

Ⅲ部 個別論考

1章 66歳以降の就業希望とニーズのマッチング状況¹

1. はじめに

今後、日本社会では一層の少子化が進み、企業間の若年者の採用競争は厳しさを増すことが予想される。人員不足を、基幹労働力として活用してきた60歳以降の社員の戦力化で補う方法は、技能向上や組織文化の学習に係る費用を大きく節約できるため、企業の合理的な選択となりえる。実際に企業は、今日に至るまで、漸進的に60～64歳までの社員の戦力化を進めてきた。また、65歳以降の社員を雇用する場合には65歳を節目に社員の職業能力や労働意欲は大幅に低下するわけではない。このため、健康状態や仕事以外の生活に配慮すれば、60歳代後半層（以下、「66歳以降」と記述）の活躍も十分に期待できる。

本書Ⅱ部では、高齢社員の66歳以降の希望や、現在勤務する会社における就業の見通しを捉えた。66歳以降の労働条件について会社からの十分な説明がないなかで、66歳以降のキャリアの見通しを立てている実態が垣間見えた。現状では、労使協定や就業規則等で定める雇用上限年齢を超えて雇用する企業も多い²。60歳以降の社員は、先輩の前例や雇用慣行（労使協定や就業規則等とは異なる）の情報から66歳以降の期待を形成していることがうかがえる。一方、66歳以降の働き方は、59歳以下の正社員時代と異なり、仕事中心の生活からそれ以外の生活の重視へとゆるやかにシフトする。したがって、働く側の66歳以降の就業継続意欲は、企業からの要請と働く側の希望が適合するか否かに大きく規定されることが予想される。

そこで本章では、Ⅱ部「集計結果概要」で紹介した調査データ（以下、「個人調査」と記述）から、①企業からの期待や働く側のニーズと、②就業希望先の組織、との関係を捉えることにしたい。①と②の各々の結果は、Ⅱ部「集計結果概要」の「5. 66歳以降の就業希望」にて既に紹介している。そのため本章では、①と②の両者の関係を端的に紹介することに留めたい。

2. データセット

本章で紹介する対象者は、66歳以降の就業について「今の会社・関連会社で働きたい」と「今と異なる会社で働きたい」、「上記以外の組織で働きたい」とする回答者とした。更に、多変量解析で用いる説明変数と統制変数（年齢、業種、規模、職種、雇用上限年齢、職位の変化、満足度、

¹ 執筆者は、鹿生治行（事務局）である。

² 大木（2023）では、企業調査から雇用上限年齢が65歳以下の企業であっても、65歳以降の社員（59歳以下は正社員であり、65歳以降も雇用される社員）が在籍する企業は、68.0%を占めることを紹介している。

Ⅲ部

健康状態、66歳以降の仕事から月に必要な収入)の回答がある576件に限定した。

3. 会社からの期待

(1) 分析方法と結果

会社が66歳以降に求める働き方の設問のうち、労働時間(Q84-1)と勤務地(Q84-2)、仕事と休みのバランス(Q84-3)、期待役割(Q84-4)、能力向上の要請(Q84-5)、仕事と収入のバランス(Q84-6)を説明変数に用いた。被説明変数は、66歳以降の就業希望先である。変数の作成方法は、図表Ⅲ-1-1に示すとおりである。

図表Ⅲ-1-1 説明変数と統制変数

変数名	説明	変数作成方法
年齢	回答時の年齢	実数値記入
製造業 D	勤務する企業の業種	製造業の場合は「1」、それ以外は「0」とするダミー変数
1001人以上 D	勤務する企業の正社員数	正社員数が1001人以上を「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
専門・技術 D	現在の職種	専門・技術職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
事務 D		事務職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
営業・販売 D		営業・販売職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
サービス D		サービス職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
生産・運輸・建設 D		生産・運輸・建設等の現業職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
その他		その他の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
65歳以下 D	企業が雇用する期間	65歳以下の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
管理職 D	最高職位から現在の職位への変化	最高職位が役員・管理職、現在も管理職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
管理職→非管理職 D		最高職位が役員・管理職、現在は非管理職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
非管理職 D		最高職位と現在共に、非管理職の場合は「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数
総合満足度	仕事を総合した時の満足度	非常に不満を「1点」、不満を「2点」、やや不満を「3点」、やや満足を「4点」、満足を「5点」、非常に満足を「6点」とする6点尺度。
健康状態	現在の健康状態	健康上の支障は全くなく、働けるは「1点」、企業による健康への配慮があれば、十分に働けるを「2点」、企業による健康への配慮があれば、ある程度は働けるを「3点」、健康上の支障があり、働くことは難しいを「4点」とする4点尺度。
必要収入5万円以上 D	66歳以降の生活を営むために、必要となる仕事からの収入(月額)のうち、5万円以上とする人	5万円以上は「1」とし、それ未満を「0」とするダミー変数
(会社)労働時間の少なさ	会社が求める労働時間の予想	フルタイム勤務で、残業があれば進んで引き受けることは「1点」、残業はないが、フルタイム勤務であることを「2点」、一日の労働時間が短い、または週の勤務日が少ない働き方を「3点」とする3点尺度。
(会社)勤務地の限定	会社が配置する勤務地の予想	勤務地の候補は、全国(海外も含む)は「1点」、勤務地の候補は、居住地や出身地からの通勤圏外であるが、隣接する地域を「2点」、居住地や出身地からの通勤圏内を「3点」とする3点尺度。
(会社)勤務日の多さ	休日の確保と勤務日確保に関する会社の要請予想	休める日が多いことを重視するは「1点」、どちらかといえば、休める日が多いことを「2点」、どちらかといえば、勤務日が多いことを「3点」、勤務日が多いことを重視するを「4点」とする4点尺度。
(会社)第一線期待	会社が求める期待役割の予想	若手・中堅社員の担当業務を支援することは「1点」、どちらかといえば、若手・中堅社員の担当業務を支援することを「2点」、どちらかといえば、第一線で活躍することを「3点」、第一線で支援することを「4点」とする4点尺度。
(会社)能力開発の要請なし	会社が求める能力向上の予想	今の職業能力に、更に磨きをかけてほしいは「1点」、職業能力の衰えを防止してほしいを「2点」、仕事の幅を広げるため、異なる職業能力を獲得してほしいを「3点」、いずれも希望しないを「4点」とする4点尺度。
(会社)仕事上の責任増加	会社が求める仕事と収入のバランスの予想	収入を大幅に減らして、仕事の責任も大幅に軽くしたいは「1点」、収入を減らして、仕事の責任もある程度軽くしたいを「2点」、収入を高くして、仕事の責任も重くしたいを「3点」と収入は減らずが、仕事の責任を重くしたいを「3点」とする3点尺度。
G労働時間	労働時間に関する会社の要請と個人の希望のギャップ	労働時間の会社側の要請(上記(会社)労働時間)と回答者の希望について、両者が一致する場合は「3点」、会社の方が週の労働時間が短い場合(例：会社は週の勤務時間を少なくすることを求め、回答者はフルタイムを希望)を「1点」、会社よりも回答者の方が短い場合(例：会社はフルタイムを求め、回答者は週の勤務時間を少なくすることを希望)を「2点」としたカテゴリ変数。
G勤務地	勤務地に関する会社の要請と個人の希望のギャップ	勤務地の会社側の要請(上記(会社)勤務地)と回答者の希望について、両者が一致する場合は「3点」、会社の方が異動範囲が狭い場合(例：会社は通勤圏内、回答者は全国転勤を希望)を「1点」、回答者の方が異動範囲が狭い場合(例：会社は全国転勤を求め、回答者は通勤圏内を希望)を「2点」としたカテゴリ変数。

(つづき)

G 勤務日	勤務日に関する会社の要請と個人の希望のギャップ	勤務日に関する会社側の要請(上記(会社)勤務日)と回答者の希望について、両者が一致する場合は「3点」、会社の方が勤務日が多い場合(例:会社は勤務日の多さを求め、回答者は休日の多さを希望)を「1点」、回答者の方が勤務日が多い場合(例:会社は休日の多さを求め、回答者は勤務日の多さを希望)を「2点」としたカテゴリ変数。
G 期待役割	期待役割に関する会社の要請と個人の希望のギャップ	期待役割の会社側の要請(上記(会社)期待役割)と回答者の希望について、両者が一致する場合は「3点」、会社の方が第一線での活躍の程度が高い場合(例:会社は第一線での活躍を求め、回答者は若手・中堅の支援を希望)を「1点」、回答者の方が第一線での活躍の程度が高い場合(例:会社は若手・中堅の支援を求め、回答者は第一線での活躍を希望)を「2点」としたカテゴリ変数。
G 能力向上	能力向上に関する会社の要請と個人の希望のギャップ	能力向上の会社側の要請(上記(会社)能力向上)と回答者の希望について、両者が一致する場合は「3点」、会社の方が能力向上への投資が低い場合(例:会社は能力向上への投資を希望せず、回答者は磨きをかける能力向上への投資を希望)を「1点」、回答者の方が能力向上への投資意欲が低い場合(例:会社は能力向上への投資を希望し、回答者は希望しない)を「2点」としたカテゴリ変数。
G 仕事の責任	仕事の責任に関する会社の要請と個人の希望のギャップ	仕事の責任に関する会社側の要請(上記(会社)仕事の責任)と回答者の希望について、両者が一致する場合は「3点」、会社の方が高い場合(例:仕事の責任を重くすることを求め、回答者は軽減を希望)を「1点」、回答者が高い場合(例:会社は軽減を求め、回答者は重くすることを希望)を「2点」としたカテゴリ変数。

66歳以降の就業希望を従属変数とする多項ロジスティック回帰分析の結果は、図表Ⅲ-1-2である。(今の会社と関連会社での就業希望と比べ)今と異なる会社で働く希望と負の関係にあるのは、「(会社)勤務地の限定」(B = - 0.571, p < 0.01)、「(会社)勤務日の多さ」(B = - 0.255, p < 0.1)、「(会社)仕事上の責任増加」(B = - 0.355, p < 0.1)。一方、正の関係にあるのが「(会社)能力開発の要請なし」(B = 0.204, p < 0.1)。次に、それ以外の組織で働きたいと負の関係にあるのは、「(会社)勤務地の限定」(B = - 0.559, p < 0.01)、「(会社)仕事上の責任増加」(B = - 0.470, p < 0.05)である。正の関係にあるのは「(会社)労働時間の少なさ」(B = 0.478, p < 0.01)である。

図表Ⅲ-1-2 会社の期待と就業希望

(多項ロジスティック回帰分析 ref.今の会社・関連会社で働きたい)

	今と異なる会社で働きたい			上記以外の組織で働きたい		
	B	S.E.		B	S.E.	
切片	9.210	4.671	**	16.400	5.215	***
年齢	-0.131	0.072	*	-0.261	0.081	***
業種						
製造業 D	-0.254	0.225		0.081	0.249	
正社員規模						
1001人以上 D	-0.093	0.237		-0.532	0.258	**
職種						
専門・技術 D	0.120	0.270		-0.004	0.298	
(ref.事務 D)						
営業・販売 D	0.193	0.300		-0.051	0.340	
サービス D	-0.077	0.801		-1.086	1.146	
生産・運輸・建設 D	-0.340	0.621		-0.421	0.662	
その他	-0.127	0.528		-0.020	0.524	
雇用可能年齢						
65歳以下 D	1.205	0.326	***	0.735	0.336	**
職位変化						
管理職 D	0.478	0.297		0.022	0.341	
(ref.非管理職 D)						
管理職→非管理職 D	0.306	0.281		0.449	0.303	
総合満足度	-0.463	0.099	***	-0.264	0.112	**
健康状態	0.080	0.171		0.317	0.182	*
必要収入						
必要収入 5万円以上 D	0.851	0.802		0.088	0.698	
(会社)労働時間の少なさ	0.055	0.161		0.478	0.182	***
(会社)勤務地の限定	-0.571	0.179	***	-0.559	0.209	***
(会社)勤務日の多さ	-0.255	0.140	*	0.088	0.159	
(会社)第一線期待	0.059	0.128		0.015	0.147	
(会社)能力開発の要請なし	0.204	0.117	*	-0.013	0.135	
(会社)仕事上の責任増加	-0.355	0.201	*	-0.470	0.227	**
χ ² 検定	115.461 ***					
Nagelkerke R ²	0.211					
N	576					

注 1) *** : p < 0.01, ** : p < 0.05, * : p < 0.1

(2) 含意

今働いている企業が、66歳以降に求める働き方として、労働時間が短い場合、勤務日が少ない（休日を重視する）場合、能力開発を期待しない場合、仕事の責任を減少させる場合には、今の会社（関連会社も含む）で働くことを希望する確率は低くなる。「Ⅱ部 集計結果概要」で言及したように、働く側は66歳以降も活躍を希求する。66歳以降にも今の会社（または関連会社）での活躍が予想できる場合に、その会社での就業継続意思が高くなる。したがって、66歳以降の就業希望率を高めるためには、企業は66歳以降の社員を戦力化する方針を持ち、人事施策を整備することが望ましい。

一方、高齢社員は66歳以降に59歳以下の正社員と同様に仕事中心の生活を求めているわけではない。66歳以降の社員に転勤のある配置・異動管理を適用する場合、就業継続意思を低下させる。したがって、企業が66歳以降の人材活用を進める場合には、異動範囲を限定した配置・異動管理を選択することが望ましい。

4. 会社からの期待と個人ニーズと適合状況

(1) 分析方法と分析結果

現行法では65歳以降から70歳までの就業確保は努力義務であるため、65歳以前と比べて66歳以降の就業機会は制限される傾向がある。企業が66歳以降も雇用する機会を設けていたとしても、働く側の就業ニーズに企業側の要請が適合しない場合には、働く側は当該企業での就業を断念する可能性がある。働く側が両者は一致するという期待を持つと、66歳以降の就業継続意思は高くなることが予想される。両者の適合状況は、高齢社員の就業継続意思を予測する（変数になる）ことが考えられる。

一方、働く側の就業ニーズと企業側の要請が一致しない場合であっても、高齢社員の就業継続意思が高くなる可能性もある。人はある基準点からの変化で、富の価値を決める（Tversky & Kahneman, 1981）。この効用計算を前提とすれば、働く側のニーズを基準（参照点）として、企業側から提供される資源が多く、企業側が働く側に多くの配慮を行っていると認識すれば、高齢社員の就業継続意思は高くなることも予想される。しかし、高齢社員は、（企業側が提示する）どのような対策を特別の配慮と受け取るのだろうか。これは、不明である。以上の問題関心から、本節では、企業側の要請と個人の希望の適合状況に注目し、就業継続意思との関係进行分析する。

最初に、66歳以降の就業継続意思を被説明変数とした多項ロジスティック回帰分析の結果を示したのが、図表Ⅲ－1－3である。企業の要請と個人の希望が一致する場合を基準として、

希望の差異と就業継続意思との関係を紹介する。

第一は、(今の会社と関連会社での就業希望と比べ) 今と異なる会社で働く希望である。この希望と負の関係にある項目は、次の2つである。一つは、労働時間(1日の労働時間)のギャップ(「G労働時間」)である。(ニーズが適合する場合と比べて)個人の方が希望する労働時間が長い場合(会社>個人:個人の長時間化)には、表頭の希望先と負の関係がある(B = -0.888, p < 0.05)。もう一つは、勤務日のギャップ(「G勤務日」)である。個人のニーズよりも企業の勤務日が短い場合(会社>個人:企業の短日数化)には、表頭の勤務先と負の関係がある(B = -0.869, p < 0.1)。

一方、表頭の勤務先と正の関係にある項目は、次の2つである。一つは、労働時間(1日の労働時間)のギャップ(「G労働時間」)である。(ニーズが適合する場合と比べて)企業の方が長い(会社<個人:企業の長時間化)場合には、表頭の勤務先と正の関係がある(B = 0.459, p < 0.1)。もう一つは、勤務地のギャップである(「G勤務地」)。企業の方が異動範囲を広くする場合(会社>個人:企業の範囲拡大)には、表頭の希望先と正の関係がある(B = 1.011, p < 0.05)。

図表Ⅲ-1-3 働き方の適合状況と就業希望

(多項ロジスティック回帰分析 ref.今の会社・関連会社で働きたい)

		今と異なる会社で働きたい		上記以外の組織で働きたい		
		B	S.E.	B	S.E.	
切片		7.194	4.662	13.201	5.272	**
年齢		-0.131	0.072	-0.242	0.082	***
業種	製造業 D	-0.244	0.225	0.136	0.254	
正社員規模	1001人以上 D	-0.115	0.245	-0.631	0.270	**
職種	専門・技術 D	0.136	0.274	0.058	0.306	
(ref.事務 D)	営業・販売 D	0.190	0.301	-0.027	0.347	
	サービス D	-0.161	0.830	-0.959	1.141	
	生産・運輸・建設 D	-0.337	0.615	-0.431	0.659	
	その他	-0.051	0.530	-0.080	0.539	
雇用可能年齢	65歳以下 D	1.182	0.324	0.752	0.344	**
職位変化	管理職 D	0.436	0.298	0.049	0.349	
(ref.非管理職 D)	管理職→非管理職 D	0.324	0.282	0.439	0.308	
総合満足度		-0.480	0.101	-0.226	0.114	**
健康状態		0.108	0.174	0.382	0.186	
必要収入	必要収入5万円以上 D	0.714	0.841	-0.176	0.733	
G労働時間	会社>個人:個人の長時間化	-0.888	0.397	-0.086	0.371	**
ref.会社=個人	会社<個人:企業の長時間化	0.459	0.278	0.660	0.309	**
G勤務地	会社<個人:個人の範囲拡大	0.262	0.416	0.451	0.435	
ref.会社=個人	会社>個人:企業の範囲拡大	1.011	0.403	0.645	0.478	**
G勤務日	会社<個人:個人の短日数化	-0.296	0.250	-0.277	0.279	
ref.会社=個人	会社>個人:企業の短日数化	-0.869	0.454	-0.490	0.484	*
G期待役割	会社<個人:個人の支援担当化	0.101	0.296	0.200	0.328	
ref.会社=個人	会社>個人:企業の支援担当化	0.046	0.315	0.353	0.326	
G能力向上	会社<個人:個人の研鑽志向化	0.116	0.313	0.434	0.352	
ref.会社=個人	会社>個人:企業の研鑽志向化	-0.323	0.293	1.005	0.283	***
G仕事の責任	会社<個人:個人の責任・収入軽減志向化	-0.476	0.426	-0.136	0.434	
ref.会社=個人	会社>個人:企業の責任・収入軽減志向化	0.198	0.241	0.451	0.269	*
χ ² 検定		130.756	***			
Nagelkerke R ²		0.236				
N		576				

注1) ***: p < 0.01, **: p < 0.05, *: p < 0.1

第二は、それ以外の組織で働く希望である。この希望と正の関係にある項目は、次の3つである。最初は、労働時間（1日の労働時間）のギャップ（「G 労働時間」）である。（ニーズが適合する場合と比べて）企業が長い時間を求める場合（会社<個人：企業の長時間化）には、表頭の希望先と正の関係がある（ $B = 0.660, p < 0.05$ ）。次は、能力向上のギャップ（「G 能力向上」）である。企業が研鑽を志向する場合（会社>個人：企業の研鑽志向化）には、表頭の希望先と正の関係がある（ $B = 1.005, p < 0.01$ ）。最後は、仕事の責任のギャップ（「G 仕事の責任」）である。企業が仕事上の責任を軽減し、収入を抑える場合に、表頭の希望先と正の関係がある（ $B = 0.451, p < 0.1$ ）。

（2）要点と解釈

注目すべき結果は、次の3点である。第一は、仕事上の責任の適合状況である。個人の希望よりも、仕事上の責任が軽減され、収入が抑制される見込みがあると、自社（グループ企業も含む）での就業継続意思は低くなる。「Ⅱ部 集計結果概要」にて紹介したように、66歳以降も働くことを希望する場合には、活躍することを求める。就業継続意思が低下する理由は、仕事の責任が企業の過少要求である場合、活躍の見込みは薄いと判断することにあると思われる。

第二は、勤務日の適合状況である。勤務日について、企業と個人のニーズが適合する場合と比べ、企業が休む日を多く求める場合には、66歳以降の就業継続意思は高くなる。企業の勤務日の過少要求の状態は、高齢社員は自身の希望よりも会社が休みを多く設定する状態である。この状態では高齢社員は、66歳以降に（も）自身の健康状態や仕事以外の生活に配慮したマネジメントを選択すると考えているのかもしれない。実際に、藤本（2022）では会社側の健康の配慮と60歳代前半層の職務満足度に正の関係を捉えている。企業の勤務日の過少要求を高齢社員は企業の特別な配慮と受け取るため、66歳以降の就業継続意思は高くなることが考えられる³。

第三は、勤務地と労働時間、能力向上の適合状況である。この3つの項目では、企業の過剰要求がある（または予想される）場合に、66歳以降の就業継続意思は低くなる。高齢社員は活躍を希求する存在であるとはいえ、66歳以降は仕事以外の生活にややシフトする。異動範囲や労働時間が想定を超える場合、高齢社員はその志向が実現できないと捉えるのかもしれない。また、高齢期の能力開発の課題には、①（高齢期になると努力と学習成果との関係が弱まるために）学習過程で自己効力感が低下し、自己概念を否定しかねないという心理的な課題、②投資費用

³ ただし、藤本（2022）では、66歳以降も同じ会社で働くことへの明確な就業意思の有無と、健康への配慮は無相関であった。

を回収する期間が十分に確保できない、または収入増に繋がらない経済的な課題、などがある。個人の希望を超えた能力向上への要請がある場合には、心理的・経済的な課題が意識されるため、高齢社員は就業継続を躊躇することが考えられる。

5. 最後に一言

今後、企業では人員の確保のため、66歳以降社員の積極的な活用が必要になることが予想される。長期間、同じ企業で活躍した人員の定着を図ることが望ましい。そこで本章では、個人調査のデータを用いて、66歳以降も働くことを希望する人たちが、66歳以降も同じ企業（グループ企業も含む）での就業を希望するの可否か、を検討した。説明変数として注目したのは、①現在の勤務先における66歳以降の働き方の要請（の見込み）、②働く側の希望と企業側の要請との適合状況、である。

3節の分析結果が示すように、66歳以降社員の定着を図るには、企業は勤務地を限定した戦力化を選択し、活躍を実現する人事施策を整えることが望ましい。一方、66歳以降の就業志向は、仕事中心の生活から仕事以外の生活に若干シフトする（「Ⅱ部 集計結果概要」参照）。年齢の上昇に反比例し、経済的な必要性から働かざるを得ない人は減少する。このため、4節の分析結果が示すように、企業が60歳代後半層に個人の希望を超えて会社中心の生活を求める場合には、働く側はその要請に合わせるのではなく、離職しようとする。

具体的には、勤務地や労働時間、能力向上に対する、企業側の期待が過大である場合、就業継続意思は低下する。勤務地や労働時間の過大要求は仕事以外の生活に支障を来し、能力向上の要請は上述した心理的・経済的課題を高齢社員に意識させる可能性がある。企業が60歳代後半層の人材活用を進めようとするれば、60歳代後半層の戦力化の方針を明示するとともに、労働条件を事前に伝え、労使で労働条件の意向を確認し、調整する機会を用意することが望ましい対策となる⁴。同時に、高齢社員が考える以上に、企業は66歳以降社員の仕事以外の生活を尊重し、健康に配慮することも必要である。

⁴ 資料シリーズ6『高齢期の人事戦略と人事管理の実態－60歳代後半層の雇用状況と法改正への対応－』の調査結果によれば、65歳以降社員が在籍する企業のうち、65歳以降には労働条件を「十分に説明している」が66.9%を占め、「ある程度説明している」を加えると95.3%の企業が説明していると答えている。労働条件を調整する機会があるかは不明である。60歳代前半層で、人事部や経営層と労働条件を相談・調整する機会がある企業が46.5%に留まるため、65歳以降も調整の機会がある企業は限定的であることが予想される。

引用文献

大木栄一（2023）「65歳以降の社員の活用（雇用）状況と活用に向けての人事管理の整備―「定年64歳以下&継続雇用65歳以下」企業に注目して―」『資料シリーズ6 高齢期の人事戦略と人事管理の実態―60歳代後半層の雇用状況と法改正への対応―』高齢・障害・求職者雇用支援機構。

藤本真（2022）「60代後半層の雇用についての分析と雇用機会拡大に向けての課題」『JILPT 第4期プロジェクト研究シリーズ No.1 70歳就業時代における高年齢者雇用』森山智彦／労働政策研究・研修機構編。

Tversky, A. & Kahneman, D. (1981) . The Framing of Decisions and the Psychology of Choice, *Science*, 211, 453-458.