

日本老年人再就业的影响因素分析

吴玉莹, 孙惠俊

大连大学外国语学院, 辽宁 大连

收稿日期: 2025年8月15日; 录用日期: 2025年9月9日; 发布日期: 2025年9月18日

摘要

日本正面临严峻的老龄化问题, 劳动力市场的紧张愈发明显。近年来, 日本老年人的再就业率持续上升, 反映出老年人在社会经济活动中的重要作用。为制定有效的再就业政策, 明确影响老年人就业的关键因素至关重要。年龄、性别和家庭结构等个人特征会影响老年人的再就业意愿, 而健康状况则直接关系到其就业能力。然而, 老年人的体力和技能水平并不会因退休而迅速衰退, 因此为有意愿继续工作的老年人提供就业机会尤为必要。政府政策改革与社会支持服务对提升老年人的就业能力具有重要的推动作用。

关键词

老龄化, 老年人就业, 影响因素

Analysis of the Factors Influencing Reemployment of Elderly People in Japan

Yuying Wu, Huijun Sun

School of International Studies, Dalian University, Dalian Liaoning

Received: Aug. 15th, 2025; accepted: Sep. 9th, 2025; published: Sep. 18th, 2025

Abstract

Japan is increasingly confronted with the challenges of an aging population, which has led to a tightening labor market. In recent years, the reemployment rate among the elderly in Japan has steadily risen, reflecting the significant role that older individuals play in socio-economic activities. Identifying the factors that influence elderly employment is crucial for formulating effective employment policies for this demographic. Personal characteristics such as age, gender, and family structure impact the willingness of older adults to seek reemployment, while health status directly affects their employability. However, the physical capabilities and skill sets of older adults do not decline sharply upon retirement, indicating the necessity of providing job opportunities for those who wish to continue

working. Reforms in government policies and the provision of reemployment support services by society play a positive role in enhancing the employment capabilities of the elderly.

Keywords

Aging, Elderly Employment, Influencing Factor

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

自 20 世纪 70 年代以来,日本逐渐步入老龄化社会,并且这一进程日益加剧。根据内阁府公布的《令和 6 年版高龄社会白皮书》,2023 年日本的老年人口数量达到 3623 万人¹, 占总人口比例(老龄化率)达到 29.1%,居世界最高水平。由于出生率持续低迷和人均寿命显著延长,劳动年龄人口大幅减少,劳动力短缺问题日益严重。

开发老年人的人力资源,促进老年人再就业²,成为缓解劳动力短缺问题、促进税收增长并弥补养老金财政赤字的有效途径[1]。此外,老年人再就业还能促进代际间的交流,增强了社会凝聚力,提高老年人的社会参与度和幸福感,为构建包容性社会环境做出贡献。根据日本厚生劳动省统计,2022 年日本老年人就业人数为 912 万,占就业总人数的 13.6%,创下历史新高。这表明,老年人的就业率正在上升,社会和政府对于老年人的再就业问题的关注度不断提高。

深入分析影响日本老年人再就业的关键因素,有助于识别其背后的政策驱动、市场需求及社会支持机制。这不仅为改善日本老年人再就业环境、完善相关政策提供理论依据,也为中国等面临类似老龄化压力的国家提供实践经验和政策启示。当前,中国正处于深度老龄化社会的起点,如何激发老年人力资源潜力、实现“积极老龄化”已成为亟待解决的问题。因此,系统梳理日本老年人再就业的影响因素,将为中国构建老年人再就业机制、释放“银发红利”提供有益借鉴。

本研究依托内阁府与厚生劳动省的统计数据,并结合现有文献,从再就业意愿、再就业能力与再就业机会三个维度出发,剖析影响日本老年人再就业的关键因素,探讨其现实意义和政策启示,进而为中国推进“积极老龄化”战略提供科学决策参考。

2. 文献综述

随着全球老龄化问题的加剧,日本作为老龄化最严重的国家之一,其老年人再就业实践为其他国家提供了宝贵经验。分析影响老年人再就业的关键因素,不仅有助于缓解劳动力短缺,也为中国推进“积极老龄化”提供了政策参考。

现有研究主要从政策、经济、健康和个人动机等方面探讨老年人再就业的影响因素。石井加代子和黑泽昌子(2009)指出,养老金制度调整对老年人的就业决策和职业选择具有直接影响[2]。梶谷真也(2011)的研究进一步表明,在职养老金不仅影响就业意愿,还对工作类型和就业路径产生深远影响[3]。

在就业政策方面,日本的实践对中国具有借鉴意义。马利中(2015)指出,日本通过法律与政策鼓励老

¹关于高龄者的年龄定义根据国家不同而不同,但由于日本国民年金的领取开始年龄是从 65 岁开始,所以本文将“高龄者”定义为 65 岁以上的人。

²本文中,老年人再就业是指 65 岁以上老年人仍从事有收入工作的情况。

年人再就业和创业, 拓宽其参与社会的途径[4]。傅蕾和吴思孝(2022)强调, 日本通过传播积极老龄化观念、制定多层次支持政策和构建再就业支援体系, 提高了老年人的就业率, 为中国应对老龄化提供了有益参考[5]。

此外, 经济和健康因素同样重要。孙亚文(2019)发现, 经济收入虽是再就业的主要驱动力, 但健康状况和工作价值观也显著影响老年人就业意愿, 尤其是后者对提升积极性作用明显[6]。前田泰伸(2019)研究表明, 大部分日本老年人在 70 岁之前具备再就业所需的体力和智力能力[7]。堀口康太和御洗手尚树(2020)的实证分析将老年人就业动机归纳为“内在贡献与自我实现”、“经济稳定”、“成长机会”和“社会活动维持”四类[8]。

尽管已有大量研究关注了日本老年人再就业的影响因素, 但多数研究仅聚焦于单一因素或特定区域, 缺乏系统性和综合性分析, 且结果的普遍适用性有待验证。因此, 为了全面理解日本老年人再就业的关键因素, 本研究基于现有文献, 从再就业机会、再就业能力和再就业意愿三个维度出发, 系统分析影响日本老年人再就业的主要因素, 并为中国推进积极老龄化提供实践经验和政策参考。

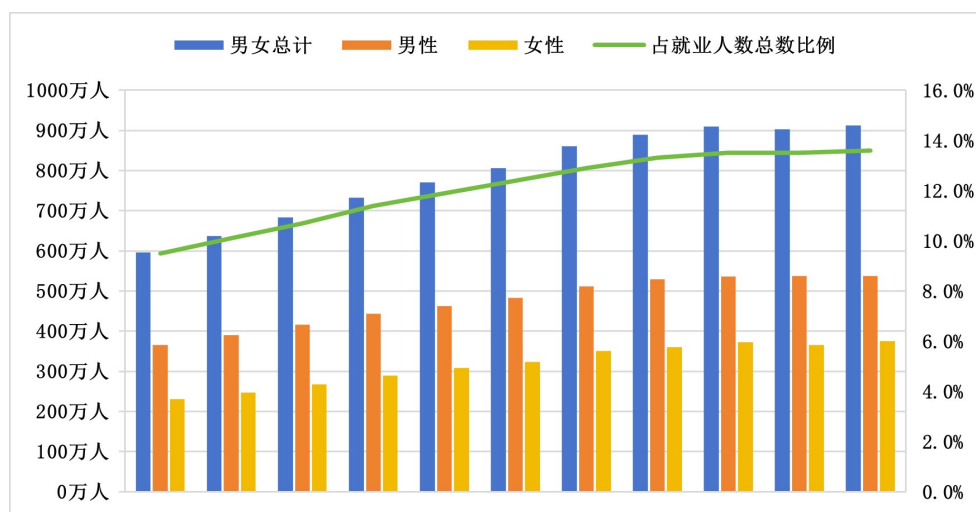
3. 日本老年人再就业的现状

随着日本老龄化问题日益严峻, 劳动力市场压力不断加大, 政府和社会对老年人再就业的关注日益增强。本节将从整体趋势、性别与年龄、雇佣形态和主要产业四个角度深入剖析日本老年人再就业的现状。

3.1. 从整体看老年人的再就业

如图 1 所示, 自 2012 年至 2022 年, 日本 65 岁以上的老年人就业人数呈现出稳步上升趋势。2022 年, 老年人就业人数达到 912 万人, 占总就业人数的 13.6%, 较 2012 年的约 700 万人和 10% 的占比有显著增长。

这种趋势反映出日本政府在政策支持、雇佣激励以及企业人力资源战略调整方面取得了一定成效。同时, 也体现了老年群体就业意愿的增强和健康水平的改善, 使他们在劳动市场中继续发挥生产性作用。



出处: 作者根据日本 2023 年《敬老の日》的数据自制。

注: 数值四舍五入, 因此合计数值和分项总计可能不一致。

Figure 1. The evolution of employment of elderly people in Japan (2012~2022)

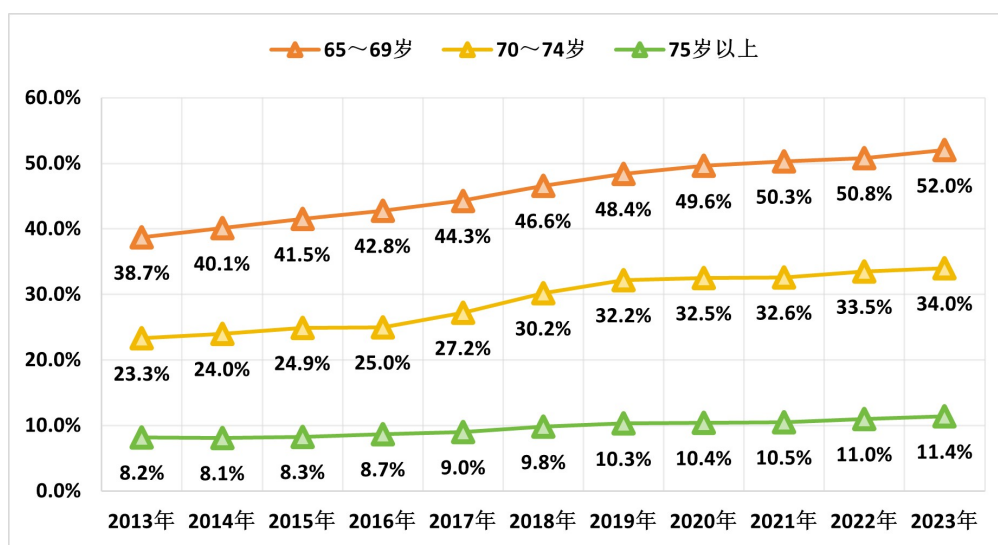
图 1. 日本老年人就业人数的推移(2012 年~2022 年)

3.2. 从性别和年龄看老年人的再就业

从性别角度看, 老年男性的就业人数显著高于女性(如图 2 所示)。2012 年, 男性就业人数为 365 万人, 女性为 231 万人; 到 2022 年, 男性增加至 538 万人, 女性为 375 万人。这一趋势表明, 男性在再就业活动中表现出更高的积极性, 可能与传统的社会角色分工、职业生涯的连续性以及就业观念有关。

从年龄层看, 65~69 岁老年人的就业率始终保持领先地位, 2023 年达到 52%, 较 2013 年的 38.7% 大幅提升; 70~74 岁群体的就业率也从 23.3% 升至 34%。相比之下, 75 岁以上群体的就业率增长较慢, 2023 年为 11.4%。

这一现象反映了年龄因素对就业能力和意愿的双重影响。较年轻的老年群体(65~74 岁)仍具备较强的工作能力, 而 75 岁以上群体受限于身体健康和职业技能老化, 参与度相对较低。



出处: 作者根据日本总务省“劳动力调查”的数据自制。

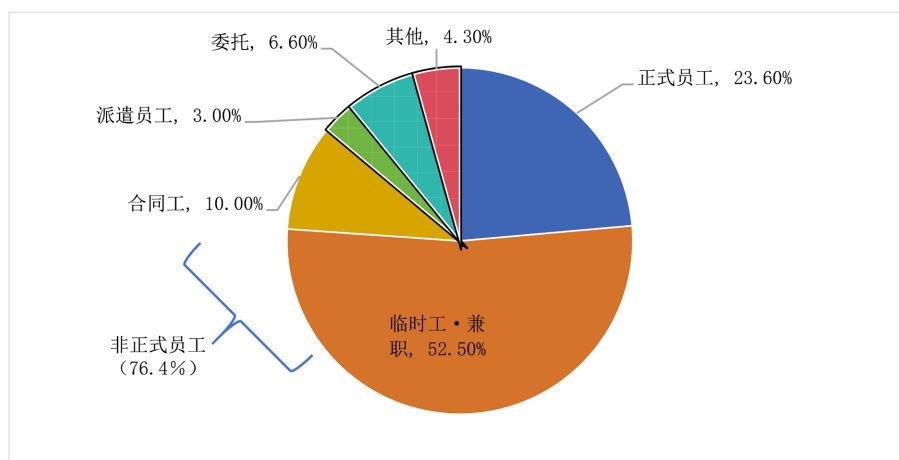
Figure 2. The evolution of employment rates among elderly people of various age groups in Japan
图 2. 日本老年人各年龄阶层就业率的推移

3.3. 从雇佣形态看老年人的再就业

从雇佣形态看日本老年人的再就业, 如图 3 所示, 超过一半的日本老年人从事兼职或临时工, 非正式员工的比例高达 76.4%, 而正式员工仅占 23.6%。这一分布显示出日本老年人在再就业市场上偏好灵活、非正式的雇佣方式, 可能与老年人更倾向于选择轻松的工作形式以及企业在成本控制方面的考量有关。然而, 这种雇佣形态也可能导致老年人享受的劳动保障和福利较少, 增加其经济安全的隐患。

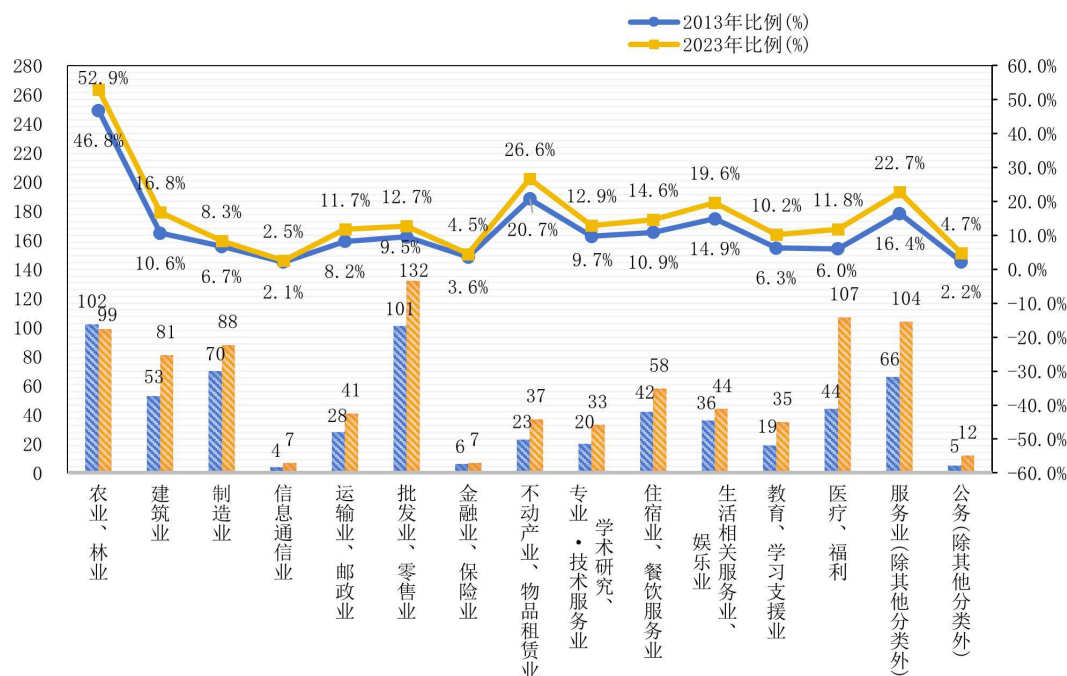
3.4. 从主要产业看老年人的就业

如图 4 显示, 从日本老年人再就业趋势上看, 农业、林业的就业比例从 2013 年的 52.9% 下降至 2023 年的 46.8%, 反映出这些行业的现代化和年轻劳动力的减少。建筑业就业人数增加, 占比上升至 16.8%, 可能因城市化对建筑劳动力的需求。服务业, 尤其是专业技术服务、教育和医疗福利领域, 成为老年人再就业的新增长点, 这与社会对高质量服务的需求增加有关。整体来看, 老年人在服务业的就业增长, 体现了社会对老年人专业技能的认可和对服务行业劳动力需求的增加。这一变化不仅为老年人提供了更多的就业机会, 也反映了日本社会对老年人角色的重新定位。



出处：日本总务省“劳动力调查”(2023)。

Figure 3. Employment of Japanese elderly from the perspective of employment forms
图 3. 从雇佣形态看日本老年人的就业



出处：总务省“劳动力调查”(基本统计)。

Figure 4. Employment numbers and proportions of elderly people in major industries
图 4. 各主要产业中老年人就业人数及比例

4. 分析日本老年人再就业的影响因素

4.1. 老年人的再就业意愿

日本老年人再就业的意愿受到多重因素的驱动，尤其是经济需求和社会参与的欲望。如表 1 所示，根据 2022 年的数据，日本 65 岁以上的老年人总体就业率为 25.3%，男性远高于女性(男性 34.5%，女性 18.2%)。尽管这一比例表明老年人就业的整体积极性较高，但性别差异的存在则揭示了日本社会中性别

角色的延续性, 尤其是在就业机会和职业发展的不平等上。男性老年人较高的就业比例和再就业意愿反映了社会对男性老年人再就业的较大支持与关注。

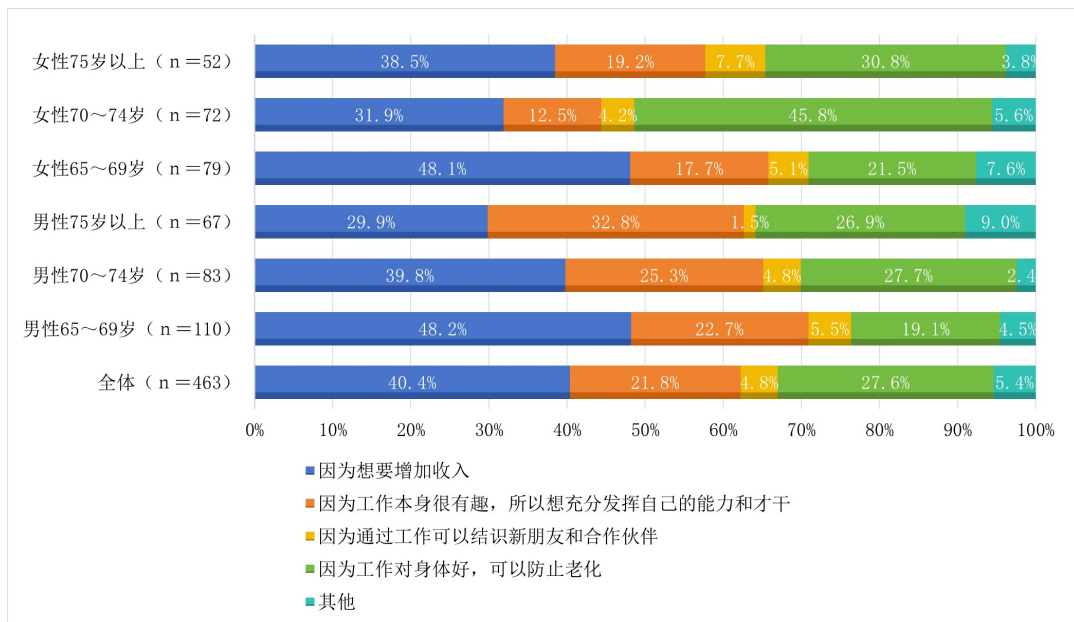
Table 1. Employment rate, unemployment rate, and employment intention ratio of elderly people in Japan by gender and age group (2022)

表 1. 日本老年人按性别和年龄阶层划分的就业率、无业率及就业意向者比率(2022 年)

	男女总计			男			女		
	就业率	无业率	就业意向者比例	就业率	无业率	就业希望者比率	就业率	无业率	就业意向者比例
65 岁以上	25.3	74.7	7.4	34.5	65.5	10.2	18.2	81.8	5.7
65~69 岁	50.9	49.1	17.2	61.1	38.9	22.8	41.4	58.6	13.7
70~74 岁	33.3	66.7	10.6	42.3	57.7	13.8	25.3	74.7	8.3
75~79 岁	19.6	80.4	6.7	26.0	74.0	8.9	14.4	85.6	5.1
80~84 岁	10.1	89.9	4.3	14.6	85.4	5.7	6.8	93.2	3.4
85 岁以上	4.0	96.0	1.7	7.3	92.7	2.6	2.4	97.6	1.3

出处: 日本总务省“就业结构基本调查”(2022 年)。

从再就业的动机上来看, 经济需求和社会价值的体现是老年人选择继续工作的主要原因。根据调查显示(如图 5 所示), 65 岁以上的老年人中, 40.4%表示“因为想要收入”, 而超过 50%则因“工作本身有趣”或“能够发挥自己的知识与能力”等非经济因素而继续工作。这表明, 日本的老年人就业不仅仅是基于生计的需求, 还涉及到对个人价值的实现和对社会的贡献。具体来看, 男性老年人随着年龄增长对工作本身的兴趣和成就感的追求有所上升, 而女性则表现出更强烈的经济需求, 尤其在 70 岁以上群体中, 经济因素在女性老年人中占比更大。这一现象可能反映了日本传统社会对女性经济独立性的较低期望。



出处: 作者根据内阁府“老年人经济生活调查”(2019)的数据自制。

Figure 5. Reasons for elderly people to work (by gender and age)

图 5. 老年人工作的理由(按性别和年龄区分)

养老金制度是促进老年人就业率提高的制度[9]。1961年，日本通过全面实施国民年金法实现了“全民年金”，并通过改革形成了多层结构的相对完善的年金系统。随着日本老龄化的进展，日本年金财政的负担增加，日本开始着手年金制度的改革，重点提高领取年金的年龄。作为基础年金的日本国民年金制度自创建以来一律从65岁开始领取，厚生年金的支付开始年龄从60岁逐步提高到65岁。推迟领取年金的年龄直接影响老年人的晚年生活收入，在促进老年人就业方面发挥积极作用。

Table 2. Family forms of elderly people aged 65 and above in Japan
表 2. 日本 65 岁以上老年人的家庭形态

家庭形态 \ 性别	性别			
	独居家庭	夫妻家庭	和子女同住	其他
男性	17.1	47.7	30.6	4.7
女性	25.4	34.3	36.5	3.8

出处：作者根据厚生劳动省“国民生活基础调查”(2023年)的数据自制。
注：“其他”指“与其他亲属同住”及“与非亲属同住”。

如表 2 所示，在日本老年人的家族形态中，夫妻家庭最多，其次是与子女同住的老年人比例较高。另一方面，独居家庭的比例男性为 17.1%，女性为 25.4%，占不小的比例。独自生活的老年人可能因家庭支持不足而继续工作以满足经济需求。此外，独自生活或与子女关系较远的老年人，通过工作增加社交沟通的需求较多。另一方面，老年人与子女或其他亲属同住时，子女或其他亲属能提供更多的照顾和支持，可能对老年人继续工作的决定产生负面影响。此外，许多老年人退休后失去了为工作而建立的社交圈，感到孤独。通过再就业，可以获得与他人的社交互动和联系，减少孤独感。除了维持经济独立性外，再就业还有助于维持日常生活的积极节奏，获得社会身份。通过再就业，老年人可以感受到生活的价值，感受到对社会的贡献。对老年人来说，工作不仅是获得经济收入的手段，也是维持身体健康和预防老化的方法。减少孤独感、感受到生活的价值对老年人来说很重要。

4.2. 老年人的再就业能力

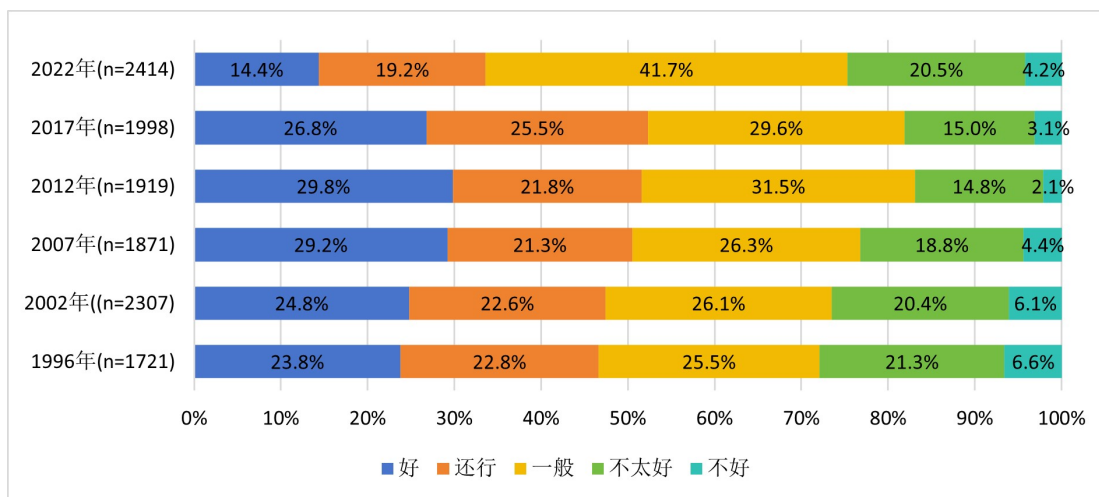
老年人的健康状况对其再就业能力具有重要影响。随着年龄的增长，老年人的健康状况可能会有所下降，然而，随着现代医学技术的进步和健康意识的提高，身体功能的衰退并非必然。健康状况良好的老年人通常具备较强的再就业能力。良好的健康状况有助于老年人保持优良的身体和心理状态，使其更易适应工作环境、满足工作要求，并保持较高的生产力。相反，健康状况较差的老年人面临较大的再就业障碍，健康问题可能使其无法承受体力劳动，从而限制可从事的工作类型。如果老年人因长期健康问题需要频繁就医或康复治疗，可能会影响工作连续性和稳定性，增加雇主的医疗成本，从而使招聘和维持雇佣关系变得更加困难。

根据日本内阁府发布的《老年人健康意识调查》(如图 6 所示)，老年人的健康状况在一定程度上影响其继续从业的能力。2022 年的调查显示，尽管公共卫生事件导致部分老年人健康状况恶化，但总体上，老年人的健康状况呈现出一定的改善趋势。

老年人的身体功能可通过适当的工作量得到维持。老年人的体力和智力在一定范围内通过持续的劳动得以保持。然而，社会并未普遍为老年人提供此类符合其能力的工作机会[10]。

此外，政府和社会机构通过提供职业培训、技能提升课程及就业咨询等服务，支持老年人进行知识更新和技能提升，以帮助其适应不断变化的劳动市场。例如，日本厚生劳动省运营的 Hello Work 互联网服务，为包括老年人在内的所有求职者提供再就业咨询和职位匹配服务。该服务不仅提供在线职位搜索、

职业咨询和简历指导, 还包含职业培训等内容, 旨在激活再就业市场, 特别是促进老年人的再就业。



出处: 日本内阁府“老年人健康意识调查”。

Figure 6. Survey results on the health status of elderly people in Japan (1996~2022)

图 6. 日本老年人健康状态的调查结果(1996 年~2022 年)

日本的银发人才中心在各市区町村设立, 旨在为老年人提供就业支持, 同时促进地区社会的活力。这些中心定期组织老年人的求职培训, 帮助其提升职业技能, 为再就业提供有利条件。通过社会的再就业支持, 许多技能相对不足的老年人得以提高再就业能力, 顺利适应社会的变化。

4.3. 老年人的再就业机会

为了应对人口老龄化带来的劳动力短缺问题, 日本政府在政策上进行了不断的改进。特别是在法律保障方面, 1986 年实施的《老年人雇佣稳定法》为老年人劳动权益提供了基础保障, 提出“希望任何有工作意愿的人都能充分发挥其能力, 无论年龄大小, 都能在职场中活跃”的目标(厚生劳动省)。这一政策在促进老年人再就业方面起到了积极作用, 尤其是对延长老年人职业生涯及提高其生活质量具有重要意义。

近年来, 随着日本进入“人生百年时代”, 老年人群体的劳动力参与受到更加重视。自 2006 年度起, 日本修订了《老年人雇佣稳定法》, 要求企业在 65 岁以上的员工群体中实施再就业保障措施。至 2013 年, 这一政策的适用对象扩大至所有希望再就业的老年人, 2021 年又进一步推进, 要求企业为 70 岁及以上的老年人提供再就业机会。这一系列的修正, 不仅体现了日本社会对老年人再就业的重视, 也体现出法律层面不断推动的包容性工作环境的建设。

然而, 尽管这些法律措施在一定程度上确保了老年人的再就业机会, 但实际效果仍存在差异。根据图 7、图 8 的数据, 虽然大多数大型企业已遵守 65 岁以上员工再就业保障措施, 但 70 岁及以上群体的再就业政策实施情况较为滞后, 仅约 30% 的企业开始执行相关措施。而且, 大型企业在实施此类政策方面明显优于中小企业, 这反映出不同规模企业在对老年人再就业保障措施的反应上存在差异, 尤其是中小企业面临较大的经济压力, 可能对老年人群体的雇佣意愿不高。

这些问题表明, 尽管政策框架已较为完善, 社会结构和企业规模等因素仍然对老年人的再就业机会产生重要影响。要实现真正包容性的就业政策, 除了政府的政策推动, 还需在企业文化、社会认知及行业规范等多个层面进一步完善。

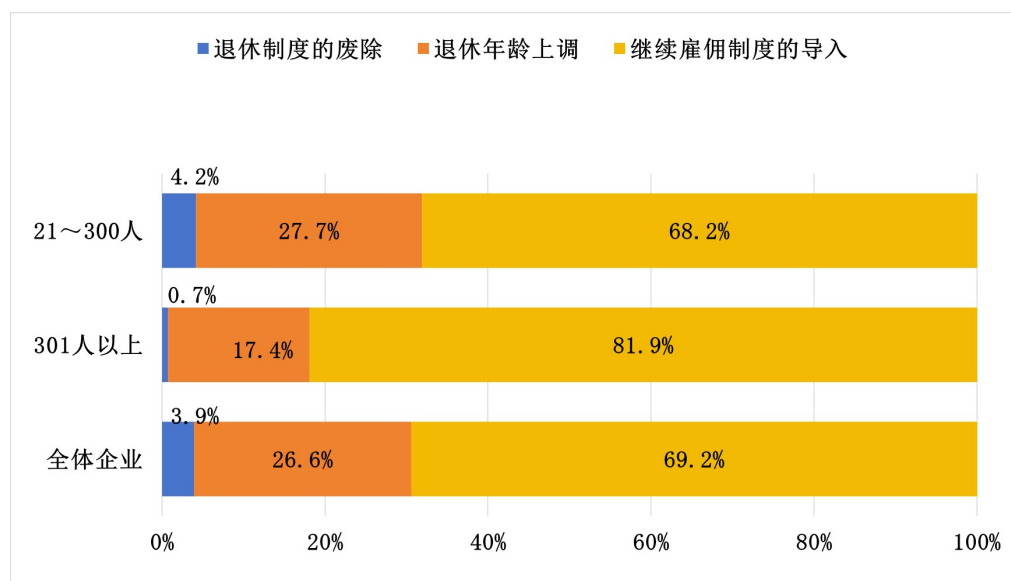
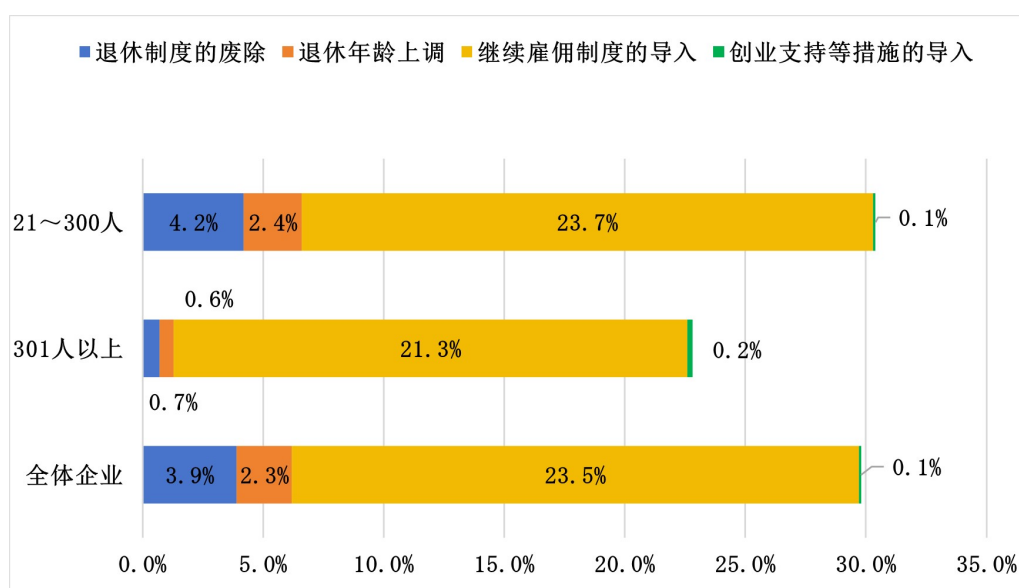


Figure 7. Enterprises implementing employment guarantee measures for 65-year-old elderly people
图 7. 实施 65 岁老年人雇佣确保措施的企业



出处：厚生劳动省“令和 5 年老年人雇佣状况等报告”。

Figure 8. Enterprises implementing employment guarantee measures for 70-year-old elderly people
图 8. 实施 70 岁老年人就业确保措施的企业

整体来看，日本老年人再就业的意愿、能力与机会均受到经济、社会、文化和政策等多重因素的影响。首先，老年人再就业的动机不仅仅局限于经济需求，更多的是涉及社会参与、个人价值的实现以及健康维持等多维因素。其次，健康和职业技能是影响老年人再就业能力的核心要素，而社会支持体系的完善程度决定了老年人是否能够克服健康问题与技能不足的挑战，融入现代职场。最后，尽管政策上已有改进，但在不同规模企业、行业和社会文化的影响下，老年人再就业机会的均等性仍需进一步保障。

通过深入分析，可以看出，老年人再就业的成功不仅依赖于个体的健康和能力提升，更需要社会、

企业和政府共同推动包容性就业政策的实施, 以实现老年人群体的全面社会参与和经济自立。

5. 结论

本研究从再就业机会、再就业能力和再就业意愿三个维度出发, 探讨了影响日本老年人再就业的关键因素, 旨在为政策制定者提供推动老年人就业的科学依据, 以期为中国积极老龄化战略的推进提供借鉴和参考。

研究表明, 性别在老年人再就业机会方面具有显著影响。女性老年人往往受到传统性别角色和家庭责任的制约, 导致她们的再就业率普遍低于男性。家庭经济支持对老年人再就业的影响也不容忽视。研究发现, 家庭储蓄和完善的养老金制度与老年人再就业意愿之间存在显著的负相关关系。家庭能够支持老年人晚年生活的能力, 显著减少了他们对再就业的需求。然而, 尽管经济因素在老年人再就业决策中起到关键作用, 社会联系需求和工作所带来的价值感在一定程度上同样影响了他们的再就业意愿。总体来看, 老年人对再就业的意愿较为强烈, 尤其是在健康良好、能够继续工作的情况下。

此外, 家庭结构对老年人再就业的影响也不可忽视。与子女或亲属共同生活的老年人, 其再就业率通常较低, 而独居或夫妻家庭的老年人更倾向于在晚年继续参与工作。随着年龄的增长, 老年人再就业的可能性逐渐降低, 健康状况则成为决定再就业可行性的核心因素。具备良好健康状况的老年人更有可能继续参与工作, 因此, 为具有再就业意愿且健康状况良好的老年人提供就业机会, 显得尤为重要。

日本的再就业支持服务, 如“银发中心”和“Hello Work”互联网平台, 在提升老年人再就业能力方面发挥了积极作用, 尤其是帮助技能不足的老年人提升其再就业能力, 使其能够更好地适应社会变化和职场需求。政府在应对人口老龄化、劳动力短缺等问题时, 已通过一系列政策和服务措施支持老年人的经济独立与社会参与。从 1986 年实施的“老年人雇佣稳定法”起, 日本不断致力于构建不受年龄限制的职场环境, 并通过不断完善相关法律, 为老年人创造更多就业机会, 推动了“终身就业”观念的转变。

然而, 尽管政策层面取得了一定成效, 实际效果仍受到经济和社会环境因素的制约。一方面, 虽然大多数企业已实施 65 岁“雇佣确保措施”, 但仅约 30% 的企业实施了 70 岁及以上的“雇佣确保措施”。因此, 政府和社会各界应更加关注老年人的工作动机与需求, 提供更具灵活性、适应性和包容性的工作机会, 特别是针对不同年龄段和健康状况的老年人, 确保他们能够充分发挥自身潜力, 继续为社会作出贡献。

对于中国而言, 借鉴日本在积极老龄化方面的经验尤为重要。中国正面临着人口老龄化加剧的问题, 老年人再就业不仅有助于缓解劳动力不足的压力, 还能促进老年人群体的社会参与, 提升其生活质量。中国可以从政策、就业服务体系和社会文化等多方面入手, 进一步完善老年人再就业的支持体系, 为推动积极老龄化创造更加有利的条件。通过跨国经验的借鉴与本土化的政策创新, 未来可以为老年人群体提供更加丰富的就业机会, 进而实现积极老龄化的目标。

参考文献

- [1] 胡澎, 郭佩. 日本积极应对老龄化的路径与经验[J]. 中国社会保障, 2023(2): 40-41.
- [2] 石井加代子, 黒澤昌子. 年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析[J]. 日本労働研究雑誌 589 号, 2009, 51(8): 43-64.
- [3] 梶谷真也, 在職老齡年金と定年退職者の再再就職行動——定年退職前後の職種変化に注目して[J]. 日本経済研究, 2011(64): 56-76.
- [4] 马利中. 日本鼓励老年人再就业的实践与政策选择[J]. 日语教育与日本学研究, 2015(00): 230-234.
- [5] 傅蕾, 吴思孝. 日本老年人力资源开发的经验及启示[J]. 中国劳动关系学院学报, 2022, 36(2): 85-94.
- [6] 孫亜文. 働きがいとは定年後の就業継続に影響を与えるのか[R]. Works Discussion Paper 2019, No. 29.

https://www.works-i.com/research/paper/item/DP_0029.pdf

- [7] 前田泰伸. 高齢者の就業について: 何歳まで働けるのか、働くべきか[J]. 経済のプリズム, 2019(180): 11-20.
- [8] 堀口康太, 御手洗尚樹. 再雇用高齢労働者の就労動機づけ尺度の作成および関連要因の検討[J]. 実験社会心理学研究第, 2020, 59(2): 89-106.
- [9] 森山智彦. 高齢者就労の特徴と課題: 企業, 労働者双方の視点から[J]. 生活協同組合研究, 2023(567): 22-31.
- [10] 日野原重明. 老人の就労と病気[J]. 日本老年医学会雑誌, 1972, 9(5): 296-298.