

第2章 シニア経営者の就業条件と満足度

—— 満足度を高める要因は ——

1. はじめに

前章の分析では、シニア経営者の事業分野が多岐にわたることが確認できた。そのようなシニア経営者は、どの程度の時間働き、どの程度の収入を得ているのだろうか。

労働時間や収入（賃金）は働く人にとって最も重要な労働条件の1つであるが、経営者の働く時間や収入に対して「労働条件」という用語を用いることは、あまり適切ではない。労働条件と言う用語は、雇われて働く人の労働サービスの提供とそれに対する対価に対して用いられることが多いからである。しかし経営者にとっても、働く時間とその結果得る収入は重要である。そこでここでは、労働条件という用語の代わりに、「就業条件」という用語を用いる。

では、シニア経営者の就業条件はどのようなになっているのだろうか。そしてそのような就業条件は、就業に対する満足度にどのような影響を与えているのだろうか。この章では、このようなシニア経営者の就業条件の状況と、それが満足度に及ぼす影響を分析する。なお、分析に用いるのは前章と同じ、当機構が2016年2月に実施したインターネットによるモニター調査「経営者調査（以下では「本調査」と略記）」の回答者1,030件のデータである（このデータの個人属性等は、前章を参照のこと）。

2. 就業条件の現状

(1) 就業時間・休日日数、仕事からの年収

本調査では調査回答者に、「1週間当たりの実際の就業時間」、「休日をとれる日数」、そして「仕事からの年収」を、それぞれ範囲値で尋ねている。範囲値の中央値を代入して平均値を算出した結果が、図表2-1である。休日は月当たり8.8日取得し、就業時間は週当たり35.3時間、そして仕事からの年収は381.9万円というのが平均像である（なお調査では、回答者のプライバシー保護の観点から、年収に関しては「わからない」という選択肢を設けている。「仕事からの年収」の「わからない」という回答は6.0%であった。以下の「仕事からの年収」の分析は、この「わからない」という回答者を除いて集計している）。

「賃金構造基本統計調査（2015年）」（厚生労働省）のデータをもとに、民営事業所の正社員・正職員合計（規模10人以上、産業計、平均年齢41.5歳）の平均値を算出すると、週の労働時間41.5時間、年収523.8万円となる。それと比較すると、通常の正社員より就業時間はやや短く、年収もやや少ないという水準である。

図表 2 - 1 就業条件の平均値

	就業時間 (週あたり)	休日日数 (月あたり)	仕事の年収 (万円)
平均値	35.26	8.84	381.90
件数	1,030	1,030	840
標準偏差	18.97	5.55	331.51

このような就業時間や年収は、シニア経営者の場合は、自ら調整できる余地があると考えられるので、年金受給との関連などから年齢の高まりと共に減少することがあり得る。本調査回答者の 1,030 人は、50 歳から 86 歳の範囲に分布し、平均年齢は 61.5 歳である。そこで、年齢（現在の年齢）と就業時間や年収の相関係数を算出すると、図表 2 - 2 となった。年齢が高くなると、就業時間数が減少し、休日日数は増え、そして年収が減少する関係にあることが確認できる。上記の通常の正社員と本調査のシニア経営者との就業条件の違いの一端には、このような対象者の年齢の違いもあると考えられる。

図表 2 - 2 年齢との相関係数

	就業時間 (週あたり)	休日日数 (月あたり)	仕事の年収 (万円)
現年齢 (歳)	-.257**	.288**	-.168**

注：** は 1% 水準で有意なことを示す。

(2) 年金の受給状態と年収

当人の年齢が、シニア経営者の就業行動に影響を与える要因の 1 つに、上述の年金の受給状況がある。公的年金の受給資格が、年齢に応じて決まっているからである。本調査回答者の年齢構成を示すと、図表 2 - 3 となる。「59 歳以下」が 40% を占めるが、60 歳代前半層や後半層も 25% 近くを占めていて、年齢層が広がっている。

図表 2 - 3 調査回答者の年齢構成

年齢区分	件数	%
59 歳以下	414	40.2
60 ~ 64 歳	264	25.6
65 ~ 69 歳	237	23.0
70 歳以上	115	11.2
合計	1,030	100.0

この各年齢層別に、「年金を受給していない割合」を示したものが図表 2 - 4 である。なおここでの年金には、公的年金のみならず、企業年金や他の私的年金も含まれている。図表からわかるように、「59 歳以下」では 70% 近くが年金を受給していないが、「60 ~ 64 歳」ではその割合は 22% に減り、多くの人が年金を受給している。さらに「65 ~ 69 歳」、「70 歳以上」となると、受給していない人はそれぞれ数 % に過ぎず、ほとんどの人が年金を受給している。

図表 2 - 4 年金を受給していない割合

年齢区分	年金を受給していない割合 :%
59 歳以下	68.4
60 ～ 64 歳	22.0
65 ～ 69 歳	3.8
70 歳以上	3.5
合計	34.4

このような年金受給の結果は、個人の年収にどう影響しているだろうか。図表 2 - 5 は、「仕事の年収」、それに年金受給額等も含めた「個人総年収」、さらに他の世帯メンバーの収入も含めた「世帯の年収」の 3 種類の年収について、年齢層別の平均値を示したものである。「59 歳以下」では、「個人総年収」は「仕事の年収」を約 25 万円上回っているに過ぎないが、「60 ～ 64 歳」ではそれが約 100 万円上回ることになり、「65 ～ 69 歳」と「70 歳以上」では約 150 万円上回っている。年金受給者が少ない「59 歳以下」では、「仕事の年収」が「個人総年収」のほとんどを占めているが、それ以上の年齢層では年金受給額が、個人の年収に占める割合はかなり高いことが確認できる。

図表 2 - 5 年収の平均値

	(万円)		
	世帯の年収	個人総年収	仕事の年収
59 歳以下	628.6	483.8	457.8
60 ～ 64 歳	657.5	476.4	368.1
65 ～ 69 歳	616.4	450.7	307.1
70 歳以上	638.9	464.9	304.0
合計	634.1	471.9	381.9

年金の受給状態が、シニア経営者の就業行動に影響を与えていることが推測される。

(3) 働いている理由

このような就業条件で働いているシニア経営者であるが、彼らが働く理由は何だろうか。複数回答で尋ねた結果が、図表 2 - 6 である。「合計」では、「現在の生活のため」が最も多く、次いで「老後の生活に備える」と「今の仕事が好きだから」という理由が続いている。

図表 2 - 6 現在の働いている理由

	M.A. (%)				
	59 歳以下	60 ～ 64 歳	65 ～ 69 歳	70 歳以上	合計
現在の生活のため	78.0	63.6	57.4	40.0	65.3
老後の生活に備えるため	42.8	45.5	42.2	23.5	41.2
小遣いがほしいため	18.1	19.7	24.9	13.9	19.6
健康のため	13.3	30.3	43.0	53.9	29.0
仕事を通じて、社会貢献したいから	23.4	29.5	30.0	49.6	29.4
社会とのつながりを維持したいから	26.1	39.4	43.9	49.6	36.2
今の仕事が好きだから	37.7	41.7	42.2	48.7	41.0
自分の経験や能力を発揮したいから	35.5	36.4	43.9	52.2	39.5
会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから	2.4	6.8	7.6	9.6	5.5
所属先や肩書きがなくなると寂しいから	1.4	2.7	3.0	2.6	2.2
家にいても仕方がないから	6.8	9.1	15.6	9.6	9.7
なんとなく、特に理由がない	2.2	2.7	1.7	1.7	2.1
その他	0.5	0.0	1.3	2.6	0.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

しかし、年齢層別にはかなり異なっている。「現在の生活のため」という理由は年齢が高くなると少なくなり、同様に「老後の生活に備える」という理由も、最も年齢が高い「70歳以上」ではかなり減少している。年齢が高くなると、年金受給者の割合が高くなっていたが、そのこともあり「生活のための就業」という側面が弱まるようである。逆に、年齢が高くなると多くなるのは、「仕事を通じて、社会貢献したいから」、「社会とのつながりを維持したいから」という社会参加としての意味合いを示す項目や、「自分の経験や能力を発揮したいから」、「今の仕事が好きだから」という能力発揮の機会としての就業に対する意識を示す項目である。また「健康のため」という理由も多くなっていて、年齢が高まると多様な就業理由が顕在化することがわかる。

3. 年齢と業種の就業条件への影響

このように就業条件には現時点の年齢の影響があることが示唆されるが、前章で見たように事業の業種によって開業理由などが異なっていた。そのことから業種も、年齢と共に就業条件に影響を与えていることが考えられる。次に、この点を見よう。

(1) 年齢と業種

そのためにまず、現年齢と業種の間関係を明らかにしておく。本調査回答者の業種別構成は前章の図表 1 - 1 に示してあるので、ここでは、業種別の年齢構成や平均年齢を見る。図表 2 - 7 である。

図表 2 - 7 業種別の年齢構成

％、() 内は実数

業種	59歳以下	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計	平均：歳
建設業	50.0	18.5	25.9	5.6	100.0 (54)	60.4
製造業	24.5	30.6	28.6	16.3	100.0 (49)	63.3
情報通信業	47.4	24.4	24.4	3.8	100.0 (78)	60.3
卸売業、小売業	46.6	21.1	24.8	7.5	100.0 (161)	60.4
金融業、保険業	56.8	20.5	15.9	6.8	100.0 (44)	59.9
不動産業、物品賃貸業	19.5	33.6	26.5	20.4	100.0 (113)	64.6
専門・技術サービス業	34.5	27.3	26.3	11.8	100.0 (304)	62.2
生活関連サービス業	56.3	14.6	14.6	14.6	100.0 (48)	60.3
教育、学習支援業	41.5	36.6	12.2	9.8	100.0 (41)	60.8
合計	40.2	25.6	23.0	11.2	100.0 (1,030)	61.5

図表からわかるように、「金融業、保険業」と「生活関連サービス業」が「59歳以下」が多くなっている。他方、「不動産業、物品賃貸業」はこの年齢層が少なく、逆に「70歳以上」の構成が高い。「金融業・保険業」と「不動産業、物品賃貸業」は、年齢構成では対照的な業種である。

(2) 就業条件の違い

このようなシニア経営者の年齢と業種によって、就業条件はどう異なっているだろうか。それを示したものが、図表 2 - 8 である。このうち「仕事の年収」の年齢層別の結果は、既出結果の再掲である。

図表 2 - 8 年齢別・業種別の就業条件

	就業時間 (週あたり)	休日日数 (月あたり)	仕事の年収 (万円)
年齢： 59歳以下	41.3	6.9	457.8
60～64歳	32.5	9.6	368.1
65～69歳	31.5	10.2	307.1
70歳以上	27.6	11.0	304.0
業種： 建設業	39.7	7.9	416.0
製造業	38.7	7.9	230.5
情報通信業	39.6	9.1	395.5
卸売業、小売業	38.7	7.5	350.0
金融業、保険業	33.3	8.9	413.6
不動産業、物品賃貸業	23.1	12.3	522.3
専門・技術サービス業	34.2	9.4	377.7
生活関連サービス業	40.0	7.9	333.3
教育、学習支援業	29.3	8.9	231.1
合計	35.3	8.8	381.9

年齢層別の結果は、年齢が高くなると「就業時間」が短くなり、「休日日数」が増え、そして「仕事の年収」が減ることを示している。年齢が高くなると、働く量が減るようである。なお年齢層間の違いを見ると、「59歳以下」と「60～64歳」の差が、やや大きくなっている。

業種別では、「就業時間」が最も長いのは「生活関連サービス業」であり、それに「建設業」と「情報通信業」が続いている。他方、それが最も短いのは「不動産業、物品賃貸業」であ

る。この業種は「休日日数」も最も多くなっている、しかも「仕事の年収」は最も多い。就業という点から見ると、効率的な業種と言える。逆に、「就業時間」の割には「仕事の年収」が少ない業種は「製造業」である。

(3) 年収の決定要因分析

ここまでの結果はクロス表による分析であるので、わかり易い反面、他の変数の影響を考慮することが十分にできないという限界がある。そこで、次にいくつかの変数の影響を同時に見ることができる重回帰分析により、「仕事の年収」が何によって決まっているかを分析してみよう。

分析モデルは、「仕事の年収」を従属変数とする。その従属変数である各サンプルの年収が異なることを説明する変数として、それぞれの「就業時間」、「年金受給」の状態、「年齢」、そして「業種」を用いる。ここで、「就業時間」は週当たりの時間数である。これは、就業時間の違いをコントロールするための変数であるが、それが長くなるほど年収が高くなるはずなので、正 (+) の符号となることが予想される。「年金受給」は、年金を受給していれば 1、受給していなければ 0 となるダミー変数である。年金受給によって、働くことに対する経済的な必要性は低下するので、負 (-) の符号が予想される。「年齢」は、「60～64 歳」を参照グループとし、「59 歳以下」、「65～69 歳」そして「70 歳以上」それぞれに該当すれば 1、該当しなければ 0 の、3 つのダミー変数である。これにより、年齢層別の違いを見ることができる。なお年齢は、それにより上述の年金受給状況にも影響を与えるが、そのみでなく、雇用制度の違いを示す変数でもある。また「業種」は、調査回答者が 40 件以上となった 9 業種それぞれの業種ごとのダミー変数で、参照グループはこの 9 業種以外の業種である。

分析結果が、図表 2-9 である。「就業時間」と「年金受給ダミー」を説明変数としたモデル①では、「就業時間」は正、「年金受給ダミー」は負で、共に有意である。「就業時間」はコントロール変数であるので、これ以上の説明は不要であろう。「年金受給」に関しては、それを受給している人は年収が少ないことが示されている。ただし年齢を説明変数に加えたモデル②では、「年金受給ダミー」は有意でなくなり、「年齢ダミー」が有意となっている。また、さらに「業種ダミー」を加えたモデル③でも「年金受給ダミー」は有意でない。

なお、当人の健康状態も、就業行動や年収に影響を与えることが予想される。そこで、この図表のモデル④には、「健康状態スコア」を説明変数に加えている。この変数は「健康」から「健康を損ねている」まで 4 段階で問うた回答を、「健康」が数値が大きくような 1～4 点にスコアしたものを用いている。分析結果からはこの変数の有意な作用は観測されていない。

図表 2-9 年収の決定要因分析 (重回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	t 値	B	t 値	B	t 値	B	t 値
(定数)	344.592**	11.019	295.432**	7.796	264.576**	5.418	179.364*	2.556
就業時間	1.896**	3.115	1.280*	2.079	2.111**	3.377	2.127**	3.406
年金受給ダミー Ref: 受給なし	-42.940 †	-1.750	41.328	1.398	36.308	1.254	39.939	1.377
[年齢ダミー (Ref: 60 ~ 64 歳)]								
59 歳以下	—	—	95.785**	3.019	99.972**	3.206	104.518**	3.343
65 ~ 69 歳	—	—	-67.769*	-2.068	-69.481*	-2.168	-68.839*	-2.150
70 歳以上	—	—	-66.080 †	-1.649	-75.605 †	-1.927	-72.778 †	-1.856
[業種ダミー (Ref: 下記以外の業種)]								
建設業	—	—	—	—	14.822	.268	16.972	.307
製造業	—	—	—	—	-128.473*	-2.205	-125.311*	-2.152
情報通信業	—	—	—	—	-6.502	-.131	-6.637	-.134
卸売業、小売業	—	—	—	—	-45.361	-1.091	-45.845	-1.103
金融業、保険業	—	—	—	—	31.697	.503	35.780	.568
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	198.200**	4.309	200.141**	4.355
専門・技術サービス業	—	—	—	—	12.361	.338	12.709	.348
生活関連サービス業	—	—	—	—	-71.651	-1.175	-73.065	-1.199
教育、学習支援業	—	—	—	—	-142.037*	-2.338	-142.393*	-2.346
健康状態スコア	—	—	—	—	—	—	26.947	1.689
F	7.721**		8.171**		6.884**		6.629**	
自由度調整済み R ²	.016		.047		.089		.091	
n	840		840		840		840	

注: **, *, † は、それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

これらのことから、年金の受給を考慮してシニア経営者は年収を決めていることが否定できないものの、むしろ直接的には年収には年齢が影響していると言える。年齢が影響する背景には、ここで見た年金制度のみならず、定年制を含めた雇用制度も年齢と密接な関係があるからと考えられる。なおモデル③からは、そのような年齢や年金受給を考慮しても、「不動産業、物品賃貸業」は、就業時間の割には年収が高いことが確認できる。ちなみに、「製造業」と「教育、学習支援業」は、就業時間の割には年収が低いことがわかる。

4. 就業条件満足度とその影響

(1) 就業条件とその満足度

前節までは、就業条件に関しては区分データの中央値を代入した実際の量的（実数）データを用いたが、本調査ではそれとは別に、各就業条件の満足度を「満足」から「不満」まで5段階で問うている。その5段階を「満足」が大きくなるような1～5点に数値化した指数とし、就業条件の実数データとの相関係数を見たものが、図表2－10である。

図表2－10 実数データと満足度の相関

	就業時間 (週あたり)	休日日数 (月あたり)	仕事の年収 (万円)	満足度：就業 時間の長さ	満足度： 休日の頻度	満足度： 仕事の年収
就業時間 (週あたり)	1	-.612**	.121**	-.349**	-.357**	-.158**
休日日数 (月あたり)		1	-.076*	.336**	.394**	.196**
仕事の年収 (万円)			1	.068*	.050	.325**
満足度：就業 時間の長さ				1	.814**	.429**
満足度： 休日の頻度					1	.450**
満足度： 仕事の年収						1

注：**、* は、それぞれ 1%、5% 水準で有意なことを示す。

「就業時間」に関してはそれが短いほど「就業時間の長さ」に対する満足度が高く、「休日日数」に関してはそれが多いほど「休日の頻度」に対する満足度が高く、そして「仕事の年収」に関してはそれが高いほど満足度が高くなっている。それぞれの相関係数は0.3～0.4で、それほど大きくはないが、相関があることを示すには十分な大きさである。なお、実数同士の間でも「就業時間」と「休日日数」は高い相関関係にあったが、両者の満足度同士の間に関しては、0.8を超える極めて高い相関係数となっている。

(2) 就業条件満足度

本調査ではこれら3つの就業条件満足度に加えて、「仕事のやりがい」の満足度も5段階で問うている。これも加えた4つの満足度の、年齢と業種別の平均値を、図表2－11に示

している。図表の右端の列を除く、4列である。「合計」では、「仕事の年収」の満足度が低くなっているが、これは良く見られる傾向である。

図表 2 - 11 満足度の平均値

(ポイント)

業種	満足度：就業 時間の長さ	満足度： 休日の頻度	満足度： 仕事の年収	満足度：仕事 のやりがい	経営者として働く ことの総合満足度
年齢：59歳以下	3.46	3.42	2.62	3.64	3.41
60～64歳	3.74	3.74	2.92	3.77	3.55
65～69歳	3.77	3.76	2.83	3.71	3.56
70歳以上	3.94	3.92	3.10	4.03	3.71
業種：建設業	3.50	3.48	3.04	3.74	3.61
製造業	3.82	3.73	2.76	3.94	3.59
情報通信業	3.46	3.51	2.51	3.69	3.33
卸売業、小売業	3.51	3.50	2.61	3.52	3.22
金融業、保険業	3.89	3.82	2.91	3.75	3.77
不動産業、物品賃貸業	4.09	4.12	3.34	3.48	3.67
専門・技術サービス業	3.71	3.72	2.82	3.85	3.55
生活関連サービス業	3.27	3.25	2.44	3.69	3.40
教育、学習支援業	3.78	3.68	2.73	3.83	3.63
合計	3.66	3.64	2.80	3.73	3.52

年齢別の結果を見ると、概ね年齢が高いほど満足度が高まる傾向が見られる。特に「70歳以上」は高くなっている。業種別には、3つの就業条件いずれに関しても、最も満足度が高いのは「不動産業、物品賃貸業」である。実数データで、この業種が最も就業条件が良かったことと符合する結果である。

このような就業条件と比べると、「仕事のやりがい」についての満足度は、年齢別には就業条件と同じ傾向であるが、業種別には異なる傾向を示している。やりがいに対する満足度が最も高いのは「製造業」で、以下、「専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」と続き、「不動産業、物品賃貸業」は最も低くなっているからである。就業条件の良さと仕事のやりがいは、両立しにくいようである。

またこの図表の右端には、同様に5段階で尋ねている「経営者として働くことに対する総合満足度」の満足度得点を示してある。年齢別には年齢が高いほど「総合満足度」が高く、業種別には「金融業、保険業」が最も高く、それに「不動産業、物品賃貸業」が続いている。逆に「総合満足度」が低い業種は、「卸売業、小売業」、「情報通信業」、そして「生活関連サービス業」である。「総合満足度」は、就業条件満足度とやりがい満足度と、どのような関係になっているのだろうか。

(3) 総合満足度の重回帰分析

この点を見るために、次にこの「総合満足度」を従属変数として重回帰分析を行う。説明変数は、3つの就業条件満足度のうちの「就業時間の長さ」満足度と「仕事の年収」満足度、そして「仕事のやりがい」満足度、それに「年齢ダミー」と「業種ダミー」を加える。ここ

で、就業条件満足度のうち「休日の頻度」満足度を投入しないのは、それが「就業時間の長さ」満足度と高い相関関係にあることから必要がないことと、一緒に投入した場合は多重共線性を起こす可能性が高まることによる。ともあれ、これにより総合満足度が、他の満足度とどのような関係になっているかを知ることができる。分析の結果が、図表 2 - 12 である。

図表 2 - 12 総合満足度の重回帰分析結果

従属変数：経営者として働くことの総合満足度

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	t 値	B	t 値	B	t 値
(定数)	.879**	8.523	.859**	7.639	.980**	7.835
満足度：就業時間の長さ	.091**	3.437	.090**	3.380	.083**	3.048
満足度：仕事の年収	.245**	11.563	.245**	11.555	.238**	11.089
満足度：仕事のやりがい	.434**	16.913	.436**	16.910	.439**	16.605
[年齢ダミー (Ref:60～64 歳)]						
59 歳以下	—	—	.013	.229	0.016	.296
65～69 歳	—	—	.050	.810	0.065	1.065
70 歳以上	—	—	-.018	-.231	-.027	-.348
[業種ダミー (Ref: 下記以外の業種)]						
建設業	—	—	—	—	-.049	-.441
製造業	—	—	—	—	-.109	-.949
情報通信業	—	—	—	—	-.176+	-1.813
卸売業、小売業	—	—	—	—	-.236**	-2.949
金融業、保険業	—	—	—	—	.113	.952
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	.017	.186
専門・技術サービス業	—	—	—	—	-.121+	-1.713
生活関連サービス業	—	—	—	—	-.070	-.609
教育、学習支援業	—	—	—	—	-.003	-.028
<i>F</i>	<i>279.600**</i>		<i>139.693**</i>		<i>57.657**</i>	
自由度調整済み <i>R</i> ²	.450		.447		.452	
<i>n</i>	1,030		1,030		1,030	

注：**、*、+ は、それぞれ 1%、5%、10% 水準で有意なことを示す。

モデル①～③のいずれに関しても、投入した 3 つの満足度は正で有意である。クロス表では傾向が見られた年齢は、統計的な有意性を得るまでには至っていない。業種別には、クロス表で「総合満足度」が低かった 3 つの業種、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業」、「情報通信業」の総合満足度が低いことが確認されている。

このようないくつかの業種での低下はあるものの、経営者としての総合満足度は、「仕事のやりがい」、「仕事の年収」、そして「就業時間の長さ」のそれぞれに対する満足度によって規定されることを示している。なお、これら 3 つの満足度はいずれも統計的には有意であるが、統計量 (t 値とパラメータの大きさ) からみると、「仕事のやりがい」満足度の影響が最も強く、次いで「仕事の年収」満足度の影響が強いと言える。

5. まとめ

シニア経営者は、どの程度の時間働き、どの程度の収入を得ているのだろうか。この章では、このようなシニア経営者の就業条件を見た後、その就業条件が就業に対する満足度にどのような影響を与えているかを分析した。シニア経営者の満足度を高めるためには何が必要かを明らかにするためである。

シニア経営者の就業条件を見たところ、通常の正社員と比べると、働く時間（就業時間）はやや短く、仕事からの年収もやや少なくなっていた。その年収が何によって決定するかを分析したところ、高齢期特有の年金受給の影響は否定できなかったが、むしろ直接的には年収には本人の年齢が影響していることがわかった。年齢が影響する背景には、年金制度のみならず、雇用制度も年齢と密接な関係があるからと考えることができた。なお業種別には「不動産業、物品賃貸業」は、就業時間の割には年収が高いことが確認できた。次いで、経営者として働くことに対する「総合的満足度」が何によって決定するかを分析した。その結果、「仕事の年収」や「就業時間の長さ」という就業条件に対する満足度も作用していたが、それよりもやや強く「仕事のやりがい」に対する満足度が作用していることが明らかになった。

このような結果になるのは、高齢期になると、年金受給が始まることもあり、収入確保の手段としての就業という側面が弱まり、やりがいを求めて働くという側面が強まるからのように思われる。そうであるならば、やりがいを実感できるようにするためには、何が必要か、それを見出すことが求められる。

（永野 仁）