

少子高齢社会における高齢者就労の動向

高 橋 昌 子

要 旨

少子高齢社会のわが国では、これまでの働き方が大きく変わりつつある。本稿では、新しい働き方として高齢者の就労に注目し、高齢者就労に関する文献、資料をもとにわが国の高齢者就労への取り組みを調査した。就業者の状況、高齢者の雇用情勢や仕事選びの特徴から、エイジレスを視野に入れた雇用対策が展開されつつある。高齢者雇用の可能性について検討することは、現代社会にとって重要な課題であり、今後一層、就労・就業形態の多様性が求められると考える。

キーワード：少子高齢社会、高齢者就労、ワークシェアリング、雇用対策、就業意欲

The trend of elderly-people working in aged society with a low birth rate

Masako TAKAHASHI

Abstract

In the current state of this country with aged society with a low birth rate, the way of working is changing drastically. In this paper, the elderly-people employment as a new way of labor is focused and researched the effort for the elderly-people employment in this country based on the literature and material related to elderly-people labor. The ageless employment measure is developed in the characteristics of worker condition, employment situation, and job selection. It is a critical issue for our modern society to examine the possibility of elderly-people employment, and variety of employment and employment form are required in the future.

Keywords : Aged society with a low birth rate, elderly-people employment, work sharing, employment strategy, employment volition

はじめに

社会経済状況の大きな変化のなかで、少子高齢社会を大きな特徴とするわが国では、これまでの働き方が大きく変わろうとしている。公共事業が一定の雇用確保の役割を担っていた時代とは異なり、国や地方の財政状況の悪化により公共事業は減少している。また、終身雇用、年功序列等の雇用形態も崩れ、新しい働き方、例えば、ワークシェアリングやワークライフバランス等の用語も表れて久しい。さらに、人口減少社会を迎え、高度成長期にあった人口ボーナスと相反する人口オーナスが生じている。人口オーナスとは、高齢者人口の増大により生産年齢人口の割合が低下することで、オーナスは負担や重荷の意味である¹⁾。こうした社会状況下での、非正規雇用の拡大は、ワーキングプアという言葉も生み出した。本稿では、新しい働き方として高齢者の就労に注目し、少子高齢社会での施策やシステムについて考える。

1. 研究目的

近年、高齢者の就労に注目が集まりつつあり、高齢社会対策大綱では、高齢者の雇用・就業の機会の確保として、ア) 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保、イ) 中高年齢者の再就職の援助・促進、ウ) 多様な形態による雇用・就業機会の確保、エ) 起業の支援、オ) 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みを示している²⁾。

筆者は、わが国の特徴である就労意欲の高い元気高齢者を対象に、介護分野での活躍について研究を進めているが、本稿では、介護分野のみならず、わが国における高齢者就労に対する意識の変化や新たな取り組みを確認することにより、今後の高齢者就労を考察することを目的とする。

2. 研究方法

本稿では、政府刊行物と高齢者就労に関する文

献、資料を基にわが国の高齢者就労への取り組みを調査した。特に、政府刊行物は最新の資料を使用するよう努め、今後の取り組みへの考察を深めるようにした。

3. 高齢者の就業状況

(1) 労働力人口

15歳以上人口は、働く意欲がありかつ実際に働くことができる人々の集合である労働力人口と、働く意欲がないかあるいは実際に働くことができない非労働力人口に分けられる。さらに労働力人口は、実際に働いている就業者と、働く意欲がありながら働いてはいない失業者とに分けられる。また、非労働力人口は、家事や通学のために働くことができない人々や、その他の理由で働かない人々に分けることができる。非労働力人口のうち、その他の理由で働かない人々の多くは現役を引退した人々であるが、一部にはニート（NEET）も含まれている。労働力人口（就業者+失業者）は1950年代前半の4,000万人から年々増加し、1990年代後半には6,800万人に達しており、その後、労働力人口は減少に転じ、2007年には6,600万人となっており、わが国は既に労働力減少時代を迎えている³⁾。

そして、平成23（2011）年の労働力人口は、岩手・宮城・福島の3県を除き6,261万人であった。労働力人口のうち65歳以上の人は556万人（8.9%）となり、労働力人口総数に占める65歳以上の人の比率は、昭和55（1980）年の4.9%から大きく上昇している⁴⁾。

(2) 就業者の状況

65歳以上の高齢者について、週間就業時間別の就業者数をみると、全産業では1～14時間が88万人（16.1%）、15～34時間が196万人（35.8%）、35～42時間が118万人（21.5%）、43～48時間が56万人（8.4%）、60時間以上が39万人（7.1%）となっている。

また、65歳以上の高齢者について、職業別の就

業者数をみると、「生産工程・労務作業」が148万人（26.0%）で最も多く、次いで「農林漁業作業」が113万人（19.8%）となっている⁹⁾。

(3) 高齢者の雇用情勢

総務省「労働力調査」で全企業の雇用者数の推移をみると、平成23（2011）年時点で60～64歳の雇用者数は450万人、65歳以上の雇用者は308万人になっている。また、定年到達者の状況をみると、平成23（2011）年6月1日時点において、過去1年間の定年到達者のうち、継続雇用された人の割合は74.6%となっている。完全失業率は、近年、経済情勢の急速な悪化を受けて上昇が見られたが、平成23（2011）年は低下した⁹⁾。

また、平成24年版厚生労働白書では、最近の高齢者雇用の状況を「2011（平成23）年6月1日現在、31人以上規模企業の95.7%（前年同期96.6%）において、65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入、又は定年の定め廃止のうちいずれかの措置（以下、「高齢者雇用確保措置」という。）が実施済みとなっており、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%になっている。」⁷⁾と示している。

(4) 仕事選びの特徴

内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」（平成23年）で、60歳以上の人々が「仕事を選ぶ際に最も重視すること」をみると、男性は「経験が生かせること」（28.3%）が最も多く、女性は、「体力的に軽い仕事であること」（23.2%）が最も多い。しかし、5年前（平成18（2006）年）の調査結果と比較すると、男女とも「収入（賃金）」を最も重視する人が増加しており、男性は9.9%から20.7%へと倍増している。これを60歳から74歳まで年齢階級別にみると、60～64歳では「収入（賃金）」が25.7%となり、「経験が生かせること」（24.3%）を上回っている。その他の年齢階級でも、「収入（賃金）」を最も重視する人が大きく増加している。このように、高齢者は自分の経験を生かせる仕事をしたいと考える人が多い

が、60歳代前半のみならず、65歳以上の人でも収入を重視する人が増えている⁹⁾。

4. エイジレスを視野に入れた雇用対策

(1) 65歳までの雇用確保

公的年金の支給開始年齢は、2013（平成25）年度には定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まる場所である。また、2007（平成19）年から2009（平成21）年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳以上に達したところである⁹⁾。このようななか、労働政策審議会において、雇用と年金が確実に継続されるよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討が行われ、2012（平成24）年1月、厚生労働大臣に対して建議が行われた。この建議に基づき、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止などを内容とする「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」を2012年3月9日に国会へ提出し、同年8月10日現在、国会で審議中である。今後、現行の高齢者雇用確保措置未実施企業に対する更なる指導の強化及び希望者全員が65歳まで働ける制度の積極的な推進を行うこととしている。2012年度には、年齢にかかわらず働ける雇用機会の拡充に向けた環境整備を進めるため、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入の促進・啓発指導の実施及び事業主団体等を活用した周知・啓発セミナー等を実施している¹⁰⁾。

(2) 70歳まで働ける企業の普及と促進

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」という。）において、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を創設し、2007（平成19）年8月に、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を取りまとめ、その普及啓発を行っている。また、高障機構「70歳雇用支援アドバイザー」による人事処遇制度の見直し等に関する個別相談・援助を実施するとともに、各地域における高齢者雇用に関する先進企業に対するヒアリング等を通じ、高齢者雇用のメリットや意義、課

題やその解決方法を調査分析し、その成果を広く地域の企業等に紹介することにより、地域における取組み気運を醸成し、企業の取り組みの促進を図っている¹¹⁾。2012年4月からは、高年齢者の円滑な労働移動や、65歳以上への定年の引上げ及び高年齢者の雇用環境の整備等を促進するため、「定年引上げ等奨励金」を一部拡充する¹²⁾。

(3) 中高年齢者等の再就職支援

依然として厳しい雇用情勢の中、中高年齢者等はいったん離職すると再就職は困難な状況にあるため、中高年齢者等に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓を行うとともに、求職活動支援書の作成に向けた指導や、再就職援助措置を講じようとする事業主に対して相談・援助を行っている。このほか、再就職が困難な中高年齢者等を常用雇用への移行を図ることを目的とした試行雇用奨励金（中高年齢者トライアル雇用奨励金）、60歳以上の高年齢者等を雇い入れた事業主に対する特定求職者雇用開発助成金を支給し、中高年齢者等の再就職を促進している¹³⁾。

(4) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

高年齢者の多様な就業ニーズに対応し、定年退職後等において、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する者に対し、意欲や能力に応じた就業機会、社会参加の場を総合的に提供するシルバー人材センター事業（平成23年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,298団体、会員数は約79万人）について、「教育、子育て、介護、環境」等の分野においてシルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業を支援し、また、各シルバー人材センターにおいて会員が身近な地域で安心して働くことができるよう多様な就業機会を提供するとともに、適切な運営の確保を図っている。

また、高年齢者の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、地域の企業、団体、家庭、地域コミュニティなどからの高年齢者ニーズに適合させるために、ワークショップ、就業支援講座等を開催す

るシニア就業支援プログラム事業を実施した¹⁴⁾。

(5) 起業の支援

株式会社日本政策金融公庫（国民生活事業・中小企業事業）において、高齢者等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）により開業・創業の支援を行った¹⁵⁾。

(6) 公共職業安定所の機能強化¹⁶⁾

公共職業安定所（ハローワーク）では、高齢者の職業斡旋、案内、支援などを提供するほか、地元企業を一社ずつ訪問して、高齢労働者の雇用機会を開発するための独自の事業を展開している。さらに、政府は、公共職業安定所の職業斡旋サービスを向上させるために、集中的な取り組みを行ってきた。たとえば、①2001年8月に「しごと情報ネット(求人情報ネットワーク)」を創設して、公共職業安定所と民間職業斡旋機関の両方の求人情報をインターネットで提供している。また、②公共職業安定所内にキャリアコンサルタントを配置して専門サービスを提供している。また政府はとくに高齢者向けの措置として、①公共職業安定所に専門担当官を配置し、高齢労働者には職業斡旋と職業指導を提供し、企業には定年延長または継続雇用に関する指導を行っている。さらに②高齢求職者と高齢在職者の支援を行うための特別オフィスを創設した。高齢者の職業紹介支援については以下の4種類の特別オフィスがあり、高齢在職者のキャリア支援についてはオフィスあるいはコーナーを運営している。

① 人材銀行：政府は、1999年に公共職業安定所の附属機関として人材銀行を設立した。日本全国の主要都市に既に26か所が存在する。人材銀行は、40歳以上で、以前に管理職にあった者または専門的・技術的知識を有する者が求職をする場合に職業紹介を行っている。人材銀行は、中高年齢の技術者を中小企業に紹介することを目的としている。

② キャリア交流プラザ：キャリア交流プラザは12か所ある。中高齢のホワイトカラー労働者は、

プラザに登録すると、求職活動の準備を支援してもらえる。プラザでは、高齢者を対象に求職支援セミナーを開催して、労働市場での自己の価値および技能レベルの把握を助け、求職活動ノウハウの提供などをする。プラザでは、求職者がお互いの経験を交換できるような機会も提供する。プラザは、人材銀行と密接に協力してサービスを提供する。

- ③ 高齢者職業経験活用センター：高齢者職業経験活用センターは、公益法人であり、無料の職業紹介サービスおよび労働者派遣サービスを、60歳以上の高齢者を対象に提供する。
- ④ 産業雇用安定センター：産業雇用安定センターは、公益法人であり、在職中の中高齢者を対象に職業紹介サービスを提供する。このセンターでは海外における職業も紹介する。
- ⑤ 高齢期雇用就業支援センター/コーナー：高齢期雇用就業支援センター/コーナーは、公共職業安定所のオフィスあるいはコーナーとして都道府県内にそれぞれ1カ所ずつ設立されている。在職中の中高齢者を対象に、職業生活設計を行うことを目的に、セミナーや支援サービスを提供する。

5. 高齢者の働き方

以上、わが国における高齢者雇用に関する取り組みの一部を挙げてきた。わが国のみならず、人口の少子高齢化は先進国にとって共通の現象であり、高齢化を問題として捉えることも多い。そのなかでも、特に、先進国のなかでも例を見ないほどの速さで高齢社会に突入したわが国への関心は高いのである。日本社会のあらゆる側面で、その対応に苦慮し、経済においては労働人口の減少から国の生産力を押し下げることとなっている。

しかし、こうした高齢社会の問題を考えると、清家¹⁷⁾は「日本にはほかの先進国にない強みもある。」と指摘する。「高齢者の就業・雇用の面がそれである。高齢化への重要な対処手段の一つが、働く意志と仕事能力のある高齢者に働き続けても

らい、高齢社会を自ら支えてもらうことである。この前提となる高齢者自身の就業意欲が日本では、ほかの先進国に比べて際立って高い。ヨーロッパなどではもともと高齢者の早期引退指向が強い上に、1970年代から80年代にかけて失業対策として高齢者の引退促進策をとってしまったため、就業意欲がいっそう低下してしまった。こうした高齢者の高い就業意欲を活かして、日本政府はこれまで、高齢者の就業・雇用を促進するさまざまな政策をとってきた。それらは基本的に成功してきたわけで、これは高く評価されてよい。」と続けている。

さて、わが国では60歳以降も従来企業で就業し続けたいという人が多いのだが、高木¹⁸⁾は、「実際に働くことになった場合、現在では60歳以降もフルタイムで勤務することが主流となっている。しかし高年齢層の中には、これまでよりも労働負担を軽くする短時間勤務を希望している人が少なくない。また60歳直後でなくとも、徐々に短時間勤務に移行していくような漸進的な引退を要望している人も多い。このような状況を鑑みると、高年齢者雇用を促進していく一つの方法として、現状ではまだ充分には浸透していない短時間勤務制度という働きかたについて検討していくことが、さらなる高齢化が予想される日本の労働社会において必要と考えられる。」と示している。高齢者の多様な働きかたに対し、高橋¹⁹⁾は、高齢者就労の特異性を考慮し、高齢者に適した就労形態のひとつとして、ワークシェアリングを提案している。ワークシェアリングの類型については、目的からみた分類として、①雇用維持型（緊急避難型）、②雇用維持型（中高年対策型）、③雇用創出型、④多様就業促進型を紹介し、当面は緊急避難型ワークシェアリングで雇用を維持する必要があるとしても、将来的には多様就業促進型のワークシェアリングを確立させる必要があると指摘している。OECD²⁰⁾も高齢労働者の雇用・就業の促進と労働条件の改善について触れている。労働時間を短縮し、労働条件を改善するとして、とくに高齢労働者の労働時間短縮について、できれば目標を設定するなど、

労働時間短縮を引き続き強く推進すべきであるとする。また、労働移動の時期についても、奥西²¹⁾は、若年期以外では定年の前後に集中しているが、離職（移動）時期の柔軟化、その前提としての企業外における良好な雇用機会の確保が望まれる。」として、「改正雇用対策法で募集・採用における年齢制限が原則廃止されたが、実態面でどの程度中高年者の採用促進につながるかは今後の推移を見るしかない。」と、高齢者の働き方には課題が多い。

6. 考 察

少子高齢社会のわが国において、高齢者雇用の可能性について検討することは、日本の経済社会にとっても重要な課題である。働くということに強い関心と意義を持ち備えている人が多いわが国で、高齢者においても就業意欲が高いことは前述した。しかし、本稿は高齢期になっても働きたいことへの対応を考察するものであり、高齢になってまで働きたくないという人に対して、様々な施策やシステムを強要するものではない。そのためには、さらなる就労・就業形態の多様性が求められると考える。例えば、短時間勤務によって雇用促進を見出すためには、1日の勤務時間を短くしたり、週のうちの勤務日数を少なくする短時間勤務制度を、高齢期の働きかたの一つのバリエーションとして用意することで、雇用を促進し、また働く個人が納得のいく漸進的な引退を実現できるものと考えられると高木は提案している。しかし、もう一方で高木は、現状において短時間勤務制度が充分に進んでいない理由として、労働者の生産性を損なわずに一つの仕事を時間単位で分割することが難しいことと、従業員毎に異なる労働条件を適用することによって、管理の煩雑さが生じ、労働時間の設定によっても雇用保険や厚生年金・健康保険への加入の有無が変わってくるために、管理コストが必然的に高まらざるを得ないという問題も指摘する²²⁾。

そこで、わが国独自の組織であり、高齢者の就

労の場として特徴的なシルバー人材センターの取り組みを再確認することが重要ではないかと考えた。すでに、短時間勤務を組み合わせた多様な働き方を実践しているシルバー人材センターが、公的機関と民間企業との連携を深めるシステムの構築に主体的かつ積極的に係っていくことは、今後の高齢者雇用拡大に直結するものと考えている。高橋はシルバー人材センターの調査から、「シニアワークプログラム地域事業」と「企画提案方式事業」による取り組みに注目している²³⁾。

次に、高齢者の就労継続においては、これまでの仕事能力をどのように発揮できるのかが、高齢者のみならず企業や機関、さらには社会全体にとって重要となる。定年後、同一の職種で働けるかどうか、あるいはフルタイムで働くのかどうか、さらには、自分の健康に加え家族の状況等は、高齢者就労の可能性に対する大切な要因でもあろう。前述したシステム作りに加え、高齢者の就労を可能にする最大の要因と考えられている健康についても考察を加えることとする。日野は、「高齢者就労において、第一資源というべきものは“健康”である。というのも、健康は加齢に伴い徐々に悪化するが、高齢になると急に悪化する場合も少なくないからである。（中略）そのため、高齢者就労に際しては、健康状況を確認し、必要に応じて就業上の配慮（残業制限、軽作業への配置など）を行うことが大切である。配慮が行われれば、何らかの病気を持っていても、病気とつきあいながら働くことのできる場合が多い。ただ、職場側の要因（配慮可能レベル）によって、判断や対応などは異なるので、職場をよく知る専門家（産業医）の活用が重要である。」²⁴⁾と指摘する。

身体的健康に加え、心理面にも留意した加齢に対する理論に「離脱理論」と「活動理論」がある。社会福祉用語辞典では、離脱理論を「老化の社会的側面に関する理論の一つ。老化によって社会的関係が縮小するのは発達的に避けられないことであり、高齢者自身も社会からの離脱を望んでいるので、それを受容することが老化への良い適応であるという考え方。」²⁵⁾と記されている。一方、

活動理論については、現代エイジング辞典で「職業からの引退後も、社会参加（対人接触）の水準をそれ以前の生活と同じ程度に維持し続けることが老後の適応状態を良好にする、という考え方を基礎に置く社会老年学の理論。」と記されている²⁶⁾。高木は両理論を高齢者の就業と引退に関する理論として注目し、離脱理論について、「この理論は、フルタイム勤務から短時間勤務への移行や、漸進的な引退を望む高齢従業員の意識を反映しているといえるだろう。」とし、「活動理論を継承する継続理論（continuity theory）では、活動を続ける点に着目するのであれば、職務に変わる代替的活動で

はなく、これまでの職務や役割を継続することによって活動を続ける方がよいと主張されている。」²⁷⁾と指摘する。日本では、活動理論の延長線上にいる高齢者もいれば、離脱理論に依拠する高齢者もいる。企業、経済、社会にとって大きな潜在的価値をもつ高齢者の就労の機会を奪うことのないよう、健康に関する具体的な配慮が就業環境として必要である。また、田中は高齢労働者の健康に対するアプローチの例として下記の表（表1）を示しており、健康対策を基本に、それぞれの労働者の人生を充実させ、そのなかで捉えられている「働くこと」に対して、働く意味・働きがいを意識して目標を再設定してもらうよう提案する²⁸⁾。

おわりに

さまざまな取り組みから高齢者就労について考察を加えたが、本稿作成中にも高齢者就労に関する大きな動きがあった。

2012年8月29日、60歳の定年後も希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務付ける改正高齢者雇用安定法が参院本会議で可決、成立した

表1 高齢労働者の健康に対するアプローチの例

興味提供
<ul style="list-style-type: none"> ・広報活動 ・節目面談（55歳時など） ・健診 follow ・衛生週間などを利用したイベントによる体力測定、骨密度測定など
知識提供
<ul style="list-style-type: none"> ・研修、講演会（癌、生活習慣病、老化、転倒予防など） ・健診 follow 面談 ・保健指導 ・パンフレットの作成、配布
参加機会提供
<ul style="list-style-type: none"> ・イベントの開催（衛生週間を利用したイベント（集団がん検診など）、高齢労働者研修の開催） ・職場訪問による講演、実測 ・健診の活用（項目の追加：PSA、骨密度など）

出典：田中完「高齢者雇用に役立つエイジマネジメント」p131

のである。来年4月から厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴う措置で、年金給付が始まるまでの無収入を防ぐのが狙いである。しかし、国内の雇用環境は、景気低迷や国際化に伴う事業拠点の海外移転などで厳しい。雇用延長の希望者が増えれば、採用抑制や給与削減といった若い世代への影響も危惧され、さらには、経営の活力が損なわれる恐れもあると企業は対応に頭を悩ませているらしい。刻一刻と高齢者雇用への対応は迫られているのである。

付記

本研究は、平成22年度日本学術振興会科学研究費補助金（挑戦的萌芽研究 課題番号21653056）により行われた研究成果の一部である。

引用文献

- 1) 厚生労働省編「平成23年版厚生労働白書」2011年 p3
- 2) 内閣府「平成24年度版高齢社会白書」2012年 p91-93
- 3) 清家篤編著「高齢者の働きかた」ミネルヴァ書房

少子高齢社会における高齢者就労の動向（高橋昌子）

2009年 p30-31

- 4) 前掲 内閣府 2012年 p41
- 5) 同上
- 6) 前掲 内閣府 2012年 p39
- 7) 厚生労働省編「平成24年版厚生労働白書」2012年
p335
- 8) 前掲 内閣府 2012年 p68-69
- 9) 前掲 厚生労働省編, 2011年 p214
- 10) 前掲 厚生労働省編, 2012年 p335
- 11) 前掲 厚生労働省編, 2011年 p215
- 12) 前掲 厚生労働省編, 2012年 p335
- 13) 前掲 厚生労働省編, 2012年 p335-336
- 14) 前掲 内閣府 2012年 p92-93
- 15) 同上
- 16) OECD 編 清家篤監訳「高齢社会日本の雇用政策」
明石書店 2005年 p127-128
- 17) 同上 p3
- 18) 高木朋代「高齢者の働きかた」清家篤編著 ミネ
ルヴァ書房 2009年 p161-162
- 19) 高橋昌子「介護マンパワーとしての高齢者の新しい
働き方-日本型ワークシェアリングの視点から-」
シニア社会学会誌エイジレスフォーラム 2004年
p22-32
- 20) 前掲 OECD 編 p25
- 21) 奥西好夫 「高齢者の働きかた」清家篤編著 ミ
ネルヴァ書房 2009年 p127
- 22) 前掲 清家篤編著 2009年 p177
- 23) 高橋昌子「元気高齢者の介護提供者としての可能
性に関する研究-シルバー人材センターへの調査
をもとに-」 神戸親和女子大学研究論叢第45号
2012年 p1-6
- 24) 日野義之「高齢者雇用に役立つエイジマネジメン
ト」神代雅晴編 日本産業衛生学会エイジマネジ
メント研究会著労働調査会 2011年 p199
- 25) 中央法規出版編集部編「四訂 社会福祉用語辞典」
中央法規出版 2007年 p536
- 26) 浜口晴彦編集代表「現代エイジング辞典」早稲田
大学出版部 1996年 p63
- 27) 前掲 清家篤編著 2009年 p162
- 28) 田中完 「高齢者雇用に役立つエイジマネジメン
ト」神代雅晴編 日本産業衛生学会エイジマネジ
メント研究会著労働調査会 2011年 p130-131