

原 著

クラスター分析による高齢者の就労ニーズの類型化： 和光コホート研究

ノフジ ユウ ヨコヤマ ユリ ナカムラ ユカ ノナカクミコ
野藤 悠* 横山 友里* 中村 由佳* 野中久美子*
ウエノ タカユキ アベ タクミ* ムラヤマ ヒロシ*
上野 貴之* 阿部 巧*^{2*} 村山 洋史*

目的 高齢期の就労は、経済的自立のみならず、心身の健康や社会的つながりの維持、生きがいづくり等、多様な意義があり、社会参加の重要な選択肢の一つになっている。一方で、高齢者の就労促進には、高齢者自身が希望する働き方を踏まえることが必要であるが、就労ニーズには複数の要因があり、それらの要因を集約したニーズは十分に明らかにされていない。本研究では、高齢者が希望する働き方を複数の要因から類型化し、各タイプの特徴を示すことを目的とした。

方法 本研究では、埼玉県和光市に住む65歳以上の男女を対象とした和光コホート研究のデータを用いた。郵送調査の有効回答者6,429人のうち、就労希望がある1,053人を分析対象とした。希望する就労日数・時間、身体を使う仕事や単純作業に対する好み、仕事を選ぶ際に重視すること（給料、経験やスキルの活用、社会貢献を実感できること）から、非階層クラスター分析にて対象者を分類し、性別、年齢階級、暮らし向き、最長従事職、現在の就労状況、フレイル、希望する職種について、カイ二乗検定による3群間比較と多重比較を行った。

結果 クラスター分析の結果、その特徴から高齢者の就労ニーズは3つに分類された。「低頻度・短時間スキル活用型就労」（35.2%）は、週1-4日で1-4時間未満/日の仕事を希望し、身体を使う仕事や単純作業を好まず、経験やスキルを活かせること、人や社会の役に立つと思えることを重視するという特徴があった。この群は他群に比べて暮らし向き良好者や元専門/技術職の割合が高かった。「低頻度・短時間マニュアル型就労」（25.6%）は、週1-4日で1-4時間未満/日の仕事を希望し、単純作業を好むという特徴があった。この群は他群に比べて未就労者やフレイル者の割合が高かった。「中頻度・中時間体力型就労」（39.1%）は、週3-4日で4-7時間未満/日の身体を使う仕事を好むという特徴があった。この群は他群と比べて男性や65-69歳、現役勤労者、元ブルーカラー職の割合が高かった。

結論 3タイプの就労ニーズの特徴と各クラスターの背景要因が明らかになった。本知見は就労機会の創出やマッチングに活用できる可能性がある。

Key words : 高齢者, 就労ニーズ, 類型化, クラスター分析

日本公衆衛生雑誌 2026; 73(4): 311-321. doi:10.11236/jph.25-049

I 緒 言

高齢期の就労は、経済的自立のみならず心身の健康¹⁻³⁾や社会的つながりの維持、生きがいづくりに寄与することから、人生100年時代を豊かに過ごす

ための重要な選択肢として考えられている。また、労働市場にとっては生産年齢人口が2040年までに約1,200万人減少⁴⁾することが見込まれている中、人手不足の解決策としても重要である。さらに、令和4年版高齢社会白書によると、60歳以上の勤労者の約9割が高齢期も働きたいと回答するなど、高齢者自身に高い就労意欲があることも示されている⁴⁾。こうした背景を踏まえ、2024年に閣議決定された高齢社会対策大綱では、これまでの大綱に引き続き高齢者の就労促進が重要なテーマとして取り上

* 東京都健康長寿医療センター研究所社会参加とヘルシーエイジング研究チーム

^{2*} 明治大学商学部
責任著者連絡先：〒173-0015 板橋区栄町35-2
東京都健康長寿医療センター研究所社会参加とヘルシーエイジング研究チーム 野藤 悠

げられ、年齢に関わりなく希望に応じて活躍し続けられる経済社会の構築を目指すことが明示された⁵⁾。

前述の大綱では、高齢期は就労形態等についてのニーズが多様化することから、それを踏まえた環境整備が必要であるとされている。しかし、実際に高齢者がどのような働き方を望んでいるのかについては十分には明らかにされていない。たとえば、産業雇用安定センターが求職活動中の60代男女計1,000人を対象に実施したインターネット調査⁶⁾や、ジョブズリサーチセンターが60歳～74歳の計6,000人を対象に実施したインターネット調査⁷⁾では、希望する就労日数・時間や職種、仕事を選ぶ際に重視する内容等が調査されている。しかし、いずれも設問ごとに集計が行われており、それらを総合し、就労ニーズを類型化するには至っていない。一方、福島^{8,9)}は、企業やNPO法人等で働く高齢者23人に対してインタビュー調査を行い、就労働機や働き方に対する考え、価値観を分類した。その結果、「無理なく働きたい」「誰かのために役に立ちたい」「人間関係を得るために働きたい」「お小遣い稼ぎをするために働きたい」の4つに就労ニーズが類型化されたことを報告している。しかし、これは定性的調査による結果であり、定量的な研究知見は筆者らが知り得る限り見当たらない。

就労ニーズには様々な要素があり、個々の要素の組み合わせを考慮すると情報量が多く、高齢者のニーズをくんだ形で就労機会を確保することは難しい。一方で、高齢者の就労ニーズを集約し、簡潔に表現することができれば、それに応じた就労機会の創出やマッチングが進むことが期待される。そこで、本研究では地域在住高齢者の就労ニーズをクラスター分析により類型化し、各クラスターの就労ニーズおよび基本属性等の特徴を示すことを目的とした。

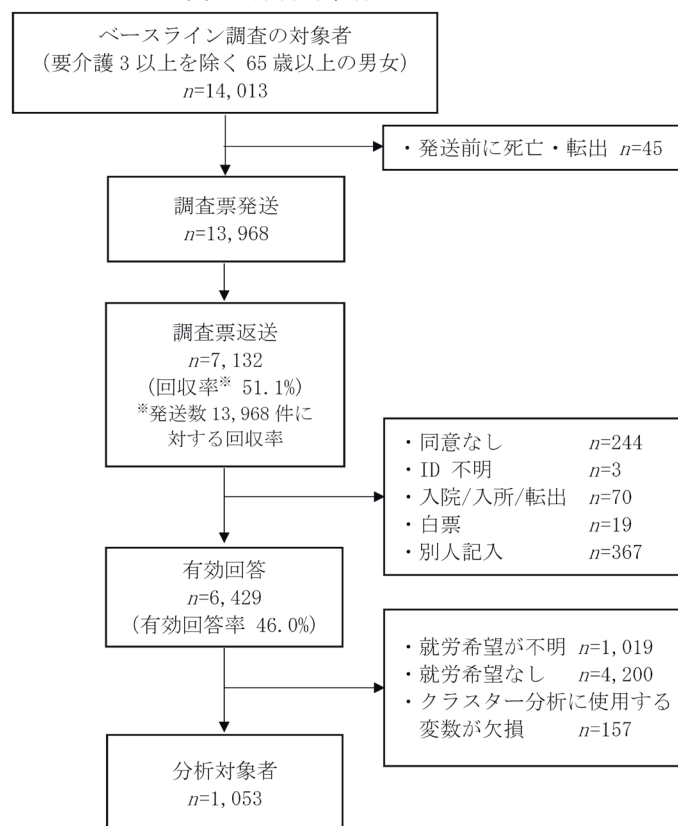
II 研究方法

1. 対象者

和光コホート研究は埼玉県和光市に住む40歳以上の地域住民を対象とした前向き研究である¹⁰⁾。和光市は埼玉県南部に位置し、人口84,267人、高齢化率18.0%（いずれも2023年5月1日現在）の都市である。東京都心からわずか19 kmの距離にあり、東京都のベッドタウンとして発展してきた。同コホート研究では65歳以上の対象者に対し、ベースライン調査として郵送調査（2023年6月～8月）および会場調査（同年9～10月）を実施した。本研究では、このうち郵送調査の回答者のデータを解析に用いた。

対象者選定の流れを図1に示す。2023年5月15日時点における和光市在住の65歳以上の高齢者数は

図1 分析対象者選定のフロー



15,206人であった。そのうち、要介護3以上の認定者および過去に市が実施した調査等で拒否の意向を示した者を除く14,013人を調査対象者とし、郵送にて調査票を発送・回収した。なお、調査対象者の抽出は和光市役所が住民基本台帳および介護保険情報をもとに行った。本研究では有効回答者6,429人のうち、「あなたが望む条件に合う仕事があれば、新たにやってみたいと思いますか」という設問に「はい」と回答した者1,053人を分析対象とした。なお、現在仕事をしていても他の仕事に関心がある場合は「はい」と回答するよう注を示した。

2. 本研究の枠組み

本研究では、高齢者の就労ニーズを構造的に理解することを目的としている。就労に関する志向性は、ニーズ（高齢者が就労する上で必要と感じる基本的な条件や要件）とウォンツ（ニーズが満たされた上で現れる個人の選好や嗜好を反映するもの）の二つの視点から捉えることができる。具体的には、ニーズは希望する就労日数・時間、身体を使う仕事や単純作業に対する好み、仕事を選ぶ際に重視することを構成要素とし、ウォンツは希望する職種とした。ニーズの構成要素を変数としてクラスター分析を行い、クラスターごとにニーズの特徴を把握した後、ウォンツや属性との関連性を考察することで、高齢者の就労における多様なニーズを包括的かつ立体的に捉えることを目指した。

3. 調査項目

1) 就労ニーズに関する変数

就労日数は「週5日以上」「週3-4日」「週1-2日」「月1-3日程度」「月1日未満」「数か月に1回かそれ以下」の6件法で尋ねた。就労時間（休憩時間を除く）は「1時間未満」「1-4時間未満」「4-7時間未満」「7時間以上」の4件法で尋ねた。身体を使う仕事や単純作業に対する好みについては、「身体を使う仕事に従事したいですか」「マニュアルに沿って行う単純作業に従事したいですか」という設問に「はい」または「いいえ」で回答を得た。仕事を選ぶ際に重視することについては、「給料が良いこと」「自分の経験やスキルを活かせること」「人や社会の役に立つと思える仕事であること」に対して「とても重視する」「やや重視する」「重視しない」の3件法で回答を得た。

2) ウォンツ（希望する具体的職種）

「どのような内容の仕事であればやってもいいと思いますか」という設問に対し、「介護福祉/医療」「保育/教育」「事務」「接客サービス/販売」「施設管理/警備/保安」「建設/土木/電気工事」「農林漁業」「製造業」「調理」「梱包」「配送/輸送」「運転」「清

掃」「家事業務」「その他」「とくにこだわりはない」の選択肢を設け、複数回答可とした。

3) 基本属性

性別、年齢は和光市より提供を受けた。暮らし向きは5件法で尋ね、「ゆとりがある」「どちらかというところがある」を良好、「どちらかというところがない」「苦しい」「苦しい」を不良とした。最長従事職は日本標準職業分類の12種類の職業および主婦/主夫を回答の選択肢とした。「管理職業」「専門的/技術的な仕事」「事務的な仕事」をホワイトカラーに、「サービスの仕事」「販売の仕事」「輸送/機械運転の仕事」「生産工程の仕事」「建設/採掘の仕事」「保安の仕事」「運搬/清掃/包装の仕事」「農林漁業の仕事」をブルーカラーに分類した。就労状況は「現在収入を伴う仕事をしていますか」と尋ね、「定期的に働いている」「不定期に働いている」を就労ありとした。フレイルは基本チェックリスト（0-25点）を用いて評価し、8点以上をフレイルと判定した¹¹⁾。

4. 統計解析

就労ニーズに関する項目（希望する就労日数・時間、身体を使う仕事や単純作業に対する好み、仕事を選ぶ際に重視すること）を変数としてk-means法によるクラスター分析を行った。なお、各変数のカテゴリー間に明確な順序性が存在することから、カテゴリー間の距離が等間隔であると仮定し、カテゴリー化された変数を連続的な値に変換した。その上で、各変数のスケールの違いによる影響を均一化するために標準化を適用した。

クラスター数の決定にあたっては、まず、全体を1~8のクラスター数でクラスタリングを試行し、エルボー法により適切なクラスター数を検討した。その結果、クラスター数は3または4が妥当であると考えられた（図S1）。次に、本研究の著者および行政職員との協議を経て、解釈のしやすさを考慮し、最終的なクラスター数を決定した。類型化したクラスターには就労ニーズの特徴を示すラベルをつけた。基本属性および希望する具体的職種についてカイ二乗検定を行い、有意差が認められた項目に関しては、群間のすべての組み合わせに対して多重比較を実施した。

統計解析はSPSS（version 26.0, SPSS Inc., Chicago, IL）を用いて行い、有意水準は5%、多重比較ではBonferroni補正を行い1.7%（ $P < 0.017$ [$\div 0.05/3$])とした。

5. 倫理的配慮

調査対象者には調査の目的や個人情報保護の同意の撤回について書面で説明し、同意を得た。本研

究は東京都健康長寿医療センター研究部門倫理委員会の承認を得て実施された（2023年5月30日承認，承認番号 R23-006）。

Ⅲ 研究結果

本調査では7,132人から調査票の回収が得られ（回収率51.1%），有効回答者数は6,429人であった。そのうち就労希望があり，かつクラスター分析に使用する項目に欠損がない1,053人のデータを解析に用いた。表1に対象者の特性を示す。

クラスター分析の結果，3つのクラスターに分類された。表2に各クラスターの特徴を示す。1つ目のクラスターに属する者は，週1-4日で1-4時間未満/日の仕事を希望し，身体を使う仕事や単純作業を好まず，給料よりも自分の経験やスキルを活かせること，人や社会の役に立つと思える仕事であることをとても重視する傾向にあったことから，「低頻度・短時間スキル活用型就労（以降，スキル活用型）」（35.2%）と名付けた。2つ目のクラスターに属する者は，週1-4日で1-4時間未満/日の仕事を希望し，単純作業を好む傾向にあったことから，「低頻度・短時間マニュアル型就労（以降，マニュアル型）」（25.6%）と名付けた。この群は半数以上（51.7%）が給料を重視しないという特徴もみられた。3つ目のクラスターに属する者は，週3-4日で4-7時間未満/日の仕事を希望し，身体を使う仕事を好むことから，「中頻度・中時間体力型就労（以降，体力型）」（39.1%）と名付けた。この群は6割以上が給料，経験やスキルの活用，社会貢献のいずれをもやや重視するという特徴もみられた。

表3にそれぞれのクラスターの基本属性を示す。「スキル活用型」は他群に比べて暮らし向きが良好な者の割合や元専門/技術職の割合が高いことが示された。「マニュアル型」は他群に比べて未就労者の割合やフレイルの割合が高いという特徴がみられた。「体力型」は他群に比べて年齢層が低く，男性や現役勤労者の割合，元ブルーカラー職の割合が高く，主婦・主夫の割合が低いことが示された。

各クラスターの対象者像をより明確にするために，希望する具体的職種（ウォンツ）をクラスター間で比較した（表4）。「スキル活用型」が希望する上位3職種は，事務，保育/教育，介護福祉/医療であり，「体力型」と比較して保育/教育の割合が高く，農林漁業，製造業，配送/運輸，清掃の割合が低いことが示された。また，他群と比較して運転の割合が低いという特徴がみられた。「マニュアル型」が希望する上位3職種は，事務，介護福祉/医療，保育/教育であり，「スキル活用型」と比較して“こ

表1 対象者の特性

	全体	
	n = 1,053	
性別 (n, %)		
男性	586	(55.7)
女性	467	(44.3)
年齢 (n, %)		
65-69歳	413	(39.2)
70-74歳	341	(32.4)
75歳以上	299	(28.4)
暮らし向き (n, %)		
良好	199	(18.9)
どちらとも言えない	565	(53.7)
不良	285	(27.1)
無回答	4	(0.4)
最長従事職 (n, %)		
管理職業	151	(14.3)
専門的/技術的な仕事	268	(25.5)
事務的な仕事	198	(18.8)
サービスの仕事	95	(9.0)
販売の仕事	90	(8.5)
輸送/機械運転の仕事	21	(2.0)
生産工程の仕事	22	(2.1)
建設/採掘の仕事	23	(2.2)
保安の仕事	13	(1.2)
運搬/清掃/包装の仕事	34	(3.2)
主婦・主夫	67	(6.4)
その他	63	(6.0)
無回答	8	(0.8)
再掲：最長従事職 (n, %)		
ホワイトカラー	617	(58.6)
ブルーカラー	298	(28.3)
主婦・主夫	67	(6.4)
分類不能・無回答	71	(6.7)
現在の就労状況		
就労あり	580	(55.1)
就労なし	465	(44.2)
無回答	8	(0.8)
フレイル (n, %)		
健常	804	(76.4)
フレイル	185	(17.6)
無回答	64	(6.1)

だわりなし”の割合が高かった。「体力型」が希望する上位3職種は，事務，接客/販売，清掃であり，他群と比較して施設管理/警備/保安，建設/土木/電気工事，梱包の割合が高かった。

表2 クラスタ分析により分類した3つのクラスターとその特徴

	全体	低頻度・短時間		中頻度・中時間	P
		スキル活用型 就労 A	マニュアル型 就労 B	体力型 就労 C	
	n = 1,053 (100%)	n = 371 (35.2%)	n = 270 (25.6%)	n = 412 (39.1%)	3群間 比較 多重比較
希望する日数 (n, %)					
週5日以上	80 (7.6)	6 (1.6)	1 (0.4)	73 (17.7)	
週3-4日	601 (57.1)	173 (46.6)	108 (40.0)	320 (77.7)	
週1-2日	314 (29.8)	158 (42.6)	137 (50.7)	19 (4.6)	A vs B: 0.199
月1-3日	44 (4.2)	24 (6.5)	20 (7.4)	0 (0.0)	<0.001 B vs C: <0.001
月1日未満	7 (0.7)	5 (1.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	C vs A: <0.001
数か月に1回未満	7 (0.7)	5 (1.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	
希望する勤務時間 (n, %)					
7時間以上	67 (6.4)	7 (1.9)	0 (0.0)	60 (14.6)	
4-7時間未満	500 (47.5)	147 (39.6)	60 (22.2)	293 (71.1)	
1-4時間未満	467 (44.3)	206 (55.5)	202 (74.8)	59 (14.3)	<0.001 A vs B: <0.001
1時間未満	19 (1.8)	11 (3.0)	8 (3.0)	0 (0.0)	B vs C: <0.001 C vs A: <0.001
身体を使う仕事 (n, %)					
はい	510 (48.4)	145 (39.1)	88 (32.6)	277 (67.2)	
いいえ	543 (51.6)	226 (60.9)	182 (67.4)	135 (32.8)	<0.001 A vs B: 0.092 B vs C: <0.001 C vs A: <0.001
単純作業 (n, %)					
はい	532 (50.5)	127 (34.2)	174 (64.4)	231 (56.1)	
いいえ	521 (49.5)	244 (65.8)	96 (35.6)	181 (43.9)	<0.001 A vs B: <0.001 B vs C: 0.029 C vs A: <0.001
給料 (n, %)					
とても重視する	200 (19.0)	78 (21.0)	6 (2.2)	116 (28.2)	
やや重視する	592 (56.2)	213 (57.4)	124 (45.9)	255 (61.9)	<0.001 A vs B: <0.001 B vs C: <0.001 C vs A: <0.001
重視しない	261 (24.8)	80 (21.6)	140 (51.9)	41 (10.0)	
経験やスキルの活用 (n, %)					
とても重視する	497 (47.2)	336 (90.6)	22 (8.1)	139 (33.7)	
やや重視する	440 (41.8)	35 (9.4)	162 (60.0)	243 (60.0)	<0.001 A vs B: <0.001 B vs C: <0.001 C vs A: <0.001
重視しない	116 (11.0)	0 (0.0)	86 (31.9)	30 (7.3)	
社会貢献 (n, %)					
とても重視する	355 (33.7)	291 (78.4)	10 (3.7)	54 (13.1)	
やや重視する	563 (53.5)	80 (21.6)	187 (69.3)	296 (71.8)	<0.001 A vs B: <0.001 B vs C: <0.001 C vs A: <0.001
重視しない	135 (12.8)	0 (0.0)	72 (27.0)	62 (15.0)	

多重比較のP値は補正を行わず算出した値を示す（有意水準： $P < 0.017$ ）。

以上、表2~4の結果をまとめ、各クラスターのニーズ、属性、ウォンツの特徴を図2に示した。

IV 考 察

本研究では、理想とする働き方（就労日数・時間、身体を使う仕事や単純作業に対する好み、仕事

を選ぶ際に重視すること）を変数としたクラスター分析を行った。その結果、高齢者の就労ニーズは「スキル活用型」「マニュアル型」「体力型」の3つのタイプに分類された。

本研究では回答者の約9割が週4日以下、7時間未満/日の仕事を希望し、抽出された3つのクラス

表3 各クラスターの背景因子

	低頻度・短時間 スキル活用型 就労 A		低頻度・短時間 マニュアル型 就労 B		中頻度・中時間 体力型 就労 C		P		
	n = 371		n = 270		n = 412				
							3 群間比較	多重比較	
性別 (n, %)									
男性	183	(49.3)	139	(51.5)	264	(64.1)	<0.001	A vs B:0.632	
女性	188	(50.7)	131	(48.5)	148	(35.9)		B vs C:0.001	
								C vs A:<0.001	
年齢 (n, %)									
65-69歳	136	(36.7)	79	(29.3)	198	(48.1)	<0.001	A vs B:0.072	
70-74歳	123	(33.2)	88	(33.0)	129	(31.3)		B vs C:<0.001	
75歳以上	112	(30.2)	102	(37.8)	85	(20.6)		C vs A:0.001	
暮らし向き (n, %)									
良好	89	(24.0)	38	(14.1)	72	(17.5)	0.001	A vs B:0.003	
どちらとも言えない	203	(54.7)	153	(56.7)	209	(50.7)		B vs C:0.227	
不良	78	(21.0)	78	(28.9)	129	(31.3)		C vs A:0.002	
無回答	1	(0.3)	1	(0.4)	2	(0.5)			
最長従事職 (n, %)									
管理職業務	58	(15.6)	35	(13.0)	58	(14.1)	<0.001	A vs B:0.012	
専門的/技術的な仕事	119	(32.1)	65	(24.1)	84	(20.4)		B vs C:<0.001	
事務的な仕事	59	(15.9)	61	(22.6)	78	(18.9)		C vs A:<0.001	
サービスの仕事	31	(8.4)	23	(8.5)	41	(10.0)			
販売の仕事	26	(7.0)	25	(9.3)	39	(9.5)			
輸送/機械運転の仕事	3	(0.8)	3	(1.1)	15	(3.6)			
生産工程の仕事	1	(0.3)	7	(2.6)	14	(3.4)			
建設/採掘の仕事	4	(1.1)	1	(0.4)	18	(4.4)			
保安の仕事	4	(1.1)	0	(0.0)	9	(2.2)			
運搬/清掃/包装の仕事	8	(2.2)	5	(1.9)	21	(5.1)			
主婦・主夫	27	(7.3)	30	(11.1)	10	(2.4)			
その他	28	(7.5)	13	(4.8)	22	(5.3)			
無回答	3	(0.8)	2	(0.7)	3	(0.7)			
再掲：最長従事職 (n, %)									
ホワイトカラー	236	(63.6)	161	(59.6)	220	(53.4)		<0.001	A vs B:0.178
ブルーカラー	77	(20.8)	64	(23.7)	157	(38.1)	B vs C:<0.001		
主婦・主夫	27	(7.3)	30	(11.1)	10	(2.4)	C vs A:<0.001		
分類不能・無回答	31	(8.4)	15	(5.6)	25	(6.1)			
現在の就労状況									
就労あり	211	(56.9)	81	(30.1)	288	(69.9)	<0.001	A vs B:<0.001	
就労なし	158	(42.6)	186	(68.9)	121	(29.4)		B vs C:<0.001	
無回答	2	(0.5)	3	(1.1)	3	(0.7)		C vs A:<0.001	
フレイル (n, %)									
健常	297	(80.1)	181	(66.9)	326	(79.2)	0.006	A vs B:0.002	
フレイル	54	(14.6)	62	(23.0)	69	(16.7)		B vs C:0.015	
無回答	20	(5.4)	27	(10.0)	17	(4.1)		C vs A:0.444	

多重比較のP値は補正を行わず算出した値を示す(有意水準:P<0.017)。

表4 各クラスターと希望する職種との関連性

	全体 <i>n</i> = 1,037	低頻度・短時間 スキル活用型 就労 A <i>n</i> = 363	低頻度・短時間 マニュアル型 就労 B <i>n</i> = 267	中頻度・中時間 体力型 就労 C <i>n</i> = 407	3群間比較 0.093	<i>P</i> 多重比較
介護福祉/医療	169 (16.3)	64 (17.6)	51 (19.1)	54 (13.3)	0.093	
保育/教育	213 (20.5)	93 (25.6)	49 (18.4)	71 (17.4)	0.012	A vs B:0.031 B vs C:0.763 C vs A:0.006
事務	318 (30.7)	112 (30.9)	78 (29.2)	128 (31.4)	0.823	
接客/販売	195 (18.8)	63 (17.4)	43 (16.1)	89 (21.9)	0.118	
施設管理/警備/保安	126 (12.2)	25 (6.9)	29 (10.9)	72 (17.7)	<0.001	A vs B:0.078 B vs C:0.015 C vs A:<0.001
建設/土木/電気工事	49 (4.7)	12 (3.3)	6 (2.2)	31 (7.6)	0.002	A vs B:0.431 B vs C:0.003 C vs A:0.009
農林漁業	60 (5.8)	12 (3.3)	17 (6.4)	31 (7.6)	0.034	A vs B:0.070 B vs C:0.646 C vs A:0.009
製造業	101 (9.7)	20 (5.5)	26 (9.7)	55 (13.5)	0.001	A vs B:0.044 B vs C:0.148 C vs A:<0.001
調理	137 (13.2)	46 (12.7)	35 (13.1)	56 (13.8)	0.904	
梱包	136 (13.1)	26 (7.2)	31 (11.6)	79 (19.4)	<0.001	A vs B:0.054 B vs C:0.007 C vs A:<0.001
配送/運輸	47 (4.5)	6 (1.7)	10 (3.7)	31 (7.6)	<0.001	A vs B:0.099 B vs C:0.040 C vs A:<0.001
運転	87 (8.4)	15 (4.1)	24 (9.0)	48 (11.8)	0.001	A vs B:0.012 B vs C:0.249 C vs A:<0.001
清掃	166 (16.0)	39 (10.7)	42 (15.7)	85 (20.9)	0.001	A vs B:0.065 B vs C:0.094 C vs A:<0.001
家事業務	86 (8.3)	33 (9.1)	26 (9.7)	27 (6.6)	0.285	
その他	82 (7.9)	51 (14.0)	8 (3.0)	23 (5.7)	<0.001	A vs B:<0.001 B vs C:0.108 C vs A:<0.001
こだわりなし	108 (10.4)	29 (8.0)	40 (15.0)	39 (9.6)	0.014	A vs B:0.005 B vs C:0.033 C vs A:0.437

回答者あたりの *n* (%) を示す。

各群それぞれ 8 人, 3 人, 5 人の回答が欠損

多重比較の *P* 値は補正を行わず算出した値を示す (有意水準: *P* < 0.017)。

図2 各クラスターの特徴

	低頻度・短時間 スキル活用型就労	低頻度・短時間 マニュアル型就労	中頻度・中時間 体力型就労
就労ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ・週 1-4 日 ・1-4 時間未満/日 ・身体を使う仕事を好まない ・単純作業を好まない ・スキルの活用、社会貢献をとても重視 	<ul style="list-style-type: none"> ・週 1-4 日 ・1-4 時間未満/日 ・身体を使う仕事を好まない ・単純作業を好む ・他群に比べ給料を重視しない 	<ul style="list-style-type: none"> ・週 3-4 日 ・4-7 時間未満 ・身体を使う仕事を好む ・単純作業は好み有别れる ・給料、スキルの活用、社会貢献をやや重視
属性	他群に比べて <ul style="list-style-type: none"> ・暮らし向きが良好な者が多い ・元専門/技術職が多い 	他群に比べて <ul style="list-style-type: none"> ・未就労者が多い ・フレイル者が多い 	他群に比べて <ul style="list-style-type: none"> ・男性が多い ・年齢層が低い ・元ブルーカラー職が多い ・元主婦・主夫が少ない ・現役勤労者が多い
希望する職種	<ul style="list-style-type: none"> ・1位：事務 ・2位：保育/教育 ・3位：介護福祉/医療 	<ul style="list-style-type: none"> ・1位：事務 ・2位：介護福祉/医療 ・3位：保育/教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・1位：事務 ・2位：接客/販売 ・3位：清掃 他群に比べて 施設管理/警備/保安、 建設/土木/電気工事、梱包が多い

ターはいずれも低～中頻度、短～中時間のものがあった。一方、過去のインターネット調査では、約7割が週4日以下の就労日数を^{6,7,12,13)}、同じく約7割がフルタイムを下回る7時間未満の就労時間^{7,12,13)}を希望したことが示されている。本研究の対象者は75歳以上が3割を占めており、先行研究に比べるとより年齢が高い層が対象者に含まれていたことが結果に影響していると考えられるが、フルタイムを下回る低頻度かつ短時間の就労形態を望む高齢者が大多数である点は過去の調査結果と類似していた。一方、定量的データを用いて高齢者の就労ニーズの類型化を試みたのは本研究が初である。各クラスターはそれぞれ異なる特徴を持っており(図2)、高齢者の就労促進に向けて重要な示唆を与えている。高齢者の就労促進を担う組織としてシルバー人材センターやハローワーク等が挙げられるが、本研究で得られた知見はそうした場での就労機会の創出やマッチングに活用することができると考えられる。以下に各クラスターの特徴をまとめ、ニーズを踏まえた就労機会の創出やマッチングの観点から考察を深める。

「スキル活用型」は、低頻度・短時間の仕事を希望し、身体を使う仕事や単純作業を好まないという特徴に加え、知識や経験を生かした仕事、人や社会に役立つことを実感できる仕事であることを重視するというニーズの特徴があった。このクラスターは、元ホワイトカラー職(中でも専門/技術職)の割合が高いことが示唆されており、過去の職務経験がこれらのニーズ形成に影響を与えていると考えられる。また、このクラスターのウォンツの傾向とし

て、保育/教育や医療福祉/介護といった福祉職を希望する割合が高いことも示された。一方で、身体を使う仕事を好まないことから、福祉職の中でもたとえば学習支援等、体力的に負担の少ない業務がこのタイプの趣向に合致すると推測される。このように従来の業務の中から、身体的負担が軽く、スキルを活かせる業務を切り取り、低頻度・短時間の仕事とすることができれば、彼らの社会貢献意欲を最大限に引き出すことができると考えられる。

「マニュアル型」は、低頻度・短時間の仕事を希望し、身体を使う仕事を好まず単純作業を好み、給料は比較的重視しないというニーズの特徴があった。このような志向性の背景として、他群と比較してフレイルの割合が高いことから、体力や健康状態に制約があるため、結果として体力的な負担が少ない単純作業を好む高齢者が一定数含まれると考えられる。このクラスターの高齢者はスキルや経験を活かすことをそれほど重視しないことを反映してか、ウォンツの傾向として、希望する職種は“こだわりなし”の割合が「スキル活用型」に比較して高いことも示された。一方で、希望する上位3職種は事務、介護福祉/医療、保育/教育と、「スキル活用型」のそれと類似していた。職種として同じカテゴリーに属していても業務は多様であり、たとえば事務職の中でも「スキル活用型」にはデータ分析やプロジェクト管理といった非定型業務が、「マニュアル型」には書類整理やデータ入力といった定型業務が合致すると推測される。同業種の中でも、このように様々な選択肢が提供されることで、健康状態や体力に応じた柔軟な働き方が可能になると考えられる。

「体力型」は、中頻度・中時間の身体を使う仕事を好み、給料、経験やスキルの活用、社会貢献のいずれをも程々に重視するというニーズの特徴があった。このような志向性の背景として、年齢層が低く、男性や現役勤労者の割合が高いことから、このタイプの高齢者は体力に自信があり、アクティブに働きたいという意欲があると考えられる。また、他群に比較して元ブルーカラー職の割合が高く、若い頃から体を使う仕事に慣れ親しんでいた人々が高齢期においても馴染みのある同系統の仕事を望んでいると推察される。実際に、このクラスターのウォンツの傾向として、接客/販売、清掃といった比較的体を使う職種を希望する割合が高く、他群と比較して施設管理/警備/保安、建設/土木/電気工事、梱包の割合が高いことも示された。このクラスターのニーズに合致する中頻度・中時間の仕事を創出することができれば、彼らはスキルと体力を兼ね備えていると推測されるため、企業や団体にとって貴重な戦力となると考えられる。

一方で、高齢期就労の促進においては、以下の2つの課題を克服する必要がある。第一の課題としては、高齢者のニーズと提供される仕事のミスマッチの解消が挙げられる。表1に示すとおり、就労希望のある者の約4割は現在仕事をしておらず、その背景にミスマッチがあると推測される。本研究では過去の調査^{6,7)}と同様に、いずれのタイプにおいても事務職の希望率が高いことが示された。一方、現実問題として、職種別にみた有効求人倍率(2024年8月時点)はたとえば介護サービスは4.02、警備等の保安は6.71、清掃は1.47であり、これらの職種では求職者数に対して求人数が上回っているものの、事務は0.42と求職者には仕事を得るハードルが高い状況となっている¹⁴⁾。これらの数値は高齢者に限定したものではないが、2015年の職業安定業務統計¹⁵⁾においても、65歳以上の求職件数に対する就職率は清掃では約5割であるのに対し、事務職は1割未満と低値であり、高齢者の事務職への就職はかなり困難であることが示されている。

第二の課題は雇用者側の負担軽減である。そもそも高齢者の雇用に慎重な企業・団体が多い中、高齢者のニーズである低～中頻度・短～中時間の就労を可能にすることは、労務処理や教育等の面で受け入れ側の企業・団体の負担を益々大きくするという問題がある。また、高齢者を雇用することで安全管理や仕事の正確性確保のために追加でコストが必要になることも指摘されている¹⁶⁾。今後、高齢期就労を促進するにはこのような課題の解決が急務である。

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、都市

近郊部に位置する1自治体の住民を対象としているため、文化や産業構造の大きく異なる地域への一般化には限界がある点が挙げられる。第二に、本研究では郵送調査法を用いており、調査に参加する意欲のある高齢者とそうでない高齢者との間には、就労ニーズにおいて差異が生じる可能性がある点が挙げられる。第三に、本研究では、現在の就労状況にかかわらず、「望む条件に合う仕事があればやってみよう」と回答した者を就労希望ありと定義して分析を行った。その結果、表S1に示すように、分析対象者は、就労継続中で比較的若く、健康状態が良好な高齢者が多いという特徴があったが、就労希望のある高齢者集団の特性が異なれば結果が異なる可能性がある。最後に、本研究では解釈のしやすさを重視し、クラスター数を3つとしたが、クラスター数の設定に応じて結果が異なる可能性がある点が挙げられる。しかし、このような限界はあるものの、本研究は高齢者の就労ニーズに関する貴重な知見を提供している。とくに、3つのクラスターの特徴とそれに基づく就労機会の創出についての示唆は、今後の高齢期就労促進策において重要な視点となると考えられる。このような視点をもとに高齢者のニーズに合う仕事を創出し、マッチングすることが出来れば、本人の自己実現、生きがいがづくりに寄与するだけでなく、彼らの持つ経験や知識を社会に還元することが可能となる。また、社会保障制度の支えられる側から支える側へと転換することで、社会課題の解決にもつながることが期待される。

V 結 語

地域在住高齢者の就労ニーズは、クラスター分析により「スキル活用型」「マニュアル型」「体力型」の3つのタイプに分類された。また、各クラスターの就労ニーズや基本属性およびウォンツの特徴を明らかにした。本知見は、就労機会の創出やマッチングの基盤として活用できる可能性がある。

調査実施にあたり多大なるご協力をいただいた和光市健康支援課および長寿あんしん課の皆様、さらに研究事業への参加にご快諾いただいた和光市民の皆様に深く感謝申し上げます。

本研究は、Googleの慈善事業部門であるGoogle.orgおよび公益財団法人長寿科学振興財団による「高齢社会課題解決研究および社会実装活動への助成」、JSPS 科研費JP22H00957、公益財団法人日本健康・体力づくり財団、公益財団法人中小企業福祉振興財団(日本フルハップ)の助成を受けた。本研究に関して、その他の公開すべき利益相反関係はない。

Supporting Information

Supplemental online material is available on J-STAGE.

URL: <https://doi.org/10.11236/jph.25-049>

(受付 2025. 4.18
採用 2025. 9.19
J-STAGE 早期公開 2025.12.22)

文 献

- 1) Murayama H, Takase M, Watanabe S, et al. Employment in old age and all-cause mortality: a systematic review. *Geriatr Gerontol Int* 2022; 22: 705–714.
- 2) 渡邊 彩, 村山洋史, 高瀬麻以, 他. 高齢期における就労と主観的健康感の縦断的関連: システムティックレビュー. *日本公衆衛生雑誌* 2022; 69: 215–224.
- 3) Okamoto S, Okamura T, Komamura K. Employment and health after retirement in Japanese men. *Bull World Health Organ* 2018; 96: 826–833.
- 4) 内閣府. 令和4年版高齢社会白書. 2022. https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf (2025年3月4日アクセス可能).
- 5) 内閣府. 高齢社会対策大綱(令和6年9月13日閣議決定本文). 2024. https://www8.cao.go.jp/kourei/measure/taikou/pdf/p_honbun_r06.pdf (2025年3月4日アクセス可能).
- 6) 公益財団法人産業雇用安定センター. 「60代シニア層の就業ニーズに関するアンケート調査」結果概要. https://www.sangyokoyo.or.jp/topics/2023/p1ii5q000007e9p-att/shinia_60ank.pdf (2025年3月4日アクセス可能).
- 7) 株式会社リクルートジョブズリサーチセンター. シニア層の就業実態・意識調査 2021—個人編 60～74歳—. 2021. https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/210930_senior1.pdf (2025年2月4日アクセス可能).
- 8) 福島さやか. 高齢者の就労ニーズ分析. *Works Review* 2006; 1: 1–14.
- 9) 福島さやか. 高齢者の就労に対する意欲分析. *日本労働研究雑誌* 2007; 49: 19–31.
- 10) Yokoyama Y, Nofuji Y, Abe T, et al. The Wako cohort study: design and profile of participants at baseline. *J Epidemiol* 2025. doi: 10.2188/jea.JE20240288. Online ahead of print.
- 11) Satake S, Senda K, Hong YJ, et al. Validity of the kihon checklist for assessing frailty status. *Geriatr Gerontol Int* 2016; 16: 709–715.
- 12) 山梨県. 山梨県シニア世代の就労に係るニーズ・実態調査報告書. 2017. <https://www.pref.yamanashi.jp/documents/81617/zentai-shinia-syuuro.pdf> (2025年3月4日アクセス可能).
- 13) 連合(日本労働組合総連合会). 高齢者雇用に関する調査2020. 2020. <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200130.pdf?42> (2025年3月4日アクセス可能).
- 14) 厚生労働省. 一般職業紹介状況(令和7年1月分). 2025. <https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/001418432.pdf> (2025年3月4日アクセス可能).
- 15) 厚生労働省. 平成28年版 労働経済の分析—誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題—. 2016. https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/16/dl/16-1-3_02.pdf (2025年3月4日アクセス可能).
- 16) 村山洋史, 中村由佳, 野藤 悠, 他. 「ジョブボラ」の創出とデジタルマッチングの実装に向けた研究: 誰もが活躍できる社会を目指して. *Aging & Health* 2025; 34: 19–23.

Classification of employment needs among older adults using cluster analysis: A Wako Cohort Study

Yu NOFUJI*, Yuri YOKOYAMA*, Yuka NAKAMURA*, Kumiko NONAKA*,
Takayuki UENO*, Takumi ABE^{*,2*} and Hiroshi MURAYAMA*

Key words : older adults, employment needs, classification, cluster analysis

Objectives Employment in old age serves multiple purposes beyond economic independence. It helps maintain physical and mental health, fosters social connections, and provides a sense of purpose in life. Promoting employment among older adults requires an understanding of their preferred working styles. However, employment needs are multifaceted and aggregated needs have not yet been fully clarified. This study aimed to categorize older adults' employment needs based on multiple factors and to show the characteristics of each type.

Methods Data were drawn from the Wako Cohort Study of men and women aged 65 and older residing in Wako, Saitama Prefecture, Japan. Of the 6,429 valid respondents to the mail survey, 1,053 individuals who have expressed a desire to work were included in the analysis. Participants were classified through non-hierarchical cluster analysis, based on desired working days and hours, preferences for physical work and simple tasks, and factors they prioritized when choosing a job (i.e., salary, use of experience and skills, and sense of social contribution). Subsequently, chi-square test was performed to compare the three groups, and multiple comparisons were performed for sex, age group, living arrangements, longest-held job, current employment status, frailty, and desired job type.

Results Cluster analysis identified three types of employment needs based on the participants' characteristics. The "Minimal-schedule Skill-utilizing Employment Type" (35.2%) preferred working one to four days per week and one to less than four hours per day, with an emphasis on their capacity to use their experience and skills and being useful to others and society, rather than on physical or simple tasks. This group had a higher proportion of individuals with adequate living conditions and former professional/technical workers than other groups. The "Minimal-schedule Manual Employment Type" (25.6%) preferred simple tasks and working one to four days per week for one to less than four hours per day. The prevalence of unemployment and frailty was higher in this group. The "Moderate-schedule Physical Employment Type" (39.1%) preferred physical work of four to less than seven hours per day, three to four days per week. They comprised a higher percentage of men, individuals aged 65–69, current workers, and former blue-collar workers than the other groups.

Conclusions This study clarified three types of employment needs among older adults and identified the background factors associated with each. These findings can be used to develop employment opportunities and job-matching.

* Research Team for Social Participation and Healthy Aging, Tokyo Metropolitan Institute for Geriatrics and Gerontology

^{2*} School of Commerce, Meiji University