

# 定年後の雇用における モチベーションに関する要因の探索

笠井 恵美 リクルート ワークス研究所・主任研究員

60代就業者への調査をもとに、定年後の雇用形態別にモチベーションに関する要因の探索を行った。その結果、モチベーションに関する8つの因子が抽出され、再雇用は「収入への不満」、勤務延長は「仕事負荷」、勤務延長・元の会社の斡旋で転職・関連会社転籍では「仕事とのミスマッチング」がモチベーションに負の相関があった。また、関連会社への転籍で「自律性」「世代継承性行動」がモチベーションに正の相関であった。

**キーワード：** 定年、継続雇用、高年齢者、モチベーション

## 目次

### I. 問題と目的

#### I-1. 問題

#### I-2. 目的

### II. 方法

#### II-1. 調査方法

#### II-2. 分析方法

### III. 結果

#### III-1. 定年後の雇用のあり方と就業状況の特徴

#### III-2. 定年後の雇用のあり方別にみた、モチベーションと関係する要因

#### III-3. 定年後の雇用者の職種別にみた、モチベーションと関係する要因

### IV. 考察

## I. 問題と目的

### I-1. 問題

2025年に65歳以上が3人に1人となると予測される日本にあって、高年齢者の就労の促進は重要な問題となっている。

2004年に高年齢者雇用安定法が改正され、2006年から65歳までの高年齢者雇用確保措置が企業に義務付けられた。高年齢者雇用確保措置は、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定

めの廃止の3つに分けられるが、平成23年時点の確保措置の内訳状況をみると、定年年齢の引き上げ14.6%、継続雇用制度の導入82.6%、定年の定め廃止2.8%と、継続雇用制度を導入する企業が多くを占めている（厚生労働省2011）。

このような高年齢者雇用確保措置の進展等の結果、総務省の労働力調査によれば、2006年に55.1%であった60～64歳の労働力率は2010年には60.5%まで伸びてきている。そして、2012年2月時点で、厚生労働省の労働政策審議会は厚生労働大臣に、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止や、継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲をグループ企業にまで拡大する仕組みを設けること、および義務違反の企業の企業名の公表、65歳以上の高年齢者の雇用機会の増大も視野に入れることといった内容の答申を提出し、法律の改正法案が国会に提出される予定であると公表されている（厚生労働省、2012）。

高年齢者の雇用は喫緊の課題であり、その対応策は、現在、主として企業における継続雇用の進展がその大きな柱となっている。

従来、高年齢期の就業のあり方としては、清家（2005）や、続木（2002）が指摘するように、自営業という就業形態が提案されてきた。清家らは、

高齢者が自営業で働くメリットとして、意思と能力があれば定年なく働き続けられ、就業における肉体的な負荷を自らの都合に合わせて調節できる等といったことをあげ、自営業が高齢者にとっての好条件がそろった就業形態であるとしている。

では、現在、企業で主として進められている継続雇用は高年齢者に合ったものなのだろうか。今後さらに、継続雇用が企業に強化されていくとした場合、現在の継続雇用の延長で、高年齢者の雇用は確保していけるのだろうか。

すでに、現況の継続雇用制度に対しては、改善を求める意見が高年齢者側から出ている。たとえば、50歳代後半を対象に60歳以降の継続雇用のあり方を尋ねた調査では、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」を非常に望む割合は38.7%、望む割合は46.8%と、あわせて85.5%が賃金水準の改善を望む結果が出ており、これは要望の第1位に上がっている(藤本 2011)。同調査では、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」を望む割合が計84.4%で第2位、「希望者全員が継続雇用されるようにすること」を望む割合が計79.8%で第3位となるなど、賃金以外についても要望が出されている。このような状況に対して本稿では、継続雇用を含む定年後の雇用のあり方が高年齢者の意向とどの点で合っているのか、高年齢者のモチベーションと関係する要因の探索を行うものである。

モチベーションに注目をする理由は、それが、日本の高年齢者の特徴であり、リソースでもあるとされているからである。

清家は、「生涯現役社会を構築する上で、日本は高齢者自身の就業意欲が高いという、他の先進国にない好条件に恵まれている」と述べている(清家 2009: 280)。そのうえで清家は、この条件を活かすため、年金制度、雇用制度等が高齢者の雇用・就業を阻害しないよう改革をする必要があるとしている。

日本の高年齢者の就業意欲の高さはこれまで主として、「何歳まで働きたいか」といった希望退職

年齢の高さで測られてきた(山田・杉澤 2010)。たとえば、「中高年者縦断調査」(厚生労働省, 2012)では、仕事をしている60~64歳の56.7%が引き続き65歳以降も、また、28.7%が引き続き70歳以降も仕事をしたいと希望しており、調査が報道された新聞記事では、「『65歳以降も仕事』半数超」「働く意欲は強い」と紹介されている(日本経済新聞, 2012年2月23日朝刊)。

このような高年齢者の、働き続ける就業継続意欲を対象とした強さの指摘はこれまで多々みられたが、現在就労している定年後の雇用におけるモチベーションを分析したものはあまりみられない。実際には、就業におけるモチベーションは常に強いままであるわけではなく、その時の雇用の状況に応じて意欲が強まったり弱まったりすると考えられる。本稿では、定年後の雇用のあり方別にその雇用におけるモチベーションに関する要因の探索に取り組む。高年齢者個人の就業継続意欲だけでは測れない、個別の現在の定年後の雇用状況における高年齢者のモチベーションのあり方を考えていきたいと考えるからである。

日本の高年齢者の雇用促進が喫緊の課題である一方で、現実には、阿部(2009)は、60歳以上の日本の男性の労働力率は長期的に低下傾向にあるとし、その背景には定年後の再就職の難しさや退職金や年金といった整備された収入源があること、および60歳以上の人口が増加していることを説明しており、一方で、女性の60歳以上の労働力率に高齢化の影響はみられないと説明している。

OECDは、「すべての国の高齢労働者にとって、無業への移行ははなはだ一方通行の道である。いったん無業者になれば、働き盛りの年齢層が10-20%仕事に復帰するのは対照的に高齢労働者は一般的には5%以下しか仕事に復帰することはない。」と述べている(OECD 2006: 40)。

失業を避ける現在の雇用確保措置の取り組みは、再就職が難しい高年齢者層における無業の危険を避ける制度である。2004年の高年齢者雇用安定法の改正後、60歳代前半の労働力率は5ポイント改善してきた。企業に65歳の雇用の義務化をさらに

進めていく案が出されている現在、今後、60歳以降の継続雇用への取り組みが企業にとっても個人にとっても、人を活かし、働き甲斐のある制度になっていけば、さらなる高年齢者の雇用機会の増大につながっていく可能性が考えられる。

そのために、現在の定年後の雇用のあり方において、高年齢者のモチベーションがどのような就業状況に影響を受けているのか、継続雇用においてモチベーションが強まる就業状況と弱まる就業状況があるとすればどのようなことか、といった把握が今後は必要であると考えられる。

## I-2. 目的

本論文の目的は、定年後の雇用における60代就業者のモチベーションに関係する要因の探索である。具体的には、現在の就業意欲、現在の働き方の継続意向、現在の働き方の継続可能性を、モチベーションの変数としてみていくこととする。

これまで主として就業継続意欲を指して一律に高いといわれることが多かった高齢者の就業意欲を、現在の定年後の雇用のあり方を対象としてみたとき、そのモチベーションははたして強いままであるのか、それとも、すでに指摘されている賃金への不満など、何らかの就業状況に対して弱まる傾向をもっているのかを、モチベーションの視点から分析する。

定年後の雇用のあり方は、再雇用、勤務延長、関連会社への転籍といった、現在の施策をもとにしたわけ方と、モチベーションに差があると考えられる職種別のわけ方で検討する。

高年齢者の定年後の雇用におけるモチベーションに影響を与える要因、モチベーションの強さと脆さにつながる就業状況を分析することができれば、今後、モチベーションの強さを活かした就業を促進することができ、また、脆さに対しては、高年齢者の定年後の雇用からの離脱、就業からの離脱のリスクへの対応をとっていくことができるのではないかと推測される。

## II. 方法

### II-1. 調査方法

日本で現在就業している60代男女を対象とし、インターネットにて調査を行った。調査母集団はインターネット調査会社の登録モニターである。

本多(2006)は、インターネット調査にはインターネット画面で回答するという測定誤差と調査対象が登録モニターであるというサンプリング・バイアスがあると指摘している。「平成23年版情報通信白書」によれば、インターネットの6歳以上全体の利用率は78.2%であるのに対し、60-64歳の利用率は70.1%、65-69歳の利用率は57.0%である。利用率が少ない年齢層を対象とする今回の調査では測定誤差が発生すると想定された。

また、調査対象が登録モニターであるという点については、萩原(2009)が指摘するような平均年収の高さ、学歴における大卒の多さ、職種における専門的技術職の多さが今回の調査でも発生すると想定された。

以上の影響要因を検討のうえ、今回は、広い地域や職種から継続雇用者のサンプル数を回収するため、60代以降の登録モニターを最も多く有するインターネット調査会社におけるインターネット調査を方法として選択した。専門的技術職が多くなる可能性については、2020年にかけて専門職・技術職・サービス職が増加し、労務作業・運輸通信職が減少するという予測(ワークス研究所2011)があったため、今後の増加予測対象群として分析価値があると判断した。

その一方で、今回の調査を行うに当たっては、分析変数以外に、対象者の属性を把握する質問を行い、どのような60代が今回の調査の対象となったかを確認ができるようにした。

調査にあたっては、60歳~64歳と65歳~69歳の2年齢層別男女別の4群にわけて割付を行い、計2000サンプルを回収した。割付の内訳は、「平成19年度就業構造基本調査」(総務省)の就業構造にもとづき、60歳~64歳男性760人、65歳~69歳男性472人、60歳~64歳女性476人、65歳

～69歳女性 292人とした。調査期間は、2011年12月21日から26日であり、調査は、「働き方に関するアンケート」として行われ、本稿で使用した変数は調査で得られた結果の一部であった。

調査で得られた対象者の就業形態と職種の分布を、「平成19年度就業構造基本調査」の60代男女の分布と比べてみた結果、就業形態別では、本調査のパート・アルバイトの男性が就業構造基本調査より6.2ポイント少なく、本調査の家族従業者の女性が就業構造基本調査より5.5ポイント少なかった。

職種別では、本調査のサービス職の男性が就業構造基本調査より6.6ポイント多く、逆に農林漁業関連職の女性が9.8ポイント、生産工程・労務職の男性が29.5ポイント、女性が22.3ポイント少なく、管理職の男性が9ポイント、事務職の女性が8.5ポイント多く、専門職・技術職の男性が24.5ポイント、女性が17.9ポイント多かった。

## II-2. 分析方法

### ① 分析サンプル

分析は、全2000サンプルのなかから、定年を経験した589サンプルを対象とした。具体的には、「あなたは定年の経験がありますか」(Q20)という質問にはいと答え、かつ「定年を迎えられた時点で、どうなさいましたか」(Q22)の質問において、「今の会社で再雇用」「元の会社で勤務延長」「関連会社への転籍」「元の会社の斡旋で転職」「自分で探した会社に再就職」を選択した589サンプルを対象とした。

Q22の雇用以外の選択肢としては、「自分で自営業を開業」「家業などを手伝う」「失業、求職活動」「引退」「その他」があったが、本稿では、定年後の雇用を対象とした分析であるため、これらに該当するサンプルは除外した。なお、「関連会社への転籍」「元の会社の斡旋で転職」「自分で探した会社に再就職」の選択肢は、いずれも雇用確保措置における継続雇用ではないが、継続雇用の働き方との比較を行うことができる定年後の雇用のあり方であると考え、分析対象とした。

### ② 分析に使用した変数

定年後の雇用のあり方別、職種別に分析を行った。分析に使用した変数は、回答者の特徴にかかわる2変数(年齢、最近1年間の収入)、現在の就業状況に関する7変数(定年を迎えた時点の働き方、現在の働き方、職種、就業形態、現在の就業意欲、現在の働き方継続意向、現在の働き方継続可能性)、および現在の具体的な就業状況に関する35変数を使用した。

現在の具体的な就業状況に関する35変数は、モチベーションに関する要因の探索に使用する変数である。変数は、長松(2006)の仕事の自律性に関する要素や「40代～70代の就業に関する調査」(ワークス研究所)をもとに候補をつくり、高年齢者雇用に詳しい研究者と議論しながら設定を行った。設定にあたっては、就業継続を困難にする就業状況上の課題を明確にしていくため、あえて、「やりたい仕事ではない」といった否定形の質問項目を作成し、入れている。

また、分析にあたっては、まず35変数を重み付けのない最小二乗法、プロマックス回転による因子分析によって探索的因子分析を行った。その結果、因子負荷が.4未満であった4変数を除き、再度因子分析を行った結果、8因子31変数の因子結果が得られた。のちのモチベーションに関する要因の探索分析においては、この8因子31変数を使用した。

また、モチベーションの変数としては、現在の就業意欲の変数には、「あなたは、現在、働くことに対して、どの程度の意欲をおもちですか」という質問項目を、現在の働き方継続意向の変数には、「現在のような働き方を、これからも続けたいですか」という質問項目を、働き方継続可能性は、「現在のような働き方を、今後も続けられると思いますか」という質問項目を変数として用いた。

## III. 結果

### III-1. 定年後の雇用のあり方と就業状況の特徴

#### ① 定年後の雇用のあり方

まず、定年後の雇用のあり方について、データの特徴を報告する。

雇用のあり方を定年後と現在で比較した結果(図表1)、定年直後「元の会社で再雇用」「元の会社で勤務延長」であった場合、それぞれ54.5%、52.3%が現在も同様の働き方をしていたが、定年直後「関連会社への転籍」「元の会社の斡旋で転職」「自分で探した会社に再就職」をした場合、現在も定年時点と同じ働き方である割合はそれぞれ、30.9%、39.6%、21.7%の割合であった。

また、平均年齢は、定年時「元の会社で再雇用」「元の会社で勤務延長」を選択した場合、現在定年時点で異なる働き方をしているほうがそれぞれ1.8歳、1.0歳年長であり、同様に、「関連会社への転籍」は2.5歳、「元の会社の斡旋で転職」は1.6歳、「自分で探した会社に再就職」は0.1歳年長であった。

仕事で得た年収については、もっとも高いのは、現在も定年時点と同じ働き方の場合の「元の会社の斡旋で転職」で727.8万円、ついで「関連会社への転籍」654.7万円、「元の会社で勤務延長」463.5万円、「元の会社で再雇用」454.1万円、「自分で探した会社に再就職」330.6万円であり、現在定年時点と異なる働き方の場合の年収は、定年時「関連会社への転籍」であったケースを除き、すべて200万円台であった。

就業形態でみると、現在も定年時点と同じ働き方の場合、「元の会社で再雇用」では契約社員・嘱託が50.9%、「元の会社で勤務延長」では正社員・正職員が55.9%、「関連会社への転籍」では正社員・正職員が64.7%、「元の会社の斡旋で転職」では正社員・正職員が63.2%、「自分で探した会

社に再就職」では正社員・正職員が32.5%が、もっとも多い割合の就業形態であった。それに比べて、現在は定年時点と異なる働き方の場合は、現在も定年時点と同じ働き方に比べ、パート・アルバイトの割合が、15.1~29.6%の割合で増えていた。

職種別にみると、現在も定年時点と同じ働き方の場合、「元の会社で再雇用」では専門職・技術職が35.8%、「元の会社で勤務延長」では管理職が26.5%、「関連会社への転籍」では管理職が41.2%、「元の会社の斡旋で転職」では管理職と専門職・技術職がそれぞれ42.1%、「自分で探した会社に再就職」では専門職・技術職が30.0%が、もっとも多い職種であった。

## ② 就業状況の特徴

次に、就業状況の特徴についての結果を述べる。

定年後、雇用で働いた分析対象サンプル589サンプルの現在の具体的な就業状況に関する変数35を探索的因子分析した結果、8因子31変数の因子分析結果が得られた(図表2)。

第1因子は「もっと地域で活動する時間がとりたい」に代表される6項目であり「仕事以外の時間へのニーズ」と名づけた。第2因子は「やりたい仕事ではない」に代表される5項目であり「仕事とのミスマッチング」と名づけた。第3因子は「仕事の量が多い」に代表される5項目であり「仕事負荷」と名づけた。第4因子は「勤務先の配置・出向・転籍のさせ方に不満がある」に代表される5項目であり「職場環境における課題」と名づけた。第5因子は「次の社会や世代に役立つような仕事をしている」に代表される4項目であり「世代継承性行動」と名づけた。第6因子は「独立や起業をしたい」に代表される2項目であり「新たなキャリア開拓ニーズ」と名づけた。第7因子は「自分自身で事業計画や仕事の計画をたてている」に代表される2項目であり「働き方の自律性」と名づけた。第8因子は「賃金への不満がある」に代表される2項目であり「収入への不満」と名

図表1 定年後の働き方と、現在の働き方 (n=598)

定年後の就業形態	n	現在も、 定年時点と 同じ働き方 (%)
元の会社で再雇用	246	54.5
元の会社で勤務延長	65	52.3
関連会社へ転籍	55	30.9
元の会社の斡旋で転職	48	39.6
自分で探した会社に再就職	184	21.7

$\chi^2(4) = 52.533, p < .01$



づけた。

以下の分析では、この8因子および31の変数を  
使用した。

**III-2. 定年後の雇用のあり方別にみた、モチベー  
ションと関係する要因**

**① 定年後の雇用のあり方相互のモチベーション  
の比較**

以降の分析は、定年後の雇用形態の変化による  
影響を避けるため、現在も、定年時点と同じ働き  
方をしている244サンプルを対象として行った。

現在も、定年時点と同じ働き方を  
している244サンプルを対象に定年  
後の雇用のあり方、「元の会社で再雇  
用」「元の会社で勤務延長」「関連会  
社への転籍」「元の会社の斡旋で転  
職」「自分で探した会社に再就職」別  
に、現在の就業意欲、現在の働き方  
継続意向、現在の働き方継続可能性  
についてクロス分析を行った結果、  
定年後の雇用のあり方の比較では有  
意な違いは認められなかった。

**② 定年後の雇用のあり方別にみた  
就業状況の違い**

次に、定年後の雇用のあり方別に  
就業状況の31の特徴項目について  
クロス分析を行ったところ、「仕事の  
量が多い」「周囲のサポートが得られ  
ない」「賃金への不満がある」「期  
待に合った収入を得ている」の4つ  
の変数で有意な違いがみられた(図表  
3)。

「仕事の量が多い」では、「元の会  
社で勤務延長」の「あてはまる」割  
合が44.1%ともっとも高かった。

「周囲のサポートが得られない」で  
は、「元の会社の斡旋で転職」の「あ  
てはまらない」割合が89.5%ともっ

とも高かった。

「賃金への不満がある」では、「元の会社で再雇用」  
が「あてはまる」割合が56.0%ともっとも高かつ  
た。

「期待に合った収入を得ている」では、「元の会社  
で再雇用」が「あてはまる」割合が9.0%ともっ  
とも低かった。

**③ 定年後の雇用のあり方別にみた、モチベーシ  
ョン3変数と就業状況の関係**

**図表3 現在も定年時点と同じ働き方の場合の就業状況における違い**

**仕事の量が多い** (%)

	n	どちらともあてはまら		
		あてはまる	いえない	ない
元の会社で再雇用	134	22.4	32.1	45.5
元の会社で勤務延長	34	44.1	29.4	26.5
関連会社へ転籍	17	23.5	29.4	47.1
元の会社の斡旋で転職	19	5.3	21.1	73.7
自分で探した会社に再就職	40	22.5	35.0	42.5

$\chi^2(8)=15.716, p<.05$

**周囲のサポートが得られない** (%)

	n	どちらともあてはまら		
		あてはまる	いえない	ない
元の会社で再雇用	134	16.4	32.8	50.7
元の会社で勤務延長	34	23.5	29.4	47.1
関連会社へ転籍	17	29.4	41.2	29.4
元の会社の斡旋で転職	19	0.0	10.5	89.5
自分で探した会社に再就職	40	10.0	32.5	57.5

$\chi^2(8)=17.478, p<.05$

**賃金への不満がある** (%)

	n	どちらともあてはまら		
		あてはまる	いえない	ない
元の会社で再雇用	134	56.0	27.6	16.4
元の会社で勤務延長	34	47.1	35.3	17.6
関連会社へ転籍	17	26.3	21.1	52.6
元の会社の斡旋で転職	19	26.3	21.1	52.6
自分で探した会社に再就職	40	32.5	30.0	37.5

$\chi^2(8)=25.538, p<.01$

**期待に合った収入を得ている** (%)

	n	どちらともあてはまら		
		あてはまる	いえない	ない
元の会社で再雇用	134	9.0	31.3	59.7
元の会社で勤務延長	34	17.6	35.3	47.1
関連会社へ転籍	17	29.4	35.3	35.3
元の会社の斡旋で転職	19	42.1	31.6	26.3
自分で探した会社に再就職	40	32.5	32.5	35.0

$\chi^2(8)=25.577, p<.01$

ついて、定年後の雇用のあり方別に、モチベーションの変数として今回分析した現在の就業意欲・現在の働き方継続意向・現在の働き方継続可能性の3変数と就業状況との関係の相関分析を行った。就業状況の変数は、就業状況の特徴として得た8因子と、前項②で有意差が認められた4項目を使用した。

その結果、まず、8因子との相関で有意が認められたものは図表4のとおりである。

「元の会社で再雇用」の場合は、現在の就業意欲と「仕事とのミスマッチング」「職場環境における課題」「収入への不満」が1%有意で逆相関であり、現在の働き方継続意向と「仕事以外の時間へのニーズ」「仕事とのミスマッチング」「職場環境

における課題」が1%有意、「仕事負荷」が5%有意で逆相関であり、現在の働き方継続可能性と「収入への不満」が5%有意で逆相関であった。

「元の会社で勤務延長」の場合は、現在の就業意欲と「仕事負荷」が1%有意で逆相関であり、現在の働き方継続意向と「仕事とのミスマッチング」「仕事負荷」「新たなキャリア開拓ニーズ」が5%有意で逆相関であり、現在の働き方継続可能性と「仕事負荷」が5%有意で逆相関、「収入への不満」5%有意で正相関であった。

「関連会社への転籍」の場合は、現在の就業意欲と「仕事とのミスマッチング」が1%有意で逆相関、「働き方の自律性」が1%有意で正相関、「世代継承行動」が5%有意で正相関であり、現在の

図表4 現在も定年時点と同じ働き方の場合の、働き方別 因子との相関

元の会社で再雇用 (n=134)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	1 仕事以外の時間へのニーズ	2 仕事とのミスマッチング	3 仕事負荷	4 職場環境における課題	5 世代継承性行動	6 新たなキャリア開拓ニーズ	7 働き方の自律性	8 収入への不満
現在の就業意欲	1	.664 **	.222	-.169	-.295 **	-.101	-.322 **	.021	-.055	.079	-.238 **
現在の働き方継続意向		1	.406 **	-.268 **	-.298 **	-.172 *	-.336 **	.012	-.112	.024	-.158
現在の働き方継続可能性			1	-.056	-.037	.081	-.060	-.025	-.075	.031	-.179 *

  

元の会社で勤務延長 (n=34)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	1 仕事以外の時間へのニーズ	2 仕事とのミスマッチング	3 仕事負荷	4 職場環境における課題	5 世代継承性行動	6 新たなキャリア開拓ニーズ	7 働き方の自律性	8 収入への不満
現在の就業意欲	1	.618 **	.470 **	-.174	-.107	-.473 **	-.098	.084	.185	-.063	.268
現在の働き方継続意向		1	.482 **	-.338	-.386 *	-.423 *	-.289	-.008	-.349 *	-.107	.009
現在の働き方継続可能性			1	-.306	.036	-.363 *	.071	-.043	.030	-.165	.353 *

  

関連会社へ転籍 (n=17)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	1 仕事以外の時間へのニーズ	2 仕事とのミスマッチング	3 仕事負荷	4 職場環境における課題	5 世代継承性行動	6 新たなキャリア開拓ニーズ	7 働き方の自律性	8 収入への不満
現在の就業意欲	1	.861 **	.859 **	-.313	-.717 **	-.306	-.430	.555 *	.054	.760 **	-.446
現在の働き方継続意向		1	.812 **	-.443	-.855 **	-.395	-.586 *	.494 *	-.121	.571 *	-.472
現在の働き方継続可能性			1	-.274	-.708 **	-.468	-.582 *	.398	-.092	.668 **	-.208

  

元の会社の幹旋で転職 (n=19)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	1 仕事以外の時間へのニーズ	2 仕事とのミスマッチング	3 仕事負荷	4 職場環境における課題	5 世代継承性行動	6 新たなキャリア開拓ニーズ	7 働き方の自律性	8 収入への不満
現在の就業意欲	1	.834 **	.512 *	-.351	-.791 **	-.304	-.435	.251	.005	.448	-.094
現在の働き方継続意向		1	.690 **	-.422	-.724 **	-.454	-.341	.270	-.039	.460 *	.043
現在の働き方継続可能性			1	-.568 *	-.274	-.205	-.113	-.154	.063	.215	.098

  

自分で探した会社に再就職 (n=40)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	1 仕事以外の時間へのニーズ	2 仕事とのミスマッチング	3 仕事負荷	4 職場環境における課題	5 世代継承性行動	6 新たなキャリア開拓ニーズ	7 働き方の自律性	8 収入への不満
現在の就業意欲	1	.296	.111	-.019	-.267	-.270	-.314 *	.215	.014	.161	.043
現在の働き方継続意向		1	.552 **	-.082	-.660 **	-.291	-.390	.441 **	-.084	.209	-.212
現在の働き方継続可能性			1	-.094	-.208	-.359 *	.007	.225	-.010	.217	.014



働き方継続意向と「仕事とのミスマッチング」が1%有意で逆相関、「職場環境における課題」が5%有意で逆相関、「世代継承性行動」「働き方の自律性」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続可能性と「仕事とのミスマッチング」が1%有意で逆相関、「働き方の自律性」が1%有意で正相関、「職場環境における課題」が5%有意で逆相関であった。

「元の会社の幹旋で転職」の場合は、現在の就業意欲と「仕事とのミスマッチング」が1%有意で逆相関であり、現在の働き方継続意向と「仕事とのミスマッチング」が1%有意で逆相関、「働き方の自律性」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続可能性と「仕事以外の時間へのニーズ」が5%有意で逆相関であった。

「自分で探した会社に再就職」の場合は、現在の

就業意欲と「職場環境における課題」が5%有意で逆相関であり、現在の働き方継続意向と「仕事とのミスマッチング」が1%有意で逆相関、「世代継承性行動」が1%有意で正相関であり、現在の働き方継続可能性と「仕事負荷」が5%有意で逆相関であった。

ついで、前項②で有意差が認められた4項目との相関で有意が認められたものは、図表5のとおりである。

「元の会社で再雇用」の場合は、現在の就業意欲と「賃金への不満がある」が5%有意で逆相関であり、現在の働き方継続意向と「賃金への不満がある」が5%有意で逆相関であり、現在の働き方継続可能性と「期待にあった収入を得られている」が1%有意で正相関であった。

「元の会社で勤務延長」の場合は、現在の働き方

図表5 現在も定年時点と同じ働き方の場合の、働き方別 項目との相関

元の会社で再雇用 (n=134)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	仕事の量が多い	周囲のサポートがえられない	賃金への不満がある	期待にあった収入を得ている
現在の就業意欲	1	.664 **	.222 *	-.057	-.081	-.210 *	.108
現在の働き方継続意向		1	.406 **	-.131	-.055	-.201 *	.071
現在の働き方継続可能性			1	.100	.115	-.036	.237 **
元の会社で勤務延長 (n=34)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	仕事の量が多い	周囲のサポートがえられない	賃金への不満がある	期待にあった収入を得ている
現在の就業意欲	1	.618 **	.470 **	-.314	-.196	.140	-.238
現在の働き方継続意向		1	.482 **	-.239	-.066	-.164	.008
現在の働き方継続可能性			1	-.152	-.004	.201	-.433 *
関連会社へ転籍 (n=17)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	仕事の量が多い	周囲のサポートがえられない	賃金への不満がある	期待にあった収入を得ている
現在の就業意欲	1	.861 **	.859 **	-.332	-.151	-.165	.580 *
現在の働き方継続意向		1	.812 **	-.418	-.240	-.342	.602 *
現在の働き方継続可能性			1	-.514 *	-.368	-.204	.366
元の会社の幹旋で転職 (n=19)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	仕事の量が多い	周囲のサポートがえられない	賃金への不満がある	期待にあった収入を得ている
現在の就業意欲	1	.834 **	.512 *	.134	-.342	-.270	.132
現在の働き方継続意向		1	.690 **	-.047	-.281	-.131	.041
現在の働き方継続可能性			1	-.042	.125	.023	-.048
自分で探した会社に再就職 (n=40)	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	仕事の量が多い	周囲のサポートがえられない	賃金への不満がある	期待にあった収入を得ている
現在の就業意欲	1	.296	.111	-.031	-.240	.017	-.022
現在の働き方継続意向		1	.552 **	-.195	-.145	-.183	.146
現在の働き方継続可能性			1	-.352 *	.099	.120	-.005

継続可能性と「期待にあった収入を得ている」が5%有意で逆相関であった。

「関連会社への転籍」の場合は、現在の就業意欲と「期待に合った収入を得ている」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続意向と「期待に合った収入を得ている」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続可能性と「仕事の量が多い」が5%有意で逆相関であった。

「元の会社の斡旋で転職」の場合は、現在の就業意欲・現在の働き方継続意向・現在の働き方継続可能性と有意に相関する項目はなかった。

「自分で探した会社に再就職」の場合は、現在の働き方継続可能性と「仕事の量が多い」が5%有意で逆相関であった。

### III-3. 定年後の雇用者の職種別にみた、モチベーションと関係する要因

#### ① 定年後の雇用者の職種別の状況

まず、定年後の雇用者の職種別の状況についてデータの特徴を報告する。対象は定年時点と同じ働き方をしている244サンプルのうち、職種が分類不能の1サンプルを除いた243サンプルである。職種の内訳は、サービス職、保安・警備、運輸・通信関連職、生産工程・労務職、管理職、事務職、営業・販売職、専門職・技術職である。

平均年齢は、保安・警備、運輸・通信関連が63.9歳ともっとも高く、管理職が62.0歳ともっとも低かった。

仕事で得た年収については、もっとも高いのは、「管理職」で761.2万円、ついで「専門職・技術職」が465.4万円、「営業・販売職」429.4万円、「事務職」360.8万円、「サービス職」328.6万円、「生産工程・労務職」320.0万円、「保安・警備、運輸・通信関連職」294.5万円であった。

就業形態でみると、管理職で「正社員・正職員」の割合が71.7%、サービス職で「パート・アルバイト」の割合が42.9%であり、生産工程・労務職は「正社員・正職員」と「契約社員・嘱託」の割合はそれぞれ

43.8%であり、それ以外の職種では契約社員・嘱託である割合が50%前後ともっとも高かった。

#### ② 職種によるモチベーションの比較

次に、職種別に、現在の就業意欲、現在の働き方継続意向、現在の働き方継続可能性についてクロス分析を行ったが、職種の比較では有意な違いは認められなかった。

#### ③ 職種による就業状況の違い

次に、職種別のなかで、サンプル数が多かった管理職(46サンプル)と専門職・技術職(82サンプル)を対象に就業状況の31の特徴項目についてクロス分析を行ったところ、「仕事が難しい」「周囲のサポートがえられない」「期待にあった収入を得ている」の3つの変数で有意な違いがみられた(図表6)。

「仕事がむずかしい」では、専門職・技術職に比べ管理職で「あてはまらない」が67.4%と高くなっており、「周囲のサポートが得られない」でも、専門職・技術職に比べ管理職で「あてはまらない」が67.4%と高くなっていった。

図表6 管理職と専門職・技術職の就業状況の違い

仕事が難しい (%)				
	n	あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない
管理職	46	23.9	8.7	67.4
専門職・技術職	82	34.1	28.0	37.8
$\chi^2(2)=11.571, p<.01$				
周囲のサポートがえられない (%)				
	n	あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない
管理職	46	23.9	8.7	67.4
専門職・技術職	82	18.3	37.8	43.9
$\chi^2(2)=12.696, p<.01$				
期待にあった収入を得ている (%)				
	n	あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない
管理職	46	30.4	41.3	28.3
専門職・技術職	82	13.4	34.1	52.4
$\chi^2(2)=8.720, p<.01$				

「期待にあった収入を得ている」では、管理職に比べ、専門職・技術職で「あてはまらない」が52.4%と高くなっていた。

④ 職種別にみた、モチベーション3変数と就業状況の関係

ついで、管理職と専門職・技術職を対象に、モチベーションの変数として今回分析した現在の就業意欲・現在の働き方継続意向・現在の働き方継続可能性の3変数と就業状況との関係の相関分析を行った。就業状況の変数は、就業状況の特徴として得た8因子と、前項③で有意差が認められた3項目を使用した。

その結果、8因子との相関で有意が認められたのは図表7のとおりである。

管理職の場合は、現在の就業意欲と「仕事とのミスマッチング」が5%有意で逆相関であり、「働き方の自律性」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続意向と「仕事とのミスマッチング」「収入への不満」が5%有意で逆相関、「働き方の自律性」が1%有意で正相関であり、現在の働き

方継続可能性と「仕事以外の時間へのニーズ」が1%有意で逆相関、「働き方の自律性」が5%有意で正相関であった。

専門職・技術職の場合は、現在の就業意欲と「仕事とのミスマッチング」「職場環境における課題」が1%有意で逆相関、「収入への不満」が5%有意で逆相関、「世代継承行動」が1%有意で正相関、「働き方の自律性」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続意向と「仕事とのミスマッチング」「職場環境における課題」が1%有意で逆相関、「新たなキャリア開拓ニーズ」が5%有意で逆相関、「世代継承行動」が1%有意で正相関であり、現在の働き方継続可能性と相関のある項目はなかった。

ついで、前項③で有意差が認められた3項目との相関で有意が認められたものは図表8のとおりである。

図表8 現在も定年時点と同じ働き方の場合の、管理職と専門職・技術職における 項目との相関

	現在の就業意欲	就業継続意向	就業継続可能性	仕事が進まない	周囲のサポートがえられない	期待にあった収入を得ている
管理職(n=46)						
現在の就業意欲	1	.744 **	.496 **	-.134	-.052	.216
現在の働き方継続意向		1	.564 **	-.039	-.031	.297 *
現在の働き方継続可能性			1	.053	.256	.059
専門職・技術職(n=82)						
現在の就業意欲	1	.748 **	.343 **	.103	-.271 *	.236 *
現在の働き方継続意向		1	.466 **	.160	-.249 *	.173
現在の働き方継続可能性			1	.144	.104	.148

図表7 現在も定年時点と同じ働き方の場合の、管理職と専門職・技術職における 因子との相関

	現在の就業意欲	現在の働き方継続意向	現在の働き方継続可能性	1 仕事以外の時間へのニーズ	2 仕事とのミスマッチング	3 仕事負荷	4 職場環境における課題	5 世代継承性行動	6 新たなキャリア開拓ニーズ	7 働き方の自律性	8 収入への不満
管理職(n=46)											
現在の就業意欲	1	.744 **	.496 **	-.232	-.341 *	-.260	-.252	.140	-.053	.373 *	-.266
現在の働き方継続意向		1	.564 **	-.368 *	-.342 *	-.232	-.255	.242	-.063	.488 **	-.307 *
現在の働き方継続可能性			1	-.385 **	-.048	.061	.127	-.012	.131	.332 *	.003
専門職・技術職(n=82)											
現在の就業意欲	1	.748 **	.343 **	-.193	-.437 **	-.086	-.481 **	.305 **	-.055	.246 *	-.230 *
現在の働き方継続意向		1	.466 **	-.279 *	-.495 **	-.199	-.421 **	.311 **	-.284 *	.152	-.128
現在の働き方継続可能性			1	-.118	-.065	-.046	-.058	-.057	-.182	.080	-.071

管理職の場合は、現在の働き方継続意向と「期待にあった収入を得ている」が5%有意で正相関が認められた以外に相関する項目はなかった。

専門職・技術職の場合は、現在の就業意欲と「周囲のサポートが得られない」が5%有意で逆相関、「期待に合った収入を得ている」が5%有意で正相関であり、現在の働き方継続意向と「周囲のサポートが得られない」が5%有意で逆相関で、現在の働き方継続可能性と相関のある項目はなかった。

#### IV. 考察

##### ① 高年齢者の就業状況の特徴

本分析では、まず、定年経験のある60歳台の就業者の現在の就業状況について、その特徴を因子分析した結果、第1因子「仕事以外の時間へのニーズ」、第2因子「仕事とのミスマッチング」、第3因子「仕事負荷」、第4因子「職場環境における課題」、第5因子「世代継承性行動」、第6因子「新たなキャリア開拓ニーズ」、第7因子「働き方の自律性」、第8因子「賃金への不満」の8つの因子が得られた。

これらの8つの因子はすべて、モチベーションの3つの変数と、定年後のいずれかの雇用のあり方において相関が認められたため、この8つは高年齢者の雇用におけるモチベーションに影響をおよぼす因子と考えられる。

8つの因子のうち、第1因子「仕事以外の時間へのニーズ」第6因子「新たなキャリア開拓ニーズ」は生活や人生全般を対象としており、第2因子「仕事とのミスマッチング」、第3因子「仕事負荷」、第4因子「職場環境における課題」、第7因子「働き方の自律性」、第8因子「賃金への不満」は仕事内容や仕事環境を対象としており、第5因子「世代継承性行動」は成人期の心理社会的な発達課題でもある次世代への内的な欲求を対象としている。仕事内容や仕事環境を対象とする因子が多いが、その一方で、生活や人生全般、あるいは次世代への内的な欲求もモチベーションと関係があることから、高年齢期の就業においては、仕事

に直接関係するモチベーション以外のこれらのモチベーションもあわせて、就業上重視していくことが必要であると考えられる。

##### ② 定年後の雇用のあり方とモチベーション

次いで、本論文の目的である定年後の雇用のあり方別の結果であるが、まず、定年直後、「元の会社で再雇用」「元の会社で勤務延長」を選択した場合、現在もその働き方を継続している割合は、「関連会社への転籍」「元の会社の斡旋で転職」「自分で探した会社に再就職」よりも12.7~32.8ポイント高かった(図表1)。定年後、元の会社での雇用を選択すると、それを継続し続ける割合が、他の雇用形態より高いことがわかった。このことは、継続雇用を含む現在の雇用確保措置の60代就業への影響が大きいことを示唆している。

影響の大きさについて、2006年の改正高年齢者雇用安定法施行から6年が経過し再雇用・勤務延長での就業が根づいてきているように考えることもできるが、一方で、モチベーションとの関係をみてみるといくつかの改善すべき問題があると考えられる。

第一は、「収入への不満」である。「元の会社で再雇用」でのみ、現在の就業意欲と働き方の継続可能性で「収入への不満」因子が有意に逆相関していた。収入への不満がないほど、マイナスなほど、現在の就業意欲は高く、現在の働き方継続可能性は高まる結果であった。他の働き方では収入による現在の就業意欲への有意な影響はないことから、「元の会社で再雇用」では、収入の問題が意欲に無視できない関係性があることを示唆している。実際に、個別の就業項目とのクロス集計でも、「元の会社で再雇用」では「賃金に不満がある」にあてはまる割合が56.0%と高く、定年後の就業形態別の最近1年間の収入では、「元の会社の斡旋で転職」で727.8万円、ついで「関連会社への転籍」654.7万円、「元の会社で勤務延長」463.5万円、「元の会社で再雇用」454.1万円、「自分で探した会社に再就職」330.6万円と、たしかに、「自

分で探した会社に再就職」以外の働き方に比べれば高いが、総じて低い。厚生労働省の調査によれば、継続雇用の賃金を定年到達時と比較すると、勤務延長者では「同程度」69.4%、「8～9割程度」13.0%、「6～7割程度」9.7%であり、再雇用者の場合は「6～7割程度」34.8%、「8～9割程度」23.6%、「同程度」21.7%であった（厚生労働省2009）。再雇用の場合、賃金の減額幅が大きすぎ、モチベーションに影響していると考えられる。

同調査によれば、継続雇用において再雇用制度のある企業は83.5%、勤務延長制度のある企業は27.3%である（厚生労働省2009）。本稿の結果はこれまで高齢者への調査でいわれてきた賃金の課題が再度確かめられたことになるが、本稿では特に、賃金の問題は、継続雇用制度の8割を占める再雇用の形態においてのみ、現在の就業意欲、今後の働き方継続可能性を左右する問題であることが示された。再雇いで賃金が減額される背景には年功序列の給与制度や総額人件費管理等、高齢者に限らない人事企画・制度がある。それらを含めて検討を行うことが求められる。

第2は、「仕事負荷」である。「元の会社で再雇用」で「収入への不満」がモチベーション低下の要因になっているのに対し、同じ継続雇用の形態でもある定年後「元の会社で勤務延長」では「収入への不満」が現在の働き方継続意向に有意に正の相関であり、「仕事負荷」が現在の就業意欲、現在の働き方継続意向・現在の働き方継続可能性の3変数ともに有意に逆相関であった。このことから、「元の会社で勤務延長」では、仕事負荷を少なくすることが強いモチベーションへの影響になることがわかり、かつ、今後の継続可能性と正相関する「収入への不満」は、現在の就業意欲と関係がないことがわかった。

第3は、「仕事とのミスマッチング」である。「仕事とのミスマッチング」が、現在の就業意欲と現在の働き方継続意向の両方に有意に逆相関であったのは、「元の会社で再雇用」「関連会社への転籍」「元の会社の斡旋で転職」であった。「元の会社で勤務延長」と「自分で探した会社に再就職」では、

現在の働き方継続意向にのみ有意な逆相関であった。このことは、仕事とのマッチングが高年齢者雇用において課題であり、とりわけ、元の会社による再雇用・転籍・転職において大きな問題であることが示唆された。勤務延長は、賃金水準からいって定年前の勤務内容を延長する可能性が比較的高く、自分で探した会社の場合は、異なる仕事であっても自分で探すという経緯によってマッチングが図られると考えられ、逆に、元の会社による再雇用・転籍・転職にマッチングのモチベーションへの負の影響が大きいとすれば、元の会社によるマッチングをどのように図るか、元の会社のマッチング機能の拡充もしくは代替を考えていく必要があると考えられる。

さらに、現在、厚生労働省が作成している答申にある「継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲をグループ企業にまで拡大する仕組みを設けること」は、元の会社との関係における雇用の拡大という方向性があると推測されるが、この点でも、元の会社のマッチング機能の見直しは重要であると考えられる。

第4は、「世代継承性行動」である。本来、年齢が高くなり人生の有限性を意識すると次世代に関与する内的動機が強まるといわれているが、本調査で、世代継承性行動が有意に正相関であったのは、「関連会社への転籍」における現在の就業意欲と現在の働き方継続意向と、「自分で探した会社に再就職」における現在の働き方継続意向においてのみであった。つまり、元の会社による再雇用・転籍・転職ではない雇用の場合に有意にモチベーションに影響を与えていた。この点は、さらに検証が必要であるが、元の会社と異なる会社に入ることが、年齢や世代の差を新たに意識しモチベーションにプラスの影響を与える作用をもつ可能性が考えられる。本稿における「世代継承性行動」は「次の社会や世代に役立つような仕事をしている」「自分がいなくなった後も、貢献したことが残るような仕事をしている」「後輩や若い世代を助けることを大切にしている」「人の世話をするような仕事をしている」であり、そもそも世代継承性と

いうテーマに取り組むことが成人期の停滞という危機を乗り越え成長していくことにつながるといわれている (エリクソン 1997)。元の会社で世代継承性行動を意識することの困難がもしあるとすれば、元の会社での雇用が増えていくことは、次世代を育む危機、あるいは、高年齢者の成長の危機と関係する可能性がある。

### ③ 職種とモチベーション

職種別でサンプル数が比較的多かった管理職と専門職・技術職の分析結果において、モチベーションに関係のある要因としてあがってきたものとしては、管理職では「働き方の自律性」が現在の就業意欲、現在の働き方継続意向・現在の働き方継続可能性の3変数と有意な正相関となり、専門職・技術職では「世代継承性行動」が現在の就業意欲と現在の働き方継続意向の2変数に有意な正相関となった。逆に両者に共通して現在の就業意欲と現在の働き方継続意向に有意な負の相関があったのは「仕事とのミスマッチング」であった。また、専門職・技術職の現在の就業意欲と現在の働き方継続意向に有意な負の相関があったのは、ほかに、「職場環境における課題」があった。現在の働き方継続可能性との相関で有意であったのは、管理職の「仕事以外の時間へのニーズ」が負の相関、同じく管理職の「働き方への自律性」が正相関のみであった。

この結果から、2職種の比較ではあるが、高年齢者において職種別のモチベーション管理が有用である可能性が示唆された。高年齢者に限らず、職種別のモチベーションに留意したマネジメントは行われている可能性は高いが、高年齢者の場合は、多様性、個性化が進む年代群であるため、特に職種別のモチベーションの違いを意識することの有用性が考えられる。

### ④ 今後の課題

本調査は、サンプル数に偏りがあり、十分な量

を回収できなかった雇用形態、職種もあった。多様性がその特徴として語られる高年齢者就業の分析にあたっては、母集団、サンプルの検討をより行っていくことが今後の課題であると考えられる。

また、今回の分析では性差を対象としなかったが、高年齢者の就業では、それまでの職業経験の違いやライフスタイルの影響も大きい。したがって、キャリア形成の相違の観点、および今後女性の高年齢者の増加も考えられることから、高年齢者のモチベーションを男女の観点で分析する必要もあると考えられる。

### 参考文献

- Erikson, Erik H., and Erikson, Joan M. 1997, *The Life Cycle Completed: A Review Expanded Edition*, New York: Rikan Enterprises Ltd. (=2001, 村瀬孝雄・近藤邦夫訳『ライフサイクル, その完結』みすず書房。)
- 阿部正浩, 2009, 「人口減少・高齢社会の進展と労働市場」, 清家篤編著『高齢者の働き方』第2章, ミネルヴァ書房。
- 藤本真, 2011, 「60歳以降の勤続をめぐる実態——企業による継続雇用の取組みと高齢労働者の意識」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.616, 74-85。
- 萩原牧子, 2009, 「インターネットモニター調査はどのように偏っているのか」, 『Works Review』Vol.4, 6-19。
- 本田則恵, 2006, 「インターネット調査・モニター調査の特質」, 『日本労働研究雑誌』No.551, 32-41。
- 厚生労働省, 2009, 『平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況』—2011, 『平成23年「高年齢者の雇用状況」集計結果』—2012, 『第6回中高年齢者縦断調査』, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/29-6.html>。
- 2012, 「労働政策審議会, 継続雇用者を限定する仕組みの廃止などの方針を了承」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000023f0k.html>
- 長松奈美江, 2006, 「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」, 『社会学評論』57(3), 476-492。
- 日本経済新聞, 2012, 2月23日朝刊。
- OECD編著・濱口桂一郎訳, 2006, 『世界の高齢化と雇用政策』, 明石書店。
- 清家篤, 2005, 「高齢者の就業機会としての自営業の可能性」, 『LRL』No.4, 27-30。
- 一, 2009, 「『高齢者の働きかた』のまとめ」, 清家篤編著『高齢者の働きかた』終章, ミネルヴァ書房。
- 総務省, 『平成19年度就業構造基本調査』。
- 2011, 『情報通信白書』。
- 2012, 『長期時系列表3 (2) 年齢階級(5歳階級)別労働力人口及び労働力人口比率 — 全国』, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- 続木文彦, 2002, 「中高年齢者の就業確保手段の一つとして自営の推進を」日本総合研究所『Japan research review』12(3), 89-115。
- ワークス研究所, 2011, 『成熟期のパラダイムシフト—2020年の「働く」を展望する』。
- 2011, 「40代~70代の就業に関する調査報告書」。
- 山田篤裕・杉澤秀博, 2010, 「就業と退職」大内尉義・秋山弘子編集代表『新老年学 第3版』第2章5, 1697-1730。