

図表 V-3-4 センターでの従事職種・希望職種（複数回答）の比較（%）

	従事職種			希望職種		
	ホワ イト カラー	非ホワ イトカ ラー	有意確率 (χ^2 検 定)	ホワ イト カラー	非ホワ イトカ ラー	有意確率 (χ^2 検 定)
	n	1436	2630	1693	2884	
ホワイトカラーで有意に希望が高い業務						
一般事務	16.0	4.1	p<0.001	34.8	7.1	p<0.001
毛筆・筆耕	10.7	2.5	p<0.001	21.1	7.9	p<0.001
調査事務	5.5	1.4	p<0.001	21.0	5.5	p<0.001
物品管理	3.9	2.8	n.s.	14.7	11.8	p<0.01
教育指導	5.6	1.0	p<0.001	13.7	2.0	p<0.001
経理事務	2.5	.5	p<0.001	12.0	1.4	p<0.001
その他 サービス	2.4	1.0	p<0.01	6.6	4.3	p<0.01
経営相談	.3	.2	n.s.	5.4	.7	p<0.001
執筆翻訳	1.0	0.0	p<0.001	3.4	.3	p<0.001
非ホワイトカラーで有意に希望が高い業務						
屋外作業	26.4	43.8	p<0.001	16.4	32.8	p<0.001
技能	14.2	18.9	p<0.001	24.3	30.0	p<0.001
屋内作業	18.4	27.2	p<0.001	12.5	26.1	p<0.001
特殊技術	4.3	7.6	p<0.001	8.5	13.1	p<0.001
製作加工	2.7	5.2	p<0.001	4.5	8.9	p<0.001
外務	3.2	2.7	n.s.	4.3	5.9	p<0.05
販売集金	1.4	1.4	n.s.	2.7	4.9	p<0.001
最長職で有意に希望の差が無い業務						
施設管理	29.4	23.8	p<0.001	32.6	32.1	n.s.
福祉家事 援助	10.5	8.7	n.s.	13.7	15.1	n.s.
社会活動	10.8	8.6	p<0.05	14.1	13.5	n.s.
育児支援	2.4	1.3	p<0.05	6.1	5.6	n.s.
その他	1.5	1.2	n.s.	.9	1.1	n.s.

前述したとおり、ホワイトカラー出身会員は、センターで就業したとしても仕事に対する満足度が低い傾向があった。仕事への満足度（各項目 5 段階評価）を更に細かく比較した結果を図表 V-3-5 に示した。両グループとも、仕事の出来具合や仕事仲間に対する満足度が高く、能力発揮や技術習得の機会に対する満足度が低い傾向は共通しているが、仕事の出来具合を除くすべての項目において、ホワイトカラー出身者の評価が低いことに留意する必要がある。グループで平均値の差が最も大きかったのは能力発揮の機会であり、図表 V-3-1 で示したセンターへの加入理由で、ホワイトカラー出身者が「技術や知識を活か

したい」という傾向が強かったことや、希望職種と従事職種が乖離する現状を考慮すると、うなずける結果である。

図表 V-3-5 センターでの仕事満足度の比較 (5段階評価の平均)

	ホワイトカラー	非ホワイトカラー	有意確率 (t 検定)
n	1448	2691	
配分金	3.33	3.47	p<0.001
仕事仲間	3.65	3.77	p<0.001
発注者の態度	3.67	3.81	p<0.001
就業体制	3.38	3.46	p<0.05
仕事の出来具合	3.94	3.96	n.s.
能力発揮の機会	3.23	3.40	p<0.001
技術習得の機会	2.87	2.97	p<0.01
全体的な満足度	3.49	3.65	p<0.001

注) 項目により欠損値が異なる (n は全く欠損値がない時の値)。

過去 1 年間における回答者の就業率をみると、ホワイトカラー出身者では 72.8%、それ以外の者では 75.6%と、ホワイトカラー出身者で低い傾向が見られる。残りの回答者は過去 1 年間に就業しなかった、あるいは 1 年前以前に退会した者であるが、彼(女)らが挙げた未就業や退会の理由は、ホワイトカラー出身か否かで異なるのだろうか。図表 V-3-6 は、センターでの未就業及びセンターからの退会理由(退会時期は問わない)を個人調査回答者の最長職で比較したものである。まず過去 1 年間での未就業理由をみると、非ホワイトカラーでは、「センター以外での就業」「希望職種の紹介がない」「仕事の斡旋がない」「自分の健康」の 4 点に回答が分散している。一方ホワイトカラー出身者では「希望職種の紹介がない」「仕事の斡旋がない」の 2 点に回答が集中していることがわかる。退会の理由では、両グループで「自分の健康」を挙げる割合が最も高かったが、未就業理由と同様、希望した職種がセンターから紹介されないことを理由に挙げる退会者の割合が、ホワイトカラー出身者で特に多く見られた。会員の未就業及び退会理由を見ても、ホワイトカラー出身者への就業開拓努力が大きな課題となっていることがよくわかる。

図表 V-3-6 未就業理由・退会理由（複数回答）の比較（％）

	未就業理由			退会理由		
	ホワイト カラー	非ホワイ トカラー	有意確率 (χ^2 検定)	ホワイト カラー	非ホワイ トカラー	有意確率 (χ^2 検定)
n	316	424		311	553	
センター以外 で就業	19.9	25.5	n.s.	21.2	16.6	n.s.
仕事への不満	2.8	1.9	n.s.	7.7	5.1	n.s.
労働意欲なし	1.6	2.6	n.s.	6.1	5.8	n.s.
希望職種の 紹介なし	36.4	24.3	p<0.001	24.1	13.7	p<0.001
仕事の斡旋 なし	42.4	27.1	p<0.001	13.2	9.9	n.s.
家族の介護	4.7	7.1	n.s.	5.1	8.7	n.s.
その他家庭 事情	6.6	8.5	n.s.	10.0	13.0	n.s.
自分の健康	15.8	21.0	n.s.	32.5	45.2	p<0.001
その他	10.1	5.0	p<0.01	16.7	12.5	n.s.

4. センターの就業機会確保施策とホワイトカラー会員の就業率・仕事満足度の関連性

より多くの会員に満足いく就業機会を提供するため、ほとんどのセンターではすでに会員の就業機会確保を目的とした施策が何らかの形で実施されており、その中にはホワイトカラー出身会員に特化した就業開拓活動も含まれる。しかしこれまで、それらの活動を行っているセンターの紹介はされているものの、その具体的な評価はまだあまり見られない。ホワイトカラー出身会員の就業について課題を抱えるセンターとしては、具体的にどのような施策を講じることで、会員が満足いく就業機会を提供できるのかが悩めるところであろう。

そこで本節では、個人調査回答者からホワイトカラー出身者のみを抜粋し、彼（女）らの就業率及び仕事満足度と所属センターで実施されている様々な施策との関連性を検証することとした。なおセンターにおける施策の項目は、全国シルバー人材センター事業協会の「シルバー人材センターの事業の現状と今後の効率的な事業運営のあり方に関する調査研究報告書」（2002）を参考に作成されたものである。本調査で回答があった249センターにおける各施策の実施率は、巻末資料を参照されたい。

本節の結果を解釈する際に、予め留意する必要がある事項が3点挙げられる。第1点目は、分析結果はあくまでも2変数の相関であって、その他の要因を考慮したものではない、という点である。ある施策を実施しているセンター所属のホワイトカラー会員就業率が低かったとしても、必ずしもその施策が有効でないとは言いきれず、例えば地域の経済状況や産業構造により、どうしても会員就業率が上がらないために、そのような施策を講ずる

必要に迫られるといった可能性も考えられる。留意事項の2点目は、多くのセンターでは複数の施策（例：講習開催・就業機会開拓専門員活動・会員職歴のデータベース化など）を同時に実施しているが、本分析では、複数の施策の組み合わせとホワイトカラー出身会員の就業率や仕事満足度との関連性は検証していない、という点である。3点目の留意事項は、それぞれのセンター施策が具体的にどのような方法で実施されているのかについて、質的な面で疑問が残ることである。例えば就業機会開拓専門員の活動をとってみても、どのような人がどのような開拓方法をとっているのかは、施策の重要なポイントとなるが、そのような点については本分析結果からは判りかねる。

本分析では上記3点の留意点あるいは限界点があるが、少なくとも、ホワイトカラー会員の就業率が高い、あるいは仕事満足度が高いセンターではどのような施策を実施しているのかを見ることにより、今後のセンター活動で参考にさせていただきたい。

まずセンターにおける会員全般の就業開拓活動の実施状況ごとに、ホワイトカラー会員の就業率及び仕事満足度を比較したものを図表V-4-1に示す。会員による就業開拓の奨励と会員の希望職種調査を実施しているセンターに所属しているホワイトカラー会員回答者で、就業率が高い傾向が見られた。希望職種の調査は、本センター調査で8割が実施していると回答しているが、会員による就業開拓の奨励は約2割にとどまっている。今後このような活動の効果と具体的な方法をさらに検証する意義があると思われる。就業や能力開発についての相談活動を実施しているセンター所属者で、就業率が低い傾向が見られたが、これは上記に述べたとおり、地域によってなかなか会員の就業機会を確保しにくい状況にあるセンターが、必要に迫られてこのような施策を実施しているという可能性も否めない。仕事満足度での比較を行ったところ、技能講習修了者対象の事業主参加による合同面接会とその他の就業開拓活動を実施しているセンター所属者で、仕事満足度が高い傾向が見られた。「その他の活動」の例としては、「会員情報誌による就業提供」「地域の祭やイベントでのPR及び就業機会拡大活動」「入会時窓口でのマンツーマンによる入念な説明」などが挙げられ、本調査で項目として挙げられなかった以外でも、まだセンターごとに行われている施策を掘り起こすことができる可能性を示唆している。

図表 V-4-1 センターの就業開拓活動（巻末センター調査票 Q4）実施状況によるホワイトカラー会員就業率及び仕事満足度の比較

	就業率 (%)			仕事満足度 (平均点)		
	実施して いる	実施して いない	有意確率 (χ^2 検定)	実施して いる	実施して いない	有意確 率(t 検定)
会員による就業 開拓の奨励	77.5	71.4	++	25.04	24.59	n.s.
就業機会開拓 専門員	72.2	73.7	n.s.	24.69	24.79	n.s.
広域就業機会提供	72.3	72.7	n.s.	23.98	24.90	**
商工団体と連携	72.0	72.9	n.s.	24.69	24.73	n.s.
メディア活用	73.5	72.2	n.s.	24.29	25.00 ²⁾	**
会員職歴データ化	73.0	72.1	n.s.	24.67	24.78	n.s.
専門能力保有会員 の広域就業提供	72.9	72.7	n.s.	24.76	24.67	n.s.
グループ就業開拓	73.3	71.7	n.s.	24.76	24.58	n.s.
会員希望職種調査	74.0	69.2	++	24.64	24.86	n.s.
独自事業開拓	72.2	73.3	n.s.	24.36	25.17	**
新規事業検討会	71.6	73.2	n.s.	24.18	24.93	**
実践的講習実施	72.2	73.8	n.s.	24.73	24.64	n.s.
就業先での OJT	71.6	72.8	n.s.	24.72	24.69	n.s.
グループでの OJT	72.9	72.7	n.s.	24.08	25.05	***
合同面接会	74.3	72.4	n.s.	25.29	24.56	+
就業相談	70.4	74.5	**	24.67	24.72	n.s.
能力開発相談	67.7	74.2	***	25.00	24.64	n.s.
苦情窓口設置	71.0	74.0	n.s.	24.49	24.84	n.s.
センター外での就 業機会情報提供	71.0	73.2	n.s.	24.04	24.88	**
その他活動	76.5	72.6	n.s.	26.81	24.64	++

注 1) +: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に高い項目。+: p<0.10、++: p<0.05、+++p<0.01。

注 2) *: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に低い項目。*: p<0.10、**: p<0.05、***p<0.01。

次に、ホワイトカラーに特化したセンターでの就業開拓活動の実施状況ごとの比較を行った（図表 V-4-2）ところ、就業率と仕事満足度ともに、実施センター所属者で有意に高い結果を示した項目はなかった。ホワイトカラー特化の就業開拓活動では、まだこれといった決め手の施策が見出せにくい状況が浮かび上がる。しかし有意差は出なかったものの、美術館や公共施設の案内及び観光ガイドでの就業開拓実施センター（実施率 11.2%）所属者の間で、若干ではあるが就業率が高い傾向が見られ、今後ホワイトカラー会員への就業開拓へ向けて希望を持たせてくれるといえよう。

図表 V-4-2 センターのホワイトカラー就業開拓活動（巻末センター調査票 Q9）実施状況によるホワイトカラー会員就業率及び仕事満足度の比較

	就業率 (%)			仕事満足度 (平均点)		
	実施している	実施していない	有意確率 (χ^2 検定)	実施している	実施していない	有意確率 (t 検定)
公共施設案内・観光ガイド	74.8	72.3	n.s.	24.51	24.74	n.s.
英会話やパソコンの講師	72.5	72.8	n.s.	23.99	25.05	***
NPO の運営支援	71.3	72.8	n.s.	23.28	24.79	**
学校教育参画	73.1	72.6	n.s.	24.72	24.69	n.s.
その他活動	69.7	73.8	*	24.68	24.71	n.s.

注 1) +: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に高い項目。+: p<0.10、++: p<0.05、+++p<0.01。

注 2) *: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に低い項目。*: p<0.10、**: p<0.05、***p<0.01。

会員の就業機会公平性の確保のために、センターでは図表 V-4-3 に挙げたような様々な活動を行っているが、これらの活動はホワイトカラー出身会員の就業率や仕事満足度と関連性があるのだろうか。まず就業率からみると、ほとんどの活動項目で、実施しているセンター所属者の就業率が高い傾向が見られたが、有意差が見られたのは「未就業者の脱退意思確認（センター実施率 35.7%）」と「就業意思がない会員の継続在籍容認（同 63.1%）」であった。一見相反する施策の実施センターで就業率が高い結果が出たのは疑問が残るところではある。しかし継続的在籍の容認実施センターは、裏を返せば就業率が高いからこそ容認を出来る状況にあるとも解釈できる。ただし上記 2 点の活動は、センター本来の目的を改めて問い直す必要性も示唆される。センターは就業を通じてこそ本来の役割を果たす、という考えであれば、前者の施策は重要であろう。一方、会員に就業意思がなくても、センターでの他の活動に参加したりあるいはセンターに所属することで、生きがいや社会参加の目的が達成できれば、センターはそれなりの役割を果たしている、という考えであれば、後者の施策にもうなずける。今後高齢者の社会参加を促進するにあたって、シルバー人材センターがどのような役割を果たすべきなのか、事業全体として再考の余地があると思われる。

また仕事満足度を見ると、加入に先立つ体験就業を実施（実施率 7.2%）しているセンターで、会員の仕事満足度が高い傾向が見られた。就業率についても、有意ではないが高い数値を示している。ホワイトカラー出身会員にもまずセンターでの幅広い活動を肌で感じてもらうという意味からも、会員の仕事満足度との関連性につながったという解釈もできる。

図表 V-4-3 センターの就業機会公平性確保活動（巻末センター調査票 Q5）実施状況によるホワイトカラー会員就業率及び仕事満足度の比較

	就業率 (%)			仕事満足度 (平均点)		
	実施している	実施していない	有意確率 (χ^2 検定)	実施している	実施していない	有意確率 (t 検定)
未就業会員へ優先的 就業機会提供	73.0	71.3	n.s.	24.61	25.14	n.s.
希望職種の転換	73.3	70.6	n.s.	24.72	24.61	n.s.
会員継続意思の定期的 確認	72.8	72.6	n.s.	24.85	24.46	n.s.
会費未納会員の退会	73.7	70.9	n.s.	24.75	24.61	n.s.
未就業者の脱退意思 確認	76.2	71.0	++	24.84	24.61	n.s.
就業意思ない会員の 継続在籍確認	74.0	70.5	+	24.76	24.58	n.s.
体験就業実施	78.1	72.4	n.s.	26.34	24.57	++
その他活動	69.9	73.0	n.s.	23.92	24.77	n.s.

注 1) +: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に高い項目。+: p<0.10、++: p<0.05、+++p<0.01。

注 2) *: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に低い項目。*: p<0.10、**: p<0.05、***p<0.01。

最後に、センターと自治体や連合など関連機関との連携活動実施状況による、就業率及び仕事満足度の比較を行った（図表 V-4-4）ところ、実施センター所属者で有意な結果が見られた項目はほとんどなかった。職業安定所との情報交換を行っている（実施率 36.1%）センター所属者で仕事満足度が若干高かったのみである。これは関連機関との連携が現時点では無効、という見方もできるかもしれないが、就業機会開拓により大きな課題を持つセンターが、関連機関など外部との連携活動を実施しているとも解釈できる。なお、有意ではなかったが、連合がセンターの事業展開に支援している（実施率 71.9%）と回答しているセンターの所属会員では就業率が高い傾向が見られ、今後連合による更なる支援の強化が望まれるところである。

図表 V-4-4 センターの他機関との連携活動（巻末センター調査票 Q14）実施状況による
ホワイトカラー会員就業率及び仕事満足度の比較

	就業率 (%)			仕事満足度 (平均点)		
	実施 して いる	実施 して いない	有意確率 (χ^2 検定)	実施 して いる	実施 して いない	有意確 率(t 検定)
自治体による会員 拡大援助	69.7	74.9	**	24.62	24.75	n.s.
自治体との定期的 話し合い	71.3	74.5	n.s.	24.87	24.54	n.s.
自治体による就業 拡大援助	71.3	75.8	**	24.46	25.15	*
自治体による運営 費助成	72.3	79.2	n.s.	24.65	25.43	n.s.
職安との情報交換	72.1	73.1	n.s.	25.09	24.47	+
連合による事業展 開援助	73.0	71.5	n.s.	24.72	24.56	n.s.
高齢者団体との連 携	69.0	74.4	**	24.75	24.63	n.s.

注 1) +: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に高い項目。+: p<0.10、++: p<0.05、+++p<0.01。

注 2) *: 実施センターで就業率・仕事満足度が有意に低い項目。*: p<0.10、**: p<0.05、***p<0.01。

5. おわりに

本節では、近年増加傾向が見られるホワイトカラー出身会員の就業に焦点を当て、彼(女)らの就業状況及び特性を把握した上で、センターの具体的な施策とホワイトカラー出身会員の就業状況の関連性を検証した。ホワイトカラー出身会員は、健康や講習参加などを考慮してもなお、他の会員と比較してセンターでの就業において量・質ともに課題を抱えており、入会理由や講習参加内容など、センターでの就業自体以外でも特性が異なることがわかった。これまでホワイトカラー出身会員へは、事務系職種の開拓に力が注がれてきたが、上記の分析結果から、そのような就業機会開拓努力も含め、総合的な対応の必要性が示唆される。

まずセンター入会にあたっての広報及び事前説明については、特にホワイトカラー出身会員の場、自治体の広報活動を通じての入会が多く見られるため、予めセンターの就業状況について丁寧かつ率直な情報提供が望まれる。これは就業開拓活動と比較していわば消極的な対応とも受け止められるだろう。しかし会員数の拡大が就業率と並んでセンターの課題であるとはいえ、自らの知識や経験を活かしたいという傾向が強いホワイトカラー出身会員に対して、そのような就業機会を提供することが可能なかどうか、入会候補者が現実的なセンターへの理解を持つことも重要と思われる。

センターでの講習については、現段階では事務系の講習が直接就業に結びつくまでに至

っていないことが本分析から示唆される。しかしホワイトカラー出身会員の多くが事務系職種を希望している中、今後事務系での就業機会開拓と並行して会員の技術向上を行っていくことは重要であろう。

これまでのシルバー人材センターのイメージや、広く社会が持っている高齢就業者への意識改革も含め、事務系の就業機会開拓には時間と根気、そして創造力を要すると思われる。実際本分析からは、現時点で決め手となるセンターでの就業機会開拓施策が見出せない結果が示された。今後ホワイトカラー出身会員への就業機会開拓として注目したいのは、会員自身が行う就業機会開拓の奨励とともに、事務局として会員の希望職種や技術をいかにして把握するかであることが、本分析から読み取れる。また事務系の就業機会開拓を行う一方で、ホワイトカラー出身会員にもまずセンターで幅広い仕事を体験してもらうことも、就業率だけではなく、会員のセンターに於ける仕事満足度とも関連が見られることが判った。

もうひとつ本分析で特筆すべきは、センター活動目的の再考の必要性であろう。本分析では、センターによる未就業会員への脱退意思確認と未就業会員への継続的在籍容認という、一見相反する施策がともに、ホワイトカラー出身会員の就業率と有意な関連性があることが示された。未就業会員の継続的在籍容認は、高就業率を実現できるセンターだからこそ実施できる施策ともいえるが、今後センターの方向性を検討する際、「就業する」ことが目的なのか、あるいは就業しなくてもセンターの他の活動から「生きがい」や「地域や組織への帰属感」を感じられることが目的なのか、今一度問い直す必要性がないだろうか。これは高齢者就業と、より幅広い意味での高齢者の社会参加という視点によって、異なる回答が出されるであろうが、今後センター活動の方向を定める上で重要なだけでなく、各種自治体から提供される補助金額設定の際にも検討すべき事項であると思われる。

文献

- 全国シルバー人材センター事業協会, 1999. 5, 「就業機会の拡大策と高就業率の維持 (1) ~就業率 100%を目指しての取り組み状況~」『月刊シルバー人材センター』第 146 号, 10-19.
- 全国シルバー人材センター事業協会, 1999. 6, 「就業機会の拡大策と高就業率の維持 (2) ~就業率 100%を目指しての取り組み状況~」『月刊シルバー人材センター』第 147 号, 10-23.
- 全国シルバー人材センター事業協会, 2000. 5, 「適正・公平な就業推進への取り組み (1) ~活動の経緯と具体的内容、成果、課題を見る~」『月刊シルバー人材センター』第 158 号, 8-18.
- 全国シルバー人材センター事業協会, 2001. 6, 「事務系職種の就業拡大への取り組み~その経緯と成果・反響・課題~」『月刊シルバー人材センター』第 171 号, 10-21.
- 全国シルバー人材センター事業協会, 2001. 11, 「高就業率をどのように維持・確保したか (1) ~その取り組み状況を見る~」『月刊シルバー人材センター』第 176 号, 10-21.
- 全国シルバー人材センター事業協会, 2002, 『シルバー人材センターの事業の現状と今後の効率的な事業運営のあり方に関する調査研究報告書』

全国シルバー人材センター事業協会, 2003. 4, 「事務系職種の就業拡大のための施策～その取り組みはどう行われているか～」『月刊シルバー人材センター』第 193 号, 10-21.

第2編 全国55～64歳のパネル調査

第1章 働く意思と就業行動の分析

1. はじめに

日本の高齢男性の就業意欲が他の先進諸国に比べて高いことは良く知られている。とりわけ公的年金制度改革の議論では、あたかも雇用機会さえ用意されれば、ほとんどの人は60歳を過ぎても社会保障に頼ることなく自分で働き所得を得ようとするのが前提になっているように思える。しかし他の先進諸国に目を向けると、かつては高齢者の就業意欲が高かった国でも、経済環境や社会保障制度の変更により、就業意欲が低下してきた事実がある。はたしてわが国の高齢者の高い就業意欲は今後も維持され続けるのであろうか。

たしかに、公的年金の支給開始年齢の引き上げや給付額の削減など、わが国の社会保障制度が目指している改革は勤労所得に対するニーズを拡大させ、就業の便益を高めるから、高齢者の就業意欲をさらに高めると考えられる。しかしながら、就業意欲を低下させると考えられる要因も少なくない。たとえば高齢者の資産ストックの蓄積は今後ますます高まる傾向にあり、これによって働かなくとも資産を取り崩すことで生計をたてるのが可能な人々も増える。あるいは、趣味や社会活動などに時間を使おうとする人も増えてくるであろうし、介護に時間を取られる人も増えてこよう。こうした就業以外の活動（余暇時間）に高い価値を見出す高齢者が増えれば、高齢者全体の就業意欲は低下する可能性がある。また、国際競争が激化するなかで右肩上がりの成長が見込めなくなった昨今、多くの企業は雇用調整の速度を速めると同時に、年齢を給与や昇進の基準に据えたこれまでの年功的雇用管理から、その時々業績や成果に応じて給与が支払われる成果主義へと処遇の在り方を変えようとしている。その結果、業績を厳しく査定されることへの苦痛が高まれば、高齢期の就業意欲は減退することも考えられる。果たしてどちらの効果の方が強いのだろうか。

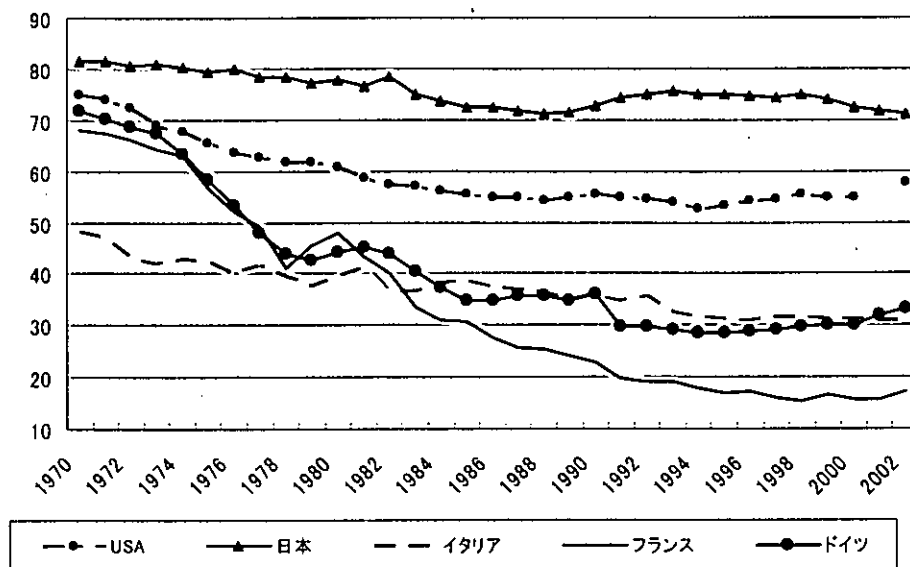
本稿の目的は、1999年に調査した55歳から64歳のサンプルを2年後の2001年に再調査して得られたパネル・データの特徴を活かし、同一人物をとりまく雇用環境の変化が各人の就業意欲にどのような影響を与えるのかを分析することを通して、クロスセクション・データを用いた分析よりも厳密に就業意欲の規定要因を明らかにすることである。

2. 就業意欲と就業状況の実態

わが国の男性高齢者が国際的にも高い就業意欲をもつことはよく知られている。図1は60～64歳の男性人口に占める働く意欲を持つ人々の比率（労働力率）がどのように推移してきたかを欧米諸国と比較したものである。これをみると、70年代前半には欧米諸国と日本の高齢男性の労働力率にそれほど大きな差はみられなかったが、その後欧米諸国での労

働力率が急速に低下し続けた結果、日本の高齢男性の労働力率は 80 年代以降突出して高い値を示すようになったことがわかる。たとえば 2002 年において、日本では 60～64 歳男性の 10 人中 7.1 人が就業意欲を持ち実際に行動を起こしているのに対して、米国では 5.8 人、ドイツやイタリアでは 3 人程度の人々が就業しようとしているに過ぎない。

図1 労働力率の推移(男性60～64歳)



出所：OECD Labour Market Statistics.

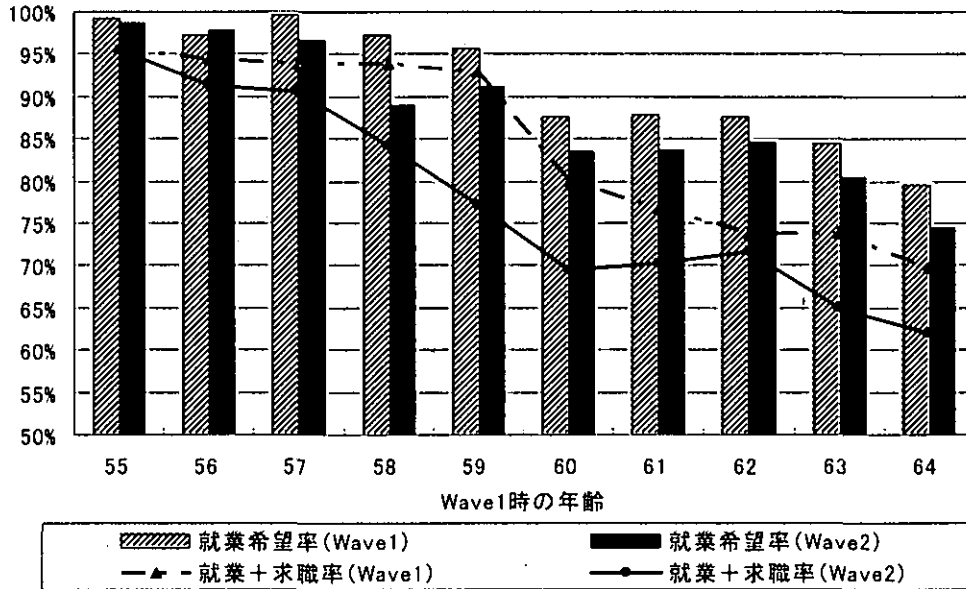
こうした高齢男性の高い就業意欲を、本稿で用いるデータで確認してみよう。本稿では、1999 年時点に 55 歳から 64 歳であった人々を全国から無作為に抽出したサンプル 3973 名に対し、99 年 10 月に初回調査を (Wave1)、次いで 2 年後の 2001 年 10 月に第 2 回目 (Wave2) の追跡調査を実施して回収されたデータを用いる (「中年期の生活の送り方に関する調査」、通称「HRS 調査」)。

HRS 調査から得られたデータを用いて、Wave1 調査時点の年齢毎に Wave1 と 2 年後の Wave2 実施時の就業希望率ならびに就業者と求職者の比率を示したものが図 2 である。就業希望率が棒グラフで描かれているのに対して、就業・求職率は折れ線で描かれている。ここでの「就業希望率」とは、実際に求職活動をしているかどうかとは関係なしに、調査時点において実際に何らかの形態で就業している、あるいは「実際に仕事につけるかどうかは別として収入のある仕事につきたい」とする人々が各年齢人口に占める比率であるのに対し、「就業+求職率」とは、労働力率の定義に基づき、実際の就業者と求職者を合わせた人々が人口に占める比率を計算したものである。クロスセクションでは異なる人々の希望率を比較することになるので、年齢層による嗜好の違いや属性の違いが希望率に影響を与えている可能性もあるが、Wave1 と Wave2 の結果を比較することにより、同一人物の就業希望率が年齢を重ねることによってどのように変化するかを見ることができる。

Wave1 時に 57 歳までのサンプルにおける就業希望率は 2 年後もほとんど変わっていないが、58 歳以上のサンプル、とりわけ Wave1 時に 58 歳のグループでは 2 年の間に 6.5% ポイントの落ち込みがみられる。Wave1 時に 58 歳のサンプルは Wave2 では 60 歳である

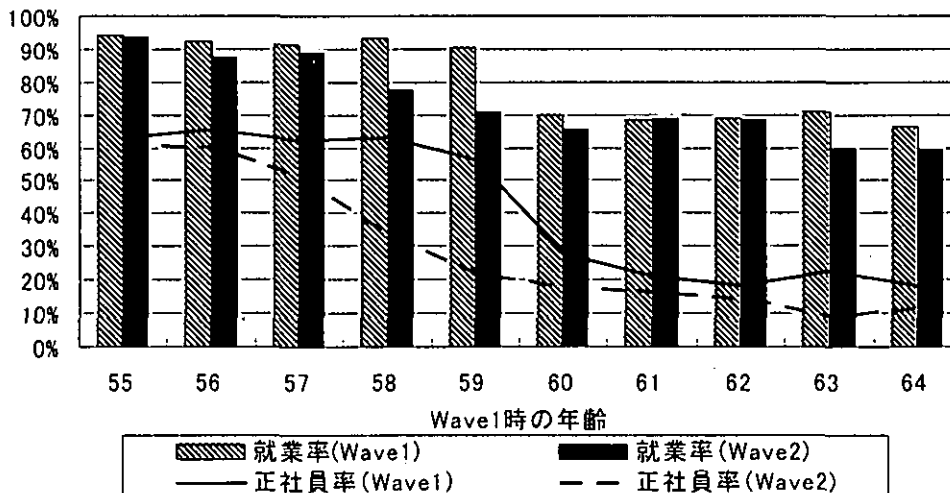
から、ちょうど多くの企業で制定されている定年年齢である 60 歳を契機に就業意欲が一度落ち込み、その後徐々に低下しているということになる。就業希望者を就業者と求職者に絞った場合の比率は、60~61 歳を境により顕著に低下しており、60 歳を過ぎると働く意欲はあるが積極的な求職活動をしない人々の増えていることがわかる。ただし求職者に絞った場合でも、60 歳代半ばにいたるまで、10 人中 7 人は就業を希望しており、図 1 にも示されたように就業意欲は高い水準にあるといえよう。

図2 調査時年齢別就業希望率(男性)



注：ここでの就業希望率とは就業中もしくは、「実際に仕事につけるかどうかは別として、収入のある仕事につきたいと思いますか」に対して「つきたい」と答えた人々の比率。

図3 調査時年齢別就業率(男性)



次に就業の実態をみたものが図3である。就業率にも 60 歳定年制の影響が色濃く現れている。就業率は 58 歳~59 歳からの 2 年間で最も顕著に低下しており、とりわけ正社員と

して働く比率は58~59歳からの2年間で30~34%ポイントも減少している。

これらの図から明らかなように、標準的定年年齢である60歳を境に、日本の高齢男性の正社員としての就業率は大きく下がり、長く勤務してきた正社員の仕事からの離職が一斉に起こっている。しかしこうしたドラスチックな節目を迎えても労働市場から引退する人々はそれほど多くはない。90年代に入ってからからの長期的な経済の停滞にもかかわらず、就業意欲は国際的にも突出して高い水準で推移しており、仕事につきたくても就けない高齢者の比率は増加傾向にある。

3. 就業意欲の規定要因

就業意欲の決定プロセスを経済学的にみると、それは給与や生きがいなど働くことから得られる「便益」と、働くことに伴う苦痛や働くことで失うものの価値といった働くことの「コスト」との比較秤量にもとづく。すなわち働くことで得られる便益がそのコストを上回る限り人々は働こうとすると考えられる。

今後の動向のなかでも、確かに公的年金の支給開始年齢の引き上げは収入に対するニーズを拡大させ、就業の便益を高めるから就業を促進させる方向へ働くであろう。公的年金の就業抑制効果については、すでに清家(1993)や小川(1998)などで実証されている。

しかしながら、就業意欲を低下させると考えられる要因も少なくはない。たとえば高齢者の資産ストックの蓄積は今後ますます高まる傾向にあり、これによって働かなくとも資産を取り崩すことで生計をたてるのが可能な人々も増えるであろう。あるいは趣味や社会活動などに時間を費やすことを楽しむ、他人を介護する必要性が生じるなど、働かない時間(余暇)に高い価値を見出す高齢者が増えれば、高齢者全体の就業意欲は低下する可能性がある。

また、多くの企業は終身雇用や年功賃金から、その時々業績に応じて給与が支払われる成果主義へと処遇の在り方を変えようとしているが、その結果、給与が低下し、業績を厳しく査定されることへの苦痛が高まれば、高齢期の就業意欲は減退することも考えられる。果たしてどちらの効果の方が強いのだろうか。以下では計量経済学的手法を用いて、この点を探っていきたい。

3.1 分析の枠組み

人々の就業意欲は、仕事に対する考え方や資産・家計所得、公的年金などの状況だけでなく、健康状態、介護の必要性、さらにはそれまでの就業形態や学習活動などにも影響を受ける。以下ではHRS調査で得られた追跡データを用い、回帰分析という手法によって様々な要因が就業意欲に与える影響をひとつずつ識別しながら推計してゆくことにする。

ここでは就業意欲を、「いつまで働き続けたいか」という問に対する回答(就業継続希望年齢あるいは引退希望年齢)によって表し、その規定要因を検証する。これを簡単なライフ・サイクル・モデルの枠組みで考えてみよう。まず、人々はS歳で労働市場へ参入し、D歳で死亡するまで毎年c円の消費をし、y歳で退職するまで毎年w円の労働所得(期待所得)を得て、A円の資産をもつとしよう。時間の選好率、インフレ率、および利子率はゼロであると仮定する。すると生涯効用関数Uは次のように表される。

$$U = U(c(D-S), D-y; x, \epsilon) \quad (1)$$

ここで x は年齢や性別、趣味の有無等の観察可能な外生的要因、 ϵ は観察不可能な要因を表すとする。生涯消費が生涯所得に等しくなるという生涯予算制約は、次のようになる。

$$A + (y \cdot S)w = (D \cdot S)c \quad (2)$$

この生涯予算制約を与件として生涯効用関数を c および y について最大化すると、一階の条件は (2) および (3) になる。

$$\frac{U_2}{U_1} = w \quad (3)$$

この条件は、退職年数の消費に対する限界代替率が実質賃金に等しい、すなわち 1 年早く退職することから得る効用の金銭的価値が年収 w 円と等しくなるように退職年齢や年々の消費額を決めるという行動を示すものであるⁱⁱ。

これら (2)、(3) 式を解くと、次のような消費額 c と退職年齢 y の誘導形関数を得ることができる。

$$\begin{aligned} c &= c(w, D, S, A; x, \epsilon) \\ y &= y(w, D, S, A; x, \epsilon) \end{aligned} \quad (4)$$

(2) 式より、死亡年齢 D が高いほど、資産 a が低いほど退職年齢 y は高まることわかる。

(4) 式の誘導形に線形モデルをあてはめたものが (5) 式である。

$$y_{it} = \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \epsilon_{1it} + \epsilon_{2it} \quad t = W1, W2 \quad (5)$$

本稿で用いるデータの場合、 t は Wave1(W1)と 2 年後の Wave2(W2)の 2 時点である。ベクトル X_1 は (4) 式の w, D, S, A, x のうち時間の経過と共に変わりうる変数を、 X_2 はそれ以外の性別や学歴など個人に固定的な変数を含む。同様に誤差項 ϵ も個人に特有な部分 ϵ_1 とそれ以外の部分 ϵ_2 に分けて表示している。

さて、本稿の目的は (5) 式における β_1 や β_2 、とりわけ人々の資産、年金や健康、ならびに賃金や職場の雇用管理が就業意欲に与える影響を推定することにあるが、OLS によってそれを推定しようとするといくつかの問題が生じる。まず、(4) 式に含まれる独立変数の全てを (5) 式の観察可能な説明変数で表すことは難しい。たとえば仕事好きでもともと長く働きたい人ほど賃金が高く、健康かもしれないし、リストラが進展している職場ほど、そもそも就業意欲の低い従業員が多いかもしれない。このように、余暇選好や潜在能力、職場や仕事の特徴など、 y には影響を与えるが観察できない個人に特有な変数は個別効果 ϵ_1 に含まれるが、それが賃金や資産状況、職場の雇用管理にも関係していると、 β_1 や β_2 はバイアスをもって推定されてしまう。

この問題を解消するには、同一人物の就業継続希望年齢の変化を説明変数の変化によって説明するモデルを推定すればよい。すなわち、Wave1 と Wave2 について (5) 式の差分をとった式を推定する。

$$\Delta y_{it} = \beta_1 \Delta X_{1it} + \Delta \epsilon_{2it} \quad (6)$$

ここで $\Delta y_{it} = y_{i,w2} - y_{i,w1}$ である。この方法では β_2 を直接推定することはできないが、 ΔX_{1it} と $\Delta \epsilon_{1it}$ が無相関である限り、(6) 式より β_1 の一致推定量を得ることができる。

ただし、(6) 式の推定にはもうひとつの問題がある。HRS 調査において、職場での労働条件や雇用管理のあり方などの情報は、調査時点に正規就業など特定の形態で就業して

いる人についてのみ収集されている。このため Wave1 と Wave2 の両時点で正規就業しているサンプルのみを用いて (6) 式を推定することになるが、それがサンプルにバイアス (欠落バイアス) をもたらす可能性があるⁱⁱⁱ。雇用条件がわからないため除外されたサンプルには、条件が悪いから就業を拒否して働いていない人が多数含まれている。このため働いているサンプルだけを用いて雇用条件の影響を分析すると、平均値よりも良好な雇用条件が企業から提示されているサンプルに偏るために、雇用条件と就業意欲との関係もゆがんでしまう危険性がある。

そこで本稿では分析の対象を Wave1 時点で正社員として働いているサンプルに限定した上で、Wave2 時点で正社員として就業していないことをデータからの欠落 (attrition) としてモデル化し、その内生性を考慮しつつ訓練効果を推定する^{iv}。すなわち、以下の分析は「Wave1 時点でフルタイムとして働いていた」男性高齢者の就業意欲の規定要因を示すものになる。

Wave1 時点で正規就業していることを条件とした上で、t 時点でデータが欠落するかどうか (正規就業しているかどうか) のプロセスが次のような就業決定関数によって表されると考えよう。

$$f^*_{it} = m_{it}\delta + v_{it} \quad t=W2 \quad (7)$$

この f^*_{it} は潜在変数であり $f^*_{it} > 0$ であれば正規就業しているので $\{X_{it}, y_{it}\}$ が観測され、それ以外の場合は欠落する。われわれが観察できるのは、正規就業の場合は 1、それ以外の場合は 0 をとる変数 (これを f としよう) であるが、(7) 式の誤差項 v が正規分布に従うとすれば、 δ はプロビット・モデルのパラメータとして推計することができる。

さらに、 X_{it} の厳密な外生性ならびに m_{it} がコントロールされると Wave2 時点でデータが欠落するかどうかは ΔX_{lit} に依存しないことを仮定すると^v、

$$E(\Delta \varepsilon_{it} | \Delta X_{lit}, m_{it}, v_{it}, f_{i,w1}=1) = E(\Delta \varepsilon_{it} | v_{it}) = \rho v_{it} \quad t=W2 \quad (8)$$

が満たされることになり、この(8)式より、

$$E(\Delta y_{it} | \Delta X_{lit}, m_{it}, v_{it}, f_{it}=1) = \Delta x_{it} \cdot \beta + \rho \lambda (m_{it} \delta) \quad (9)$$

が導かれる (Wooldridge(2002), Chap.17)。ここで λ は (7) 式に基づく逆ミルズ比である。

(7) 式は誘導形であるから、その説明変数ベクトル m_{it} には $f_{i,w1}=1$ を満たす (Wave1 時点で正規就業中) 全てのサンプルについて観察可能な $X_{li,w2}$ や X_{2i} に含まれる変数、ならびにその過去の変数 $X_{li,w1}$ 、そのほか就業選択に影響を与えられらるあらゆる外生変数を含むことが望ましい。

(9) 式より、まず Wave1 時点で正規就業している全てのサンプルを用いて (7) 式を推定し、そこから得られた逆ミルズ比の推定値 $\hat{\lambda}$ を (6) 式の説明変数に追加したモデルを OLS で推定すれば、 β の一致推定量が得られることがわかる。欠落によるバイアスの有無は、逆ミルズ比の係数がゼロであるかどうかを検定すればよい。

3.2 推定結果

Wave1 時点で正規就業中の男性サンプルを対象として(7)式のプロビット・モデルを推定し、そこから得られた逆ミルズ比の推定値を説明変数に加えた (6) 式を OLS によって推定した結果が表 1 の (1) ならびに (3) 欄である。(1) と (3) 欄に示される逆ミルズ比の t-値より、欠落バイアスはいずれのモデルにも統計的に認められないことから、

逆ミルズ比を説明変数から除外し、(6)式のOLS推定を行った。その結果が(2)と(4)欄に示されている。

比較のために、Wave1とWave2の横断データを結合したサンプルを用いてHeckman(1976)の方法を用いて(5)式を推定した結果を(5)欄に示している。正規就業者のみを対象に就業継続意欲関数を推定することによるセレクション・バイアスを考慮するために、各調査時点での正規就業確率のプロビット・モデルを推定し、そこから得られた逆ミルズ比を説明変数に加えて(5)式をOLS推定したものである(プロビット・モデルの推定結果については付表4を参照のこと)。差分での推定となるべく比較可能になるように、第一段階プロビットは50歳時点で正社員であった男性サンプルを対象としている。ちなみに(5)欄の推定には、差分の推定で落とされた労働者の属性を示す変数もコントロールされているが、ここでは差分の推定式と比較可能な部分のみを示している(推計の全容は章末の付表4~5を参照のこと)。なお、分析に用いられた変数の説明は付表1を、その記述統計は付表2~3を参照されたい。

クロス・セクションでの推定値と差分に基づく推定値との比較から、興味深い関係が浮かび上がってくる。たとえば、健康な人とそうでない人との就業継続希望年齢にクロス・セクション上の違いは見られない。しかし(1)~(4)欄の結果は、同一人物が健康になると引退希望時期の早まることを示している。健康状態が良くなると寿命が延び、それだけ生涯消費額も増えることから就業継続が促進されると考えられる一方で、余暇の相対的価値が高まることも考えられる。また、配偶者が仕事を持っていることや同居子があることなどは、そうした状況にある人にもともと就業継続意欲の高い人が多いのであり、同一人物のそうした状況が変わっても、その人の就業継続意欲は変わらないようである。差分に基づく分析にはサンプル数が少ないという問題もあるが、これらの結果は、(3)式の説明変数では把握されない労働者の特性が存在しており、それがパラメータの推定値にバイアスをもたらすことを示唆するものとなっている。

また、賃金率の高い人ほどクロス・セクションでは就業継続希望年齢の低い人が多い。これは、資産額や予想死亡年齢、そして老後必要となる生活費の水準が同じであれば、年収の高い人ほど引退に必要な貯蓄目標額を早く達成することができるから引退年齢は早まるはずだという解釈と整合的である(ホリオカ他(1999))。ところが同一人物の賃金が低下したからといって就業継続意欲が高まるわけではない。このことは、高齢期の賃金水準の変動は以前から期待されていたものであり、その変動によって引退希望年齢は左右されないことを示しているのかもしれない。

一方、同一人物でも社会活動経験や介護経験をすると就業継続意欲の高まる傾向がみられる(介護経験についての限界有意性は0.13)。介護の必要性は、将来の期待消費額を高める限りにおいて就業継続を促進することも考えられるが、社会活動の経験についての解釈には議論の余地が残る。貯蓄残高が減る、あるいは借入金残高が増えると、就業継続意欲の高まる傾向は理論上予測される通りである。ただし公的年金受給資格については、クロス・セクションでは負の傾向が、差分の分析では正の傾向がみられる。いずれも統計的に有意な結果ではないが、これは受給資格の有無が期待されるものである限り、受給資格を満たす年齢になったからといって希望引退時期は変わらないことを示していると考えられる。

最後に、注目すべき勤務先の雇用管理やリストラの進展の影響をみてみよう。まず、定年年齢の有無は就業継続希望年齢に影響を与えないが、「過去2～3年の間の正社員削減率」が大きいほど、また「仕事の業績や評価がより重視される賃金制度に変わった」場合には、有意に就業継続希望年齢が低下することが示されている。さらに興味深いのは、「学校で学んだ技能や知識を仕事で活用できる」仕事に就いているかどうかの効果である。この変数は、「とてもあてはまる」=1から「まったくあてはまらない」=4までの順序変数であるが、負のパラメータは、この変数が高まる（活用できなくなる）ほど就業継続意欲が有意に低下することを示す。HRS調査には、他にもこうした仕事についての設問として、「仕事をこなす時間的余裕の有無」や「自分の得意なことをする機会がある」、「以前の経験や教育・訓練で得た技能を使える」などの項目があるが、いずれも統計的な効果は認められなかった。

これらの効果は、高齢者の労働供給面に与えるものであるが、実際の就業率にはどのような効果がみられるのであろうか。事業所ベースのデータを用い、雇用管理策が需要側と供給側に与えるネットの効果を分析した樋口・山本(2002)は、賃金・退職金規定を改正している事業所で60歳未満の雇用が維持されやすいこと、ならびに高齢者が能力を発揮しやすい環境を整備することや教育訓練を実施することが高齢者の退職を抑える効果を見出している。成果主義の浸透は就業意欲を低下させるが、賃金と生産性ギャップの縮小が、それを上回る労働需要の向上をもたらしているということである。ただし納得性の低い、行過ぎた成果主義が進めば、それは就業率にもマイナスの影響をもたらしかねない。また、教育訓練は就業促進にも役立つが、本稿の結果は、なかでもとくに一般的・汎用的な職業スキルを体化させる教育訓練が高齢者の供給面にプラスの影響を与える可能性を示唆するものだといえる。

表 1 就業継続希望年齢の規定要因

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
賃金率 (対数)	-0.299 [0.43]	-0.2431 [0.39]	-0.0819 [0.12]	-0.1596 [0.21]	-1.0747 [2.83]***
従業員削減率	-0.1209 [2.29]**	-0.1325 [1.94]*			-0.0827 [2.19]**
成果・業績重視			-1.1828 [2.01]**	-1.2011 [1.79]*	
定年年齢	0.0001 [0.00]	-0.0004 [0.01]	0.0237 [0.62]	0.0255 [0.60]	0.0187 [0.74]
学校での技能活用	-0.4812 [1.77]*	-0.4483 [1.72]*	-0.5147 [1.92]*	-0.4916 [1.97]*	-0.2473 [1.48]
健康良好	-1.6701 [3.17]***	-1.5623 [2.74]***	-1.3682 [2.70]***	-1.3044 [2.40]**	0.2125 [0.66]
定年経験あり	-0.4383 [0.42]	-0.5832 [0.74]	-0.8848 [0.80]	-1.0911 [1.43]	0.539 [0.72]
配偶者仕事あり	0.5188 [0.63]	0.6062 [0.91]	0.7098 [0.89]	0.7549 [1.14]	0.6637 [1.76]*
同居子あり	0.7386 [1.09]	0.655 [0.94]	0.4409 [0.64]	0.4829 [0.74]	0.7537 [2.21]**
介護した (過去1年間)	0.5167 [0.56]	0.688 [0.57]	1.3957 [1.41]	1.4481 [1.26]	-0.1587 [0.24]
社会活動した (過去1年間)	0.7113 [1.33]	0.7088 [1.40]	0.9125 [1.70]*	0.957 [1.89]*	0.2177 [0.66]
自己啓発活動頻度	0.1374 [0.53]	0.1157 [0.45]	0.265 [1.02]	0.2366 [0.96]	0.076 [0.47]
借入金残高 (夫婦合算、万円)	0.0008 [1.54]	0.0008 [1.34]	0.0009 [1.75]*	0.0009 [1.51]	0.0009 [4.24]***
公的年金受給資格有り	0.446 [0.58]	0.358 [0.49]	0.6087 [0.80]	0.5358 [0.77]	-0.5065 [0.78]
配偶者年金受給額 (万円)	0.0105 [1.02]	0.0063 [0.66]	0.0095 [0.93]	0.0064 [0.66]	-0.0084 [1.28]
財産収入 (夫婦合算、万円)	-0.0005 [0.32]	-0.0006 [0.49]	-0.0002 [0.09]	-0.0001 [0.13]	-0.0012 [0.74]
配偶者所得 (過去1年間、万円)	-0.0005 [0.30]	-0.0007 [0.60]	-0.0004 [0.23]	-0.0006 [0.54]	-0.0014 [1.50]
貯蓄残高 (夫婦合算、万円)	-0.0004 [1.26]	-0.0004 [1.99]**	-0.0005 [1.62]	-0.0004 [1.94]*	-0.0002 [1.15]
年齢	0.4841 [1.23]	0.515 [1.48]	0.7618 [1.85]*	0.7554 [2.17]**	0.527 [5.35]***
逆ミルズ比	-0.2276 [0.31]		-0.224 [0.30]		-0.2017 [0.21]
モデル検定	30.91	1.57	30.24	2.16	376.72
P-value	0.03	0.08	0.04	0.01	0.00
サンプル数	251	155	257	162	971
センサーされたサンプル数	103		103		379

注：(1)、(3)欄は本文(9)式、(2)、(4)欄は本文(6)式の差分回帰式の推定結果。(5)はクロス・セクションデータを用いた(5)式の推定結果。モデル検定は定数項を除くすべてのパラメータが0であるかどうかの検定。(1)、(3)欄はカイ二乗、(2)、(4)欄はF分布に従う。(2)、(4)欄はホワイトのロバスト標準誤差を用いた。賃金率、貯蓄、財産収入、年金等、金銭単位で計測されているものはすべて99年価格単位に変換。変数の詳細については付表1を参照のこと。
*、**、***は係数が10%、5%、1%でそれぞれ統計的に有意であることを示す。

4. 結び

本稿では、1999年に55歳から64歳の男性サンプルを2年後の2001年に再調査して得られたパネル・データを用いて、同一人物をとりまく環境の変化が各人の就業意欲にどのような影響を与えるのかを分析した。このように、同一人物の就業継続希望年齢の変化を説明変数の変化によって説明するというモデルを推定することによって、クロスセクション・データを用いる場合に生じる個別効果によるバイアスを除去しながら推定することが可能となる。

分析結果より、わが国における高齢者の就業意欲は今後も高水準を維持するとは限らず、高齢者の就業継続意欲は健康状況や資産状況だけでなく、企業の雇用管理制度によっても変化するものであることが示された。今後、企業での雇用調整がますます進展し、その時々業績や成果に応じて給与が支払われる成果主義へと処遇の在り方が変われば、高齢者の就業意欲は低下する可能性は十分ある。その一方で、これまでの「就業経験」よりも「学校」で学んだ知識を活かせるかどうかが高齢者の就業継続意欲を高めるといふ観察事実は、高齢期においても基本的・汎用的な技能を身に付け、それを活かすことが就業意欲の促進につながる可能性を示唆しているといえる。

高齢者が高い就業意欲を持ち続けるためには、単に量的に雇用機会を増やせば良いというものでもなく、質の面でも働きやすい環境を整えてゆく必要がある。

<参考文献>

- 小川浩(1998)「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』Vol.49、No.3。
- 清家篤(1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。
- 清家篤(1997)「高齢者期の労働市場における高齢者の能力活用に関する研究」、『経済分析』第155号、pp.1-177。
- チャールズ・ユウジ・ホリオカ、甲野貴嗣、奥井めぐみ(1999)「日本人の老後貯蓄と退職神津尾」郵政省郵政研究所ディスカッションペーパー。
- Heckman J. (1976) "The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection, and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models," *Annals of Economics and Social Measurement* 5, 475-492.
- 樋口美雄・山本勲(2002)「わが国の高齢者雇用の現状と展望—雇用管理・雇用政策の評価」『金融研究』10月号、日本銀行金融研究所。
- Wooldridge, Jeffrey (2002) *Econometric analysis of cross section and panel data*, MIT press.