

# 基礎研 レポート

## 定年後の働き方とこころの健康 の関係

保険研究部 准主任研究員 岩崎 敬子  
(03)3512-1882 kiwasaki@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

国家公務員の定年が、2023年度から段階的に引き上げられ、2031年度には65歳となる<sup>1</sup>。そうした中で、定年延長の議論が進むが、定年後の働き方の違いは、人々のウェルビーイングにどのような影響を与えるのだろうか。「[定年後の働き方と幸福度の関係](#)」の基礎研レポート<sup>2</sup>では、定年後に働くことを辞めた公務員は、定年前後で幸福度が高まった可能性が示唆された。また、会社員は全体として定年を迎えると幸福度が高まる可能性が示唆された。ではこころの健康はどうだろうか。本稿では、ニッセイ基礎研究所が定年直前直後の年齢の正社員/公務員/元正社員/元公務員を対象に行った独自の調査を用いて、定年後の働き方の違いのこころの健康への影響を検証した結果を紹介する。

結果を先取りしてお伝えすれば、本稿の分析結果からは、会社員のこころの健康状態は、定年を迎えると、全体として改善する傾向が示唆された。また、定年を迎えた公務員の間では、定年前と同じ企業・団体に勤務している人に比べて、定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務している人が、こころの健康が良好な傾向が見られた。そしてこれは、もともと定年前からこころの健康状態が良い公務員が、定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務しているためである可能性が示唆された。

一方で、定年を迎えた会社員の間では、定年前と同じ企業・団体に勤務している人と比べて、定年後に定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務している人が、特にこころの健康状態が良いという傾向は見られなかった。しかし、定年を迎える前の会社員の間では、定年後に定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務を予定している人のこころの健康状態は、定年後に定年前と同じ企業・団体に勤務する予定の人と比べて良くない傾向が見られた。このことは、会社員で現在の職場を変わりたいと思っている人の中では、定年による勤務先の変化が、こころの健康状態改善の機会になっている

<sup>1</sup> 人事院 (<https://www.jinji.go.jp/shogai-sekkei/teinen-motarasu/1-1.html#:~:text=国家公務員の定年は、退職日になります。> 2022/10/18 アクセス)

<sup>2</sup> 岩崎敬子 (2022/10/27) 基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」 (<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>)

可能性があることを示唆するかもしれない。

## 2—調査概要

本調査は、2022年3月にWEBアンケートによって実施した。回答は、全国の57歳～61歳の公務員/正社員もしくは、2年以内に定年を迎えた元公務員/元正社員<sup>3</sup>を対象に、年齢、公務員/会社員ごとに、割付数を設定し、全部で3,700件回収した<sup>4</sup>。そのうち、本分析では、所属している企業/団体（所属していた企業/団体）の定年年齢と自身が定年退職したかどうかの回答が一貫している回答かつ、回答者の中で最も該当者の多かった60歳で定年を迎える/迎えた人の回答のみを用いた（サンプルサイズ2,555）。

## 3—定年前後のこころの健康

まず、図1は、回答者の年齢ごとのこころの健康状態について、「K6」と呼ばれる全般的なストレス状態を診断する指標の平均値の分布を示したものである。K6は、国際的に使用されている全般的なこころの健康状態を示す指標で6つの質問から成り、その合計の点数が高いほど、こころにストレスを抱えている可能性が高いと考えられる<sup>5</sup>。この分析には、60歳定年の企業/団体に勤めている/勤めていた回答のみを用いているため、57歳から59歳の回答者は全員定年を迎える前である。図1からは、会社員の間では、年齢を重ねるにつれて、値が小さくなっていく（ストレスが小さくなる）傾向が見られるが、特に定年前後でそのギャップが大きいことが確認できる。公務員の間でも年齢が上がるほどK6の値が小さくなる（ストレスが小さくなる）傾向が見られるが、定年前後で大きなギャップは見られない。

さらに、定年前（57歳～60歳定年前の回答者）と定年後（60歳定年後と61歳の回答者）の回答者それぞれのK6の値の平均値を示したのが、図2である。この図からも、会社員の間では定前に比べて定年後の回答者のこころの健康状態が良く、公務員の間では大きな違いが見られないことが確認できる。定年後の回答者が、定前に、定年前の回答者と同じようなこころの健康状態であったと仮定

<sup>3</sup> 株式会社クロスマーケティングのモニター会員

<sup>4</sup> 調査概要の詳細は、以下の基礎研レポート参照：岩崎敬子（2022/10/18）「定年後の働き方—定年前の予定とのギャップ」  
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72658?site=nli>)

<sup>5</sup> Kessler et al. (2002)、Furukawa et al. (2008)、古川ほか (2003)。K6の質問項目と点数は以下の通り。  
過去30日の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。

		いつも	たいてい	ときどき	少しだけ	全くない
1	神経過敏に感じましたか。	4	3	2	1	0
2	絶望的だと感じましたか。	4	3	2	1	0
3	そわそわ、落ち着かなく感じましたか。	4	3	2	1	0
4	気分が沈み込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか。	4	3	2	1	0
5	何をするのも骨折りだと感じましたか。	4	3	2	1	0
6	自分は価値のない人間だと感じましたか。	4	3	2	1	0

すると、この結果からは、会社員の間では、定年を迎えるところの健康状態が改善する可能性が示唆される。

図1. 定年前後のこころの健康 (年齢別)

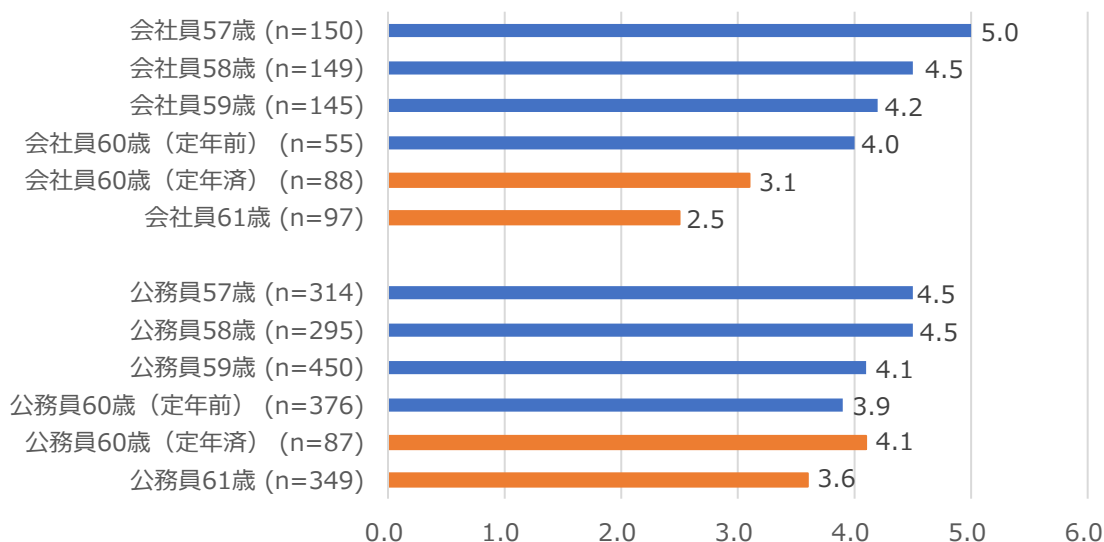
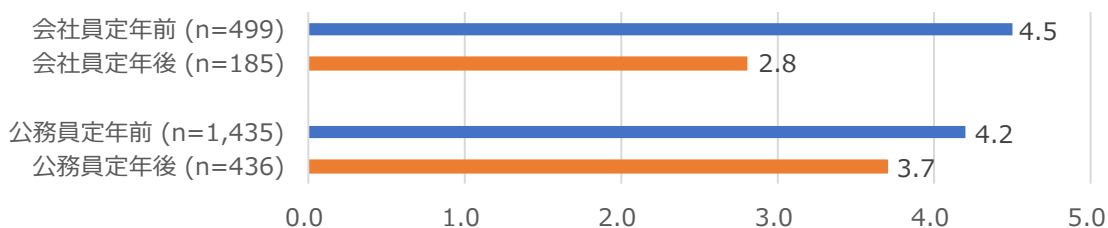


図2. 定年前後のこころの健康 (年齢別)

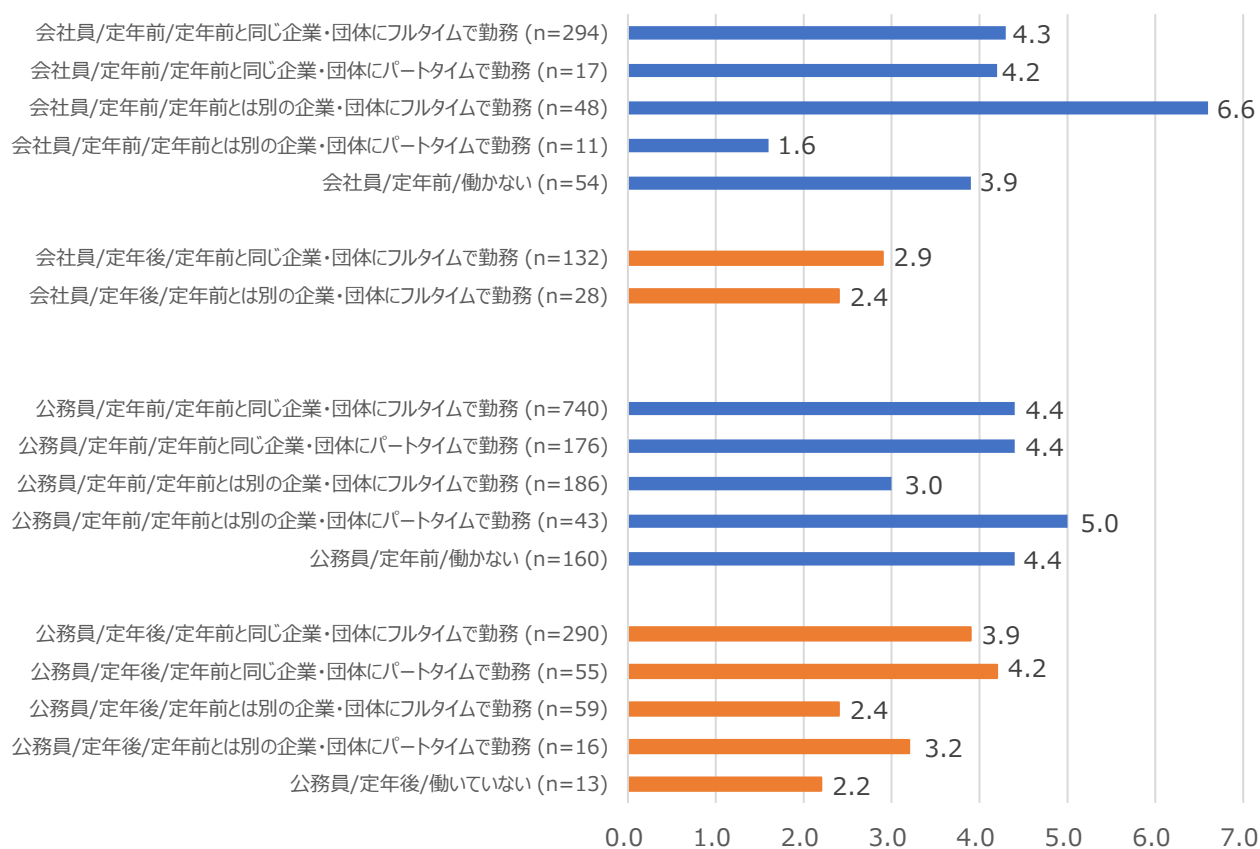


#### 4— 定年後の働き方別に見る定年前後のこころの健康

では、定年後の働き方の違いによって、こころの健康の状態は異なるのだろうか。図3には、定年前の定年後の働き方の予定及び定年後の実際の働き方の違い別に K6 の値を示した<sup>6</sup>。まず会社員の間でも、公務員の間でも、定年前の回答者と定年後の回答者を、同じ定年後の働き方のカテゴリーごとにみると、どの働き方でも、定年後の回答者は、定年前の回答者よりも、K6 の値が低い（こころの健康状態が良い）ことが確認できる。これには、定年前後の変化に加えて、年齢によるこころの健康改善が反映されている可能性が考えられる。

<sup>6</sup> 定年後の会社員で「定年前同じ企業・団体にパートタイムで勤務」「定年前とは別の企業・団体にパートタイムで勤務」「働かない」に当てはまる回答者の数はそれぞれ 10 未満と非常に小さいため分布の掲載を省略している。また、会社員/公務員の定年前定年後のそれぞれで、「その他」の働き方を選択した回答者の分布についても掲載を省略している。

図3. 定年前後のこころの健康  
(定年後の働き方別)



次に、会社員の定年後の働き方の違いによる K6 の平均値の値の違いに注目する。定年後の会社員については、定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務している人（フルタイム継続勤務会社員）と、定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務している人（フルタイム転職勤務会社員）の間に大きな違いは見られない<sup>7</sup>。一方で、定年前の会社員については、定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務する予定の人（フルタイム転職勤務予定会社員）の K6 の値と、定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務する予定の人（フルタイム転職勤務予定会社員）の K6 の値と比較すると、後者の平均値の方が大きい（ストレスが大きい）傾向が確認できる<sup>8</sup>。フルタイム転職勤務会社員が、定年前に現在の働き方を予定しており、定年前には、フルタイム転職勤務予定会社員の回答者と同じ程度の K6 の値であったと仮定すると、この結果からは、フルタイム継続勤務予定会社員にとって、定年による勤務

<sup>7</sup> 別途実施した t 検定の結果、会社員で定年を迎えた人の中では、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値の間には統計的に有意な差は認められなかった（有意水準 10%）。また、参考資料の表 1 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）からも、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値の間には統計的に有意な差は認められない（有意水準 10%）。

<sup>8</sup> 別途実施した t 検定の結果、会社員で定年を迎える前の人の中では、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」する予定の人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」する予定の人の K6 の値の間には統計的に有意な差が認められた（有意水準 5%）。また、参考資料の表 2 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）からも、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」する予定の人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」する予定の人の K6 の値の間には統計的に有意な差が確認された（有意水準 5%）。

先の変化は、こころの健康状態を改善する機会になっている可能性が示唆される。

次に、公務員の定年後の働き方の違いによる K6 の値の違いに注目する。定年後の公務員については、定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務する公務員（フルタイム継続勤務公務員）に比べて、定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務する人（フルタイム転職勤務公務員）と、働いていない人の K6 の値が低い（こころの健康状態が良い）傾向が確認される<sup>9</sup>。この要因を確認するため、定年前の公務員の間での分布を確認すると、定年後に、定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務する予定の人（フルタイム継続勤務予定公務員）に比べて、定年前とは別の企業・公務員で働く予定の人（フルタイム転職勤務予定公務員）の K6 の値が低い（こころの健康状態が良い）<sup>10</sup>。フルタイム転職勤務公務員の回答者が定年前から現在の働き方を予定しており、定年前には、フルタイム転職勤務予定公務員の回答者と同じ程度の K6 の値であったと仮定すると、フルタイム転職勤務公務員の K6 が低い（こころの健康状態が良い）のは、もともとそうした働き方を予定する公務員は定年前から K6 が低い（こころの健康状態が良い）傾向があるからと考えられる。

一方で、定年前の公務員で定年後に働かない予定の人については、フルタイム継続勤務予定公務員に比べて K6 の値が低い（こころの健康状態が良い）傾向は見られない<sup>11</sup>。そのため、公務員の間で定年後に働かない人は、もともと定年前から K6 が低い（こころの健康状態が良い）傾向があったからということでは説明できなさそうだ。では、どのような理由が、考えられるだろうか。定年後の公務員の間で働かない人の幸福度が高い傾向が示された理由に挙げられたように、「時間の余裕」が考えられるかもしれない<sup>12</sup>。定年後に働かない人は、定年前に比べて時間の余裕が生まれ、そのことが幸福度の向上のみでなく、こころの健康の改善につながっているという可能性が考えられる<sup>13</sup>。

<sup>9</sup> 別途実施した t 検定の結果、公務員で定年を迎えた人の間では、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値の間には統計的に有意な差が認められた（有意水準 5%）。また、参考資料の表 2 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）からも、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値の間には統計的に有意な差が確認される（有意水準 5%）。

一方、公務員で定年を迎えた人の間では、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値と「働いていない」人の K6 の値の間には、t 検定では統計的に有意な差が認められなかった（両側検定での p 値は 0.17）。しかし、参考資料の表 2 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）からは、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」している人の K6 の値と「働いていない」人の K6 の値の間には有意水準 15%で見ると、統計的に有意な差が確認される。

<sup>10</sup> 別途実施した t 検定の結果、公務員で定年を迎える前の人の間では、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」を予定している人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」を予定している人の K6 の値の間に統計的に有意な差が確認された。（有意水準 1%）。また、参考資料の表 3 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）からも、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」する予定の人の K6 の値と「定年後と別の企業・団体にフルタイムで勤務」を予定している人の K6 の値の間には統計的に有意な差が確認される（有意水準 1%）。

<sup>11</sup> 別途実施した t 検定の結果、定年前の公務員の間では、定年後に「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」を予定している人の K6 の値と「働かない」予定の人の K6 の値の間には統計的に有意な差が認められない（有意水準 15%）。また、参考資料の表 3 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）からも、「定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務」を予定している人の K6 の値と「働かない」予定の人の K6 の値の間には統計的に有意な差は確認されていない（有意水準 15%）。

<sup>12</sup> 岩崎敬子（2022/10/27）基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」

<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>

<sup>13</sup> 参考資料の表 2 に掲載した回帰分析の列(2)の結果（被説明変数は K6）では「働いていない人」のダミー変数の係数が負で有意（有意水準 15%）である一方で、時間の余裕の変数を追加した列(5)の推計では、時間の余裕の変数は負で有意であるが、「働いていない人」のダミー変数の係数が有意でない。この結果からも、定年を迎えるまで公務員で、定年後に働いていない人は、時間的な余裕が生まれることを通して、こころの傾向が高まった可能性が確認できる。

## 5—こころの健康の分析と幸福度の分析から一貫して示唆されること

本稿で紹介した定年前後の働き方別に見たこころの健康状態についての分析結果は、定年前後の働き方別に見た幸福度についての分析結果<sup>14</sup>とおおむね一貫した結果であることが確認できる。まず、定年後の回答者が、定年前に現在の定年後の働き方を予定しており、定年前の回答者と同様のこころの健康/幸福度の状態であったと仮定した場合、会社員は定年前後で幸福度が高まった可能性が示唆されていたのと一貫して、こころの健康状態についても改善した可能性が示唆された。そして、同様の仮定の上で、公務員で定年後に働くことを辞めた人は、時間の余裕を通して幸福度が高まった可能性が示唆されていたが、こころの健康状態についても時間の余裕を通して改善した可能性が示された。

さらに、定年前のフルタイム転職勤務予定会社員のこころの健康状態は、フルタイム勤続予定会社員に比べて悪い傾向が見られるが、幸福度についても低めの傾向が見られる<sup>15</sup>。一方で、定年後のフルタイム転職勤務会社員のこころの健康状態は、フルタイム勤続勤務会社員と比べて悪いとは言えず、幸福度についても同様である<sup>16</sup>。この結果からは、フルタイム転職勤務予定会社員にとって、定年を機にした転職はこころの健康改善及び幸福度向上の機会になっている可能性が示唆される。

また、定年前のフルタイム転職勤務予定公務員のこころの健康状態は、フルタイム勤続勤務予定公務員に比べて良い傾向があり、幸福度も高い傾向が見られる<sup>17</sup>。そして、定年後のフルタイム転職勤務公務員のこころの健康状態は、フルタイム勤続勤務公務員に比べてこころの健康状態は良い傾向が見られ、幸福度も高い傾向が見られた<sup>18</sup>。この結果からは、もともと定年前から別の企業/団体に働く予定の人のこころの健康状態は良く幸福度も高いために、定年後のフルタイム勤務公務員のこころの健康状態はよく、こころの健康状態も良い傾向が見られる可能性が示唆される。

これらの定年前後の働き方とこころの健康及び幸福度の関係の分析で示唆された4つのポイントのまとめは、表1に記載の通りである。

表1. こころの健康の分析と幸福度の分析から一貫して示唆されることのまとめ

1. 会社員	定年前後で幸福度が高まり、こころの健康状態も改善する可能性。
2. 会社員	定年後に定年前とは別の企業/団体にフルタイムで働くことを予定する人のこころの健康状態は悪い/幸福度は低いが、定年後に実際に定年前とは別の企業/団体にフルタイムで働く人のこころの健康状態は悪くない/幸福度は低くない可能性。 (定年による別の企業/団体への移動は、こころの健康改善/幸福度向上の機会になる可能性)

<sup>14</sup> 岩崎敬子 (2022/10/27) 基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」  
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>)

<sup>15</sup> 岩崎敬子 (2022/10/27) 基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」  
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>) の、表2の列(3)の推定参照。

<sup>16</sup> 岩崎敬子 (2022/10/27) 基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」  
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>) の、表1の列(3)の推定参照。

<sup>17</sup> 岩崎敬子 (2022/10/27) 基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」  
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>) の、表2の列(2)の推定参照。

<sup>18</sup> 岩崎敬子 (2022/10/27) 基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」  
(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>) の、表1の列(2)の推定参照。

3. 公務員	定年後に働かないと、時間の余裕を通して、幸福度が高まり、こころの健康状態も改善する可能性。
4. 公務員	定年後に実際に定年前とは別の企業/団体でフルタイムで働く人のこころの健康状態は良い/幸福度は高い傾向があるが、その理由は、もともと定年前から別の企業/団体で働く予定の人のこころの健康状態は良い/幸福度は高いからである可能性。

## 6—おわりに

本稿では、定年直前と定年直後の人を対象とした独自のアンケート調査を用いて、定年後の働き方の違いのこころの健康への影響を捉えることを試みた分析結果を紹介した。これらの分析結果は、定年後の働き方と幸福度の関係についての分析<sup>19</sup>とおおむね一貫した結果であり、主に表1に示された4点が示唆された。公務員と会社員で傾向に違いが見られた要因の検証については、今後の課題としたい。

最後に、今回分析に利用したデータはクロスセクションデータであり、本稿での仮定は当てはまらない可能性がある点に、留意が必要である。定年を迎えた直後の人が数年前に考えていた定年後の働き方の予定は、現在の働き方と同じであったとは限らない。現在定年を迎えた直後の人はコロナ禍で本来の予定とは異なる働き方を選ぶ決断をした可能性も考えられる。さらに、定年を迎えた人の定年前のK6の分布が、現在定年前の回答者の分布と同様であったとは限らない。加えて、本調査は調査会社のモニター会員に協力頂いたもので、定年を迎えた回答者は定年を迎える前の回答者に比べて特に働くことへの意識が強いなど、一般的な日本全体の分布とは異なる可能性がある。他にも、定年後の働き方のこころの健康への長期的な影響については、本稿の分析では捉えることができない。こうした状況から、定年後の働き方のこころの健康への影響をより厳密に捉えるには、今後の継続的な調査を通じた分析が必要とされるだろう。

<sup>19</sup> 岩崎敬子（2022/10/27）基礎研レポート「定年後の働き方と幸福度の関係」  
<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72800?site=nli>

## 参考資料

表 2. 線形回帰モデルの推定結果 (定年後の回答者)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
サンプル：	全体	公務員	会社員	全体	公務員	会社員
時間の余裕の説明変数：	無	無	無	有	有	有
	参照カテゴリー	参照カテゴリー	参照カテゴリー	参照カテゴリー	参照カテゴリー	参照カテゴリー
定年後の働き方：						
定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務						
定年後の働き方：	0.585	0.416	-0.131	0.997*	0.941+	0.0380
定年前と同じ企業・団体にパートタイムで勤務	(0.595)	(0.638)	(2.304)	(0.589)	(0.630)	(2.307)
定年後の働き方：	-1.160**	-1.423**	-0.492	-1.051**	-1.088*	-0.607
定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務	(0.502)	(0.624)	(0.831)	(0.493)	(0.611)	(0.836)
定年後の働き方：	-0.706	-0.705	-1.002	-0.241	-0.0479	-0.933
定年前とは別の企業・団体にパートタイムで勤務	(0.977)	(1.120)	(2.025)	(0.962)	(1.098)	(2.024)
定年後の働き方：その他	-0.466	5.525**	-1.226	-0.388	5.083**	-1.164
	(1.162)	(2.538)	(1.262)	(1.139)	(2.471)	(1.262)
定年後の働き方：働いていない	-0.661	-1.810+	1.673	0.124	-0.681	1.875
	(0.972)	(1.229)	(1.535)	(0.966)	(1.217)	(1.544)
金融資産	-0.000199	-0.000133	-0.000368	-0.000103	-0.0000329	-0.000314
	(0.000153)	(0.000184)	(0.000275)	(0.000151)	(0.000180)	(0.000279)
女性ダミー	-0.383	-1.005	0.264	-0.100	-0.700	0.511
	(0.795)	(0.903)	(1.795)	(0.781)	(0.881)	(1.807)
結婚している人ダミー	-1.196**	-1.577**	0.293	-1.102**	-1.431**	0.249
	(0.523)	(0.613)	(1.051)	(0.514)	(0.597)	(1.051)
時間の余裕				-1.039***	-1.246***	-0.407
				(0.206)	(0.249)	(0.366)
N	621	436	185	621	436	185
adj. R-sq	0.009	0.024	-0.020	0.047	0.076	-0.018

注)被説明変数はK6。( )内には標準誤差を表示。(1)~(3)列目は時間の余裕の説明変数が含まれていないモデルの推定結果、(4)~(6)は時間の余裕の説明変数が含まれた推定結果。切片の他、金融資産不明ダミーが推定モデルに含まれているが、表の係数表示を省略されている。金融資産は、金融資産の額(単位は万円)を示している。金融資産は、調査票ではカテゴリーで尋ねている(100万円未満;100万円以上300万円未満;300万円以上500万円未満;500万円以上1000万円未満;1000万円以上1500万円未満;1500万円以上2000万円未満;2000万円以上2500万円未満;2500万円以上3000万円未満;3000万円以上;わからない)。こちらの表の変数は、それぞれのカテゴリーの真ん中の値を回答者の年収として当てはめたものである(例、100万円~200万円未満の人は、150万円としている。また最大カテゴリーである3000万円以上の人は3500万円としている)。また、金融資産不明ダミーが含まれているため、金融資産不明(わからない)の人は金融資産の変数はゼロとして推定している。(1)(4)の推定に用いたサンプルは所属している企業・団体の定年年齢が60歳の定年を迎える前の回答者全体、(2)(5)の推定に用いたサンプルは所属している企業・団体の定年年齢が60歳の回答者のうち定年前の回答者で公務員、(3)(6)の推定に用いたサンプルは所属している企業・団体の定年年齢が60歳の回答者のうち定年前の回答者で会社員。  
+ p<0.15、\* p<0.10、\*\* p<0.05、\*\*\* p<0.01



表 3. 線形回帰モデルの推定結果 (定年前の回答者)

	(1)	(2)	(3)
サンプル	全体	公務員	会社員
定年後の働き方の予定：定年前と同じ企業・団体にフルタイムで勤務	参照カテゴリー	参照カテゴリー	参照カテゴリー
定年後の働き方の予定：定年前と同じ企業・団体にパートタイムで勤務	0.0758 (0.388)	0.0882 (0.399)	-0.403 (1.354)
定年後の働き方の予定：定年前とは別の企業・団体にフルタイムで勤務	-0.484 (0.360)	-1.276*** (0.391)	2.575*** (0.845)
定年後の働き方の予定：定年前とは別の企業・団体にパートタイムで勤務	0.0389 (0.691)	0.737 (0.745)	-2.586+ (1.672)
定年後の働き方の予定：その他	0.127 (0.379)	-0.0549 (0.452)	0.423 (0.705)
定年後の働き方の予定：働かない	0.0261 (0.379)	0.132 (0.423)	-0.471 (0.821)
金融資産	-0.000386*** (0.000113)	-0.000288** (0.000128)	-0.000671*** (0.000236)
女性ダミー	0.000157 (0.422)	-0.0747 (0.452)	0.492 (1.046)
結婚している人ダミー	-0.683** (0.312)	-0.533+ (0.358)	-1.030+ (0.636)
N	1934	1435	499
adj. R-sq	0.005	0.009	0.027

注)被説明変数はK6。( )内には標準誤差を表示。切片の他、金融資産回答無しダミーが推定モデルに含まれているが、表の係数表示を省略されている。金融資産は、金融資産の額(単位は万円)を示している。金融資産は、調査票ではカテゴリーで尋ねている(100万円未満;100万円以上300万円未満;300万円以上500万円未満;500万円以上1000万円未満;1000万円以上1500万円未満;1500万円以上2000万円未満;2000万円以上2500万円未満;2500万円以上3000万円未満;3000万円以上;わからない)。こちらの表の変数は、それぞれのカテゴリーの真ん中の値を回答者の年収として当てはめたものである(例、100万円~200万円未満の人は、150万円としている。また最大カテゴリーである3000万円以上の人は3500万円としている)。また、金融資産不明ダミーが含まれているため、金融資産不明(わからない)の人は金融資産の変数はゼロとして推定している。(1)の推定に用いたサンプルは所属している企業・団体の定年年齢が60歳の定年を迎える前の回答者全体、(2)の推定に用いたサンプルは所属している企業・団体の定年年齢が60歳の回答者のうち定年前の回答者で公務員、(3)の推定に用いたサンプルは所属している企業・団体の定年年齢が60歳の回答者のうち定年前の回答者で会社員。

+ p<0.15、\* p<0.10、\*\* p<0.05、\*\*\* p<0.01