

〔論文〕

# 高齢者の就業・雇用に影響を与える要因と 雇用ミスマッチ

－ 高齢者就業に関する先行研究の整理 －

杉田 由佳理      森田 学      中川 孝子      岩船 彰

## 抄録

日本では、少子高齢化と平均寿命の伸長を背景に、これまでより長く働くことが求められている。しかし、本当に65歳以降も働き続けるのだろうか。社会保障制度の変化や本人の健康状態はどのような影響を与えているのであろうか。こうした疑問を発端に、先行研究で報告されているこれまでの知見の整理を試みた。整理の結果、就業・雇用に左右する要因を、働く側の視点から、①経済状況（収入・所得）、②健康状態（身体的・精神的）、③充足感（社会的）、④家庭の事情（介護）に集約することができた。また、施策の変更により雇用側の行動に影響が生じることが分かった。更に、若年層よりも雇用ミスマッチが生じる可能性が高い高齢者に関しては、データの収集・蓄積を進め、働く側と雇用側のニーズが一致しない要因を分析する必要性が高いことも示された。

Key Word：高齢者就業、健康、年金、生きがい、雇用ミスマッチ

## I. はじめに

### 1. 高齢化とそれに伴う問題

世界で最も速いスピードで進んでいる日本の高齢化率は、現在、27.2%<sup>1)</sup>となっている。日本の高齢化率は1970年では7%だったが、24年後の1994年には14%を超え、その13年後の2007年には21%となった。高齢化率が7%から14%に至る年数は「倍加年数」と呼ばれ高齢化のスピードを表す指標となっているが、フランスの126年、スウェーデンの85年と比較してみると日本の24年は遙かに短く、高齢化の進展がいかに急速だったかが分かる。なお、アジア各国、特に韓国、シンガポール、中国では、今後、日本と同様に急速に高齢化が進むことが予想され、先行する日本に対する注目度は高くなっている<sup>2)</sup>。

日本の急激な高齢化率上昇の背景には、平均寿命の伸長による「長寿化」と、出生率の低下による「少子化」がある。高齢人口の増加と若年人口の減少による人口構造の変化は、社会保障の問題から個人の生活設計まで、社会と生活を取り巻くあらゆる領域で様々な問題を生じさせている。なかでも社会保障制度の問題は人口

1) 総務省統計局「人口推計（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成28年8月1日現在確定値）」

2) 国立社会保障・人口問題研究所2014「主要国の65歳以上人口割合別到達年次とその倍加年数」  
<http://www.ipss.go.jp/> 2016/09/12閲覧

構造の変化と密接に関係しており、2000年代に入ってから、公的年金制度、医療保険制度、介護保険制度の制度改革が進められた。しかし、少子高齢化は給付の増加と収入の減少という状況を生み出しており、財源の問題から社会保障制度の持続可能性が危惧されている。

## 2. 生涯現役社会への取り組み

少子化による若年人口の減少は労働力人口の減少につながり、経済規模の縮小や社会保障費の財源不足をもたらす可能性がある。これらの問題に対しては、厚生労働省が高齢者の就業を促進し労働力率を高めようという施策を示している<sup>3)</sup>。具体的には、高齢者の雇用促進、能力開発支援、再就職支援、シルバー人材センターの機能強化などであり、高齢でも働きたい人が働ける社会、年齢に関わらず活躍できる「生涯現役社会」の構築を目指している。

実際に、団塊の世代を対象とした調査<sup>4)</sup>では、50%以上が65歳以降も働きたいと答えている。団塊の世代は、戦後の第1次ベビーブーム世代である。その数の多さから超高齢社会の変革を牽引した年代とされており<sup>5)</sup>、この年代の「高齢になっても働き続けたい」との就業意欲は、生涯現役社会の実現に向けた強みとなっている。労働政策研究所による調査<sup>6)</sup>では、

高齢者の半数が就業理由として、「生きがい」、「社会参加のため」、「健康にいいから」を挙げており、生きがい就業には介護予防効果が期待できるとの報告<sup>7)</sup>もある。

## 3. 高齢者の変化

団塊の世代が定年退職を迎えるようになると、シルバー、シニアといった高齢者の呼称に「アクティブシニア」が加わった。日本アクティブシニア協会<sup>8)</sup>では、高齢者に対するマイナスイメージを払拭する意味で、65歳から74歳のいわゆる前期高齢者をアクティブシニアと位置づけている。総務省の情報通信白書<sup>9)</sup>のなかにも、「65歳以上の高齢者を身体機能や認知機能が低下するといった既成概念で括ることは適切ではなく、活力あるアクティブシニアの存在を念頭に置き健康寿命の延伸を図ることが重要である」という一文がある。

高齢者をアクティブと表現することから窺い知ることができるが、日本の高齢者の健康状態は変化している。平均寿命は80歳を超え、身体機能は20年前より11歳若返っているとの研究成果<sup>10)</sup>もある。死亡原因は、がん、脳卒中、高血圧といった慢性疾患が中心となった<sup>11)</sup>。こうした慢性疾患は完全な治癒は期待できず、治療効果の指標としては、医学的な指標よりも日常

3) 厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書

4) 内閣府「平成24年度 団塊の世代の意識に関する調査結果」

5) 経済企画庁「平成10年12月国民生活白書」人口構成の変化の消費、流行への影響－牽引力となった「団塊の世代」

6) 労働政策研究・研修機構 平成22年「高齢者等の継続雇用等、就業実態に関する調査」結果  
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20100705.pdf> 2016/05/30閲覧

7) シルバー人材センター、ダイヤ高齢社会研究財団「生きがい就業の介護予防に関する共同研究」  
<http://dia.or.jp/shrc> 2016/09/12閲覧

8) 一般社団法人日本アクティブシニア協会 <http://www.nihon-asa.org/> 2017/3/16閲覧

9) 総務省「平成25年版 情報通信白書 変わる高齢者－アクティブシニアの出現－」  
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/> 2017/3/16閲覧

10) 鈴木隆雄他「日本人高齢者における身体機能の縦断的・横断的变化に関する研究」健康の指標、2006、53 (4)、pp1-10

11) 井村裕夫『健康長寿のための医学』岩波新書、2016、pp124-136

生活機能や主観的健康感などが重視される。高齢者が働く上で必要なことは第一に健康であることだが、健康の捉え方として今後は、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」として定義される「健康寿命」の概念が注目されるようになると考えられる。

健康以外に、高齢者の就業に影響を及ぼす要因としては年金が挙げられる。2004年の年金制度改正により、年金支給の開始が段階的に60歳から65歳へと引き上げられた。それに伴う高齢者雇用安定法の改正により、2013年より希望者全員の65歳までの雇用が義務化されている。

年金に代表される就業以外の所得は、就業意欲を引き下げるとの研究結果<sup>12)</sup>がある一方で、現在も日本の高齢者の就業意欲は他国と比べて高い水準を維持している<sup>13)</sup>。こうした結果を鑑みると、定年後、就業に賃金以外のものとして、生きがいや社会参加を求める高齢者が増えると予想される。このような高齢者を如何に労働力として取り込むかが、労働力人口の確保に向けた課題と言える。

## II. 先行研究レビュー

### 1. 目的と方法

今後は、高齢となっても働き続けることが当たり前とされる時代になると推察されるが、本当に65歳以降も働き続けることが出来るのだろうか。年金に代表される社会保障制度の変化や定年延長義務化、本人の健康状態は、高齢者の就業意欲にどのような影響を与えているのであろうか。こうした疑問を背景に、高齢者の就業・雇用に影響を与える要因を見定め、高齢者と企業とのマッチングを進めるために必要な支

援について考察することを目的に、先行研究で報告されているこれまでの知見の整理を試みる。

レビューは、先行研究を企業側の視点に立つものと就業者側の視点に立つもの、労働市場等のマッチング機能に着目したものに分けることから始めた。次に、就業・雇用に影響を与える要因ごとにグループ化し、グループ毎に研究成果の集約を試みた。最後に、整理した先行研究の成果を鑑みながら、高齢者の就業支援における課題を検討した。

### 2. 先行研究の収集

高齢者就業に関する研究は、健康科学、公衆衛生学、産業衛生学、社会学、心理学、経済学など様々な分野で行われている。そのため文献の収集にあたっては、医中誌 Web（医学中央雑誌）、CiNii（国立情報学研究所学術情報）、JILPT（労働政策研究・研修機構）、リクルートワークス研究、ニッセイ基礎研究所のデータベースを使用して複数の分野をカバーするとともに、企業や自治体の調査研究論文も加えた。検索キーワードは「高齢者」「就業」「意欲」「健康」とし、計154件を収集した。

### 3. 対象文献の抽出

収集した154件の中に含まれていた5件のサーベイ論文を手がかりに、分類・整理の対象論文を決定した。5件のサーベイ論文のうち川口<sup>14)</sup>と藤原<sup>15)</sup>は、日本よりも先に高齢者の就業問題に取り組んだアメリカの先行研究を対象にしている。川口は、年齢差別禁止法が労働市場に与えた影響に、藤原は、ボランティア

12) 清家篤、山田篤篋裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004、pp97-104

13) 清家篤『雇用再生』NHK 出版、2013、pp10-14

14) 川口大司「年齢差別禁止法が米国労働市場に与えた影響－米国の実証研究のサーベイ」日本労働研究雑誌、2003、45（12）

15) 藤原佳典、杉原陽子、新聞省二「ボランティア活動が高齢者の心身の健康に及ぼす影響 地域保健福祉における高齢者ボランティアの意義」日本公衛誌、2005、52（4）

活動への参加が健康に及ぼす効果に、それぞれ焦点を当てサーベイをおこなっている。

荏<sup>16)</sup> は、国内外の先行研究のサーベイから、高齢者の社会参加の定義や内容、規定要因などを明らかにしている。南ら<sup>17) 18)</sup> は、高齢者の健康維持と労働力としての高齢者の活用 の両立について先行研究から示唆を得ようとしている。

以上の5件のサーベイ論文で取り上げている研究論文と、データベースから収集した研究論文を照らし合わせながら、対象論文の抽出をおこなった。その際、海外の論文は除外した。海外では日本より早い時期から高齢者就業に関する研究が実施されており、政策評価の方法や分析手法を知る上で参考となる。しかし、日本と海外では制度や文化に違いがあるため、高齢者の就業に対する意識も違うことが考えられる。今回の調査は、日本の高齢者の就業支援のあり方の検討につなげるものであるため、海外の論文は外し28件（資料1）を対象とした。

### Ⅲ. 先行研究の分類

#### 1. 大分類

先行研究を時系列で概観すると、1990年代以降の労働市場において、バブル後の不況による労働需要の変化と少子化などによる労働供給の減少という二つの背景<sup>19)</sup> による構造変化が確認できた。松浦<sup>20)</sup> は、「労働需要と労働供給は、景気や人口構造の他に IT による技術進歩での人員削減など、様々な要因によって互いに影響を与え合う大きな側面である」と述べている。このように、労働需要と労働供給がお互い

に影響を与え合って高齢者の就業を決定しているとの見方を参考に、高齢者就業に関する先行研究を大きく三つに分けた。一つ目は労働供給側からの研究で、二つ目は労働需要側からの研究、三つ目は労働市場における需要と供給のニーズのマッチングに関する研究である。

働く側のニーズ等を扱った研究22件は、労働供給側からの研究ということで、『就業・就労サイド』に分類した。政策の高齢者雇用への影響等、高齢者の雇用における企業側の要因に着目した研究4件は、労働需要側からの研究ということで、『雇用サイド』に分類し、就業・就労を求める高齢者と企業の人材ニーズとのマッチングに着目した研究は『マッチング』の分野に分類した。ただし、『マッチング』分野の研究は、労働市場全体や新規学卒労働市場を対象としたものは見られたが、高齢者を対象としたものはほとんど見受けられず2件のみとなった。

#### 2. 影響要因の類型化による小分類

高齢者の就業に影響を与える、または就業に影響を受ける要素に着目し、先に三つに分類した研究を、更に六つのグループに分類した（図1）。『就業・就労サイド』については、年金や所得と就業との関係に着目した【経済状況（収入・所得）】と、働くことと健康との関わりを見た【健康状態（身体的・精神的）】、社会参加と満足感との関係に着目した【充足感（社会的）】、要介護者の存在に特化した【家庭の事情（介護）】の四つのグループに分けた。『雇用サイド』と『マッチング』については、高齢者

16) 荏海燕「高齢者の社会参加に関する文献レビュー」東洋大学大学院紀要、2012、49

17) 南潮、藤原佳典「高齢者就労に関する先行研究 その1高齢者の就労が健康に与える影響」公衆衛生、2015、79（8）

18) 南潮、藤原佳典「高齢者就労に関する先行研究 その2高齢者就労支援のあり方の検討」公衆衛生、2015、79（9）

19) 猪木武徳、大竹文雄『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、2001、pp354-367

20) 松浦司『高齢社会の労働市場分析』中央大学出版部、2014、pp43-64

雇用施策の要因に着目した【雇用施策】と、定年後の再就職に着目した【再就職】の二つのグループに分けた。

#### IV. 分類の結果

##### 1. 経済状況を要因とした研究の特徴

高齢者の就業に影響を与える、または就業状況から影響を受ける要因として、経済状況を取

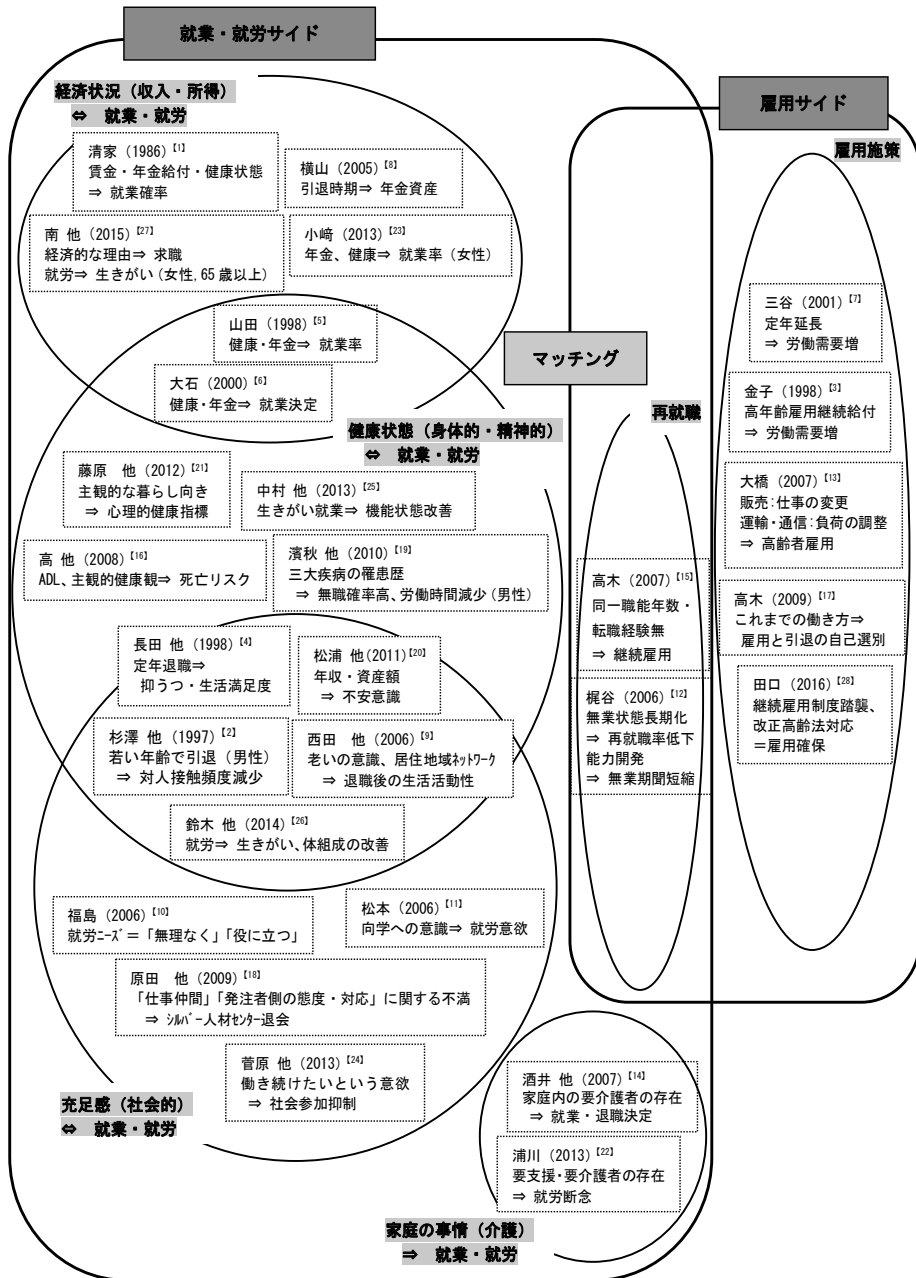


図1 高齢者就業に関する先行研究の分類



り上げた研究では、就業意欲と賃金、年金、資産などとの関係性を明らかにしている。この分野で代表的な研究者である清家<sup>[1]</sup>は、賃金や年金給付が労働供給に与える影響を定量的に明らかにしている。分析に際しては、公的年金給付が高齢者の労働供給を減らすことを鑑み、同時点の年金受給状況と就業状況のデータが得られる『高齢者就業等実態調査』を用い、賃金が高いほど就業確率は高まること、年金給付が就業確率を押し上げる効果を持つことを明らかにしている。また、年金給付の労働供給に与える影響を時系列に沿って吟味しており、年金給付がどれだけ就業確率を押し下げのかわを示すパラメータ（弾性値）が安定的であることから、年金給付額の変化が高齢者の労働供給をどの程度変化させるかについて予測は可能だとしている。

なお、年金を貰わずに働いている高齢者には、給付額がゼロのため働く場合と、表1の通り、働いて勤労収入を得た結果、給付額が減額されゼロとなっている場合の2つのケースが存在する。勤労収入を得るほど給付額が減額されるため、給付額は勤労収入額と独立ではなくなる。その結果、厚生年金の給付額を説明変数とすると、年金額が労働供給を減少させる効果を過大に推計することになる。これが、いわゆる「同時決定バイアス」と呼ばれるものであるが、これに対しては、年金給付額ではなく、就業選択に影響を受けない年金受給資格を説明変数とすることでバイアスを回避できることが論文中に示されている。

この他、山田<sup>[5]</sup>では職種別の推定が試みら

れており、年金受給額増加の影響は一般雇用に比べ自営業の方が小さく、年金受給額の増加は一般雇用をより抑制するとの結果を得ている。小崎<sup>[23]</sup>は、借入金がある人ほど就業確率を高めていることを示し、個人資産が退職の重要な要素であることを報告している。ただし、小崎の推計結果は、バイアスの問題を考慮していない点には留意が必要である。

南ら<sup>[27]</sup>は、2012年に新設された高齢者向け就労支援施設の利用者を対象に縦断調査をおこなっている。調査では、求職理由としては、経済的理由を挙げる割合が高いこと、65歳以上では「健康のため」との回答が、女性では「社会貢献・社会とのつながり」との回答が高いとの結果が得られている。

## 2. 健康状態を要因とした研究の特徴

健康と就業に関する研究は、就業者の健康と労働生産性の関係について検証したものや、健康と労働参加の関係、所得格差と健康の関係などに着目したものなど多様性に富んでおり、また、そこで用いられる健康指標も様々である。ここでは、それらの健康指標を表2の通り、主観的なものと客観的なもの、身体的なものと精神的なものに分類している。

主観的な健康感については、生命予後との有意な関連性が検証<sup>[21]</sup>されており、性、年齢、既往歴、学歴、収入、主観的幸福感などの多くの要因の影響をコントロールした上でも死亡率に影響を与えることが明らかとなっている。日本では杉澤ら<sup>[22] 23)</sup>が、主観的健康感と日常生活活動能力の関連を明らかにしている。

21) 三徳和子、高橋俊彦、星旦二「主観的健康感と死亡率の関連に関するレビュー」川崎医療福祉学会誌、2006、16 (1)、pp1-10

22) 杉澤秀博他「高齢者における健康自己評価に関する研究：質的・統計的解説に基づいて」社会老年学、1993、38

23) 杉澤秀博、Jersey L「高齢者における健康度自己評価と日常生活動作能力の予後との関係」社会老年学、1994、39

表1 給与月額と年金支給額の関係

	給与＋年金≦28万円	28万円<給与＋年金≦46万円	46万円<給与＋年金
60歳～64歳	全額支給	28万円を超える額の1/2が支給停止	46万円を超える額が支給停止
65歳以上	全額支給	全額支給	46万円を超える額の1/2が支給停止

※「28万円」と「46万円」については賃金や物価の変更に応じて毎年見直される  
日本年金機構「2014年 在職高齢年金の支給停止基準額」より作成

表2 先行研究の健康指標

	身体的	精神的
主観的	・普段の健康状態(元気～病気) ・健康度自己評価(とても健康～健康でない)	
	・肉体的な就業可能性(働ける、働けない)	・将来への不安(防犯、災害、経済、交遊、健康に おおいに不安～不安はない)
客観的 (他者と 比較可能)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平均余命 ・三大疾病の罹患率 ・両親の罹患率</li> <li>・治療中の疾病の有無</li> <li>・BMI ・骨密度 ・血管年齢</li> <li>・体脂肪量 ・四肢骨格筋量</li> <li>・生活機能(老研式活動能力指標)</li> <li>・身体活動量計による活動時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神健康調査(GHQ30・12項目 4段階)</li> <li>・高齢者抑うつ状態(GDS15項目 はい・いいえ)</li> <li>・自己評価式抑うつ尺度(CES-D 短縮版 11項目)</li> <li>・McDowellとNewellの対人接触頻度(友人や 親せきと週に何回会ったり出かけたりするか等)</li> </ul>

しかし、主観的な健康感、回答者が楽観的か悲観的かによって評価が異なる可能性もあり、個人間での比較には注意が必要である。また、就業したくないが故に不健康であると回答する可能性も考慮しなくてはならない。したがって、主観的な健康感を分析に用いる場合は、その「内生性」への対処が重要となる。

先行研究では、BMIや罹患率といった客観的な指標を交えて使うなどの工夫をして、この問題への対処を試みている。また、大石<sup>[6]</sup>では、自己評価の健康状態を表す変数と観察不能な真の健康状態を表す変数の関係式を定義することで、真の健康状態を内生変数とした同時方程式モデルを構築し、健康と就業の同時決定バイアスを考慮した推定をおこなっている。分析では、年齢が上昇するほど健康と就業の同時決

定バイアスが大きくなることが示されている。

一方で、身体的側面と精神的側面に分けて健康を考える場合は、客観的指標が適当である。客観的な健康指標としては、死亡率、罹患率、有病率などがこれまで活用されており、濱秋ら<sup>[19]</sup>は、三大疾病の罹患率が、高齢者の無職率と労働時間に与える効果を推定している。ただし、健康が就業状態や労働時間の長さから影響を受ける場合、客観的な指標を用いても「内生性」の問題を回避できないことから、推定では、両親の既往歴等を操作変数として用いバイアスに対処している。分析からは、男性では、健康状態の悪化が無職となる確率の上昇、労働時間の減少を生じさせるとの結果を得ている。また、鈴木ら<sup>[26]</sup>は、就労の前後での身体活動量・体組成・血管内皮機能を測定し、短期間で

あっても就労によって身体活動量が増加し、その結果、体脂肪量が減少することを明らかにした。

客観的指標は、他者との比較が可能で、また、改善か悪化かの評価をし易いが、高齢になると、どこも具合が悪くないといった状態は稀で、複数の疾患を抱えている高齢者も少なくない。そのため最近では、日常生活への影響という視点が求められるようになってきている。先行研究では、ADL（日常生活活動能力）、認知機能、抑うつ状態などの指標が用いられている。

高ら<sup>[16]</sup>は、男女とも、就労高齢者に比べ無就労高齢者で累積生存率が有意に低下すること、無就労高齢群の生存はADLの低下と有意に関連していることを明らかにしている。中村<sup>[25]</sup>は、老研式活動指標を用いて生活機能を評価しており、介護予防を期待する場合は多すぎず少なすぎない就業が必要だとしている。

### 3. 充足感を要因とした研究の特徴

充足感と就業に関する研究には、社会参加活動と充足感の関係、働き方と満足度との関係、就業への意識や価値観を明らかにしているもの等がある。

西田<sup>[9]</sup>の研究では、自治体退職者という集団においては、高齢者の就業に最も影響を与えるのは健康度であるとの知見は部分的にしか支持されず、経済的な必要性というよりも社会貢献活動として就労を選択しているとの結果が得られている。菅原ら<sup>[24]</sup>も、「ある年齢に達したら収入を伴う仕事は辞めるほうがよい」という考えの人や、働くことに「人とのかわり」を求めている人ほど社会参加率が高いとの結果を得ている。

この他、福島<sup>[10]</sup>では、23名へのインタビューから、就労ニーズを【無理なく働きたい】【誰

かのために役に立ちたい】【満足できる人間関係を得たい】【お小遣い稼ぎをしたい】の4つに集約し、その中でも、「無理なく」と「役に立つ」が就労ニーズの必須要件だと述べている。また、「役に立つ」は「顧客のため」、「社会のため」、「仲間のため」、「若い人のため」の4要素から構成されるとしている。松本<sup>[11]</sup>も類似の研究をしており、生活意識を【交際活発】【自己啓発】【社会貢献】【家庭志向】の4つの因子に集約し、就労意欲との関係を見ている。分析からは、生涯学び続けたいという【自己啓発】因子が就業意欲に有意に影響を与えるとの結果を得ている。

### 4. 家庭の事情を要因とした研究の特徴

酒井<sup>[14]</sup>は、介護を必要とする家族の存在が就業の影響要因と規定し、正規雇用と非正規雇用、自営業やパートといった就業形態別にその影響を検証している。その結果、家庭内要介護者の存在が、特定の就業状態への就業決定に影響を及ぼすことが明らかになっている。女性について見ると、介護は非正規雇用の就業・退職決定に影響を与えていた。ただし、介護は介護をする者の健康状態とも深く関わっていることから、独立と見なしている本人の健康と介護との関係については、検討する必要があると述べている。その他、介護負担の程度や介護負担による労働時間の短縮など、データ分析の制約となる質問上の課題も指摘している。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査<sup>24)</sup>においても、女性の転職理由で最も多かったのが「家庭の事情（介護等）」である。この中には、介護だけではなく家事や孫の世話といった理由も含まれていると考えられるが、第2位の「職場の人間関係が好ましくなかった」の3倍近くにも達している。この調査は、酒井<sup>[14]</sup>がデー

24) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中高年齢者の転職・再就職調査」2015年  
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20100705.pdf> 2016/05/30閲覧



タとして使用したニッセイ基礎研究所の調査から10年後に実施されたものだが、介護が女性の就業に及ぼす影響が大きいという点では一致している。なお、浦川<sup>[22]</sup>でも、就業を実際に決定する上で、自身や家族の健康が重要な要素となっていること、非勤労所得が就業の意思決定と負の相関があることが明らかにされている。

## 5. 雇用サイドからの研究の特徴

高齢者の就業を雇用サイドから捉えた研究の多くは、1994年の年金法改正による年金支給開始年齢の60歳から65歳への段階的引き上げ、2004年と2013年の高齢者雇用安定法の改正による65歳までの雇用継続義務といった、高齢者雇用政策の変更が企業行動に与えた影響について分析している。

金子<sup>[13]</sup>では、高齢者雇用継続給付金が企業の労働需要に与える影響が分析されており、高齢者雇用継続給付制度は、年配者に支払う賃金の引き下げを可能とするため、高齢者に対する労働需要を増加させる効果があると指摘している。

三谷<sup>[17]</sup>の60歳に定年が引き上げられた際の分析によれば、高齢者雇用政策として定年延長はもっとも効果があるが、代替性のある60代前半の雇用を減少させる傾向があることが指摘されている。

大橋<sup>[13]</sup>は、企業間の高齢者雇用比率の違いに着目し、そうした影響の背後にある要因を職種別に分析している。分析結果を見ると、生産・労務では能力低下と設備の未整備が、販売では身体調整能力が、またサービスでは業態不適と人件費の割高感が、さらに運輸・通信では肉体的な衰えが高齢者の雇用に影響すると述べている。また、高齢者雇用のための措置については、生産・労務では仕事の負荷の調整と仕事内容の変更の両方が、販売では仕事内容の変更が、運輸・通信では仕事の負荷の調整が有効としている。

田口<sup>[28]</sup>は、高齢者雇用安定法施行後の企業の高齢者雇用施策の特質について、事例分析をおこなっている。事例対象となった企業では、高齢社員は現役時代と同じ働き方で同じ仕事に従事しており、高齢社員の「質的」な戦力化が図られているとしている。一方、継続雇用後の賃金低下に対する労働意欲の低下問題は解決しないまとも述べられている。

この他、原田ら<sup>[18]</sup>の研究では、高齢者の起業やNPO等といった形での働き方が登場してきたことと、1990年代以降の雇用政策の変化により、社会参加というよりも生計維持のために仕事をする層が増えてきたことを挙げ、シルバー人材センターで斡旋される短時間の簡単な軽作業業務が時代にそぐわなくなっているとの指摘がなされている。

## 6. マッチング分野の研究の特徴

就業・就労を求める高齢者の就業条件と、企業の人材ニーズとのマッチングに着目した研究分野である。

高木<sup>[15]</sup>は、定年前後で他社に転職、もしくは出向・転籍を通じて他社に移動した人々を対象に、継続雇用を実現した者と実現できなかった者の違いを、ロジスティック回帰分析を用いて明らかにしている。分析では、「同一職能内年数」と雇用継続の成功に強い正の相関があることが示されており、「同一職能内で長期の経験蓄積をおこなう」ことが、他社への転職による雇用継続の実現に影響を与えると指摘している。一方、「転職経験」については、移動による雇用継続の成功と負の関係にあることが示された。

梶谷<sup>[12]</sup>は、『定年到達者等の就業と生活実態に関する調査』（1997年）の個票データを用いて、定年退職後も就業を考えている高齢者の無業状態からの退出確率を分析している。分析の結果、無業状態の長期化に伴い再就職率が低下すること、能力開発により無業期間が短縮さ

れること、年金額は無業期間に影響を与えないことが明らかにされている。

マッチングに着目した研究では、職を求める高齢者が就業できたのか、できなかったのか、どのような人が就職でき、どのような人が職に就けなかったのかなどを分析するため、パネルデータ分析を用いることが望ましい。パネルデータは、クロスセクションデータや時系列データに比べ次元がひとつ高く、それだけ情報を豊富に含んでいる。その結果、観察されない異質性の制御、個票レベルでの変化の把握、より精緻な計量分析が可能になる。特に、高齢者は、年齢が高まるほど肉体的な面からみた就業可能性に個人差が出るとともに、就業形態・勤務形態の希望や就業理由も多様化するため、計量分析にあたっては異質性のコントロールが重

要となる。このため、パネルデータの収集・蓄積が望まれるところとなっている。

## 7. マッチング分野の研究に必要なデータと分析の視点

先行研究では、厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』や『高齢者就業等実態調査』、アンケート調査結果、人事データ等を分析に用いている。そこで用いられているデータでは、高齢者を働いているか・働いていないかで区分しているが、就業に対する意識に焦点を当てると、働いていない群は、働く意思があるものと働く意思がないものに分けられ、働く意思がある群は、さらに働く必要があるものと働く必要がないものに分けられる。つまり、就業の有無と就業への意識により、使用データは図2のように

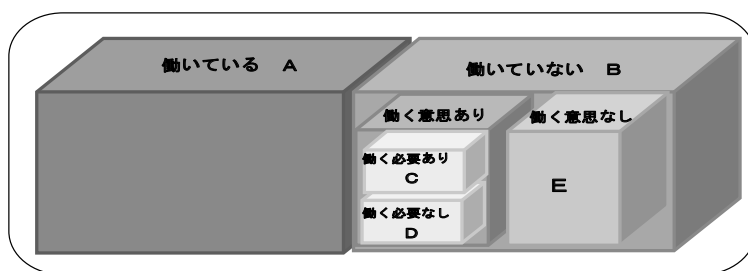


図2 高齢者就業に関する研究に用いるデータの特性

分類することができる。

表3に、調査対象とした28件の先行研究の使用データと分析の視点について示しているが、先行研究のほとんどは「働いている：A」か「働いていない：B」で高齢者を区分し、賃金や年金、健康の就業・就労への影響を分析している。しかし、マッチング分野の研究の実施にあたっては、就業・就労状態の変化、すなわちAからA・B、もしくはBからA・Bへの変化を観察できなければならない。例えば、継続雇用の実現に焦点を当てるのであれば「働いている：A」から「働いている：A」か「働いてい

ない：B」への変化を、退職後の再就職に焦点を当てるのであれば「働いていない：B」から「働いている：A」か「働いていない：B」への変化を観察できなければならない。また、Bの中には働く意思のない人や、ボランティアなど賃金が発生しないかたちで働きたい人も含まれているため、目的によっては、B区分ではなくC・D区分に含まれる対象者、あるいはC区分に含まれる対象者に絞った分析が必要となる。

## V. 考察

先行研究を分類・整理したことで、高齢者の

表3 先行研究のデータ分析

分類	著者	使用データ	データ分析の視点
経済状況	清家 <sup>11)</sup>	労働省調査「高齢者就業等実態調査」	AとBの比較から年金給付の労働供給に与える影響を考察
	横山 <sup>81)</sup>	厚生労働省「賃金基本構造調査」	Aを用いて、引退時期と年金資産との関係を考察
	小崎 <sup>231)</sup>	厚生労働省「国民生活基礎調査」	AとBを用いて、高齢女性就業・非就業、正規・非正規の決定要因を考察
	南他 <sup>271)</sup>	東京都就労支援施設利用者へのアンケート	C・Dから、求職者の特徴とその利用実態を検証
経済状況 健康状態	山田 <sup>51)</sup>	労働政策研究所・研修機構「高齢者就業実態調査報告書」	AとBを用いて、健康が高齢者の就業行動に与える影響を分析
	大石 <sup>61)</sup>	労働省調査「高齢者就業等実態調査」	AとBを用い、複数の健康指標を用いて健康の内生性を考慮したモデルを推定
健康状態	高他 <sup>161)</sup>	関東地域アンケート回答者の追跡調査	AとBを用いて、就労状態別にみた生命予後との関連要因の探索
	濱秋他 <sup>191)</sup>	中央調査社「健康と引退に関する調査」	AとBを用いて、中高齢者の健康状態と労働参加との関連性を実証的に考察
	藤原他 <sup>211)</sup>	埼玉県和光市「シニア世代の安心・安全な暮らしに関する調査」	AとBを用いて、経済状況と主観的な暮らし向きでみた場合の心理的健康との関連を比較検討
	中村他 <sup>251)</sup>	都内シルバー人材センター会員調査	AとBを用い、生きがい就業の介護予防効果を分析
健康状態 充足感	杉澤他 <sup>21)</sup>	東京都総合老人研究所「高齢者の健康と生活に関する縦断的・比較文化的調査」	AからA・Bへの変化から、引退が精神的・社会的健康に及ぼす影響を考察
	長田他 <sup>41)</sup>	東京都総合老人研究所調査結果	AからA・Bへの変化から、定年退職が抑うつ状態と生活満足度に及ぼす影響を分析
	西田他 <sup>91)</sup>	近畿地方自治体退職者へのアンケート	地方自治体の定年退職者に焦点をあて、その健康状態、活動性、ネットワーク等の関連を検討
	松浦 <sup>201)</sup>	ニッセイ基礎研究所「暮らしと生活設計に関する調査」	AからA・Bへの変化を用いて、60歳前後の男性の現役時代、引退過程、引退後の不安意識をパネルデータによって分析
	鈴木他 <sup>261)</sup>	千葉県柏市臨時軽作業者の健康調査	BからAへの変化から、就労による身体活動量の変化と心身への影響を調査
充足感	福島 <sup>101)</sup>	13社23名へのインタビュー	Aの高齢者へのインタビュー調査から高齢者の就労ニーズ分析を実施
	松本 <sup>111)</sup>	リクルートワークス研究所「就業意識調査」	AとBを用いて、就労意欲と(経済状況・健康以外の)生活意識との関連性について考察
	原田他 <sup>181)</sup>	桜美林大学「シルバー人材センターでの意識調査」	AとBを用いて、シルバー人材センターからの退会要因を分析
	菅原他 <sup>241)</sup>	千葉県柏市のアンケート調査結果	AとBを用いて、中高年者の就業や高齢期就業に対する意識が社会参加に与える影響を検討
家庭の事情	酒井 <sup>141)</sup>	ニッセイ基礎研究所「暮らしと生活設計に関する調査」	AとBを用いて、家庭内の要介護者の存在が就業・退職決定に及ぼす影響を分析
	浦川 <sup>221)</sup>	高齢・障害者雇用支援機構「定年到達者等の仕事と生活に関する調査」	AとBを用いて、高齢者の希望する就業形態と実際の就業形態との格差の要因について考察
雇用施策	金子 <sup>31)</sup>	労働省「賃金構造基本統計調査」	Aを用いて、継続給付金や事業所との高齢者雇用措置引退率にどのように影響するかを分析
	三谷 <sup>71)</sup>	労働省「高齢者就業実態調査」	Aを用いて、定年延長や継続雇用の促進策が企業の高齢者需要にどのように影響したかを分析
	大橋 <sup>131)</sup>	労働省「高齢者就業実態調査」	Aを用いて、各事業所の高齢者比率の差を決定する要因を分析
	高木 <sup>171)</sup>	労働政策研究所・研修機構「団塊の世代の就業と生活に関する意識調査」	Aを用いて、雇用継続の実現可能性ありと、困難との人的資源としての特性を比較検討
	田口 <sup>281)</sup>	大手企業3社の人事管理方法	Aを用いて、継続雇用制度を導入している企業の高齢者雇用施策の特質を考察
再就職	梶谷 <sup>121)</sup>	高齢者雇用開発協会「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査」	BからA・Bへの変化から、自己啓発や職業訓練等の能力開発が再就職率に与える影響を分析
	高木 <sup>151)</sup>	A社人事データ	AからA・Bへの変化から、転職による雇用継続成功者のキャリア特性を考察

就業に影響を与える要因が明確となった。「経済状況」と労働供給に関わる研究について見ると、高齢者就業に関する共同研究を長年続けている清家・山田<sup>25)</sup>は、「年齢」、「健康状態に問題あり」、「厚生年金受給資格あり」、「定年退職経験あり」が、あらゆるケースで統計的に有意であり、その影響の程度は異時点で見ても安定であったと述べている。政策提言にも取り組み、年金支給開始年齢の引き上げや定年退職制度の就業への影響について吟味している。

「健康」と労働供給に関わる研究は、健康保持・増進の要因としての就業・就労、労働による健康障害と健康管理のあり方など、健康科学や公衆衛生学などの分野でもおこなわれている。それらの分野では、死亡率や有病率、罹患率などが健康指標として用いられてきた。しかし、死亡率や有病率など地域単位の健康指標で評価すると、高齢者の多くは不健康とみなされてしまう。そこで、身体の諸機能を客観的に測定できるBMIや骨密度、ADL評価など、個人単位でも比較可能な指標が健康指標として用いられるようになっていく。精神的健康についても、対人接触頻度やGDS（高齢者うつ尺度）なども指標で評価されている。

高齢者の就業に影響を与える要因としては他に「家庭の事情」があり、介護が女性の就業に及ぼす影響の検証がおこなわれている。ただし、「家庭の事情」を要因とした場合、女性が退職や転職の理由を問われた際に、他の理由があったとしても家庭の事情と答える可能性があるため、留意が必要である。この問題を回避するためには、要介護認定の調査項目や介護サービスの利用状況、勤務先の介護休業制度の有無など客観的な指標を用いることが必要と考えられる。

「充足感」に関する研究では、60歳で定年を

迎える年金生活に入るというのが一般的であった1900年代までは、退職後の精神的健康や生活満足度といった高齢者個人に関する問題が主なテーマであった。しかし、平均寿命の伸長、人口構造の高齢化が進むにつれ、高齢者の就業・就労には、社会的孤立や孤独死の防止、高齢者の居場所・活躍場所の創出といった期待や、地域社会の担い手といった役割も加わってきている。そして、充足感に関する研究も、就業・就労に対する価値観や欲求、動機や社会的役割との関係などに着目した研究が増えてきている。地域社会における高齢者の役割が増していることを鑑みると、今後、この分野の研究は増えていくと考えられる。また、充足感は、人の感情や価値観などの内的な世界に関わるものであるが、これを観察できるものにする質的研究（帰納的研究）が増えていくことが予測される。

高齢者の就業を「雇用サイド」から見た研究は少ない。その理由のひとつとして、調査に利用可能な統計資料が少なかったことが挙げられる。国勢調査に、高齢者を対象とした調査項目が導入されたのは1995年<sup>26)</sup>の調査からである。また、企業や事業所が、内部の情報を外に出したがることも影響していると考えられる。その結果、就業・就労サイドの研究が先行し、雇用サイドからの研究は後追いになったのではないだろうか。しかし、「雇用サイドからの研究」や「マッチング分野の研究」から得られる知見は、今後の高齢者施策の方向性を検討し、適確な条件整備を検討するうえで重要となる。今後の研究の進展が期待される分野と言える。

今日、年金の受給開始年齢が70歳に引き上げられる可能性が高いと言われる中で、65歳以降も働ける仕組みづくりが求められており、高齢者雇用が若年層の雇用に及ぼす影響、高齢者の

25) 清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004、pp61-87

26) 総務省統計局「国勢調査の歴史」<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/pdf/kaisetu3.pdf> 2016/0530閲覧



労働生産性の限界、年齢を問わず仕事を継続するための能力開発などについての分析の必要性は高まってきている。ただし、年齢に関わらず活躍できる「生涯現役社会」の実現は言うほど易くない。「高齢者は働く能力がない」という先入観を、経営者から若い従業員まで転換し、柔軟な働き方を可能とする仕組みを検討、用意する必要がある。また、高齢者の就業・就労促進に関しては、個々の企業が個別に対応するのではなく、地域の関係者が連携して就業・就労機会を確保・提供していくという考え方もある。企業独自の取り組みと並行して、地域全体で働く場の確保に取り組むことも必要であろう。

## VI. おわりに

生涯現役社会の実現に向けては、多様な働き方を認めるとともに、働き方の選択肢を広げることが求められる。現在、高齢者の就業にあたっては、賃金水準、在職中年金の支給減額、健康、老々介護などの問題がある。また、現役社員の人事管理への影響や、若年層の雇用との兼ね合いなども問題となる。これらの問題を解決し生涯現役社会を実現するには、企業・雇用者双方への的確な支援が求められる。ただし、どのような支援が効果的か、必要な支援は何かを考えるにあたっては、労働市場のマッチングメカニズムについて十分な知見を持つ必要がある。

以上を鑑みると、マッチング分野の研究蓄積を進めていく必要性は明らかである。マッチング分野の今後の研究課題をひとつ挙げるなら

ば、高齢者雇用安定法の一部改訂による「生涯現役促進地域連携事業」<sup>27)</sup>の検証がある。どのような年代に、どのような効果をもたらすのかを明らかにすることが望まれる。また、新たに高齢者の就業支援につながる事業として現在おこなわれている「地域中小企業人材バンク事業」<sup>28)</sup>、「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」<sup>29)</sup>についても、利用者を対象とした回顧調査と追跡調査により、その効果を検証する必要がある。引退時期を迎えている人たちが就業支援を受けている高齢者に対しての回顧調査等で、マッチングの研究に必要なデータを蓄積し、研究を進めることは、時代に即した高齢者就業支援の検討につながると考える。

27) 経済産業省関東経済産業局「生涯現役促進地域連携事業」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147717.html> 2016/09/12閲覧

28) 経済産業省中小企業庁「地域中小企業人材バンク事業」経済産業省：2015年～

<https://www.chusho-jinzaibank.jp/>、2016/09/12閲覧

29) 厚生労働省「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業の実施」厚生労働省：2016年～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html> 2016/09/12閲覧

資料1 先行研究調査対象文献リスト【1】～【28】

- 【1】 清家篤「高齢者の就業行動－昭和50年代の趨勢とその背景」三田商学研究、1986、29（2）
- 【2】 杉澤あつこ、杉澤秀博、中谷陽明、柴田博「老年期における職業からの引退が精神的健康と社会的健康におよぼす影響」日本公衛誌、1997、44（2）
- 【3】 金子能宏「高年齢者雇用政策と雇用保険財政」経済研究、1998、49（1）
- 【4】 長田久雄、安藤孝敏「定年退職が精神健康と主観的幸福感に及ぼす影響」産業ストレス研究、1998
- 【5】 山田武「高齢者の就業と健康指標」医療と社会、1988、8（3）
- 【6】 大石亜希子「高齢者の就業決定における健康要因の影響」日本経済労働雑誌、2000
- 【7】 三谷直紀「高齢者雇用政策と労働需要」雇用政策の経済分析、2001、11
- 【8】 横山寛和「高齢者の就業行動と年金資産」関西学院経済学研究、2005、36
- 【9】 西田厚子、堀井とよみ、筒井裕子、平英美「自治体定年退職者の退職後の生活と健康の関連に関する実証研究」人間看護学研究、2006、4
- 【10】 福島さやか「高齢者の就労ニーズ分析－高齢期における就労形態の探索－」Works Review、2006
- 【11】 松本恵「高齢者の就労意欲に関わる要因－生活意識との関係性についての考察－」Works Review、2006
- 【12】 梶谷真也「定年退職者の能力開発と再就職」日本経済研究、2006、55
- 【13】 大橋勇雄「高齢者の雇用構造－事業分析－」一橋経済学、2007、2（1）
- 【14】 酒井正、佐藤一磨「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」日本経済研究、2007
- 【15】 高木朋代「高齢者の転職－成功者のキャリア特性分析－」敬愛大学研究論集、2007
- 【16】 高燕、星旦二、中山直子、高橋俊彦、栗盛須雅子「都市住宅前期高齢者における就労形態別にみた3年後の累積生存率」社会医学研究、2008、26（1）
- 【17】 高木朋代「高齢者の就業と引退－自己選別はなぜ始動されるのか」日本労働研究雑誌、2009
- 【18】 原田謙、杉澤秀博、柴田博「高齢者のシルバー人材センターの退会に関連する要因」老年社会科学、2009、31（3）
- 【19】 濱秋純哉、野口晴子「中高齢者の健康状態と労働参加」日本労働研究雑誌、2010、601
- 【20】 松浦民恵「中高年男性の不安の構造を探る－パネル調査の分析を通じて」日本労働研究雑誌、2011、616
- 【21】 藤原佳典、小林江里香、深谷太郎、西真理子、斉藤雅茂、中野久美子、稲葉陽二、福島富士子、星旦二、新開省二「地域高齢者における年収および暮らし向きと心理的健康指標との関連」老年精神医学雑誌 2012、23（2）
- 【22】 浦川邦夫「高齢者の就業意欲と実際の就業形態との格差」経済学研究、2013
- 【23】 小崎敏男「人口の高齢化と高齢女性の就業対策」東海大学紀要政治経済学部、2013
- 【24】 菅原育子、矢富直美、後藤純、廣瀬雄一、前田展弘「中高年者の就業に関する意識と社会参加－首都圏近郊都市における検討－」老年社会科学、2013、35（3）
- 【25】 中村桃美、石橋智昭、長田久雄「生きがい就業の介護予防効果に関する研究 都内シルバー人材センター会員を対象に」日本公衆衛生雑誌、2013、60（2）
- 【26】 鈴木政司、田中友規、柴崎二、秋山弘子、飯島勝矢「シニア世代の就労を介した身体活動量

の増加と体組織への改善効果」日本未病システム学会誌、2014、20（1）

【27】 南潮、鈴木宏幸、倉岡正高、小林江里香、深谷太郎、内田勇人、藤原佳典「都市部における新たな高齢者向け就労支援施設の取り組み」日本公衆衛生雑誌、2015、62

【28】 田口和雄「高齢者雇用施策の特徴と課題－継続雇用制度導入企業3社の事例研究をもとに」日本労働研究雑誌、2016、670（5）

（青森中央学院大学	看護学部	助手	すぎた ゆかり）
（青森中央学院大学	経営法学部	准教授	もりた まなぶ）
（青森中央学院大学	看護学部	講師	なかがわ たかこ）
（青森中央学院大学	経営法学部	教授	いわふね あきら）

