 退職後に感じた問題

健康状態の影響を調整した場合、「家族、自分のための家事や買い物」については、就労者の実施頻度は月に平均 7.8 回、退職者では 12.8 回であった。「友人や近所の人のための家事や買い物」の実施頻度は就労者では月に 0.6 回、退職者では 1.0 回、「地域社会の奉仕活動」については、実施頻度は就労者で月に 0.8 回、退職者で月に 1.7 回であった（図 10）。もちろん、退職者で社会的貢献が活発であったのは、退職のきっかけとして社会的貢献を積極的にするためという動機づけが働いている可能性があるが、全体としてみるならば、退職者では、職業による貢献の代替として、家庭、地域に対する社会的貢献活動を少なからず増加することが示唆された。

（2）老後不安の実態と関連要因

世論調査などで少なくない人が老後不安を抱えていることが示されている。しかし、老後不安の背景となる要因についての解明は進んでいない。本研究では、老後不安を解消する手だてを、老後に関連した知識との関連を中心に検討してみたい。

老後不安として、「生きがいの喪失」「生活費の不足」「社会との交流の減少」「ぼけなどで家族に迷惑をかけること」など 6 項目について、それぞれ「大いに不安」「まあまあ不安」「あまり不安はない」の 3 段階の選択肢で質問した。「大いに不安」あるいは「まあまあ不安」という回答を多い順に示すと、「ぼけなどで家族に迷惑」（70.4%）、「介護サービスが不足」（55.5%）、「生活費の不足」（50.6%）などであった（図 11）。3 段階の選択肢に 2 点から 0 点までを配点し、主成分分析を行なった結果、1 つの主成分が抽出され、その主成分に対してすべての項目の負荷量が .6 を超えていた。この結果から、6 種類の不安はいずれも共通の要因が背景にあって起こっているものであること、およびこれらの項目を単純加算するなかで老後への不安の多寡を評価してもよいことが示唆された。

老後不安に関連する要因を、老後に関連した知識、収入、健康状態、学歴、年齢との関連で分析した。老後に関連した知識を測定するにあたっては、「65 歳になったときに受け取る公的年金額」「年金を受け取るために必要な手続き」「社会参加の場とな

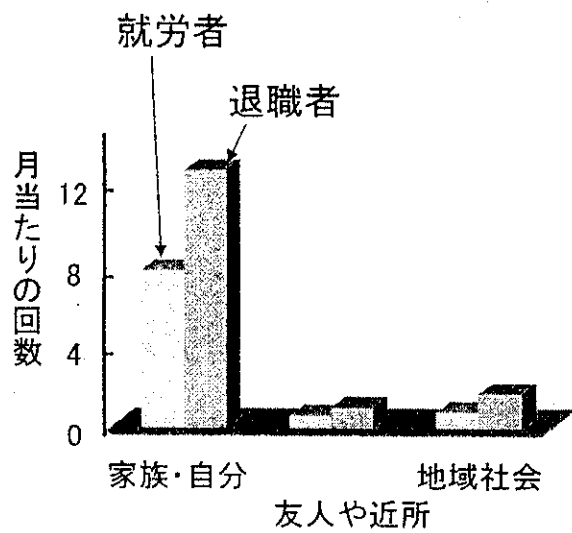


図10 対象者別にみた社会的貢献の実施頻度

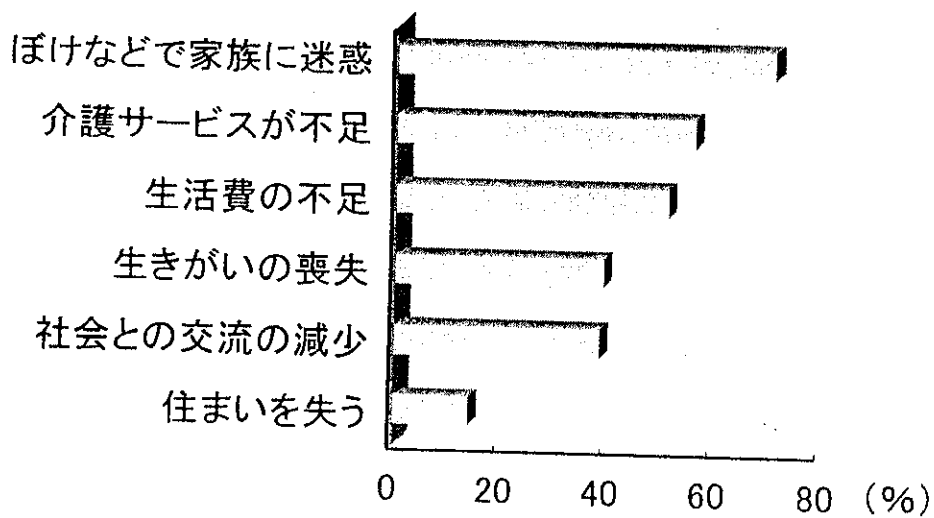


図11 老後における不安なこと

るような地域のグループや団体」など5項目に関して、「知っている」「だいたい知っている」「あまり知らない」の3段階の選択肢を用いて質問した。それぞれの選択肢に2点から0点までを配点し、それを単純加算するなかで知識量とした。分析の結果、収入が低い、健康状態が悪い、知識量が乏しいという人ほど老後の不安が高いことが示された。経済的な基盤の確立、健康の保持だけでなく、老後に備えて必要な知識を身につける機会を設けることが、老後不安の軽減に有効であることが示唆された。

3. 第1回追跡調査の準備

1) 初回調査の質問項目の取捨選択

上記の初回調査の分析結果に示したように、現在、初回調査で採用した尺度について、その信頼性および妥当性についての検討を進めている。

2) 対象者の所在の確認

住民基本台帳に基づき、対象者の所在を確認し、追跡調査が効率よく実施できるように対象者名簿を整備した。

3) 調査協力者への調査結果の報告

上記の初回調査の分析結果の中から、中高年者が現在および老後の生活の指針になるような知見をトピックとして取り上げ、報告書を作成中である。

4. 60歳以上の高齢者に対する縦断調査（既存のデータ）の解析

①就労継続の予測要因は男女で異なっており、男性では年齢が、女性では配偶者の就労状況が就労継続に関連していた。②再就職の予測要因は男性では地元のネットワークが、女性では過去のキャリアが関連していた。

D. 考察

1. 初回調査の実施状況

縦断調査の場合にはいうまでもなく、パネルからの脱落を防止するだけでなく、初回調査の回収率を高めることが、パネルの代表性を維持するために重要な要件となる。

本研究のように、仕事の面で重責を担っている人が多いと思われる男性の中年層を対象とした調査では、回収率が60%以上確保されている事例は多くない。本研究では、本調査の実施後、回収不能者に対する2次調査を実施し、男女とも回収率を60%以上とすることができた。回収率の面からみた場合、質の高い縦断調査のパネルを設定できたといえることができる。

2. 初回調査に基づく政策提言への手がかり

本報告では横断調査という制約はあるものの、中年が直面する問題の要因、背景を探った。これらは政策にどのような意味や意義をもっているといえるかを検討してみたい。中年高年の就労に関しては、①現在推し進められている企業の雇用調整は、失業者だけでなく、継続して雇用されている人に対しても健康問題を引き起こしかねない。雇用確保と同時に、雇用調整を進めている企業におけるメンタルヘルスの対策が急務といえよう。②企業によって実施されている高齢就労者対策は、中年雇用者の働きがいにつながるから、その普及・拡大が望まれる。③良好な転職・再就職には、就業に役立つ資格取得や職能を高める自己啓発活動という既存の対応はあまり有効ではない。中年がもつ職能がいかにされる雇用の機会の創出とともに、現行の資格取得や自己啓発のあり方に問題がないか吟味してみることが必要といえよう。老後の生活適応に関しては、④退職後にスムーズに生活適応を図るには、退職後に社会参加できる場を確保することが重要である。⑤中年期における老後の不安の軽減には、安定した老後のために必要な知識を提供する機会を設けることが必要である。

3. 今後の課題

1) 第1回追跡調査の実施

横断調査という制約のため、中年期が直面する、また今後経験するであろう問題の背景や要因をライフコース的な視点から検討することができなかった。初回調査の回答者に対する追跡調査を実施し、中年期の人々がかかえる問題をライフコース的な視点から分析する予定である。

2) 初回調査の分析

本報告で示した結果は、主要なトピックに基づき分析したものである。職場環境の評価、就労希望年齢に関連する要因の分析など、本研究で残された課題はあるため、引き続き、初回調査のデータを解析する。

3) 日本における高齢者の就労対策の先進事例を探る

企業、自治体、非営利組織で取り組まれている高齢者の就労・社会的貢献を推進するための先進的な活動を把握し、事例検討を行なう。

4) 諸外国における高齢者の就労対策の把握

ヨーロッパ諸国では、これまでは年金制度の拡充により労働市場から引退する高齢者が多かったが、最近、年金財政の悪化により、年金の支給開始年齢の引き上げが重要な政策課題となってきた。そのことに関連して、高齢者の就労の場の確保が焦眉の課題となっている。ヨーロッパ諸国を中心に、行政、企業、非営利組織など各層、各レベルで取り組まれている高齢者の就労・社会的貢献のための施策と問題点を文献に基づき整理し、日本の施策への参考とする。

E. 結論

2年目にあたる今年度は、初回調査を実施・分析し、横断調査であるという制約はあるが、現在の中高年者が直面する問題および中高年者に対する施策に関する知見を提供した。次年度は追跡調査を実施・分析し、同時並行して中高年の就労・社会参加対策の先進事例を収集するなかで、中高年の就労問題・老後の生活の安定にむけての提言を行なう予定でいる。

F. 研究発表

1. 論文発表

杉澤秀博、杉原陽子 高齢者の就労継続に関連する要因，東京都老人総合研究所編，

高齢者の生活と健康に関する縦断的・比較文化的研究, 252-257, 1999.

杉澤秀博、深谷太郎 全国高齢者に対する縦断調査の脱落者の特性, 東京都老人総合研究所編, 高齢者の生活と健康に関する縦断的・比較文化的研究, 304-309, 1999.

杉澤秀博、岸野洋久、杉原陽子、柴田博 全国高齢者に対する縦断調査における項目欠測の出現－初回調査と追跡調査との比較, 日本公衆衛生雑誌, 46(12), 1048-1059, 1999.

杉澤秀博、岸野洋久、杉原陽子、柴田博 全国高齢者に対する9年間の縦断調査における脱落者・継続回答者の特性, 日本公衆衛生雑誌, 47巻に掲載確定.

【研究協力者】

杉澤秀博

(東京都老人総合研究所)

金恵京

(東京都老人総合研究所)

小林江里香

(東京都老人総合研究所)

杉原陽子

(東京都老人総合研究所)

原田謙

(同非常勤研究員)

樋口美雄

(慶応義塾大学)

岡村清子

(千葉大学)

横山博子

(つくば国際大学)

黒澤昌子

(城西大学)

片桐恵子

(日本火災福祉財団社会老年学研究所)

19990231

以降は雑誌/図書等に掲載された論文となりますので、
「研究成果の刊行に関する一覧表」をご参照ください。

「研究成果の刊行に関する一覧表」

高齢者における就労継続に関連する要因。

杉澤秀博、杉原陽子、

高齢者の生活と健康に関する縦断的・比較文化的研究。東京都老人総合研究所編。pp.252-257, 1999

全国高齢者に対する縦断調査の脱落者の特性。

杉澤秀博、深谷太郎、

高齢者の生活と健康に関する縦断的・比較文化的研究。東京都老人総合研究所編。pp.304-309, 1999