

第4章 過去の職業経験と就業意欲

第1節 団塊の世代への大きな期待

1947年から1949年生まれの団塊世代は人材の宝庫である。まずその人口規模の大きさについてはいうまでもない。毎年ほぼ270万人誕生した団塊世代は、現在でも670万人が生存しており、日本の人口の5.4%を占め、推定労働力人口520万人は全体の8%を占めている¹。

そして団塊の世代はこうした人口規模という量的な大きさだけでなく、その人材の質という面でも高く評価される。高度成長期から働き続けてきた彼らは、しっかりと技能を身に付け、豊富な職業経験を持っている。団塊の世代の多くは高度な職業能力を蓄積しているのである。だからこそ、現在、その人達の持っている技能、知識の継承が問題とされているのである。

それはもちろん団塊の世代、個人個人の努力の結果である。また数の多さゆえの厳しい競争によって陶冶された部分もあるだろう。しかし同時にそれは、団塊世代が、平均的に見れば恵まれた職業人生を歩んできたことにもよると考えられる。多くの素晴らしい職業経験を積むことができ、その結果、今日の人材としての評価も高くなったのではないだろうか。

まず団塊の世代の職業人生は就職のときから恵まれていた。団塊世代初年の1947年生まれの人が中学を卒業するのが1962年、団塊世代最終年の1949年生まれの人が大学を卒業するのが1971～2年であるから、団塊の世代が、中学、高校、大学とそれぞれの学校レベルを卒業して労働市場に入ってきた時期は1960年代初頭から1970年代初頭ということになる。この期間は、大量の新卒者が就職戦線にできてきたわけであるから、他の条件が一定であれば就職難になってもおかしくなかったのである。

しかしこの時期はちょうど日本の高度成長期と重なっていた。1965年の不況などはあったが、GDPはほぼ毎年二桁の成長をしており、これに対応して企業の求人活動は旺盛だった。この当時、新規求人倍率も毎年1倍を大きく超え続けていたのである²。しかもこの時期、日本企業はそれまで多かった臨時工を本工に転換しており、団塊の世代の多くは正社員として就職したのである。

団塊の世代は就職後の初期の能力開発機会にも恵まれていた。高度成長期の日本企業は、いわゆる企業内労働市場の形成充実期に当っており、企業内訓練で人材を育てるというパターンが定着しつつあったからである。製造業などでは海外からの技術導入も盛んな時期であり、多くの団塊世代は、若い時期に企業内でみっちり能力開発をする機会に恵まれたのである。

そしてそうした初期の能力開発を終えて一人前の労働者になったころ、日本経済はその黄

¹ 清家篤「団塊世代の職業人生」社会経済生産性本部編『団塊世代60年』生産性出版、2006年、参照。

² 清家篤「団塊世代の職業人生」社会経済生産性本部編『団塊世代60年』生産性出版、2006年、参照。

金期を迎えることになった。先進国の中でいち早く石油危機を克服し、安定成長の軌道に乗った 1970 年代後半からバブル経済崩壊の 1990 年代初頭までの期間である。日本の企業が国際的にも飛躍した世界に冠たる経済大国となった時期に、団塊の世代は、ちょうど 30 歳台（1947 年生まれが 1978 年に 30 歳）から 40 歳台半ば（1949 年生まれが 1994 年に 45 歳）の担当者、ミドルマネジメント層である。まさに日本経済黄金期に日本企業の第一線で仕事をし、有為な経験を積み、技能を高め、人脈を蓄積し、また国際的にも仕事の場を広げるといったように、職業人としての価値を大きく高める機会に恵まれたのである。

このように団塊の世代は、質量共に人材の宝庫といってよい。とくに蓄積された過去の仕事経験の価値は大きい。問題は、そうした団塊の世代が、これからどれほどその能力を発揮し続けてくれるつもりがあるかどうか、という彼らのこれからの就業意欲がどうなるか、である。

たしかに、先進国のなかで日本の高齢者の就業意欲はずっと高かった³。この調査でも段階の世代の 98.5% は 60 歳以上も働き続けたいと考えており、65 歳以上まで働きたい人も全体の 4 分の 1 以上になり、何歳まで働きたいかという就業希望年齢の平均値は 65.5 歳となっている。厚生労働省が昨年実施した中高年齢者縦断調査でも、団塊の世代を含む 55 歳～59 歳層で男性の 82.1%、女性の 59.9% は 60 歳以降も仕事を続けたいと考えている。そして、こうした団塊の世代の高い就業意欲を説明するひとつの重要な要素が、彼らのこれまでの広い意味での職業経験の中にあるのではないか。

すなわち、団塊の世代のこれまでの職業経験の効果は、就業意欲の面にも表れているのではないか、というのがこの章の仮説である。むろん就労選択に影響を与える可能性のある変数は多い。そうした他の条件を十分統御した上で、団塊世代の職業経験の就業意欲への影響を吟味してみよう。

第 2 節 基本仮説

団塊の世代に限らず、個人の就業意欲は、経済学的には労働供給関数によって測定される。すなわちミクロ経済学の所得・余暇選好関式に則り、所得制約のもとで効用を極大化させるという個人の主体均衡を想定する。そこから誘導系方程式としての労働供給関数を導くのである⁴。

一般的には、その誘導系方程式としての労働供給関数は次のように示される。

労働供給量 = f (所得・余暇選好変数、賃金変数、非勤労所得変数、その他の変数)

³ 現在の 60 代前半男性で見ても、労働力率は日本ではまだ 70% を超えている。

⁴ 詳しくは清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004 年、などを参照。

所得・余暇選好変数のうち、余暇選好の高さを示す変数は労働供給にマイナスの影響、賃金変数はもし賃金の代替効果が所得効果を上回ればプラス、逆であればマイナスの影響、非勤労所得は（余暇が劣等財でない限り）労働供給にはマイナスの影響、をそれぞれ与えると考えられる。また労働供給関数における賃金変数は、働かないことを選択した個人については測定できないから、これを間接的に推計（impute）する必要がある。この点で、今日の労働経済分析における一般的な手続きとなっているのが、ヘックマンによる二段階推計である⁵。

具体的な変数として、所得・余暇選好変数としては、個人の余暇選好に影響を与える年齢や健康状態を表す変数がとられる。賃金の変数としては各自の賃金の推計値を直接とる場合と、賃金を説明する変数をとる間接的なやり方をとる場合がある。また非勤労所得の変数は、配当、利子、家賃収入などの財産所得に加えて、とくに高齢層の場合には年金給付が重要となる。

またその他の変数としてこれまでの労働供給分析で、とくに高齢者の就労選択にかんしてしばしば考慮されるのが労働需要側の要因の影響をとられる変数である⁶。まずもっとも重要でその影響を繰り返し確認されているのが定年退職制度である。また多様な雇用機会の分布量を推し量る代理変数として、大都市に居住しているか否かをみる変数もこれまでの分析では多く使われている。

そしてここでは、これらの標準的な変数に加えて、過去の職業経験に関する変数を説明変数にとることになる。ここでは過去の職業経験といっても、就職後の狭義の職業経験だけではなく、職業経験に影響を与える就職前の生育環境、学校教育、就職活動期の経験、そして就職後の仕事上の経験といったように、より広範な職業経験関連の変数の影響をしてみることにしたい。

まず子供のときの成育環境である。マクロ的には生まれ育った時代の経済環境が、たとえば貧しさを知っているかどうかといったことで、いわゆるハングリー精神に影響し、中高年になってからの就業意欲にも影響する可能性がある。さらに、個々が生まれ育った家庭が、家族皆の働く自営業世帯であったか、主として世帯主が働く雇用者世帯であったかによって、とくに年をとっても働き続けるかどうか、あるいは女性の就労をどうとらえるかといったことに影響する可能性がある。

次に重要な人的資本投資機会として学校教育は職業経験にきわめて大きな影響を与える。どの学歴で就職するかによって職種や生涯所得は大きく異なり、結果として個人の職業経験に決定的な影響を及ぼしている⁷。また、同じ学歴でも、たとえば理科系と文科系では就職およびその後の職業人生に大きな差がでる。それらはいずれにしても高年期の就業意欲に影響する可能性がある。

⁵ Heckman, J.J. "Sample Selection Bias as a Specification Error" *Econometrica*, Vol.47, No.1, pp. 153-162, 1979.

⁶ 詳しくは清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004年、などを参照。

⁷ 学歴別の生涯所得については、労働政策研究・研修機構などの推計を参照されたい。

就職期の経験もまた後に影響を与えるものである。とくに日本のように長期雇用を前提にして、学卒新規採用を中心とする雇用制度の下では、個人にとって学校卒業時にどんな就職をしたかどうかが、その後の職業人生のあり方を決定的に変える可能性もある。また就職に引き続く採用時の初期能力開発の機会の多さなども、後の職業経験に大きく影響する可能性がある。

本格的に仕事している間の経験も、もちろん高齢期の就業意欲に大きな影響を与えるはずだ。どのような技能を、どの程度、蓄積したか。自他共に認めるような、いわゆる得意技といったレベルに到達するようなものを持っているかかどうか。また仕事の楽しさをどの程度知ったかどうか。こうしたことは、年をとっても働き続けようとするかどうかに大きな影響を与える可能性がある。

そうした過去の職業経験が、団塊世代の就業意欲にどんな影響を持っているのか。これを他の条件一定の下で確認することにしよう。こうした分析は、上述のような広い範囲での職業経験関連変数を調査している資料を使ってはじめて可能になる。

過去の職業経験が、とくに高齢期になってからの就業意欲に与える影響についての分析は、通常の労働供給関数にも含まれる学歴変数の影響で見られるものを除いてはあまり見られない。またこの章の分析は、そのなかでもとくに団塊の世代に焦点を絞って分析を行っているということもあり、先行研究例はほとんどないといってよいだろう。

第3節 実験計画

具体的な実証分析は、団塊の世代の「就業意欲」と過去の職業経験の関係についての定量的な分析によって行う。使う分析手法はクロス集計とプロビット分析である。まず前者によって両者の関係性の当たりをつけ、それを後者によって他の条件を統御しつつ検証する。

ここで被説明変数となる「就業意欲」は、一定年齢以上までの就業希望の有無で測定する。このとき本章では二つの測定定義を使う。ひとつは「60歳以降でも現在の職場で継続就業を希望するかどうか」である。そしてもうひとつは「65歳以降まで就業希望があるかどうか(就業希望年齢が65歳以上であるかどうか)」である。

このうち60歳以降でも現在の職場で継続就業を希望するということは、60歳を目前にしている団塊世代にとっては当面の就業希望といってよいだろう。より具体的にイメージできる仕事と就業形態を念頭に、同じように仕事を続けたいかどうかを尋ねたもので、それを希望した場合の実現可能性も高い。その意味ではより短期でかつ具体的な就業意欲の有無を調べた変数といってよい。

これに対して65歳以降まで就業希望があるかどうかは、団塊世代にとっては6年以上先の話についての答えである。より長期の希望であり、また必ずしも実現可能であるかどうか分からない場合も多いだろう。その意味でより長期でかつ理想論的な就業意欲を調べた変

数といえよう。

どちらの被説明変数についても、計測は男女別々に行う。これまでの労働供給分析から、個人の労働供給行動は男女で明確に異なることが分かっているからである。

一方、説明変数は大きく分ければ4つのグループになる。すなわち、所得・余暇選好場の違いを見る変数、賃金の違いを見る変数、非勤労所得の違いを見る変数、そして過去の職業経験に関する違いを見る変数である。具体的な変数の定義等は次のとおりである。

- ① 年齢（問5：現在の余暇選好の効果、賃金効果、過去の職業経験関連効果）
- ② 健康（問29⑬現在の余暇選好の効果、賃金効果）
- ③ 学歴（問8：現在の余暇選好、市場賃金、過去の職業経験関連効果）
- ④ 年金（問26：非勤労所得効果）
- ⑤ ふるさと（問6：過去の職業経験関連効果）
- ⑥ 生育家庭環境（問7：過去の職業経験関連効果）
- ⑦ 仕事で輝いていた時期（問10-1：過去の職業経験関連効果）
- ⑧ 転職経験（問10-2：過去の職業経験関連効果）
- ⑨ 最高役職（問10-4：過去の職業経験関連効果）
- ⑩ おはこの有無（問10-6：過去の職業経験関連効果）
- ⑪ 現在の就業状況（問1：労働需要側の要因効果）
- ⑫ 現在年収（問29⑨：過去の職業経験関連効果）

まず行う作業は、60歳以降の現職場における継続就業希望と65歳以降までの就業希望という二つの就業意欲変数と、上にあげた説明変数群とのクロス集計である。ここでは両者間に相関が見られるか、そうでないかを、説明変数の値の違いによって被説明変数の平均値が異なるかどうかで考察する。

次にこのクロス集計を受けて、他の条件を統御したかたちのパラメトリックな計量分析を行う。具体的には就業意欲の有無にかんするプロビット分析を行う。計測の枠組みは標準的な労働供給分析に用いられる先述のヘックマンのモデルである。

第4節 計測結果

1. クロス集計の結果

まずクロス集計の結果を吟味しよう。最初に、プロビット分析も含めて、以下の分析に使うデータの基本統計量を、男女別に第4-4-1表（男性）と第4-4-2表（女性）に示しておく。

第4-4-1表 記述統計量（男性）

説明変数	サンプルの数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
コーホート	1947年	1212	18.32%	0.387	0	1
	1948年	1212	19.75%	0.398	0	1
	1949年	1212	21.32%	0.410	0	1
	1950年	1212	20.64%	0.405	0	1
	1951年	1212	19.96%	0.400	0	1
健康状況	非健康	1212	0.75%	0.086	0	1
学歴	中学＋無回答	1212	11.44%	0.318	0	1
	高校	1212	32.70%	0.469	0	1
	各種学校・専門学校	1212	4.09%	0.198	0	1
	高等専門	1212	2.04%	0.142	0	1
	短大	1212	2.32%	0.150	0	1
	大学以上	1212	47.41%	0.499	0	1
婚姻状況	既婚	1212	94.01%	0.237	0	1
年金	厚生年金	1212	74.75%	0.435	0	1
	共済年金	1212	15.68%	0.364	0	1
	国民年金	1212	29.87%	0.458	0	1
	企業年金	1212	18.15%	0.386	0	1
	他の私的年金	1212	15.10%	0.358	0	1
	年金なし	1212	2.06%	0.142	0	1
生育環境	サラリーマン＋社長・重役	1212	53.34%	0.499	0	1
	農林水産自営業	1212	15.74%	0.364	0	1
	工場・商店自営業	1212	23.64%	0.425	0	1
	弁護士・医者などの自営業	1212	1.16%	0.107	0	1
	その他＋無回答	1212	6.13%	0.240	0	1
輝く時期	20代	1212	12.60%	0.332	0	1
	30代	1212	40.46%	0.491	0	1
	40代	1212	31.27%	0.464	0	1
	50代	1212	8.99%	0.286	0	1
	なし＋無回答	1212	6.68%	0.250	0	1
転職経験	転職あり	1212	60.42%	0.489	0	1
役職	一般社員＋無回答	1212	25.89%	0.438	0	1
	職長・班長	1212	5.18%	0.222	0	1
	係長	1212	9.88%	0.298	0	1
	課長	1212	22.07%	0.415	0	1
	部長	1212	18.46%	0.388	0	1
	役員（部門管理職兼任）	1212	10.42%	0.306	0	1
	役員（管理職兼任なし）	1212	8.11%	0.273	0	1
おはこ	おはこあり	1212	37.81%	0.485	0	1
現在の仕事	自営業ダメー	1212	20.98%	0.407	0	1
年収	200万円未満	1212	5.11%	0.220	0	1
	200～300万円	1212	8.45%	0.278	0	1
	300～400万円	1212	9.60%	0.295	0	1
	400～500万円	1212	9.60%	0.295	0	1
	500～600万円	1212	11.38%	0.318	0	1
	600～700万円	1212	9.13%	0.288	0	1
	700～800万円	1212	11.31%	0.317	0	1
	800～900万円	1212	10.01%	0.300	0	1
	900万円以上	1212	25.41%	0.435	0	1

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により整理。

注： サンプルは現在仕事をお持ちの方のみ。

第4-4-2表 記述統計量（女性）

説明変数	サンプルの数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
コーホート	1947年	648	22.75%	0.419	0	1
	1948年	648	19.64%	0.398	0	1
	1949年	648	20.84%	0.406	0	1
	1950年	648	18.32%	0.387	0	1
	1951年	648	18.44%	0.388	0	1
健康状況	非健康	648	2.87%	0.167	0	1
学歴	中学＋無回答	648	22.87%	0.420	0	1
	高校	648	60.36%	0.489	0	1
	各種学校・専門学校	648	6.47%	0.246	0	1
	高等専門	648	0.60%	0.077	0	1
	短大	648	4.79%	0.214	0	1
	大学以上	648	4.91%	0.216	0	1
婚姻状況	既婚	648	82.16%	0.383	0	1
年金	公的年金	648	68.67%	0.464	0	1
	企業年金	648	6.02%	0.238	0	1
	他の私的年金	648	59.88%	0.491	0	1
	年金なし＋無回答	648	7.87%	0.269	0	1
生育環境	サラリーマン＋社長・重役	648	21.60%	0.412	0	1
	農林水産自営業	648	1.85%	0.135	0	1
	工場・商店自営業	648	43.71%	0.496	0	1
	弁護士・医者などの自営業	648	25.51%	0.436	0	1
	その他＋無回答	648	21.92%	0.414	0	1
輝く時期	20代	648	0.84%	0.091	0	1
	30代	648	8.02%	0.272	0	1
	40代	648	44.67%	0.497	0	1
	50代	648	14.49%	0.352	0	1
	なし＋無回答	648	18.32%	0.387	0	1
転職経験	転職あり	648	12.57%	0.332	0	1
役職	一般社員＋無回答	648	9.94%	0.299	0	1
	職長・班長	648	77.37%	0.419	0	1
	係長	648	77.96%	0.415	0	1
	課長	648	8.26%	0.275	0	1
	部長	648	3.83%	0.192	0	1
	役員（部門管理職兼任）	648	1.80%	0.133	0	1
	役員（管理職兼任なし）	648	0.84%	0.091	0	1
おはこ	おはこあり	648	4.07%	0.198	0	1
現在の仕事	雇用就業	648	3.23%	0.177	0	1
	自営業	648	25.75%	0.438	0	1
	無回答	648	23.11%	0.422	0	1
年収	200万円未満	648	56.29%	0.496	0	1
	200～300万円	648	19.04%	0.393	0	1
	300～400万円	648	9.94%	0.299	0	1
	400～500万円	648	4.07%	0.198	0	1
	500～600万円	648	3.23%	0.177	0	1
	600～700万円	648	2.63%	0.160	0	1
	700～800万円	648	1.92%	0.137	0	1
	800～900万円	648	1.92%	0.137	0	1
	900万円以上	648	0.96%	0.097	0	1

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により整理。

注： サンプルは現在仕事をお持ちの方のみ。

その上でクロス集計であるが、まず団塊の世代の就業意欲として、60歳以降の現職での継続就業希望をとった場合の結果が説明変数①～⑫（第4-4-3～14表（男性／女性））に示されている。

まずここでのクロス集計に用いたサンプルは、調査時点で仕事をしている人たち（雇用者、自営業主、家族従業者）で、サンプルサイズは男性、女性、それぞれ1535、883である。なお、クロス集計では、説明変数となっている選択肢のうち回答者数が少ないものについては分析を行っていない。

説明変数①誕生日（年齢）の効果を見ると、男女ともに誕生日が早い（年齢が高い）ほど60歳以降の継続就業希望をする人の割合が高くなる。特に女性にこの傾向が強く、1951年生まれ（55歳）では54.9%であるのに対し、1947年生まれ（59歳）では80.2%となっている。60歳という年齢に近くなるほど、継続就業の必要性、希望どちらも現実性を帯びてくるためではないかと考えられる（第4-4-3表）。

第4-4-3表 説明変数① 誕生日と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
誕生日	1947年 (59歳)	73.4% (204)	24.8% (69)	1.8% (5)	100.0% (278)
	1948年 (58歳)	69.9% (211)	29.5% (89)	0.7% (2)	100.0% (302)
	1949年 (57歳)	64.2% (208)	35.2% (114)	0.6% (2)	100.0% (324)
	1950年 (56歳)	67.0% (211)	32.7% (103)	0.3% (1)	100.0% (315)
	1951年 (55歳)	61.7% (185)	37.7% (113)	0.7% (2)	100.0% (300)
	無回答	43.8% (7)	43.8% (7)	12.5% (2)	100.0% (16)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
誕生日	1947年 (59歳)	80.2% (158)	17.8% (35)	2.0% (4)	100.0% (197)
	1948年 (58歳)	66.5% (113)	30.0% (51)	3.5% (6)	100.0% (170)
	1949年 (57歳)	62.2% (112)	34.4% (62)	3.3% (6)	100.0% (180)
	1950年 (56歳)	58.1% (90)	40.6% (63)	1.3% (2)	100.0% (155)
	1951年 (55歳)	54.9% (89)	42.0% (68)	3.1% (5)	100.0% (162)
	無回答	68.4% (13)	26.3% (5)	5.3% (1)	100.0% (19)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数②健康の効果については、男性では健康状態がよいほど継続就業希望をする人の割合が若干高くなる傾向が見られるが、女性の場合にはこの傾向は見られない（第4-4-4表）。

説明変数③最終学歴については、女性では中学卒の継続就業希望率が72.5%と比較的高い。これに対して、男性の場合には傾向が異なり、高専卒で53.3%と比較的低いが、中学校卒、専門学校卒、大学院卒では75%を超えている（第4-4-5表）。

第4-4-4表 説明変数② 普段の健康状態と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
普段の健康状態	5 健康	69.6% (179)	29.2% (75)	1.2% (3)	100.0% (257)
	4	68.9% (186)	30.0% (81)	1.1% (3)	100.0% (270)
	3 普通	67.1% (539)	32.1% (258)	0.7% (6)	100.0% (803)
	2	60.5% (107)	39.5% (70)	0.0% (0)	100.0% (177)
	1 不良	18.2% (2)	72.7% (8)	9.1% (1)	100.0% (11)
	無回答	76.5% (13)	17.6% (3)	5.9% (1)	100.0% (17)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
普段の健康状態	5 健康	61.6% (101)	36.0% (59)	2.4% (4)	100.0% (164)
	4	68.4% (91)	30.8% (41)	0.8% (1)	100.0% (133)
	3 普通	65.4% (295)	31.5% (142)	3.1% (14)	100.0% (451)
	2	67.7% (63)	31.2% (29)	1.1% (1)	100.0% (93)
	1 不良	62.5% (15)	33.3% (8)	4.2% (1)	100.0% (24)
	無回答	55.6% (10)	27.8% (5)	16.7% (3)	100.0% (18)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

第4-4-5表 説明変数③ 最終学歴と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
学歴	中学校	75.6% (62)	23.2% (19)	1.2% (1)	100.0% (82)
	高等学校	63.4% (320)	35.0% (177)	1.6% (8)	100.0% (505)
	各種学校・専修学校(専門学校)	78.7% (48)	21.3% (13)	0.0% (0)	100.0% (61)
	高等専門学校	53.3% (16)	43.3% (13)	3.3% (1)	100.0% (30)
	短期大学	74.3% (26)	25.7% (9)	0.0% (0)	100.0% (35)
	大学	67.2% (446)	32.5% (216)	0.3% (2)	100.0% (664)
	大学院	75.9% (41)	24.1% (13)	0.0% (0)	100.0% (54)
	無回答	64.4% (67)	33.7% (35)	1.9% (2)	100.0% (104)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
学歴	中学校	72.5% (87)	25.8% (31)	1.7% (2)	100.0% (120)
	高等学校	64.5% (340)	33.8% (178)	1.7% (9)	100.0% (527)
	各種学校・専修学校(専門学校)	66.1% (37)	28.6% (16)	5.4% (3)	100.0% (56)
	高等専門学校	60.0% (3)	40.0% (2)	0.0% (0)	100.0% (5)
	短期大学	66.7% (28)	33.3% (14)	0.0% (0)	100.0% (42)
	大学	65.0% (26)	35.0% (14)	0.0% (0)	100.0% (40)
	大学院	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	無回答	57.6% (53)	31.5% (29)	10.9% (10)	100.0% (92)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数④受給年金の効果については、男女とも何らかの年金を受け取れると回答した人は、年金受給資格がないと回答した人よりも継続就業希望率が低い。年金という将来確実に獲得できる非勤労所得がある人は、引退もしくは労働時間の短い職場を求めて移動することを考える確率が高まることが示唆される。また年金受給者の中でも、共済年金と企業年金の受給資格がある人の継続就業希望率が低くなる傾向が、男女共通に見て取れる(第4-4-6表)。

第4-4-6表 説明変数④ 受給年金と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
受給年金 (M A)	厚生年金	65.6% (622)	33.8% (320)	0.6% (6)	100.0% (948)
	共済年金	50.3% (98)	49.2% (96)	0.5% (1)	100.0% (195)
	国民年金	78.5% (299)	21.0% (80)	0.5% (2)	100.0% (381)
	企業年金	59.7% (135)	40.3% (91)	0.0% (0)	100.0% (226)
	私的年金	64.6% (122)	33.9% (64)	1.6% (3)	100.0% (189)
	年金なし	84.6% (22)	15.4% (4)	0.0% (0)	100.0% (26)
	受給年金無回答	67.3% (181)	30.5% (82)	2.2% (6)	100.0% (269)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
受給年金 (M A)	厚生年金	63.5% (294)	34.8% (161)	1.7% (8)	100.0% (463)
	共済年金	46.2% (18)	53.8% (21)	0.0% (0)	100.0% (39)
	国民年金	69.6% (284)	27.9% (114)	2.5% (10)	100.0% (408)
	企業年金	49.0% (25)	49.0% (25)	2.0% (1)	100.0% (51)
	私的年金	65.8% (98)	30.9% (46)	3.4% (5)	100.0% (149)
	年金なし	75.0% (9)	16.7% (2)	8.3% (1)	100.0% (12)
	受給年金無回答	66.2% (135)	31.4% (64)	2.5% (5)	100.0% (204)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑤ふるさとの効果は男女ともあまり明確ではない(第4-4-7表)。

説明変数⑥幼年期や学齢期の家庭環境については、男女とも自営業の家庭環境で育った人の継続就業希望率が若干高い。また男性の場合、会社の社長や重役の家庭で育った人の継続就業希望率が比較的高い。年をとっても働き続ける価値観の強い自営業世帯で生まれ育った影響が、継続就業希望にプラスに働いていることを示唆するものである(第4-4-8表)。

第4-4-7表 説明変数⑤ ふるさとと60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
ふるさと	生まれたところ	66.3% (718)	32.8% (355)	0.9% (10)	100.0% (1083)
	卒業した中学校があるところ	68.9% (385)	30.4% (170)	0.7% (4)	100.0% (559)
	卒業した高等学校があるところ	68.4% (321)	30.9% (145)	0.6% (3)	100.0% (469)
	両親や親族が住んでいるところ	69.2% (360)	30.0% (156)	0.8% (4)	100.0% (520)
	これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	67.2% (121)	31.1% (56)	1.7% (3)	100.0% (180)
	その他	72.6% (53)	26.0% (19)	1.4% (1)	100.0% (73)
	無回答	67.8% (154)	30.8% (70)	1.3% (3)	100.0% (227)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
ふるさと	生まれたところ	66.1% (434)	31.5% (207)	2.4% (16)	100.0% (657)
	卒業した中学校があるところ	70.5% (217)	28.2% (87)	1.3% (4)	100.0% (308)
	卒業した高等学校があるところ	63.9% (149)	35.2% (82)	0.9% (2)	100.0% (233)
	両親や親族が住んでいるところ	65.6% (233)	32.1% (114)	2.3% (8)	100.0% (355)
	これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	65.4% (53)	33.3% (27)	1.2% (1)	100.0% (81)
	その他	69.2% (18)	26.9% (7)	3.8% (1)	100.0% (26)
	無回答	59.0% (79)	37.3% (50)	3.7% (5)	100.0% (134)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

第4-4-8表 説明変数⑥ 幼年期や学齢期の家庭環境と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
幼年期や学齢期の家庭環境	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	64.0% (497)	35.2% (273)	0.8% (6)	100.0% (776)
	会社の社長や重役の家庭	76.3% (29)	23.7% (9)	0.0% (0)	100.0% (38)
	農林水産業を営む家庭	68.6% (164)	29.7% (71)	1.7% (4)	100.0% (239)
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	72.1% (261)	27.6% (100)	0.3% (1)	100.0% (362)
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	58.8% (10)	41.2% (7)	0.0% (0)	100.0% (17)
	その他	59.5% (50)	38.1% (32)	2.4% (2)	100.0% (84)
	無回答	78.9% (15)	15.8% (3)	5.3% (1)	100.0% (19)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
幼年期や学齢期の家庭環境	会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	61.2% (224)	35.8% (131)	3.0% (11)	100.0% (366)
	会社の社長や重役の家庭	61.5% (8)	38.5% (5)	0.0% (0)	100.0% (13)
	農林水産業を営む家庭	67.7% (151)	29.6% (66)	2.7% (6)	100.0% (223)
	自営の商店や工場を営む自営業の家庭	69.1% (132)	28.8% (55)	2.1% (4)	100.0% (191)
	弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	57.1% (4)	42.9% (3)	0.0% (0)	100.0% (7)
	その他	71.9% (41)	26.3% (15)	1.8% (1)	100.0% (57)
	無回答	57.7% (15)	34.6% (9)	7.7% (2)	100.0% (26)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑦仕事でもっとも輝いていたときについては、輝いていたと思う時期がないとする人は、男女ともに継続就業希望率が低い。また男女とも、輝いていた時期が最近になるほど継続就業希望率が高くなる傾向があり、輝いている時期が50代と回答した場合には、70%以上の人が継続就業を希望している。過去の職業経験で輝いていたことは、高齢になってからの継続就業希望にプラスの影響を与えることを示すものである（第4-4-9表）。

第4-4-9表 説明変数⑦ 仕事でもっとも輝いていた時と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	66.7% (4)	33.3% (2)	0.0% (0)	100.0% (6)
	20代前半	64.5% (40)	33.9% (21)	1.6% (1)	100.0% (62)
	20代後半	65.6% (82)	33.6% (42)	0.8% (1)	100.0% (125)
	30代前半	69.9% (144)	29.1% (60)	1.0% (2)	100.0% (206)
	30代後半	64.4% (270)	34.8% (146)	0.7% (3)	100.0% (419)
	40代前半	64.7% (207)	34.4% (110)	0.9% (3)	100.0% (320)
	40代後半	64.3% (99)	33.8% (52)	1.9% (3)	100.0% (154)
	50代前半	76.7% (33)	23.3% (10)	0.0% (0)	100.0% (43)
	今(50代後半)	85.3% (81)	14.7% (14)	0.0% (0)	100.0% (95)
	輝いていたと思う時期は特にない	59.0% (49)	39.8% (33)	1.2% (1)	100.0% (83)
	無回答	77.3% (17)	22.7% (5)	0.0% (0)	100.0% (22)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

		60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	59.4% (19)	40.6% (13)	0.0% (0)	100.0% (32)
	20代前半	63.1% (178)	33.3% (94)	3.5% (10)	100.0% (282)
	20代後半	63.6% (49)	33.8% (26)	2.6% (2)	100.0% (77)
	30代前半	70.7% (29)	24.4% (10)	4.9% (2)	100.0% (41)
	30代後半	64.1% (59)	32.6% (30)	3.3% (3)	100.0% (92)
	40代前半	68.5% (61)	30.3% (27)	1.1% (1)	100.0% (89)
	40代後半	61.1% (44)	34.7% (25)	4.2% (3)	100.0% (72)
	50代前半	80.0% (28)	20.0% (7)	0.0% (0)	100.0% (35)
	今(50代後半)	71.2% (52)	27.4% (20)	1.4% (1)	100.0% (73)
	輝いていたと思う時期は特にない	60.6% (43)	36.6% (26)	2.8% (2)	100.0% (71)
	無回答	68.4% (13)	31.6% (6)	0.0% (0)	100.0% (19)
	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑧転職経験については、男女とも転職経験があるほうが継続就業を希望する割合が高い。また、転職経験がある人について転職回数をとると、男女ともに転職回数が多いほど継続就業を希望する割合が高くなる。転職をしたということは仕事へのこだわりの強さを示唆し、また転職経験の苦勞から同一職場への継続就業の魅力強く感じるのではないだろうか（第4-4-10表）。

第4-4-10表 説明変数⑧ 転職経験と60歳以降の現職場での就業意向

＜男性＞					＜女性＞					
60歳以降の現職場での就業意向					60歳以降の現職場での就業意向					
	思う	思わない	無回答	合計		思う	思わない	無回答	合計	
転職経験	ある	70.8% (652)	28.0% (258)	1.2% (11)	100.0% (921)	ある	66.7% (456)	30.8% (211)	2.5% (17)	100.0% (684)
	ない	60.8% (366)	38.7% (233)	0.5% (3)	100.0% (602)	ない	59.4% (107)	37.2% (67)	3.3% (6)	100.0% (180)
	無回答	66.7% (8)	33.3% (4)	0.0% (0)	100.0% (12)	無回答	63.2% (12)	31.6% (6)	5.3% (1)	100.0% (19)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)	合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)
60歳以降の現職場での就業意向					60歳以降の現職場での就業意向					
	思う	思わない	無回答	合計		思う	思わない	無回答	合計	
転職回数	1回	68.3% (244)	30.5% (109)	1.1% (4)	100.0% (357)	1回	62.5% (75)	32.5% (39)	5.0% (6)	100.0% (120)
	2回	70.6% (163)	29.0% (67)	0.4% (1)	100.0% (231)	2回	62.2% (97)	35.3% (55)	2.6% (4)	100.0% (156)
	3回	73.2% (104)	25.4% (36)	1.4% (2)	100.0% (142)	3回	68.5% (122)	29.2% (52)	2.2% (4)	100.0% (178)
	4回	77.2% (61)	20.3% (16)	2.5% (2)	100.0% (79)	4回	70.5% (74)	26.7% (28)	2.9% (3)	100.0% (105)
	5回以上	72.2% (78)	26.9% (29)	0.9% (1)	100.0% (108)	5回以上	71.3% (82)	28.7% (33)	0.0% (0)	100.0% (115)
	無回答	50.0% (2)	25.0% (1)	25.0% (1)	100.0% (4)	無回答	60.0% (6)	40.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (10)
	合計	70.8% (652)	28.0% (258)	1.2% (11)	100.0% (921)	合計	66.7% (456)	30.8% (211)	2.5% (17)	100.0% (684)

説明変数⑨最高の役職クラスについては、男性でこれまでずっと一般社員クラスであった（昇進しなかった）人の継続就業希望率が71.9%であり、男性の平均（66.8%）よりも高い。また、男女ともに課長クラス経験者の継続就業希望率が低いのに対し、部長以上経験者の場合には継続就業希望率は高くなっている（第4-4-11表）。

説明変数⑩おはこの有無については、男女ともおはこがあると回答した人のほうが継続就業希望率が高い。また、男性では20代でおはこを身につけた人の継続就業希望率が高いのに対して、女性では30代でおはこを身につけた人の継続就業希望率が高くなっている。先の仕事で輝いていた経験と同様に、仕事上の優位性を持っていることが、高齢期における継続就業希望にプラスに働くことを示すものである（第4-4-12表）。

第4-4-11表 説明変数⑨ 最高の役職クラスと60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

最高の役職クラス	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
一般社員クラス	71.9% (156)	27.2% (59)	0.9% (2)	100.0% (217)
職長・班長クラス	64.6% (53)	34.1% (28)	1.2% (1)	100.0% (82)
係長クラス	59.9% (91)	38.8% (59)	1.3% (2)	100.0% (152)
課長クラス	59.3% (197)	40.4% (134)	0.3% (1)	100.0% (332)
部長クラス	64.0% (178)	34.9% (97)	1.1% (3)	100.0% (278)
役員クラス (部門の管理職を兼務)	77.0% (127)	21.8% (36)	1.2% (2)	100.0% (165)
役員クラス (管理職兼務なし)	82.0% (100)	18.0% (22)	0.0% (0)	100.0% (122)
無回答	66.3% (124)	32.1% (60)	1.6% (3)	100.0% (187)
合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

最高の役職クラス	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
一般社員クラス	63.6% (358)	33.7% (190)	2.7% (15)	100.0% (563)
職長・班長クラス	58.6% (41)	38.6% (27)	2.9% (2)	100.0% (70)
係長クラス	59.4% (19)	40.6% (13)	0.0% (0)	100.0% (32)
課長クラス	50.0% (8)	50.0% (8)	0.0% (0)	100.0% (16)
部長クラス	85.7% (6)	0.0% (0)	14.3% (1)	100.0% (7)
役員クラス (部門の管理職を兼務)	77.8% (28)	22.2% (8)	0.0% (0)	100.0% (36)
役員クラス (管理職兼務なし)	83.3% (25)	16.7% (5)	0.0% (0)	100.0% (30)
無回答	69.8% (90)	25.6% (33)	4.7% (6)	100.0% (129)
合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

第4-4-12表 説明変数⑩ おはこの有無と60歳以降の現職場での就業意向

<男性>

おはこの有無	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
ある	69.2% (400)	30.3% (175)	0.5% (3)	100.0% (578)
とくにない	62.4% (362)	36.6% (212)	1.0% (6)	100.0% (580)
なんともいえない	70.2% (247)	28.4% (100)	1.4% (5)	100.0% (352)
無回答	68.0% (17)	32.0% (8)	0.0% (0)	100.0% (25)
合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)

<女性>

おはこの有無	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
ある	72.3% (162)	25.9% (58)	1.8% (4)	100.0% (224)
とくにない	63.8% (300)	33.4% (157)	2.8% (13)	100.0% (470)
なんともいえない	61.7% (100)	35.2% (57)	3.1% (5)	100.0% (162)
無回答	48.1% (13)	44.4% (12)	7.4% (2)	100.0% (27)
合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

おほこを身につけた時期	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
10代後半	64.0% (16)	36.0% (9)	0.0% (0)	100.0% (25)
20代前半	75.0% (78)	22.1% (23)	2.9% (3)	100.0% (104)
20代後半	73.5% (100)	26.5% (36)	0.0% (0)	100.0% (136)
30代前半	61.1% (77)	38.9% (49)	0.0% (0)	100.0% (126)
30代後半	69.0% (60)	31.0% (27)	0.0% (0)	100.0% (87)
40代前半	70.2% (33)	29.8% (14)	0.0% (0)	100.0% (47)
40代後半	69.6% (16)	30.4% (7)	0.0% (0)	100.0% (23)
50代前半	53.3% (8)	46.7% (7)	0.0% (0)	100.0% (15)
今(50代後半)	100.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (3)
無回答	75.0% (9)	25.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (12)
合計	69.2% (400)	30.3% (175)	0.5% (3)	100.0% (578)

おほこを身につけた時期	60歳以降の現職場での就業意向			
	思う	思わない	無回答	合計
10代後半	79.5% (31)	20.5% (8)	0.0% (0)	100.0% (39)
20代前半	69.6% (39)	26.8% (15)	3.6% (2)	100.0% (56)
20代後半	57.9% (11)	36.8% (7)	5.3% (1)	100.0% (19)
30代前半	89.5% (17)	10.5% (2)	0.0% (0)	100.0% (19)
30代後半	80.0% (24)	20.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (30)
40代前半	57.9% (11)	42.1% (8)	0.0% (0)	100.0% (19)
40代後半	59.1% (13)	36.4% (8)	4.5% (1)	100.0% (22)
50代前半	66.7% (6)	33.3% (3)	0.0% (0)	100.0% (9)
今(50代後半)	100.0% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (5)
無回答	83.3% (5)	16.7% (1)	0.0% (0)	100.0% (6)
合計	72.3% (162)	25.9% (58)	1.8% (4)	100.0% (224)

説明変数⑩現在の就業状況については、男女とも自営業主あるいは家族従業者のほうが、雇業者よりも継続就業希望率が高い。これは、自営業の場合、年金の水準や支給開始年齢（すでに65歳）から考えて継続就業しなくてはならないことから当然である。このことは、雇業者についても年金支給開始年齢が65歳に引き上げられたときに、どのようなことになるかを示唆するものとしても興味深い結果である（第4-4-13表）。

第4-4-13表 説明変数⑩ 現在の就業状況と60歳以降の現職場での就業意向

		60歳以降の現職場での就業意向						60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計			思う	思わない	無回答	合計
現在の就業状況	会社や官庁などに雇われている(雇業者である)	61.0% (737)	38.3% (463)	0.7% (8)	100.0% (1208)	現在の就業状況	会社や官庁などに雇われている(雇業者である)	61.3% (412)	36.9% (248)	1.8% (12)	100.0% (672)
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	87.8% (267)	10.2% (31)	2.0% (6)	100.0% (304)		自分で事業を営んでいる(自営業主である)	81.8% (45)	12.7% (7)	5.5% (3)	100.0% (55)
	家族や親族が自営する事業で働いている	95.7% (22)	4.3% (1)	0.0% (0)	100.0% (23)		家族や親族が自営する事業で働いている	75.6% (118)	18.6% (29)	5.8% (9)	100.0% (156)
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)		合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)

説明変数⑪現在の年収については、男女とも年収が低い層で継続就業確希望率が高くなっている。現在の年収は、過去の職業経験の累積と見ると、継続就業希望とプラスの相関があってもよいのであるが、ここではむしろ現状での所得効果、つまり収入が少なく、結果として働き続けないとやっていけないという方の効果を強く反映していると思われる（第4-4-14表）。

第4-4-14表 説明変数⑪ 現在の収入と60歳以降の現職場での就業意向

		60歳以降の現職場での就業意向						60歳以降の現職場での就業意向			
		思う	思わない	無回答	合計			思う	思わない	無回答	合計
現在の年収	200万円未満	73.7% (56)	25.0% (19)	1.3% (1)	100.0% (76)	現在の年収	200万円未満	68.1% (327)	29.6% (142)	2.3% (11)	100.0% (480)
	200万円以上300万円未満	78.0% (99)	21.3% (27)	0.8% (1)	100.0% (127)		200万円以上300万円未満	72.7% (117)	25.5% (41)	1.9% (3)	100.0% (161)
	300万円以上400万円未満	76.1% (108)	22.5% (32)	1.4% (2)	100.0% (142)		300万円以上400万円未満	54.7% (47)	44.2% (38)	1.2% (1)	100.0% (86)
	400万円以上500万円未満	75.3% (110)	21.2% (31)	3.4% (5)	100.0% (146)		400万円以上500万円未満	58.8% (20)	38.2% (13)	2.9% (1)	100.0% (34)
	500万円以上600万円未満	69.5% (116)	29.3% (49)	1.2% (2)	100.0% (167)		500万円以上600万円未満	50.0% (14)	46.4% (13)	3.6% (1)	100.0% (28)
	600万円以上700万円未満	64.5% (89)	34.8% (48)	0.7% (1)	100.0% (138)		600万円以上700万円未満	40.9% (9)	54.5% (12)	4.5% (1)	100.0% (22)
	700万円以上800万円未満	63.3% (105)	36.7% (61)	0.0% (0)	100.0% (166)		700万円以上800万円未満	52.9% (9)	47.1% (8)	0.0% (0)	100.0% (17)
	800万円以上900万円未満	57.7% (86)	41.6% (62)	0.7% (1)	100.0% (149)		800万円以上900万円未満	56.3% (9)	43.8% (7)	0.0% (0)	100.0% (16)
	900万円以上1000万円未満	59.7% (83)	39.6% (55)	0.7% (1)	100.0% (139)		900万円以上1000万円未満	50.0% (3)	50.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (6)
	1100万円以上1200万円未満	56.5% (52)	43.5% (40)	0.0% (0)	100.0% (92)		1100万円以上1200万円未満	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
	1100万円以上1200万円未満	68.4% (26)	31.6% (12)	0.0% (0)	100.0% (38)		1400万円以上	100.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (1)
	1200万円以上1300万円未満	57.1% (20)	42.9% (15)	0.0% (0)	100.0% (35)		無回答	61.3% (19)	19.4% (6)	19.4% (6)	100.0% (31)
	1300万円以上1400万円未満	58.6% (17)	41.4% (12)	0.0% (0)	100.0% (29)		合計	65.1% (575)	32.2% (284)	2.7% (24)	100.0% (883)
	1400万円以上	61.9% (26)	38.1% (16)	0.0% (0)	100.0% (42)						
	無回答	67.3% (33)	32.7% (16)	0.0% (0)	100.0% (49)						
	合計	66.8% (1026)	32.2% (495)	0.9% (14)	100.0% (1535)						

次に、65歳以降の就業希望で就業意欲を定義した場合のクロス集計の結果について見てみよう。結果は、第4-4-15～26表（男性／女性）に示されている。

このクロス集計に用いたサンプルは、調査対象全体である。したがって、雇用者、自営業主、家族従業者だけでなく、現在は仕事をしていない人も含まれる。サンプルサイズは男性が1648、女性が1074である。

説明変数①誕生年（年齢）の効果を見ると、男性は若いほど65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が高くなっている。これとは逆に女性は若いほど65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が低い（第4-4-15表）。

第4-4-15表 説明変数① 誕生年と65歳以降の就業意向

<男性>

<女性>

誕生年	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
1947年 (59歳)	19.8% (59)	77.9% (232)	2.3% (7)	100.0% (298)
1948年 (58歳)	20.0% (66)	78.5% (259)	1.5% (5)	100.0% (330)
1949年 (57歳)	21.4% (74)	76.8% (265)	1.7% (6)	100.0% (345)
1950年 (56歳)	16.9% (57)	81.7% (276)	1.5% (5)	100.0% (338)
1951年 (55歳)	15.6% (50)	82.8% (265)	1.6% (5)	100.0% (320)
無回答	23.5% (4)	64.7% (11)	11.8% (2)	100.0% (17)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

誕生年	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
1947年 (59歳)	22.3% (53)	71.8% (171)	5.9% (14)	100.0% (238)
1948年 (58歳)	27.1% (58)	70.1% (150)	2.8% (6)	100.0% (214)
1949年 (57歳)	32.1% (69)	65.1% (140)	2.8% (6)	100.0% (215)
1950年 (56歳)	32.8% (61)	64.5% (120)	2.7% (5)	100.0% (186)
1951年 (55歳)	35.2% (70)	60.3% (120)	4.5% (9)	100.0% (199)
無回答	22.7% (5)	68.2% (15)	9.1% (2)	100.0% (22)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数②健康の効果については、男性では健康（「4」および「5」）と答えた人のほうが、少し65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が高い。逆に女性では不健康（「1」および「2」）と答えた人のほうがこの割合が少し高くなっている（第4-4-16表）。

説明変数③最終学歴の効果を見ると、男性で65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が高いのは専門学校卒（89.9%）、大学院卒（87.7%）、中学校卒（85.6%）であり、最も低いのは高専卒（71.4%）である。女性でこの割合が高いのは中学校卒（73.8%）、大学卒（73.5%）、専門学校卒（73.4%）である（第4-4-17表）。

説明変数④受給年金の効果については、男女とも年金受給資格がない人よりも受給資格がある人のほうが65歳以降までの就業意思を持つ人の割合が低い。また、男性では企業年金の受給資格がある人でこの割合が若干低く、女性では共済年金の受給資格がある人で高くなっている（第4-4-18表）。

第4-4-16表 説明変数② 普段の健康状態と65歳以降の就業意向

<男性>

普段の健康状態	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
5 健康	13.1% (36)	85.8% (236)	1.1% (3)	100.0% (275)
4	17.4% (49)	81.2% (229)	1.4% (4)	100.0% (282)
3 普通	21.0% (181)	77.0% (662)	2.0% (17)	100.0% (860)
2	19.0% (37)	79.5% (155)	1.5% (3)	100.0% (195)
1 不良	16.7% (3)	77.8% (14)	5.6% (1)	100.0% (18)
無回答	22.2% (4)	66.7% (12)	11.1% (2)	100.0% (18)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

普段の健康状態	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
5 健康	33.3% (65)	64.1% (125)	2.6% (5)	100.0% (195)
4	28.5% (47)	66.7% (110)	4.8% (8)	100.0% (165)
3 普通	28.8% (154)	67.6% (361)	3.6% (19)	100.0% (534)
2	26.2% (33)	70.6% (89)	3.2% (4)	100.0% (126)
1 不良	31.0% (9)	69.0% (20)	0.0% (0)	100.0% (29)
無回答	32.0% (8)	44.0% (11)	24.0% (6)	100.0% (25)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

第4-4-17表 説明変数③ 最終学歴と65歳以降の就業意向

<男性>

学歴	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
中学校	11.1% (10)	85.6% (77)	3.3% (3)	100.0% (90)
高等学校	18.8% (102)	80.0% (435)	1.3% (7)	100.0% (544)
各種学校・専修学校(専門学校)	7.2% (5)	89.9% (62)	2.9% (2)	100.0% (69)
高等専門学校	25.7% (9)	71.4% (25)	2.9% (1)	100.0% (35)
短期大学	20.5% (8)	79.5% (31)	0.0% (0)	100.0% (39)
大学	20.7% (146)	77.8% (550)	1.6% (11)	100.0% (707)
大学院	10.5% (6)	87.7% (50)	1.8% (1)	100.0% (57)
無回答	22.4% (24)	72.9% (78)	4.7% (5)	100.0% (107)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

学歴	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
中学校	21.4% (31)	73.8% (107)	4.8% (7)	100.0% (145)
高等学校	31.7% (200)	65.9% (416)	2.4% (15)	100.0% (631)
各種学校・専修学校(専門学校)	21.9% (14)	73.4% (47)	4.7% (3)	100.0% (64)
高等専門学校	33.3% (2)	66.7% (4)	0.0% (0)	100.0% (6)
短期大学	39.6% (21)	58.5% (31)	1.9% (1)	100.0% (53)
大学	20.4% (10)	73.5% (36)	6.1% (3)	100.0% (49)
大学院	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (2)
無回答	29.8% (37)	59.7% (74)	10.5% (13)	100.0% (124)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

第4-4-18表 説明変数④ 受給年金と65歳以降の就業意向

<男性>

受給年金(MA)	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
厚生年金	20.5% (204)	78.1% (779)	1.4% (14)	100.0% (997)
共済年金	22.7% (46)	76.8% (156)	0.5% (1)	100.0% (203)
国民年金	12.4% (53)	85.0% (362)	2.6% (11)	100.0% (426)
企業年金	28.6% (68)	70.2% (167)	1.3% (3)	100.0% (238)
私的年金	24.4% (49)	74.6% (150)	1.0% (2)	100.0% (201)
年金なし	3.2% (1)	90.3% (28)	6.5% (2)	100.0% (31)
受給年金無回答	19.5% (59)	77.6% (235)	3.0% (9)	100.0% (303)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

受給年金(MA)	就業年齢限意向			合計
	65歳未満	65歳以上	無回答	
厚生年金	31.3% (166)	65.5% (347)	3.2% (17)	100.0% (530)
共済年金	50.0% (21)	47.6% (20)	2.4% (1)	100.0% (42)
国民年金	25.7% (127)	70.0% (346)	4.3% (21)	100.0% (494)
企業年金	37.3% (22)	62.7% (37)	0.0% (0)	100.0% (59)
私的年金	30.4% (52)	66.7% (114)	2.9% (5)	100.0% (171)
年金なし	13.3% (2)	80.0% (12)	6.7% (1)	100.0% (15)
受給年金無回答	30.4% (84)	65.9% (182)	3.6% (10)	100.0% (276)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑤ふるさとの効果は男性では明確ではないが、女性ではそれまで住んだ中で最も気に入ったところをふるさとと感じている場合に、65歳以降の就業意思を持つ人の割合が低くなっている（第4-4-19表）。

説明変数⑥幼年期や学齢期の家庭環境については、男女ともに農林水産業・自営業（広い意味での自営業）の家庭環境で育った人で65歳以降の就業意思を持つ割合が若干高い（第4-4-20表）。

第4-4-19表 説明変数⑤ ふるさとと65歳以降の就業意向

<男性>

ふるさと	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
生まれたところ	18.8% (219)	79.3% (924)	1.9% (22)	100.0% (1165)
卒業した中学校があるところ	19.9% (117)	78.1% (459)	2.0% (12)	100.0% (588)
卒業した高等学校があるところ	19.6% (97)	78.3% (387)	2.0% (10)	100.0% (494)
両親や親族が住んでいるところ	19.0% (105)	79.0% (437)	2.0% (11)	100.0% (553)
これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	20.2% (39)	77.2% (149)	2.6% (5)	100.0% (193)
その他	15.4% (12)	82.1% (64)	2.6% (2)	100.0% (78)
無回答	18.6% (45)	79.3% (192)	2.1% (5)	100.0% (242)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

ふるさと	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
生まれたところ	29.0% (229)	67.1% (530)	3.9% (31)	100.0% (790)
卒業した中学校があるところ	27.7% (98)	70.3% (249)	2.0% (7)	100.0% (354)
卒業した高等学校があるところ	33.2% (89)	65.3% (175)	1.5% (4)	100.0% (268)
両親や親族が住んでいるところ	27.3% (115)	70.6% (298)	2.1% (9)	100.0% (422)
これまで住んだ中でもっとも気に入っているところ	39.3% (35)	59.6% (53)	1.1% (1)	100.0% (89)
その他	35.1% (13)	62.2% (23)	2.7% (1)	100.0% (37)
無回答	29.9% (50)	64.7% (108)	5.4% (9)	100.0% (167)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

第4-4-20表 説明変数⑥ 幼年期や学齢期の家庭環境と65歳以降の就業意向

<男性>

幼年期や学齢期の家庭環境	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	20.6% (169)	77.7% (637)	1.7% (14)	100.0% (820)
会社の社長や重役の家庭	17.9% (7)	76.9% (30)	5.1% (2)	100.0% (39)
農林水産業を営む家庭	17.4% (45)	81.4% (210)	1.2% (3)	100.0% (258)
自営の商店や工場を営む自営業の家庭	18.5% (74)	80.2% (320)	1.3% (5)	100.0% (399)
弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	11.1% (2)	88.9% (16)	0.0% (0)	100.0% (18)
その他	11.8% (11)	86.0% (80)	2.2% (2)	100.0% (93)
無回答	9.5% (2)	71.4% (15)	19.0% (4)	100.0% (21)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

幼年期や学齢期の家庭環境	就業年齢意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭	32.7% (144)	63.5% (280)	3.9% (17)	100.0% (441)
会社の社長や重役の家庭	33.3% (5)	66.7% (10)	0.0% (0)	100.0% (15)
農林水産業を営む家庭	26.6% (73)	69.3% (190)	4.0% (11)	100.0% (274)
自営の商店や工場を営む自営業の家庭	28.5% (65)	68.4% (156)	3.1% (7)	100.0% (228)
弁護士・会計士・医者などの専門的な自由業の家庭	20.0% (2)	70.0% (7)	10.0% (1)	100.0% (10)
その他	21.1% (16)	76.3% (58)	2.6% (2)	100.0% (76)
無回答	36.7% (11)	50.0% (15)	13.3% (4)	100.0% (30)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑦仕事でもっとも輝いていたときについては、男性は今が一番輝いていると思っている人で65歳以降就業意思を持つ割合が高い。また、10代前半、30代前半がもっとも輝いていると答えた人でもこの割合が高い。これに対して、輝いていた時期が特になかったとする人でこの割合が低い。女性の場合も今が仕事で一番輝いているとする人で65歳以降就業意思を持つ割合が高い。しかし、一番輝いていた時期が10代後半や40代後半、50代前半とする人たちでこの割合が低いのは、男性と傾向が異なる（第4-4-21表）。

第4-4-21表 説明変数⑦ 仕事でもっとも輝いていた時と65歳以降の就業意向

<男性>

<女性>

	就業年齢限意向				
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計	
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	14.3% (1)	85.7% (6)	0.0% (0)	100.0% (7)
	20代前半	23.1% (15)	76.9% (50)	0.0% (0)	100.0% (65)
	20代後半	19.1% (26)	79.4% (108)	1.5% (2)	100.0% (136)
	30代前半	13.5% (30)	84.7% (188)	1.8% (4)	100.0% (222)
	30代後半	19.7% (88)	78.1% (349)	2.2% (10)	100.0% (447)
	40代前半	19.9% (69)	79.2% (274)	0.9% (3)	100.0% (346)
	40代後半	22.8% (37)	75.3% (122)	1.9% (3)	100.0% (162)
	50代前半	20.8% (10)	79.2% (38)	0.0% (0)	100.0% (48)
	今(50代後半)	11.0% (11)	88.0% (88)	1.0% (1)	100.0% (100)
	輝いていたと思う時期は特にない	23.1% (21)	72.5% (66)	4.4% (4)	100.0% (91)
	無回答	8.3% (2)	79.2% (19)	12.5% (3)	100.0% (24)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

	就業年齢限意向				
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計	
仕事でもっとも輝いていた時	10代後半	34.9% (15)	60.5% (26)	4.7% (2)	100.0% (43)
	20代前半	31.1% (109)	66.0% (231)	2.9% (10)	100.0% (350)
	20代後半	24.0% (23)	70.8% (68)	5.2% (5)	100.0% (96)
	30代前半	18.8% (9)	72.9% (35)	8.3% (4)	100.0% (48)
	30代後半	24.0% (25)	73.1% (76)	2.9% (3)	100.0% (104)
	40代前半	31.5% (34)	66.7% (72)	1.9% (2)	100.0% (108)
	40代後半	38.8% (33)	54.1% (46)	7.1% (6)	100.0% (85)
	50代前半	40.0% (20)	56.0% (28)	4.0% (2)	100.0% (50)
	今(50代後半)	22.5% (18)	76.3% (61)	1.3% (1)	100.0% (80)
	輝いていたと思う時期は特にない	28.2% (24)	68.2% (58)	3.5% (3)	100.0% (85)
	無回答	24.0% (6)	60.0% (15)	16.0% (4)	100.0% (25)
	合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑧転職経験については、男性の場合には転職経験があるほうが65歳以降の就業意思を持つ人の割合が高いが、女性の場合はこの傾向が明確ではない。転職回数については、男性は2回以上あると65歳以降の就業意思を持つ人の割合が若干高くなり、女性は5回以上あるとこの割合が低くなっている（第4-4-22表）。

説明変数⑨最高の役職クラスについては、男女とも一般社員クラス、職長・班長クラス、役員クラスで65歳以降の就業意思を持つ人の割合が高い（第4-4-23表）。

第4-4-22表 説明変数⑧ 転職経験と65歳以降の就業意向

<男性>

転職経験	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
ある	15.4% (153)	82.7% (821)	1.9% (19)	100.0% (993)
ない	24.1% (155)	74.5% (478)	1.4% (9)	100.0% (642)
無回答	15.4% (2)	69.2% (9)	15.4% (2)	100.0% (13)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

転職経験	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
ある	30.1% (246)	66.3% (542)	3.5% (29)	100.0% (817)
ない	27.4% (64)	68.8% (161)	3.8% (9)	100.0% (234)
無回答	26.1% (6)	56.5% (13)	17.4% (4)	100.0% (23)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

転職回数	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
1回	18.4% (70)	79.5% (302)	2.1% (8)	100.0% (380)
2回	13.1% (32)	86.5% (211)	0.4% (1)	100.0% (244)
3回	13.3% (21)	82.9% (131)	3.8% (6)	100.0% (158)
4回	13.5% (12)	84.3% (75)	2.2% (2)	100.0% (89)
5回以上	14.4% (17)	83.9% (99)	1.7% (2)	100.0% (118)
無回答	25.0% (1)	75.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (4)
合計	15.4% (153)	82.7% (821)	1.9% (19)	100.0% (993)

転職回数	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
1回	34.9% (52)	61.1% (91)	4.0% (6)	100.0% (149)
2回	29.5% (56)	67.9% (129)	2.6% (5)	100.0% (190)
3回	29.5% (62)	66.7% (140)	3.8% (8)	100.0% (210)
4回	33.6% (39)	61.2% (71)	5.2% (6)	100.0% (116)
5回以上	24.8% (35)	72.3% (102)	2.8% (4)	100.0% (141)
無回答	18.2% (2)	81.8% (9)	0.0% (0)	100.0% (11)
合計	30.1% (246)	66.3% (542)	3.5% (29)	100.0% (817)

第4-4-23表 説明変数⑨ 最高の役職クラスと65歳以降の就業意向

<男性>

最高の役職クラス	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
一般社員クラス	16.7% (39)	80.7% (188)	2.6% (6)	100.0% (233)
職長・班長クラス	14.8% (13)	84.1% (74)	1.1% (1)	100.0% (88)
係長クラス	23.8% (39)	75.6% (124)	0.6% (1)	100.0% (164)
課長クラス	23.6% (83)	75.3% (265)	1.1% (4)	100.0% (352)
部長クラス	20.2% (59)	79.1% (231)	0.7% (2)	100.0% (292)
役員クラス (部門の管理職 を兼務)	15.5% (27)	82.2% (143)	2.3% (4)	100.0% (174)
役員クラス (管理職兼務なし)	13.2% (18)	84.6% (115)	2.2% (3)	100.0% (136)
無回答	15.3% (32)	80.4% (168)	4.3% (9)	100.0% (209)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

最高の役職クラス	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
一般社員クラス	32.0% (217)	64.8% (440)	3.2% (22)	100.0% (679)
職長・班長クラス	28.2% (24)	68.2% (58)	3.5% (3)	100.0% (85)
係長クラス	43.2% (16)	51.4% (19)	5.4% (2)	100.0% (37)
課長クラス	41.2% (7)	58.8% (10)	0.0% (0)	100.0% (17)
部長クラス	25.0% (2)	75.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (8)
役員クラス (部門の管理職 を兼務)	23.1% (9)	76.9% (30)	0.0% (0)	100.0% (39)
役員クラス (管理職兼務なし)	13.2% (5)	81.6% (31)	5.3% (2)	100.0% (38)
無回答	21.1% (36)	71.3% (122)	7.6% (13)	100.0% (171)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑩おはこの有無については、男性ではおはこの効果は明確でないが、女性の場合にはおはこがあると答えた人のほうが 65 歳以降の就業意思を持つ人の割合が高い。おはこを身につけた時期に関しては、男性で 10 代後半、40 代後半とする人の 65 歳以降の就業希望率が高く、女性では 30 代前半、40 代後半とする人でこの割合が高い（第 4-4-24 表）。

説明変数⑪現在の就業状況については、男女とも自営業主あるいは家族従業者のほうが、雇用者よりも 65 歳以降の就業希望率が高い（第 4-4-25 表）。

第 4-4-24 表 説明変数⑩ おはこの有無と 65 歳以降の就業意向

		就業年齢限意向						就業年齢限意向			
		65歳未満	65歳以上	無回答	合計			65歳未満	65歳以上	無回答	合計
おはこ の有無	ある	19.2% (120)	79.5% (496)	1.3% (8)	100.0% (624)	おはこ の有無	ある	23.7% (62)	73.7% (193)	2.7% (7)	100.0% (262)
	とくにない	19.9% (123)	79.0% (489)	1.1% (7)	100.0% (619)		とくにない	31.0% (177)	64.8% (370)	4.2% (24)	100.0% (571)
	なんともいえない	16.5% (62)	80.3% (302)	3.2% (12)	100.0% (376)		なんともいえない	30.6% (63)	66.5% (137)	2.9% (6)	100.0% (206)
	無回答	17.2% (5)	72.4% (21)	10.3% (3)	100.0% (29)		無回答	40.0% (14)	45.7% (16)	14.3% (5)	100.0% (35)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)		合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)
おはこを 身につ けた時 期	10代後半	11.1% (3)	88.9% (24)	0.0% (0)	100.0% (27)	おはこを 身につ けた時 期	10代後半	27.1% (13)	72.9% (35)	0.0% (0)	100.0% (48)
	20代前半	18.3% (21)	80.0% (92)	1.7% (2)	100.0% (115)		20代前半	24.6% (16)	72.3% (47)	3.1% (2)	100.0% (65)
	20代後半	15.0% (21)	82.9% (116)	2.1% (3)	100.0% (140)		20代後半	21.7% (5)	69.6% (16)	8.7% (2)	100.0% (23)
	30代前半	21.2% (29)	78.1% (107)	0.7% (1)	100.0% (137)		30代前半	8.0% (2)	92.0% (23)	0.0% (0)	100.0% (25)
	30代後半	24.5% (23)	74.5% (70)	1.1% (1)	100.0% (94)		30代後半	22.6% (7)	77.4% (24)	0.0% (0)	100.0% (31)
	40代前半	24.5% (13)	75.5% (40)	0.0% (0)	100.0% (53)		40代前半	40.0% (8)	55.0% (11)	5.0% (1)	100.0% (20)
	40代後半	11.5% (3)	84.6% (22)	3.8% (1)	100.0% (26)		40代後半	16.0% (4)	80.0% (20)	4.0% (1)	100.0% (25)
	50代前半	25.0% (4)	75.0% (12)	0.0% (0)	100.0% (16)		50代前半	33.3% (3)	66.7% (6)	0.0% (0)	100.0% (9)
	今(50代後半)	0.0% (0)	100.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (3)		今(50代後半)	25.0% (2)	75.0% (6)	0.0% (0)	100.0% (8)
	無回答	23.1% (3)	76.9% (10)	0.0% (0)	100.0% (13)		無回答	25.0% (2)	62.5% (5)	12.5% (1)	100.0% (8)
	合計	19.2% (120)	79.5% (496)	1.3% (8)	100.0% (624)		合計	23.7% (62)	73.7% (193)	2.7% (7)	100.0% (262)

第 4-4-25 表 説明変数⑪ 現在の就業状況と 65 歳以降の就業意向

		就業年齢限意向						就業年齢限意向			
		65歳未満	65歳以上	無回答	合計			65歳未満	65歳以上	無回答	合計
現在の 就業 状況	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	22.6% (273)	76.6% (925)	0.8% (10)	100.0% (1208)	現在の 就業 状況	会社や官庁などに雇われている(雇用者である)	35.1% (236)	62.5% (420)	2.4% (16)	100.0% (672)
	自分で事業を営んでいる(自営業主である)	7.2% (22)	88.5% (269)	4.3% (13)	100.0% (304)		自分で事業を営んでいる(自営業主である)	9.1% (5)	81.8% (45)	9.1% (5)	100.0% (55)
	家族や親族が自営する事業で働いている	0.0% (0)	95.7% (22)	4.3% (1)	100.0% (23)		家族や親族が自営する事業で働いている	14.7% (23)	84.0% (131)	1.3% (2)	100.0% (156)
	仕事はしていない	20.5% (9)	77.3% (34)	2.3% (1)	100.0% (44)		仕事はしていない	31.7% (32)	54.5% (55)	13.9% (14)	100.0% (101)
	無回答	8.7% (6)	84.1% (58)	7.2% (5)	100.0% (69)		無回答	22.2% (20)	72.2% (65)	5.6% (5)	100.0% (90)
	合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)		合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

説明変数⑫現在の年収については、男性の場合 1200 万円以上の層と 200 万円未満の層で若干 65 歳以降の就業希望率が低くなっている。女性の場合は 600 万円以上の層と 200 万円未満の層で若干 65 歳以降の就業希望率が低くなっている（第 4-4-26 表）。

第 4-4-26 表 説明変数⑫ 現在の収入と 65 歳以降の就業意向

<男性>

現在の年収	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
200万円未満	21.8% (22)	75.2% (76)	3.0% (3)	100.0% (101)
200万円以上300万円未満	11.9% (17)	86.0% (123)	2.1% (3)	100.0% (143)
300万円以上400万円未満	11.4% (18)	88.0% (139)	0.6% (1)	100.0% (158)
400万円以上500万円未満	15.6% (25)	80.6% (129)	3.8% (6)	100.0% (160)
500万円以上600万円未満	16.8% (29)	80.3% (139)	2.9% (5)	100.0% (173)
600万円以上700万円未満	11.9% (17)	85.3% (122)	2.8% (4)	100.0% (143)
700万円以上800万円未満	20.6% (35)	78.2% (133)	1.2% (2)	100.0% (170)
800万円以上900万円未満	23.8% (36)	76.2% (115)	0.0% (0)	100.0% (151)
900万円以上1000万円未満	19.0% (27)	81.0% (115)	0.0% (0)	100.0% (142)
1100万円以上1200万円未満	29.0% (27)	69.9% (65)	1.1% (1)	100.0% (93)
1100万円以上1200万円未満	17.9% (7)	82.1% (32)	0.0% (0)	100.0% (39)
1200万円以上1300万円未満	24.3% (9)	75.7% (28)	0.0% (0)	100.0% (37)
1300万円以上1400万円未満	29.0% (9)	67.7% (21)	3.2% (1)	100.0% (31)
1400万円以上	29.2% (14)	68.8% (33)	2.1% (1)	100.0% (48)
無回答	30.5% (18)	64.4% (38)	5.1% (3)	100.0% (59)
合計	18.8% (310)	79.4% (1308)	1.8% (30)	100.0% (1648)

<女性>

現在の年収	就業年齢限意向			
	65歳未満	65歳以上	無回答	合計
200万円未満	28.6% (161)	68.0% (383)	3.4% (19)	100.0% (563)
200万円以上300万円未満	25.3% (47)	72.6% (135)	2.2% (4)	100.0% (186)
300万円以上400万円未満	31.1% (28)	67.8% (61)	1.1% (1)	100.0% (90)
400万円以上500万円未満	36.8% (14)	60.5% (23)	2.6% (1)	100.0% (38)
500万円以上600万円未満	23.3% (7)	73.3% (22)	3.3% (1)	100.0% (30)
600万円以上700万円未満	53.8% (14)	46.2% (12)	0.0% (0)	100.0% (26)
700万円以上800万円未満	47.1% (8)	52.9% (9)	0.0% (0)	100.0% (17)
800万円以上900万円未満	35.3% (6)	64.7% (11)	0.0% (0)	100.0% (17)
900万円以上1000万円未満	50.0% (3)	50.0% (3)	0.0% (0)	100.0% (6)
1100万円以上1200万円未満	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
1400万円以上	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)
無回答	28.3% (28)	55.6% (55)	16.2% (16)	100.0% (99)
合計	29.4% (316)	66.7% (716)	3.9% (42)	100.0% (1074)

以上のクロス集計の結果をまとめると次のようになる。まず、60 歳以降の継続就業希望率について、プラスまたはマイナスの影響を与えていると考えられる主な要因は以下のとおりである。

○男女とも正の効果が見られた説明変数として、年齢、若年時の家庭環境が自営業、仕事で輝いていた時期が最近、転職経験・回数、部長以上を経験、おはこがある、現在自営業、があった。

○男性のみ正の効果が見られた説明変数として、健康、若年時の家庭環境が社長・重役家庭、昇進経験なし、があった。

○男女とも負の効果が見られた説明変数として、年金受給資格、現在の収入があった。

これに対して、65 歳以降の就業希望率について、プラスまたはマイナスの影響を与えていると考えられる主な要因は以下のとおりである。

- 男女とも正の効果が見られた説明変数として、現在自営業、があった。
- 男性のみ正の効果が見られた説明変数として、健康、転職経験、があった。
- 女性のみ正の効果が見られた説明変数として、年齢、おはこがある、があった。
- 男女とも負の効果が見られた説明変数として、年金受給資格、があった。
- 男性のみ負の効果が見られた説明変数として、年齢、があった。
- 女性のみ負の効果が見られた説明変数として、健康、があった。

以上のように、60歳以降の継続就業希望については男女とも同様の傾向が見られた結果が多かったが、65歳以降の就業希望については男女で異なる傾向を示すことも多かった。特に、後者の結果については、団塊の世代にとってより遠い将来の就業希望であり、必ずしも具体性のある選択肢についての回答をもとに行った分析であるので、今後もより詳細な分析と吟味が必要であるし、とくに結果についての解釈の検討をより多角的に進めていく必要がある。

2. プロビット分析の結果

次にプロビット分析の計測結果を吟味しよう。まずプロビット関数の被説明変数に、60歳以降の現職での継続就業希望をとった場合の計測結果が、第4-4-27表と第4-4-28表に示されている。前者は男性についての、後者は女性についての計測結果である。

まず生まれ年の影響についてみると、男女とも、年齢が高いほど、60歳以降の現職場での継続就業意欲が強くなり、その効果は女性の方が男性より大きい。

不健康は男性の60歳以降の現職場での継続就業意欲を低めるが、女性の継続就業意欲には有意な影響を与えていない。

学歴については、男女とも、継続就業意欲に有意な影響を与えない結果となっている。この結果は、従来の計測結果とは必ずしも整合的ではない。学歴と後で述べる年収の間に多重共線性が存在する可能性があるとも考えられるため、学歴および年収の説明変数を別々にした計測も行ったが、いずれの場合も、これらの要因が継続就業意欲に与える有意な影響は示されなかった。学歴および年収の効果が従来の計測やクロス集計の結果と整合的でない理由としては、今回の分析対象が現在就業している55～59歳の団塊の世代の従業員のみであるため、サンプル・セレクション・バイアスが発生しているのかもしれない。

婚姻状況は男性の継続就業意欲に有意な影響を与えないが、配偶者なしに比べ、配偶者があり場合、女性の継続就業意欲が低くなる。これは従来の研究でも繰り返し観察されてきた、家族構成の要因が女性の場合、男性より大きいということが、団塊の世代でも明らかになったことを意味している。

年金の影響について、共済年金や企業年金の受給資格がある場合、男性の継続就業意欲は弱くなる。男女とも、年金受給は継続就業意欲を低める傾向が現れており、これはこれまでの研究結果や理論仮説と整合的である。

さてここで注目する過去の職業経験関連の変数である。まずクロス集計では弱いながら

第4-4-27表 60歳以後の現職場での継続就業意欲に関するプロビット分析（男性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.468 **	3.47	0.148
	1948年	0.228 +	1.77	0.076
	1949年	0.141	1.14	0.048
	1950年	0.186	1.51	0.063
健康状況	非健康	-1.551 **	-2.72	-0.549
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.078	-0.54	-0.027
	各種学校・専門学校	0.185	0.76	0.061
	高等専門	-0.364	-1.17	-0.136
	短大	0.442	1.50	0.134
	大学以上	0.101	0.69	0.035
婚姻状況	配偶者あり	0.123	0.72	0.044
年金	(年金なし)			
	厚生年金	-0.147	-1.16	-0.050
	共済年金	-0.403 **	-2.91	-0.148
	国民年金	0.086	0.81	0.030
	企業年金	-0.107	-0.97	-0.038
	他の私的年金	-0.045	-0.39	-0.016
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.165	1.37	0.055
	工場・商店自営業	0.113	1.10	0.039
	弁護士・医者などの自営業	-0.351	-1.02	-0.131
	その他+無回答	-0.008	-0.04	-0.003
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	0.091	0.48	0.031
	30代	0.088	0.52	0.030
	40代	0.081	0.47	0.028
	50代	0.733 **	3.33	0.207
転職経験	転職あり	0.137	1.51	0.048
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	0.051	0.27	0.018
	係長	-0.055	-0.35	-0.019
	課長	0.028	0.23	0.010
	部長	0.061	0.44	0.021
	役員 (部門管理職兼任)	0.271 +	1.64	0.089
	役員 (管理職兼任なし)	0.475 **	2.46	0.145
おはこ	おはこあり	0.024	0.28	0.009
現在の就業状況	自営業ダメー	0.748 **	5.16	0.225
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.168	0.70	0.056
	300～400万円	0.219	0.95	0.072
	400～500万円	0.279	1.21	0.091
	500～600万円	0.087	0.39	0.030
	600～700万円	0.040	0.17	0.014
	700～800万円	0.064	0.29	0.022
	800～900万円	0.029	0.13	0.010
	900万円以上	-0.149	-0.70	-0.053
定数項		-0.204	-0.60	
観測数	1212			
修正済みR2	0.123			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-673.690			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

- 注： 1) +,*,** はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。
 2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。
 3) 分析対象は現在仕事をお持ちの方のみ。

第4-4-28表 60歳以後の現職場での継続就業意欲に関するプロビット分析（女性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.989 **	5.38	0.295
	1948年	0.393 *	2.28	0.132
	1949年	0.396 *	2.36	0.134
	1950年	0.226	1.28	0.078
健康状況	非健康	-0.398	-1.22	-0.152
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.043	-0.31	-0.015
	各種学校・専門学校	-0.115	-0.44	-0.042
	高等専門	-0.174	-0.19	-0.065
	短大	-0.101	-0.32	-0.037
大学以上	0.142	0.50	0.049	
婚姻状況	配偶者あり	-0.466 **	-3.06	-0.154
年金	(年金なし)			
	厚生年金	-0.111	-0.80	-0.039
	共済年金	-0.162	-0.59	-0.060
	国民年金	0.213	1.70	0.077
	企業年金	-0.351 +	-1.67	-0.133
他の私的年金	0.126	0.89	0.044	
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.153	1.08	0.054
	工場・商店自営業	0.005	0.04	0.002
	弁護士・医者などの自営業	-0.879	-1.56	-0.340
その他+無回答	0.109	0.48	0.038	
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	-0.050	-0.27	-0.018
	30代	-0.075	-0.34	-0.027
	40代	0.002	0.01	0.001
50代	0.361	1.54	0.120	
転職経験	転職あり	0.241 +	1.67	0.089
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	-0.046	-0.23	-0.017
	係長	-0.047	-0.15	-0.017
	課長	0.054	0.13	0.019
	部長	0.736	1.22	0.208
	役員（部門管理職兼任）	0.276	0.83	0.092
役員（管理職兼任なし）	0.474	1.34	0.149	
おはこ	おはこあり	0.206	1.53	0.072
現在の就業状況	自営業ダミー	0.548 **	3.45	0.180
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.132	0.86	0.046
	300～400万円	-0.250	-1.32	-0.093
	400～500万円	-0.165	-0.59	-0.061
	500～600万円	-0.460	-1.44	-0.177
	600～700万円	-0.525	-1.52	-0.202
	700～800万円	-0.197	-0.42	-0.073
	800～900万円	-0.221	-0.50	-0.083
	900万円以上	-0.839	-1.31	-0.325
定数項		0.028	0.09	
観測数	648			
修正済みR2	0.124			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-366.600			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

- 注：1) +,*,** はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。
 2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。
 3) 分析対象は現在仕事をお持ちの方のみ。

も相関を見出した生育環境は、他の条件を統御したここでの計測では、60歳以後の現職場での継続就業意欲に必ずしも有意な影響を与えてはいない。

次に、クロス集計でも影響が明らかだった仕事で輝いていた経験については、輝く時期が遅いほど、男性の継続就業意欲は強くなることが確認された。ただし女性の場合には、これもクロス集計の場合と同様に、必ずしも有意な影響を与えていない。

転職の経験は、有意水準は10%以下であるが、女性の継続就業意欲にプラスの影響を与えている。

最終的な役職の持つ影響としては、他の役職に比べ、男性の場合、役員（部門管理職兼任および管理職兼任なし）の継続就業意欲へのプラスの影響が確認される。ただし、女性の場合には統計的に有意な影響は見られなかった。

「おほこ」の有無については、クロス集計の場合は継続就業意欲にプラスの影響が見られたが、ここでは必ずしも統計的に有意な影響は見られない。

現在の就業状況の影響についても、クロス集計の場合と同様で、自営業の場合、その継続就業意欲が強くなる。とくにこの影響は男性のほうで大きい。自営業の継続就業意欲の強さは、理論仮説とも整合的である。

収入の変数はいずれも統計的に有意でなかった。

次にプロビット関数の被説明変数に、65歳以降の就業希望をとった場合の計測結果について吟味しよう。男女それぞれの計測の結果は、第4-4-29表と第4-4-30表に示されている。

まず生まれ年であるが、これは男女とも、65歳以降の就業意欲に有意な影響を与えていない。不健康であることは、男性の65歳以降の就業意欲を低めるが、女性の就業意欲に有意な影響を与えない。また、学歴についても、65歳以降への就業意欲に有意な影響を与えていない。この結果はこれまでの計測結果とは必ずしも整合的でない。これが有意とならない理由としては、高学歴の人ほど人的資本の投資が高いため、賃金も高くなり、就業意欲が高くなる一方、過去の勤労所得も高いため、貯蓄など金融資産、住宅など不動産資産も多く、そこからの（帰属家賃も含めた）非勤労所得が高くなるため、就業意欲が低くなる可能性はある。また、学歴の高い人ほど、余暇を楽しむ能力も高く、このため余暇選好が強いということも考えられる。そうした、正の効果と負の効果は相殺して学歴の効果は出現していないと考えられる。

婚姻状況は男性の65歳以降の就業意欲に有意な影響を与えないが、配偶者なしに比べ、配偶者がいる場合、女性の65歳以後の就業意欲が低くなることがわかる。ここでも、過去の研究結果と同様に、家族構成の要因が団塊の世代の女性に与える影響はその男性より大きいことは明らかなだ。

年金の影響について、厚生年金の受給資格がある場合、男性の継続就業意欲が弱くなることは明らかなである。また、有意水準は10%以下であるが、年金なしに比べ、企業年金および

第4-4-29表 65歳以後の就業意欲に関するプロビット分析（男性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.115	0.94	0.044
	1948年	-0.081	-0.65	-0.031
	1949年	-0.138	-1.16	-0.052
	1950年	0.042	0.35	0.016
健康状況	非健康	-0.987 +	-1.84	-0.283
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.150	-1.12	-0.056
	各種学校・専門学校	0.097	0.47	0.038
	高等専門	-0.022	-0.08	-0.008
	短大	-0.046	-0.17	-0.018
	大学以上	-0.109	-0.81	-0.041
婚姻状況	配偶者あり	-0.162	-1.05	-0.063
年金	(年金なし+無回答)			
	厚生年金	-0.214 *	-1.94	-0.083
	共済年金	-0.210 +	-1.62	-0.078
	国民年金	0.223 *	2.40	0.086
	企業年金	-0.194 +	-1.73	-0.072
	他の私的年金	-0.128	-1.15	-0.048
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.034	0.29	0.013
	工場・商店自営業	-0.034	-0.36	-0.013
	弁護士・医者などの自営業	0.585 +	1.75	0.230
	その他+無回答	0.160	0.95	0.062
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	0.119	0.66	0.046
	30代	0.162	1.02	0.062
	40代	0.184	1.12	0.071
	50代	0.519 **	2.65	0.204
転職経験	転職あり	0.220 **	2.57	0.083
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	-0.328 +	-1.77	-0.117
	係長	-0.279 +	-1.86	-0.010
	課長	-0.201 +	-1.69	-0.075
	部長	-0.292 *	-2.22	-0.107
	役員（部門管理職兼任）	-0.085	-0.58	-0.032
	役員（管理職兼任なし）	-0.191	-1.20	-0.071
おはこ	おはこあり	0.231 **	2.88	0.088
現在の就業状況	自営業ダメー	0.534 **	4.66	0.208
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.007	0.04	0.003
	300～400万円	0.479 *	2.50	0.188
	400～500万円	0.209	1.09	0.081
	500～600万円	0.147	0.77	0.057
	600～700万円	0.223	1.14	0.087
	700～800万円	0.128	0.67	0.049
	800～900万円	0.167	0.86	0.065
	900万円以上	0.012	0.07	0.005
定数項		-0.355 **	-1.15	
観測数	1283			
修正済みR2	0.098			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-758.220			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

注： 1) +, **, *はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。

2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。

第4-4-30表 65歳以後の就業意欲に関するプロビット分析（女性）

		係数	z 値	限界効果 (dF/dx)
コーホート	(1951年生まれ)			
	1947年	0.065	0.39	0.019
	1948年	-0.003	-0.02	-0.001
	1949年	-0.228	-1.30	-0.062
	1950年	-0.289	-1.57	-0.077
健康状況	非健康	0.009	0.03	0.003
学歴	(中学+無回答)			
	高校	-0.189	-1.36	-0.055
	各種学校・専門学校	-0.043	-0.17	-0.012
	高等専門	0.548	0.70	0.187
	短大	-0.422	-1.48	-0.102
	大学以上	-0.017	-0.06	-0.005
婚姻状況	配偶者あり	-0.460 **	-3.24	-0.146
年金	(年金なし+無回答)			
	厚生年金	-0.213 +	-1.62	-0.063
	共済年金	-0.718 +	-1.94	-0.152
	国民年金	0.138	1.06	0.039
	企業年金	0.028	0.13	0.008
	他の私的年金	-0.105	-0.74	-0.023
生育環境	(サラリーマン+社長・重役)			
	農林水産自営業	0.096	0.68	0.028
	工場・商店自営業	-0.017	-0.12	-0.005
	弁護士・医者などの自営業	0.036	0.06	0.011
	その他+無回答	0.089	0.40	0.026
輝く時期	(なし+無回答)			
	20代	0.178	0.91	0.052
	30代	0.010	0.04	0.003
	40代	0.370 +	1.74	0.115
	50代	0.405 +	1.77	0.129
転職経験	転職あり	-0.224	-1.62	-0.067
役職	(一般社員+無回答)			
	職長・班長	0.298	1.46	0.094
	係長	0.275	0.84	0.087
	課長	0.964 *	2.34	0.350
	部長	0.791 +	1.61	0.283
	役員（部門管理職兼任）	0.623 *	2.04	0.215
	役員（管理職兼任なし）	0.263	0.94	0.083
おほこ	おほこあり	0.247 +	1.88	0.074
現在の就業状況	自営業ダメー	0.519 **	3.67	0.166
年収	(200万円未満)			
	200～300万円	0.080	0.55	0.023
	300～400万円	-0.270	-1.31	-0.071
	400～500万円	-0.232	-0.78	-0.061
	500～600万円	-0.834 *	-2.11	-0.163
	600～700万円	-0.021	-0.06	-0.006
	700～800万円	-0.451	-0.65	-0.106
	800～900万円	0.590	1.44	0.203
	900万円以上	-1.119	-1.51	-0.143
定数項		-0.349	-1.17	
観測数	729			
修正済みR2	0.109			
Prob > chi2	0.0000			
Log likelihood	-354.890			

出所：JILPT「団塊の世代の就業と生活のビジョンに関する調査 2006」の個票により推定。

注：1) +,*,**はそれぞれ有意水準10%，5%，1%を示す。

2) 推定がProbit modelによる。限界効果がdF/dxの値である。

共済年金受給資格がある場合、男性の就業意欲は弱くなり、また、厚生年金および共済年金受給資格がある場合、女性の就業意欲も弱くなる。男女とも、年金受給は就業意欲を低めることが示され、この結果は理論仮説やこれまでの研究結果と整合的だ。なお国民年金の受給資格が就業意欲にプラスと出ているのは、国民年金受給対象者である自営業者の高い就業意欲を反映しているものと考えられる。

さてここで注目している過去の職業経験関連の変数は影響はどうだろうか。まず、生育環境が 65 歳以降の就業意欲に与える影響は性別によって異なる。すなわち、男性は、弁護士・医者などの自営業家庭で育てられた場合、65 歳以降の就業意欲は強くなる傾向がある。これに対して女性については、生育環境で統計的に有意な影響を与えているものはなかった。

つぎに過去に仕事で輝いていた時期の影響であるが、男女とも、輝く時期が遅いほど、65 歳以降の就業意欲は強くなる。そしてこの影響は男性のほうが女性より大きい。

転職の経験であるが、これは男性の場合、65 歳以降の就業意欲を強くする。しかし、女性の場合には、その就業意欲に有意な影響を与えていない。クロス集計や 60 歳以降への継続就業希望を被説明変数とした計測結果とも整合的である。

最終的な役職が 65 歳以降の就業意欲に与える影響も性別によって異なる。つまり、男性の場合には、一般社員に比べ、役職が高いほど就業意欲は低くなる。他方、女性の場合には、課長以上のの方が、就業意欲は高くなる。

「おはこ」の有無については、男女とも、「おはこあり」は、65 歳以降の就業意欲を有意に引き上げている。これは、60 歳以降の継続就業希望を被説明変数とした計測とは異なるが、クロス集計の結果とは整合的である。また、こうした「おはこあり」の効果は男性のほうが女性より大きい。

現在の就業状況の影響については、男女とも、自営業の場合、その継続就業意欲が強くなることが明らかになっており、これもクロス集計や 60 歳以降の継続就業希望を被説明変数とした場合と同じである。

収入の変数はいずれも統計的に有意ではなかった。

以上のプロビット分析の結果からいえることをまとめると次のようになる。

○不健康であることは、男性の 60 歳以降の現職場での継続就業意欲および 65 歳以後の就業意欲を低める。ただし女性の場合には統計的に有意な影響を与えない。

○婚姻状況については、女性の場合、配偶者なしに比べ、配偶者がありの方が 60 歳以後の現職場での継続就業意欲および 65 歳以後の就業意欲が低くなる。他方、男性については婚姻状況は統計的に有意な影響を与えない。

○年金なしに比べ、年金受給は 60 歳以後の現職場での継続就業意欲および 65 歳以後の就業意欲に継続就業意欲を低める。ただしその結果は年金の種類によって異なる。

○生育環境については、弁護士・医者などの自営業家庭で育てられた男性場合、65 歳以降の就業意欲は強くなる。

○過去に仕事で輝いていた時期については、輝く時期が遅いほど、60歳以後の現職場での継続就業意欲および65歳以後の就業意欲が高くなる。

○転職の経験は、女性の60歳以後の継続就業意欲と、男性の65歳以降の就業意欲を高める。

○最終的な役職は高いほど、男性の60歳以降の現職場での継続就業意欲および女性の65歳以降の就業意欲が強くなる。

○「おはこ」を持っていることは、65歳以降の就業意欲を強める効果をもっている。

○現在の就業形態は、自営業である場合、60歳以後の現職場での継続就業意欲、65歳以後の就業意欲を強める。

第5節 分析の留保条件

以上の分析結果についてはいくつか留保条件もある。まず、クロス集計であるが、いうまでもなく、これはまず計量分析を行うための準備的な分析である。また変数をさらに細かく分けて吟味すべきところもある。

たとえば、現在の役職ランクと雇用形態を分析にとり入れることが考えられる。同じ一般社員クラスであっても正規従業員もいれば非正規従業員も含まれる。前者には定年後の再雇用制度があっても、後者にはない可能性がある。かりにそうだとすると、60歳以降の継続就業希望や65歳以降の就業希望に影響を与える可能性がある。ほかにも、2層以上のクロス集計を進めていくことでわかる事実もあると考えられる。

プロビット・モデルについては、まずクロス・セクション分析であるため、個体間の異質性の問題が残る。今後はこれらの課題に関するパネルデータの分析が必要である。また60歳以後の現職場での継続就業意欲に関する分析では、データの制限では、現在に就業している従業員のみ推定したが、サンプル・セレクション・バイアスが発生する可能性があると考えられる。今後無業者を含む分析は必要であると考えられる。さらに、変数間の多重共線性についてもさらに改善余地はある。

以上のような留保はこれからの検討課題だ。ここではとりあえず、そうした留保をつけて分析結果を見てみたということである。

第6節 まとめ

以上の分析結果から、団塊世代の過去の職業経験が、彼らの就業意欲に何らかの影響を与えているようである。とくに、仕事で輝いていた経験や、「おはこ」を持っているかどうかといったことの影響は興味深い。充実した職業人生は高い就業意欲をもたらす。

もっともそれらの影響の有無や大きさは、男女の別や、被説明変数を60歳以降の継続就業希望とするか、65歳以降の就業希望とするか、などによって異なることにも注目しなければならない。過去の職業経験の就業意欲への効きかたは、個人属性やライフステージによっ

て異なるのだ。

こうしたことは、団塊の世代に働き続けてもらい、その能力を十分に発揮してもらえりような環境を整備するときに、過去の職業経験を考慮することの大切さ、そしてその考慮は、個人の属性などで異なったものとすべきであることの重要性を示唆する。

〔参考文献〕

清家篤（2006）「団塊世代の職業人生」社会経済生産性本部編『団塊世代 60 年』生産性出版。

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

Heckman, J.J. (1979) "Sample Selection Bias as a Specification Error,"
Econometrica, Vol.47, No.1, pp. 153-162.