

(資料)

高齢者就業の現状と問題点

広島シルバー人材センターのアンケート調査より

広島大学大学院社会科学研究所社会経済システム専攻

瀧 敦 弘

広島大学大学院社会科学研究所附属地域経済システム研究センター

野 崎 祐 子

1. はじめに

高齢化が急速に進展し、労働力の年齢構成が変化するなか、高齢者雇用の環境整備や社会保障制度の見直しなど、経済社会システムの変革が求められている。定年を迎えた団塊の世代は、人口の年齢構成上の大規模集団であるという影響があるだけではなく、常に新しい価値観を生み出し、時代に意識変化をもたらしてきた。高齢者の労働市場は、団塊の世代の現役引退を受け、「量」のみならず、「質」についても大きな転換点を迎えているといえる。

定年後の高齢者の就業について、「再雇用制度」により、就業を継続するというケースが多い¹⁾。再雇用制度とは、定年年齢で一度労働者を退職させ、退職金を清算したうえで、新たに雇用契約を結びなおすものである。

ただし、さらに高年齢となると、就業機会は限られたものとなる。そのような状況において、シルバー人材センターの活用が提唱されており、1986年には、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において指定法人として位置づけられた。

シルバー人材センターとは、大河内一男の提唱による「高齢のため一般の雇用による就職は望ま

ないが、自らの能力や経験を活かして働きたいと考える高齢者が、居住地ごとに組織をつくり、公共団体、企業、家庭などから仕事を受け、就業機会を確保する」という構想をもとに発足したもので、前身の「高齢者事業団」が1975年に東京都江戸川区で誕生した。

基本的に、シルバー人材センターは、雇用によらない就業機会の斡旋をおこなう組織であると考えられるが、1996年には、無料の職業紹介事業ができるようになり、高齢者就業において、重要な役割を果たすことが求められるようになった。

ここでは、前半部分で、高齢者を取り巻く社会・雇用環境を概観し、就業行動や引退行動のトレンドを把握する。そして、後半部分で、広島市シルバー人材センターでのアンケートをもとに、高齢者の就業意欲と、それを阻害する要因について分析し、多様化するこれからの高齢者労働の在り方について検討する。

2. 高齢者を取り巻く社会・雇用環境

まず、高齢者を取り巻く家族環境は、近年大きく変化している状況を明らかにする。三世代同居割合は、1975年の5割から、30年間で2割程度へと減少した。こうした背景には、「子どもの世代とは、生活習慣が異なる」、「人間関係の面で気を使うのを回避したい」という高齢者の独立志向の高まりがある。また、団塊の世代は、定年後も教養娯楽費を抑制する傾向が見られず、消費水準を大幅に低下させることはないと予測されている。一方で、高齢者間での経済格差は拡大し、年金制度をはじめとした社会保障制度に対する不信任は高

1) 厚生労働省「平成16年雇用管理調査」によれば、定年制を定めている企業割合は91.5%で、そのうち「一律に定めている」企業割合は96.8%となっている。また、一律定年制を定めている企業のうち勤務延長制度、再雇用制度のどちらか又は両方の制度がある企業割合は73.8%となっている。ただし、勤務延長制度のみは13.2%、再雇用制度のみは47.6%であり、再雇用制度のほうが一般的である。

まる一方である。近年みられる高齢者の就業意欲の向上は、独立志向を持ち、消費水準を落としたくない世代が、自らの力で生活していこうとする、いわば経済的な要因に根ざしており、底堅いものといえる。

働くうえで重要なポイントとなる「健康・体力」についても、これまでにない変化がみられるようになった。世界トップクラスの平均寿命に加えて、心身ともに自立して生活できる「健康寿命」が、1990年代以降、増加傾向にある。これからの高齢者にとって、引退後の生活はもはや「余生」などではない。高齢者就業は、「独立し、自活する第二の人生」のための社会問題として捉えなおす必要があるといえる。

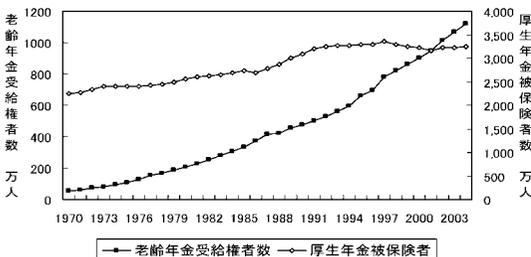
3. 高齢者就業の現状

3-1 高齢者就業と年金

つぎに、高齢者就業の現状をみてみよう。年齢を重ねてからの生活を、「働くことによって」維持するのか、「年金」を頼りにするかという問題に、近年ますます関心が高まっている。

まず、年金制度の現状を概観してみよう。図表1は、厚生年金の被保険者数と、老齢年金受給権者数の推移を1970年代からみたものである。1970年以降の約30年間の推移をみると厚生年金被保険者数が、約2,250万人から約3,250万人へとおよそ1.4倍であるのに対し、老齢年金受給権者数は1970年の約53.4万人から2004年の1,116.7万人へと21倍程度に激増している。戦後、産業構造の変化から労働の雇用化が進み、現役時代に雇用者であった者の割合が上昇した。ところが、パート・アルバイト、若年層のフリーター化など雇用の非正規

図表1 厚生年金の被保険者数と老齢年金受給権者数の推移



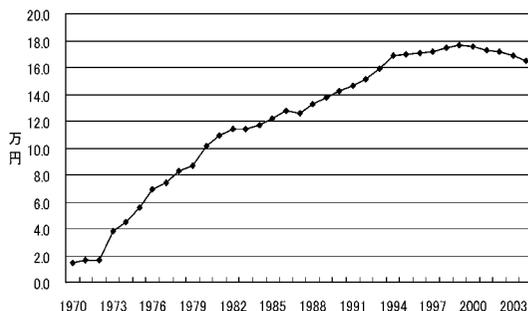
資料) 厚生労働省年金局：年金財政ホームページより作成

化によって厚生年金の被保険者は減少傾向にある。こうしたアンバランスが年金制度破綻に結びついたといえる。

また、老齢年金の支給額をみてみると、1990年代後半までは上昇の一途にあった。図表2は老齢年金の一人当たり平均支給月額²⁾の推移を示したものである。1970年には1.4万円程度に過ぎなかったが、1973年には公的年金に物価スライド制が導入され³⁾、消費者物価の変動に連動して上昇するようになった。1989年の改正法では、完全自動物価スライド制に移行し、1999年、支給額は17.6万円にも達した。こうして日本における年金制度は、破綻の様相を呈しながらも、抜本的な見直しは先送りとなってきた。2005年、ようやく年金財政の均衡を保つことができないと見込まれる場合に、給付水準を自動的に調整する「マクロ経済スライド⁴⁾」が導入されたが、昨今の社会保険庁の問題もあり、年金制度に対する国民の不信感は強まっている。

年金に頼ることができなくなれば、働いて所得を確保していかなければならない。先進諸外国と比較して、日本の高齢者の就業意欲が高いこと

図表2 老齢年金の一人当たり平均支給月額

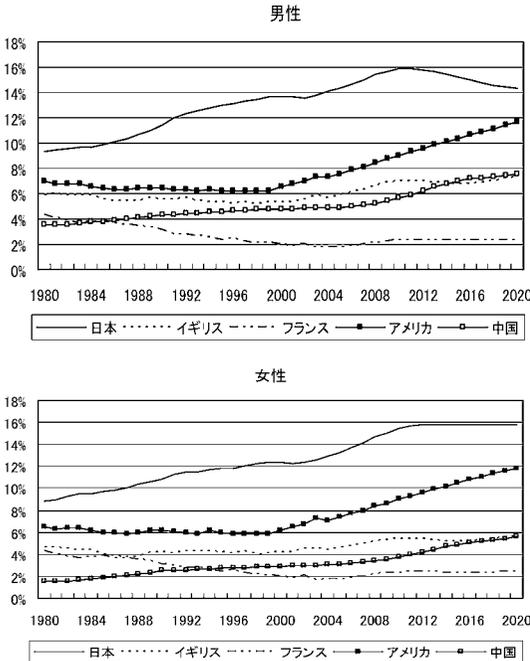


資料) 厚生労働省年金局：年金財政ホームページより作成

- 2) 2000年の物価指数でデフレートした実質所得を使用した。
- 3) 私的年金にはない制度である。前年(1~12月)の全国消費者物価指数の変動に応じ、翌年4月から自動的に年金額が改定される仕組みになっている。これは、年金額の高低にかかわらず、全ての受給者が対象となる。
- 4) このような制度の下では、デフレで消費者物価が下落した場合、年金受給額も減額修正される。しかし、年金額を据え置くことで、物価スライドを一時停止させるという特例法もある。

はよく知られている。その就業実態について、ILOにより作成されたデータからみてみよう（図表3）。このデータは、就業者のうち、60歳以上の高齢就

図表3 雇用者数に占める高齢者の割合（60歳以上）の推移と予想



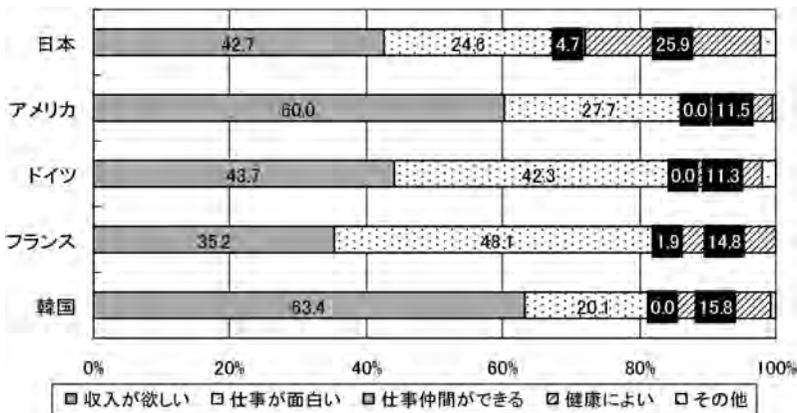
資料) EAPEP (Economically Active Population Estimates and Projections) : 1980-2020 (ILO) より作成

業者が全体に占める割合の推移と予測を示したものである。日本の労働市場にしめる高齢者割合は世界的に見てもかなり高い水準にあるが、2010年以降、男性では高齢者の就業者割合を低下させると予測されているのに対し、女性では2000年以降急上昇した割合をさらに高めるとされている。

3-2 高齢者就業と健康・短時間雇用

ここでは、日本の高齢者の就業意欲がなぜ高いのか、またどのような働き方をしているのか、国際比較をしてみよう。まず、内閣府が2007年3月に公表した「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」⁵⁾ から、就労継続の理由をみると、経済的要因である「収入がほしいため」という回答が最多であるのは韓国、アメリカ、日本である。実引退年齢がアメリカ、イギリスなどに比べて低いフランス、ドイツでは、経済的要因よりも「仕事そのものがおもしろいから」という理由で就業している割合が高い。それらに対して、日本では、「健康によい」と考えている者の比率がとくに多い。日本の高齢者の健康意識はかなり高いといえる（図表4）。また「日常生活を送る上で、誰かの援助が必要か」という問いに対して、「全く不自由なく過ごせる」とした割合が日本で一番高く、意識だけではなく、実際の健康水準も高いといえよう（図表5）。

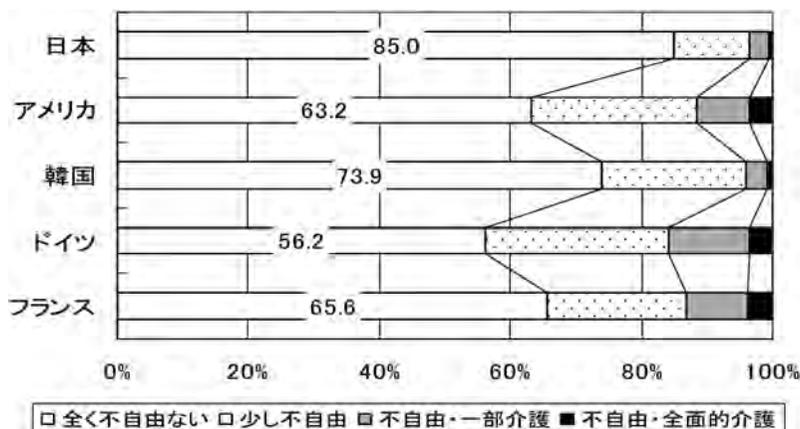
図表4 日本の高齢者の特徴：健康意識の強さ



内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より作成

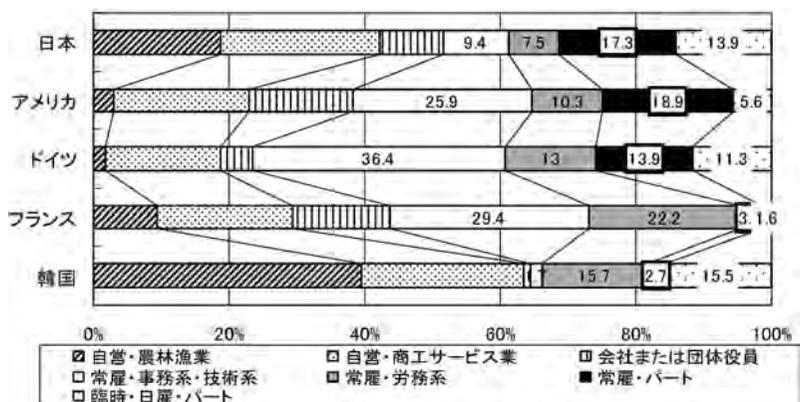
5) 1980年から5年おきに実施されている、日本・アメリカ・韓国・ドイツ・フランスでの聞き取り調査である。60歳以上の男女が対象となっている。

図表5 高齢者の健康水準



内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より作成

図表6 日本の高齢者の特徴：高いパート労働者比率



内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より作成

ここで、実際どのような仕事に就いているのかみてみると、日本・韓国では、雇用されている割合が低く、自営業に就いている場合が多い。また日本では、パート労働者の比率が高いのが特徴である(図表6)。日本では現役世代の労働時間が極端に高いが、体力的に衰えが自覚される高齢期では、現役世代同様の働き方は困難であり、短時間雇用として就労する傾向が強いといえる。

4. 定年制の経済学的意味と高齢者の就業トレンド

前節では、日本の高齢者の置かれている状況、具体的には年金制度、健康水準、労働時間などに

ついて概観した。雇用者の場合、現役と高齢者就業との線引きは「定年」によって行われる。

ではなぜ、企業は定年制によって一律に雇用者との契約を解除しようとするのか。インセンティブ仮説に従えば、年功賃金による中高年労働者は、生産性よりも高い賃金をもらっているため、この企業をやめる動機がない。したがって、あらかじめ決められた定年でこの企業から退出することを決めておかないと、生涯の生産性と賃金の収支が合わなくなってしまう。人的資本論から考えても、一定期間後には、賃金が生産性を上回ってしまうために強制的な退職年齢の設定が必要となる。

ところが、高齢者を取り巻く環境は近年変化している。前節で概観したように、これからの高齢

者の就業トレンドを考えていく上で、重要になるのは「年金」「健康」「時短」である。それぞれの効果についてみていこう。

まず年金だが、給付水準の抑制や、支給開始年齢の引き上げは、高齢者の就業率をあげる効果があるとされている（清家（1993）⁶⁾）。在職老齢年金には、富裕な高齢者に対しては、年金支給額を減額する意味があるが、給与所得に応じて年金額がカットされることから、働かずに年金受給を選択するインセンティブが働き、高齢者就業にマイナスの効果があるとみなされている。こうした指摘を受け、1995年の制度改革では、賃金所得は一定水準までは年金の支給率で減額されるが、一定水準を超えると支給率ではなく賃金の限界税率で減額されるというシステムに修正された。これにより、就業意欲喪失の効果が少なくなったといわれている⁷⁾。

また、長時間労働を解消することは、高齢者の就業、あるいは継続就業を促す。フルタイム雇用の労働時間が短くなれば、体力的に不安が高まる高齢者であっても「雇用形態」を「フルタイム」のまま、変更せず働くことができる。さらに「時短」は、もうひとつの要因「健康」にも深い関連にある。しかし、健康状態は、主たる要因であると認知されながらも、近年まで積極的に取り上げられることは少なかった。その理由としては、「非経済要因」であること、「健康」についての調査は、その回答者の主観的な評価に依存するため、内生性が問題となり、因果関係がクリアでないことなどがあげられる。にもかかわらず、近年、いくつかの研究がなされ、若年期の病気に対する予防行動、健康水準上昇が、就業確率を高め、引退時期を遅らせることを立証している⁸⁾。さらに、健康に対して関心が高まった背景には、労働者全体の高学歴化があると考えられる。2007年から順次60歳を迎える団塊の世代は、7割が高校教育を受け、2割は大学教育を受けている。産業構造の第三次

産業化という要素もあって、高齢者就業のホワイトカラー化はさらに進展する。そうなれば、高齢者の市場賃金も上昇し、就業意欲も高まる。また、高学歴化に伴って医学・栄養に対する知識や関心の高まりから、健康に対する関心も深くなっていることにも留意したい。

5. 高齢者の引退プロセス

高齢者を取り巻く社会経済要因が、これからの就業を促す要因となっていることを確認した。しかし、ここで留意しなくてはならない点がひとつある。それは、定年、あるいは退職が、労働市場からの完全退出を意味するわけではないということである。職を辞したあと、いったん休養して再び働き始めたり、段階的に負担の軽い仕事に移行するなど、実際の引退行動は、連続的なプロセスとして観測される。

こうした引退のプロセスは、家族のライフサイクル上に生じる中年期から高齢期への危機的移行（critical transition）として、家族社会学や生涯発達心理学の課題となってきた。かつて、老人実態調査を行ったハビガースト（Robert J. Havighurst）は、高齢期（65歳以上）の発達課題のひとつに「退職と収入減少への適応」を掲げている。高齢期には、仕事を失ったことにより生じる空しさを埋めるためにも、再び働くことを選択することが多く、弾力的、段階的な退職プログラムの必要性を説いている。

一方、労働経済学では、Ruhm（1990）⁹⁾がキャリア職（ここでは一番長いキャリアをさす）を辞めた後、引退に至るまでの過程を、「つなぎ雇用」（Bridge Job）、「部分引退」（Partially Retirement）、「引退後復帰」（Reverse Retirement）の3つに分類して検証している。Ruhm（1990）によれば、キャリア職終了後、直ちに引退するのは36%に過ぎず、半数以上が5年以上就業していること、つなぎ雇用においては、男性が頻繁に転職を繰り返す傾向があるのに対し、女性ではそのような傾向は認められないことが明らかになった。また、Hatch（1993）は、独身であれば、男性よりも女

6) 清家（1993）は、年金支給開始年齢引き上げは、1960年代前半レベルの8割程度になると予測している。

7) 厚生年金制度の充実が、引退を促進すること、年金開始年齢引き上げは、就業確率を高めることは、海外の研究事例と同様、日本でも数多くの研究で確認されている。

8) 岩本（2000）、大石（2000）など。

9) RHLS（Retirement History Longitudinal Survey）1969-1979年分による。

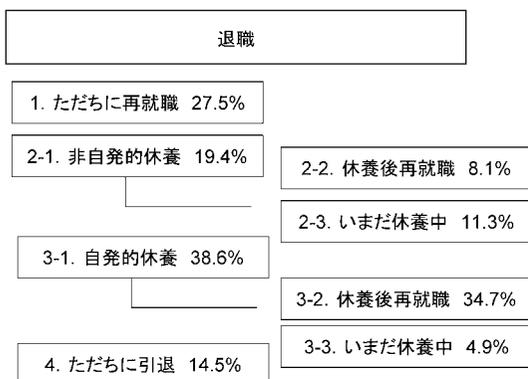
性のほうが引退年齢が遅いことを明らかにし、また Peracchi and Welch (1994) は、独身女性が労働市場にとどまる傾向が強いことを確認している。

日本においては、清家・山田 (2004) が定年前に出向・転籍などで強制的に退職させられた場合は、引退年齢を早めることや、健康状態がよければ、引退が遅くなることなど、いったん会社を退職した後の休養期間が最終的な引退時期を遅らせる効果を持つことを確認している。

清家・山田 (2004) は、退職から再就職までの期間をあえて「失業」という概念を用いず、「非自発的休養者」と「自発的休養者」という概念を採用している。その理由は、高齢者は就労意欲があっても、適当な職がなければ求職活動を中止して、年金などに依存しながら休養生活にはいるという、現役世代とは異なる行動をとるからである。清家・山田 (2004) では、「非自発的休養者」を、退職後「すぐに働くつもりだったが再就職まで期間があいてしまった」あるいは「退職直後は働くつもりはなかったが、現在は職探しをしている」ケースとし、「自発的休養者」を「しばらく休んでから働くつもりであり実際再就職まで期間があいてしまったケース」と「しばらく休んでから働くつもりだが現在も職探しをしているケース」に分類している。その割合をみると、退職者サンプルのうち、非自発的休養者は2割、自発的休養者は4割を占める (図表7)。

また、休養が自発的かどうかによって、再就職

図表7 高齢者の引退プロセス



資料) 清家・山田 (2004) 「キャリア職退職後の再就職にかんする選択肢」財団法人高齢者雇用開発協会 (1995) 『平成5年度定年到達者等の就業実態に関する調査』

の期間や確率には大きな違いがあること、キャリア職からの斡旋や、知人縁故などインフォーマルな形での再就職が成功しやすいことも判明している。引退プロセスは、このようにキャリア職から、ポストキャリア職を経て引退、といった単線的な過程ではなく、しばらく休養したのち、求職活動をして復帰するなど複雑な動きをみせる。次節では、こうした引退プロセスにおけるシルバー人材センターが果たすべき役割について考察する。

6. 高齢者の就労意識と阻害要因……「広島市シルバー人材センター・アンケート調査」より

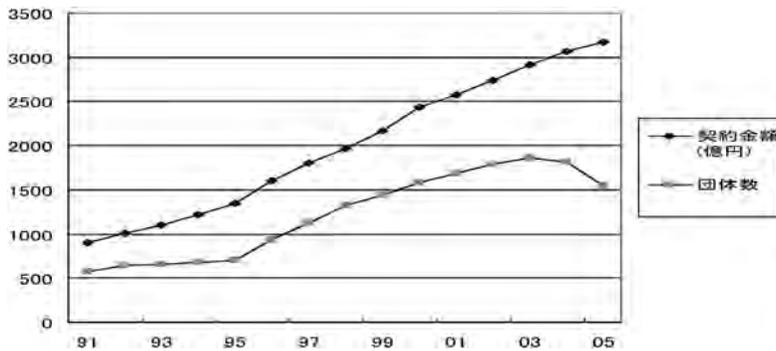
第1節で触れたように、高齢者の就業に関して、「雇用される」、「自営する」の2つのほかに、シルバー人材センターを仲介とする就業がある。ここでは、シルバー人材センターについて注目したい。ただし、シルバー人材センターによる職業紹介事業については、シルバー人材センターの活動として、また一般的ではないので、ここでは対象としない。

シルバー人材センターは、原則として市 (区) 町村単位であり、雇用によらない「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業 (その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業)」を提供する機関である。地域の家庭や企業などから請負又は委任契約により仕事 (受託事業) を受注し、登録した高年齢者にその仕事を割り振り、契約主体は、センターが担っている。

図表8、図表9に示すように、全国的には、会員数、契約金額ともに増加している。団体数は、近年減少しているが、先に述べたように、原則的には、市町村単位の組織であり、近年の市町村合併が影響しているものと思われる。

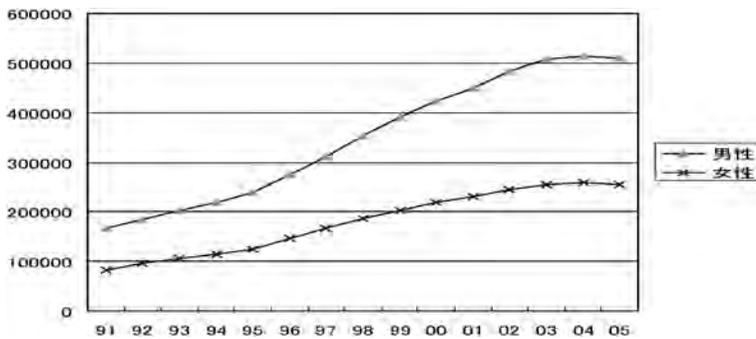
ここでは、2000年5月実施された「広島市シルバー人材センター 基本計画関連アンケート調査」をもちいて、高齢者の就業意欲と、それを阻害する要因について検討する。この調査は、2001年度から10年間の基本計画策定のために実施されたもので、郵送による調査である。また、対象となったのは、会員、発注者 (事業所・家庭) だけではなく、一般市民に対する意向調査も実施されているが、ここでは、おもに会員と発注者について

図表8 シルバーセンターの推移（全国）



資料) 全国シルバー人材センター協会統計年報による

図表9 シルバー人材センターの会員数の推移（全国）



資料) 全国シルバー人材センター協会統計年報による

での回答に注目する¹⁰⁾。

まず、広島市シルバー人材センター¹¹⁾の基本計画関連アンケート調査（以下、「本アンケート調査」という）では、会員、事業所双方に調査を行っているが、事業所の約60%が会員の仕事や態度を「非常に良い」あるいは「良い」としているのに対し、会員の40%以上が仕事に対して満足し

ていない。その理由は、「人間関係」を除くと、男女ともに「配分金」「仕事内容」「就業環境」などであり、事前に十分な情報提供、あるいは確認作業が行われていなかった可能性が高い。

事実、入会動機をみても、図表10にあるように、「収入がほしい」という回答が多い。ただし、健康

図表10 入会動機

	全体	男性	女性
収入がほしい	50.7 (%)	50.1	50.3
健康によい	52.6	58.9	43.5
経験能力を活かしたい	17.4	20.7	12.7
社会貢献・社会とのつながり	32.9	36.0	28.9
生きがいを得たい	33.3	30.7	37.3
時間的余裕があったから	25.5	24.9	26.6
家族などの勧め	7.6	7.2	8.8

資料) 本アンケート調査から

10) シルバー人材センターについての調査研究は、ほとんど見当たらない。参考文献としてあげた小林(1994)、山下(2002)も、それぞれ、個別のシルバー人材センターに関する研究であり、全国的なシルバー人材センター事業についての研究はまだないと思われる。

11) 広島市シルバー人材センターは、1981年7月に設立され(国庫補助事業開始)、2005年時点で、会員数は、男性3,269名、女性2,362名である。就業実人員は3,518人、就業率にして62.5%、就業延べ人員が471,549人日、受注件数13,844件、契約金額2,125,286千円となっている。ただし、全国的に見て、平均的なセンターの姿を示しているかどうか不明である。

面も重視していることもわかる。これらの回答は、第3節で示した調査の内容とも整合的である。

就業状況をみると、図表11に示すように、月平均の就業日数は、男女ともに3割以上が15日以上となっているが、一日あたりの就業時間（図表12参照）では、男性が女性を大きく上回る。男性では6割以上が5時間以上働いており、5%のものは15万円以上の収入を得ているが（図表13）、女性は一日あたり3～5時間未満の就業時間で、

図表11 仕事仲介の有無と月平均の就業日数

		全 体	男 性	女 性
ある		80.6 (%)	76.1	87.3
	月に5日未満	9.7	7.8	13.0
	5～9日	16.2	13.7	18.2
	10～14日	31.6	35.2	28.6
	15日以上	34.6	35.8	32.0
	その他	5.4	6.2	4.5
ない		17.8	22.9	10.4

資料) 本アンケート調査から

図表12 一日平均の就業時間

	全 体	男 性	女 性
2時間程度	8.3 (%)	5.4	13.0
3～5時間	38.9	30.6	49.4
5時間以上	49.6	61.3	34.6
回答なし	3.1	2.7	3.0

資料) 本アンケート調査から

図表13 月平均の配分金額

	全 体	男 性	女 性
3万円未満	20.3 (%)	11.0	32.3
3～5万円	24.9	21.5	29.4
5～7万円	23.0	25.3	21.2
7～10万円	21.5	29.3	10.4
10～15万円	5.8	8.1	2.2
15万円以上	1.8	2.4	1.1
回答なし	2.8	2.4	3.3

資料) 本アンケート調査から

月平均の配分金額も3万円未満と低いことがみてとれる（図表13）。

ところが、図表14、図表15に示すように、月平均の希望する就業日数や一日平均の希望就業時間は、女性が短時間就労を希望しているのに対し、男性ではより長い労働時間、より高い収入を希望する傾向があり（図表16参照）、現状では、ミスマッチが男性で多く生じていることがわかる。

今後、高齢女性の労働力はますます増加するとされる一方で、男性は2010年を境に10%ポイントもの低下が予測されている。その要因には、日本

図表14 月平均の希望就業日数

	全 体	男 性	女 性
月に5日未満	5.1 (%)	3.8	7.4
5～9日	16.8	13.7	21.2
10～14日	35.2	40.9	28.6
15日以上	36.2	36.3	34.6
その他	3.6	3.2	4.5

資料) 本アンケート調査から

図表15 一日平均の希望就業時間

	全 体	男 性	女 性
2時間程度	4.3 (%)	2.2	7.4
3～5時間	46.2	36.6	58.7
5時間以上	44.9	58.3	26.8
回答なし	4.6	3.0	7.1

資料) 本アンケート調査から

図表16 月平均希望配分金額

	全 体	男 性	女 性
3万円未満	7.6 (%)	2.2	14.5
3～5万円	16.4	9.4	27.1
5～7万円	27.3	26.9	27.1
7～10万円	28.2	36.0	18.2
10～15万円	11.8	16.1	4.8
15万円以上	4.0	5.6	1.9
回答なし	4.8	3.8	6.3

資料) 本アンケート調査から

の男性に、定年後も現役なみの就業環境にこだわる傾向が強いという、独特の就労意識があると考えられる。(図表1参照)このように、近年、高齢者の就業行動・意識は変化しつつあり、男女によってその方向性も異なる。しかし、シルバー人材センターでは、それらに対応した仕事や、情報提供は適切に行われておらず、機能そのものについても見直しが必要であると考えられる。

7. 政策的インプリケーション

高度成長期に発足したシルバー人材センターは、当時の豊かな年金制度を背景としているように思われる。そのため、高齢者の「生きがい」対策を第一義として掲げていた。就業対策というよりも、福祉的側面が重視されていたといえる。しかし、ここでの検証では、高齢者の就業意欲は、「生きがい」から「経済的要因」にシフトしていることが、明らかになった。

ヨーロッパでは、年金法改正と年齢差別禁止法という2つの法的な柱をたて、これからの「アクティブ・エイジング社会」に向けて実効性のある方策が施行されている。日本においては、逐次改正が行われている年金制度はともかく、定年年齢の65歳引き上げさえ進んでいない状況で¹²⁾、定年制という概念そのものを打ち崩す年齢差別禁止については、企業サイドからの抵抗が大きく、現状では実現が困難である。

しかし、意欲や知識、体力の充実した高齢者は確実に増加している。労働力の需要側である企業に対する法的な指導が求められると同時に、高齢労働者の就業構造についても、再構築がなされなければならない。

シルバー人材センターには、「生きがい」としての就業機会を提供するだけではなく、年齢差別を

克服できる有効な就業の仲介や職業紹介システム、あるいは能力開発システムとして機能するよう、変革を求められているといえる。ここでは、シルバー人材センターの組織的な特徴にほとんど触れなかったが、市(区)町村単位という現在のかたちについても再考する必要があるように思われる¹³⁾。高齢者就業の場合、特に、地元の基礎自治体の果たす役割は大きいと考えられるが、社会福祉当局や地方労働局との連携も必要であろう。

【参考文献】

(英文)

- ・Ruhm, C. J. (1990), 'Bridge Jobs and Partial Retirement,' *Journal of Labor Economics*, vol. 8, No. 4, pp. 482-501.
- ・Hatch, L. R. (1992), 'Gender Differences in Orientation toward Retirement from Paid Labour', *Gender and Society*, vol. 6, No. 1, pp. 66-85.
- ・Peracchi, F. and Welch, F. (1994), 'Trends in Labour Force Transitions of Older Men and Women,' *Journal of Labor Economics*, vol. 12, No. 2, pp. 210-242.

(和文)

- ・清家 篤 (1993)『高齢化社会の労働市場分析』東洋経済新報社
- ・清家 篤・山田篤裕 (2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
- ・岩本康志 (2000)「人口高齢化と医療費」、『人口減少下の経済社会構造に関する欧米諸国の研究事例調査』関西経済研究センター
- ・大石亜希子 (2000)「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』第481号、pp. 51-62
- ・小林謙一 (1994)「高齢者の就業意識とシルバー人材センターの課題 (1) (2)」『大原社会問題研究所雑誌』No. 429 及び 431
- ・山下隆資 (2002)「シルバー人材センターの現状と課題」『香川大学経済論叢 (1) (2)』74 (4) 及び75 (1)

12) 厚生労働省「平成16年雇用管理調査」によると、定年年齢を「一律に定めている」企業のうち、わずか6.5%のみが、65歳以上である。

13) たとえば、広島市という全国的に見てもかなり規模の大きな市町村においても、職業紹介システムや能力開発システムはなかなか進んでいない。