定年前のシニアの働き方が定年後のトランジッションに与える影響

キャリア意識と対人ネットワークに着目した検討

今城志保（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ　組織行動研究所）
藤村直子（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ　組織行動研究所）

1. 背景

日本は高齢者の就労意欲が高く、60 歳以上で現在仕事をしている人の約 3 割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答し、70 歳くらいまでもしくはそれ以上との回答と合計すれば、約 8 割が働く意欲を持っている（内閣府，2025）。男性では、60～64 歳で 84.1%、65～69 歳で 63.4%、70～74 歳で 44.5%が働いている（内閣府，2026）。また、高齢者の仕事満足度は他の年代に比べて相対的に高い（リクルートワークス研究所，2019）。これらのデータから、高齢者就労はかなり順調に進んでいるように見える。

一方でシニアの働き方に目を向けると、60 歳以降は年齢が高くなるにつれて就業時間が短くなり、賃金水準も低下する傾向にある（総務省統計局，2026；厚生労働省，2026）。シニアが従事する仕事は、60～65 歳では事務や専門・技術の仕事が多いものの、65 歳以降は清掃・運搬、生産、サービスなどの仕事に就く人が多くなる（藤本，2025）。この現状は、ホワイトカラーで退職した自分の知識やスキルを活かせる仕事を求めるシニアが、65 歳以降の就労を希望しない理由の一つと考えられる。小塩（2018）の試算によると、60 代後半の男性就労者の 3 割以上、女性の 2 割以上が、就業できる可能性があるのにしなくなる。

シニアの能力活用に関して、政府は再雇用や雇用延長だけでなく、地域における多様な就業・社会参加の機会を提供するための施策を推進している（厚生労働省，2026）。企業におけるシニア就労についても、多くの企業が手探りをしながら改善の方向に進んでいるようだが、シニアのモチベーションの維持・向上や、担当する仕事の確保などが課題として指摘されている（高齢・障害・求職者雇用支援機構，2023）。

1.1 サクセスフル・エイジング

サクセスフル・エイジングという考え方では、心身が健康であることに加えて、生産的であることと、人とのつながりを持つことがシニアの幸福感を高める効果を持つと論じている（Rowe & Kahn, 1997）。就労には、生産的である機会も、人とのつながり機会もある。

著者らは 2023 年に、定年退職後のシニアの幸福感に、就労や社会活動がどのように影響しているかを検討した（今城他，2023）。その結果、就労や社会活動を通して人間関係が保たれ、何らかの形で自分が社会や周囲の人の役に立つことができているとの認識が、幸福感を高めたことを示した。一方で、就労が他者との関係性や自己有用感を促進しない状況では、幸福感が低下する効果も確認された。上述の調査データが示すように、就労は常に幸福感を上げるわけではなく一定の条件下で効果があると考えるべきだろう。

1.2 就労のサクセスフル・エイジング

シニア就労の課題の背景には、就労意欲のあるシニアが求める仕事と、組織や労働市場のシニア就労者への期待の不一致があると考えられる。これに関連して、Kooij ら（2020）は、就労のサクセスフル・エイジング（Successful aging at work）

という概念を提案している。この考え方では、個人の観点から見た就労の成功は、個人と環境との適合がうまく行った程度によって決まると考える。シニアの能力発揮は個人の能力と仕事の要求の適合（ability-demand fit）によって、また仕事への高い動機づけは個人のニーズと仕事から得られる機会や報酬の適合（needs-supply fit）によって高まると考えられる（Edwards, 1991）。適合の対象は、組織、仕事、職場などであり、環境変化に合わせていずれかの fit を高めるように、個人が主体的に行動することが、成功の前提となる。

Fit を高めるための主体的行動は、例えば体力や健康の問題で目標を断念する際に自分の考えを変えたり、目標を変更したりするものも含む。行動の結果、新たな環境に適合すればサクセスフルであると考える。本研究で扱う定年も、好ましくない変化と受け取る人もいれば、想定済みで次のキャリアへと向かう人もいるだろう。そのいずれも環境の変化であり、自分のニーズや能力に合うように、個人がどう行動するかが重要である。

本研究では、定年前に自分のキャリアを主体的に考えていたかどうかによって、定年時の変化への向き合い方が異なると考える。

仮説 1；定年前に主体的なキャリア意識を持っていた人ほど、定年前後の対人関係資源をうまく活用して、自己有用感を高めることで、高い幸福感を持つ

1.3 定年とキャリアの継続性

定年の前後での、シニアの就労環境は、仕事と勤務先の２つで変化の可能性がある。今城(2025)は、現役時代からの「仕事の継続性」の観点から、シニアの仕事満足度について検討を行った。仕事の継続性とは、現在従事している仕事に、定年前から従事していたか、定年後に従事したかによって、前者は継続性が高い群、後者は継続性が低い群として分析を行った。継続性高群は、継続性低群と比べて仕事満足度は高かったが、そもそも仕事に動機づいていない人は就労していない可能性があり、その影響が考えられる。仕事満足度を上げる要因として就労理由を検討したところ、継続性が高い場合は、給与が高いことが有意にポジティブな影響があったのに対して、継続性が低い場合は給与や条件、やりがい等の影響は確認されなかった。

上記の結果は、単に仕事の継続性は高い方が良いという単純なものではないことを示唆する。例えば、現役時代に活躍していた人は、同じ仕事を続けることで、仕事のやりがいは変わらないか、高まるかもしれない。一方で、現役時代の仕事にそもそもやりがいを感じていなかった人は、仕事を変える方が仕事への動機は高まるだろう。ちなみに今城（2025）では、仕事の継続性のみを検討対象としたが、継続性には仕事だけでなく組織の変更の有無も関連する。本研究では、両方の変更を対象として「キャリアの継続性」の影響を検討することとする。

就労のサクセスフル・エイジングの考え方を用いると、定年は個人と環境の不一致を経験する、あるいは予測させる機会である場合と、逆に不一致を解消する機会である場合がある。従ってキャリアの継続性が持つ意味は異なる可能性があり、継続性の高低によって幸福感に違いが出るとはいえない。

仮説 2；シニア就労者の幸福感は、キャリアの継続性の高低によって異ならない

1.4 対人関係の重要性

就労のサクセスフル・エイジングにおいてあまり強調されていないのが、対人ネットワークの重要性である。定年退職後にブリッジジョブと呼ばれる限定的な仕事に従事する人にとって、社会や対人のつながりは、定年退職についてのポジティブな態度と関係していた（Dendinger, et al, 2005）。定年後の仕事のエンゲージメントに関する研究をレビューした Premji et al(2025)でも、経験や貢献に対する評価や感謝の不足が定年後

の就労継続意欲を削ぐことを論じている。日本の調査データからも、対人関係を持つことが、幸福感を高めることが示されている(今城他, 2023)。

そこで本研究では、変化への適応を目指すプロセスにおいて、対人ネットワークが適応資源としてどのような機能を果たすのかについて、探索的に検討を行う。定年後に組織も仕事も変更を伴わない場合、対人ネットワークには変化が少ないことが予想されるため、定年前のネットワークがそのまま幸福感を高めると考える。他方で、組織も仕事も変更を伴う場合は、定年前のネットワークは、少なくとも一部は失われる可能性があるため、新たなネットワークが幸福感に及ぼす影響が大きいと考える。なお、組織ではなく仕事を通じた対人ネットワークも存在するため、両方の変化が影響すると考える。

仮説 3；組織と職種の変更を伴わないシニア就労者にとっては定年前の対人ネットワークが、組織も職種も変更を伴うシニア就労者にとっては定年後の対人ネットワークが、幸福感を高めることに寄与する

2. 方法

調査会社のパネルを用いて、3 年以内に定年退職を経験した人を対象にインターネット調査を実施した。実施期間は2025年2月3〜5日である。

調査対象

2022 年 7 月〜2024 年 6 月に従業員規模 300 名以上の会社・団体を定年退職した（複数ある場合は直近のもの）60〜69 歳の首都圏在住者で、定年以降に収入の伴う仕事をした人を対象とした。定年時の職業としては、雇用形態は正社員・契約社員・公務員・教職員・非営利団体職員、役職は役員を除く一般社員・管理職、職種は事務系ホワイトカラーである。就労理由に「働かないと生計が成り立たないため」を選択した人は、経済的理由のみが強く影響する可能性が高いため今回の調査対象から外した。不適切回答を除去した後、有効回答は 378 名である。性別は男性 94.7%、女性 5.3%、平均年齢は 62.7 歳（標準偏差 2.4）である。

使用変数

使用変数は以下のとおりである（表 1）。

「定年前の／定年後の対人ネットワーク」は定年前と定年後（調査回答時の直近半年間）と共通項目（オリジナル）で、職場の人、家族、友人との人間関係や地域活動への参加、新たな人間関係を作る機会といった人間関係の充実度について 6 項目（7 件法）を作成した。「定年前の仕事の特徴」は、Hackman & Oldham（1976）の職務特性モデルおよびMorgeson & Humphrey(2006)のWork Design Questionnaire を参考に、自律性、重要性、問題解決、専門性など仕事のやりがいに関する 7 項目（6 件法）を作成した。「定年前のキャリア意識」は、今城ら（2013）を参考に、キャリアに対する主体性、将来展望などに関する 5 項目（6 件法）を作成した。

「自己有用感」は自らが生産的であると感じている程度として、伊藤・山﨑・相良(2021)の一部より「自分の存在が周囲から認められていると感じる」などの 7 項目（6 件法）を用いた。

「協調的幸福感」は、アジアに特徴的といわれる協調的幸福感尺度（Hitokoto & Uchida, 2015）より「まわりの人たちと同じくらい幸せだと思う」などの 9 項目（6 件法）を用いた。

「経済的な暮らし向き」は、内閣府（2025）より「1: 家計が苦しく、非常に心配である」から「4:

表1　使用変数

	項目数	選択肢	平均値（標準偏差）	信頼性
定年前の対人ネットワーク	6	7件法	3.80 (0.76)	.83
定年前の仕事の特徴	7	6件法	4.43 (0.69)	.84
定年前のキャリア意識	5	6件法	4.29 (0.73)	.83
定年後の対人ネットワーク	6	7件法	3.76 (0.75)	.83
定年後の自己有用感	7	6件法	3.86 (0.84)	.95
定年後の協調的幸福感	9	6件法	4.18 (0.72)	.93
経済的な暮らし向き	1	4件法	3.08 (0.70)	-
未既婚	1	1：未婚 2：既婚	-	-

家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」の 1 項目（4 件法）を用いた。

「未既婚」は「1：未婚」（8.7%）、「2：既婚（離別・死別含む）」（91.3%）の 1 項目を用いた。

分析

キャリアの継続性については、再雇用の有無と職種変化の有無で 2×2 のマトリクスで 4 群に分け、群間の比較を行った。

定年前の状態から、定年後の変化を経て、幸福感に影響を与えるプロセスモデルを、共分散構造分析モデルで構築する。さらに、キャリアの継続性が最も高い「再雇用・職種変化なし」と、継続性が最も低い「非再雇用・職種変化あり」の 2 群で、多母集団同時分析を行った。

3. 結果と考察

4 群の定年前後の職種の変化についてまとめた（表 2）。再雇用で職種が変化した人は、管理的な仕事に就いていた人が多く、定年後は専門的・技術的な仕事や事務的な仕事に従事する傾向がある。専門的・技術的な仕事に従事していた人は、そのまま同じ仕事を続ける傾向がある。

非再雇用の場合、サービスの仕事に従事していた人は、同じ仕事に就く。管理的な仕事に従事していた人のうち、一定数は管理的な仕事を継続する。職種に変化があった人たちの定年時の職種には特徴が見られないが、定年後はサービス、保安、生産、輸送、清掃といった仕事に従事する人が、他群と比べて相対的に多い。

定年後の就業形態では、再雇用の人は 8 割以上がフルタイムの被雇用者であるのに対して、非再雇用で職種変化ありの人は、パートタイム・臨時の雇用者である割合が高い（48.4%）。勤務形態を見ても、再雇用の人は 9 割近くが週に 5 日以上フルタイムで働いているのに対して、非再雇用で職種変化ありの人は、週に 5 日以上フルタイム以外の勤務形態（短日・短時間勤務等）すべてで、有意に多い結果となった。

これらの結果から、再雇用で働く人は、管理職であった人は職種の変更となる人が多く、その他のホワイトカラーは、従来の仕事を続けていることがわかる。一方で非再雇用者のうち、職種が変わった人は、勤務日数・労働時間を限定した勤務形態を選んでいる人が相対的に多い。

ちなみに、非再雇用者の入職経緯は、縁故、採用広告・採用ページを利用した直接応募や、求職サービスの紹介などであり、職種変化ありの人で最も多かったのが、求職サービスの利用の 35.9% であった。

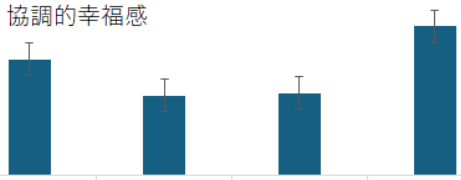
表2　定年後の仕事の状況

		退職時の職種					定年後の職種									
		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他
再雇用	職種変化なし　(n=200)	23.5%	44.5%	20.5%	8.0%	3.5%	23.5%	44.5%	20.5%	8.0%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	職種変化あり　(n=57)	63.2%	15.8%	8.8%	10.5%	1.8%	8.8%	42.1%	38.6%	1.8%	5.3%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
非再雇用	職種変化なし　(n=57)	33.3%	26.3%	24.6%	3.5%	12.3%	33.3%	26.3%	24.6%	3.5%	12.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	職種変化あり　(n=64)	40.6%	25.0%	21.9%	7.8%	4.7%	4.7%	23.4%	14.1%	6.3%	25.0%	3.1%	3.1%	6.3%	4.7%	9.4%
全体		33.9%	34.1%	19.6%	7.7%	4.8%	19.6%	37.8%	22.8%	6.1%	8.7%	0.5%	0.5%	1.3%	0.8%	1.9%

		定年後の就業形態					定年後の勤務形態					
		自営商工サービス業（家族従業者も含む）	会社または団体の役員	フルタイムの被雇用者	パートタイム・臨時の被雇用者	その他	週に5日以上フルタイム	週に5日以上で1日の労働時間が短い	週に数日でフルタイム	週に数日で1日の労働時間が短い	月に数回程度	その他
再雇用	職種変化なし　(n=200)	0.5%	5.5%	86.5%	5.5%	2.0%	88.5%	2.5%	7.0%	1.5%	0.0%	0.5%
	職種変化あり　(n=57)	0.0%	1.8%	89.5%	5.3%	3.5%	91.2%	0.0%	3.5%	1.8%	1.8%	1.8%
非再雇用	職種変化なし　(n=57)	5.3%	17.5%	56.1%	19.3%	1.8%	71.9%	3.5%	8.8%	12.3%	3.5%	0.0%
	職種変化あり　(n=64)	3.1%	6.3%	32.8%	48.4%	9.4%	34.4%	9.4%	15.6%	29.7%	7.8%	3.1%
全体		1.6%	6.9%	73.3%	14.8%	3.4%	77.2%	3.4%	8.2%	7.9%	2.1%	1.1%

網掛：調整済み残差分析により期待度数より有意に多い（$p < .05$）

図1　4群別 協調的幸福感



	再雇用・職種変化なし (n=200)	再雇用・職種変化あり (n=57)	非再雇用・職種変化なし (n=57)	非再雇用・職種変化あり (n=64)
■協調的幸福感	4.21	4.02	4.03	4.38

次に 4 群で幸福感に差があるかを見た（図 1）。群間の差は有意で（F=3.589, df=3, p=0.014）、多重比較の結果は非再雇用・職種変化あり群の幸福感は、非再雇用・職種変化なし群や、再雇用・職種変化あり群よりも有意に高く、再雇用・職種変化なし群とは違いがなかった。

キャリア継続の最も高い再雇用・職種変化なし群と、キャリア継続の最も低い非再雇用・職種変化あり群で幸福感には違いがなかったが、キャリア継続が中程度の 2 群の幸福感が低く、仮説 2 は支持されなかった。その他の変数についても、4 群間で平均値差を見たが、いずれも有意な違いはなかった。

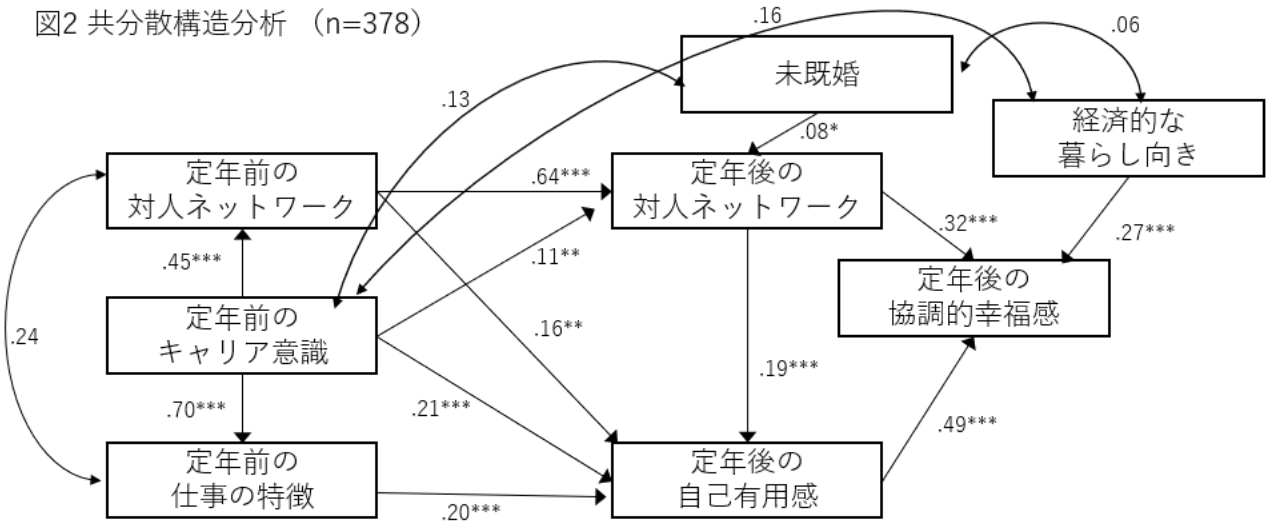
次に、定年前のキャリア意識、定年前・定年後の対人ネットワーク、定年後の自己有用感が、定年後の幸福感に及ぼす影響を、共分散構造分析を用いて検討した。

以下の想定に従って、モデルを作成した。まず、キャリア意識が、定年前の対人ネットワークと定年前の仕事の特徴の認知に影響を与えるとした。キャリアの主体は自らにあると考えるキャリア意識の高い人は、キャリア目標の達成に向けた行動をとるが、それは対人関係の構築や、当時の仕事をやりがいのあるものと認識することにつながる。定年前の対人ネットワークは定年後の対人ネットワークにつながる。定年前の対人ネットワークと定年前の仕事の特徴は、自分が周囲に貢献できているとの感覚につながり、現在の自己有用感を高める。定年後の対人ネットワークと定年後の自己有用感は、定年後の幸福感を高める。また、幸福感や対人ネットワークに影響を与える外的な要因として、経済的暮らし向きと未既婚をモデルに加えた。最終モデルを図 2 に示す。

モデルの適合は十分な水準にあり（χ^2=18.326, p=0.106 ;CFI=0.995, TLI=0.987, RMSEA=0.04）、いずれのパスも有意となった。仮説 1 は支持された。

次に、「再雇用・職種変化なし」と「非再雇用・職種変化あり」の 2 群で、多母集団同時分析を行った（図 3）。図 2 からこちらのモデルを作成する際に、未既婚はモデルからは外した。2 群に分け

図2 共分散構造分析 （n=378）



・数値は標準化係数　再雇用・職種変化なし／非再雇用・職種変化あり
・* p<0.05　**p<0.01　*** p<0.001
・数値は群間で5%水準で有意差のあったもの

モデルの適合度
χ2 =18.326 df =12, p= . 106;
CFI=0.995, TLI= 0.987,
RMSEA=0.04, AIC= 66.326

た際に、「非再雇用・職種変化あり」に未婚が 2 名のみとなり、モデルが適合しなくなったためである。図 3 の最終モデルの適合は、十分であった（χ^2=22.349, p=0.217;CFI=0.994, TLI=0.987, RMSEA=0.03）。

群間でパスの値が有意に異なっていたのは、定年前の対人ネットワークから定年後の対人ネットワークのパスで、「非再雇用・職種変化あり」のほうが、「再雇用・職種変化なし」よりも、パスの値は有意に低かった。また、「再雇用・職種変化なし」では、定年前・定年後の対人ネットワークから自己有用感へのパスはいずれも有意にならなかった。「非再雇用・職種変化あり」では、定年前・定年後の対人ネットワークから自己有用感へのパスはいずれも有意であった。両群とも、定年後の対人ネットワークから幸福感へのパスと自己有用感から幸福感のパスは、有意であった。

定年前の対人ネットワークから定年後の対人ネットワークのパスは有意に異なっていたが、「非再雇用・職種変化あり」も有意であり、両群とも、定年後の対人ネットワークから幸福感へのパスは同等に有意であったことから、仮説 3 を支持する結果とはいえない。

結果を考察すると、「再雇用・職種変化なし」では、定年前の対人ネットワークはおそらく定年後の対人ネットワークに引き継がれ、定年後の対人ネットワークは幸福感に影響を与えた。「非再雇用・職種変化あり」では、定年前の対人ネットワークはある程度、定年後の対人ネットワークに置き換わった可能性がある。

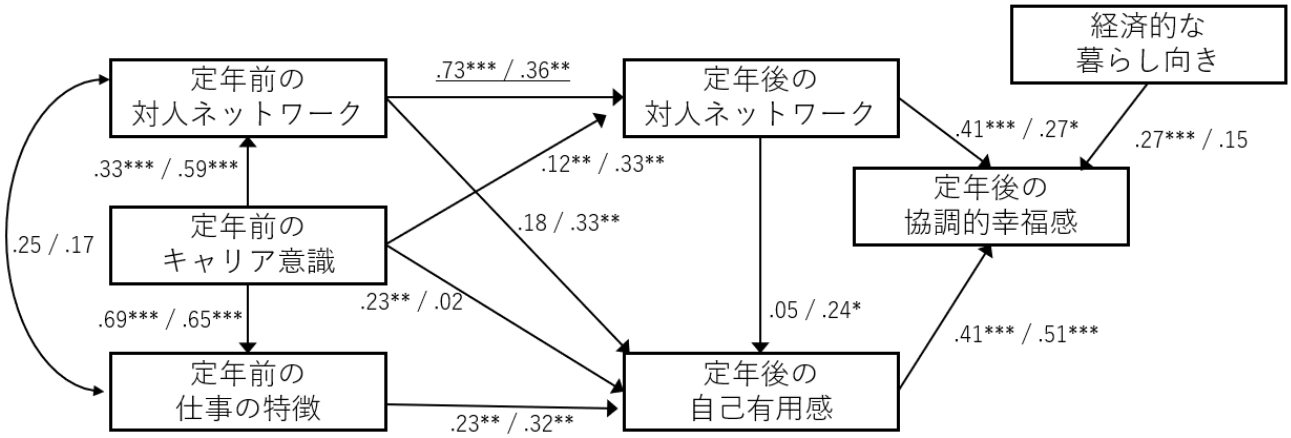
仮説 1 の定年前・定年後の対人ネットワークが自己有用感を高める効果については、「非再雇用・職種変化あり」でのみ確認された。この群では対人関係の中に自分の貢献を認識していたと考えられる。一方で「再雇用・職種変化なし」では、同様の効果が見られなかったが、対人関係に変化がない場合、仮に貢献していたとしても、その感覚が得られにくくなっていたのかもしれない。

キャリアの継続性の異なる 2 群で、定年前にやりがいのある仕事に従事していたとの認識が、定年後の自己有用感を高めていた。定年前の仕事の特徴は、キャリア意識からの影響を強く受けていたことから、定年前後でのキャリアの継続性に関わらず、定年前のキャリア意識は、定年前の仕事の特徴を媒介して、定年後の自己有用感を高める効果が示された。

加えて、「再雇用・職種変化なし」のみ、定年前のキャリア意識の高さが、直接自己有用感を高めていた。これは定年前と仕事が変化していないためと考えられる。

キャリア意識は、定年前・定年後の対人ネットワークを高めたが、これが仕事の特徴のように認

図3 多母集団分析　再雇用・職種変化なし（n=200）／非再雇用・職種変化あり（n=64）



- 数値は標準化係数　再雇用・職種変化なし／非再雇用・職種変化あり
- * p<0.05　**p<0.01　*** p<0.001
- 数値は群間で5%水準で有意差のあったもの

モデルの適合度
χ2 =22.349, df =18, p= . 217;
CFI=0.994, TLI= 0.987,
RMSEA=0.03, AIC= 98.349

識によるものか、あるいはキャリア意識の高さが、積極的な対人ネットワーク構築に実際に寄与したのかについては、本研究で結論付けることはできない。

4. 課題と今後の展望

研究では、定年前後のシニア就労者の心理的な適応の様子を検討した。本研究では、定年の前後の心理的変化に着目したこと、その検討にあたって、キャリアの継続性の程度が異なる 2 群を検討し、特にキャリア意識と、対人ネットワークがどのように機能しているのかについて一つのモデルを提示した。これが学術的知見への貢献と考える。ただし、定年前の状況については定年後に懐古的に回答を求めたこと、データが本人回答に限定されていることが本研究の限界である。

上記の限界も踏まえて、キャリア意識が心理面だけでなく、実際の定年後の適応にどのように役立つのかについては、より詳細に検討を行う必要がある。また、キャリア意識の影響はキャリアの継続性によって異なるとの結果となったが、キャリアの継続性以外の要因、例えば専門性の程度などについても、検討することが必要である。

同様に、対人ネットワークについても、キャリアの継続性が低かった群でのみ見られた自己有用感への影響が、個人差など他の変数によって説明される可能性についても検討が求められる。例えば、プロアクティブな性格特性を持つ個人は、キャリア意識が高く、組織の外でも対人ネットワークを築いたことが、再雇用以外の選択肢の魅力をあげたのかもしれない。あるいは、再雇用を選択したくなかった人が、定年前から定年後に向けた対人ネットワークを構築していたのかもしれない。

キャリア意識や対人ネットワークの測定には群間の平均値差は見られなかったが、各変数の影響プロセスには違いがある可能性が残されていることから、引き続き検討を行っていきたい。

引用文献

Dendinger, V. M., Adams, G. A., & Jacobson, J. D. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. The International Journal of Aging and Human Development, 61(1), 21–35.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. John Wiley & Sons.

藤本真. (2025). 高齢者をめぐる労働市場の動向. 第 136 回労働政策フォーラム基調報告. https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20250115/houkoku/01-keynote-fujimoto.html

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250–279.

Hitokoto, H., & Uchida, Y. (2015). Interdependent happiness: Theoretical importance and measurement validity. Journal of Happiness Studies, 16(1), 211–239.

今城志保. (2025). シニアにとっての就労の意味を考える. 令和 6 年度高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）結果. 内閣府. https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r06/html/chapter3_1.html

今城志保・藤村直子・菅原育子・秋山弘子・檜山敦. (2025). 定年退職後の幸福感を高める自己有用感と人とのつながり. 日本心理学会第 87 回大会.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. (2023). 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―（資料シリーズ 6）. https://www.jeed.go.jp/elderly/research/report/document/nr78m40000000q83-att/nr78m40000000qfb.pdf

厚生労働省. (2026). 令和 7 年賃金構造基本統計調査 結果の概況.

https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2025/index.html

厚生労働省. (2026). 高年齢者等職業安定対策基本方針（令和 8 年 3 月 31 日厚生労働省告示第 132 号）. https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=75ac0966

Kooij, D. T., Zacher, H., Wang, M., & Heckhausen, J. (2020). Successful aging at work: A process model to guide future research and practice. Industrial and Organizational Psychology, 13(3), 345–365.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321–1339.

内閣府. (2025a). 令和 7 年版高齢社会白書. https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/html/zenbun/index.html

内閣府. (2025b). 令和 6 年度高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）. https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r06/zentai/pdf_index.html

内閣府. (2026). 令和 8 年版高齢社会白書. https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2026/zenbun/08pdf_index.html

小塩隆士. (2018). 高齢者雇用の現状と課題——60 歳代後半を「支える」側に. 日本経済新聞「経済教室」. https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/oshio-takashi/02.html/

Premji, R., Long, B. Z. S., Balakrishnar, K., Sathananthan, A., Choi, C., Haritos, A. M., … & Nowrouzi-Kia, B. (2025). Approaches to enhancing and sustaining engagement in post-retirement work: A scoping review. Journal of Aging and Health. https://doi.org/10.1177/08982643251378213

リクルートワークス研究所. (2019). 全国実態パネル調査. https://www.works-i.com/surveys/report/jpsed2019teinen.html

総務省統計局. (2026). 労働力調査（基本集計）2025 年（令和 7 年）平均結果. https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html

Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. The Gerontologist, 37(4), 433–440.