定年退職者の在職中の経験と退職後の生きがい*

— 特定企業を対象とした事例研究 —

愛知工業大学 林 文 俊 ・ 日本たばこ産業(株) 松 浦 い ね
名古屋大学 松 浦 均 ・ 名古屋大学 若 林 満

On relationships between past experiences at work and the quality of life
after retirement : An examination based on the survey
of retirees from a large private corporation

Fumitoshi HAYASHI (Aichi Institute of Technology), Ine MATSUURA
(Research Institute of Tobacco), Hitoshi MATSUURA (Nagoya University)
and Mitsuru WAKABAYASHI (Nagoya University)

A mail questionnaire survey was conducted to examine relationships between the nature and the kind of past work experiences and the present quality of life perceived by the retirees from one large private corporation located in the Tokyo area. Out of 457 retired managers listed, 302 (66.1%) provided usable data for the present study. The respondents' average age was found to be 63.3, and average years after retirement 8.0.

A set of measures was developed to evaluate the quality of life after retirement, namely a Life Satisfaction Scale, a Degree of Contribution Scale, and a Sense of Life Meaningfulness Scale. Results of analyses indicated that past experiences of internal control on the job, intrinsic job satisfaction and organizational commitment (in terms of Porter's OCS) significantly related to a set of QL measures, after controlling for age, income, and housing conditions. These findings were discussed regarding the corporate personnel policies which are generally suggested for reconsideration at the starting stage of the aging society in Japan toward the years in 2000s.

I. 問 題

1. 問題の所在

わが国の人口の高齢化は、欧米の4～5倍のスピードで進んでいるといわれている。人口の高齢化を示す指標として、15歳未満人口に対する65歳以上の人口比である老年化指数が用いられる。わが国の場合、この指数は、1970年には29.5%、1980年には38.7%となり、1987年にはもはや53.8%となっている。しかし問題はその後で、1990年には64.1%、2000年には90.7%、そして2010年には107.1%と100%（15歳未満と65歳以上が同数）を超え、2020年になると142.8%に達すると予想されている。この段階では、人口の約4人に1人が65歳以上の高齢者となる。

高齢化社会の到来を目前にひかえ、定年年齢の60歳か

ら65歳への再引き上げ、年金支給開始年齢の65歳への引き上げなど、国レベルでの対策が模索されている。このような国の制度面での対策は、個別企業レベルでの高齢化対策と並行して進められることによって、はじめて実効のあがるものとなる。各企業が自社従業員の高齢化問題に対応していくことは、企業自身の発展のためばかりではなく、企業の社会的責任でもある。各企業において、西暦2000年から2025年、すなわち21世紀の最初の4半世紀という遠くて近い将来の雇用状況を見据えた、長期的視点に立った高齢化問題への取り組みを今すぐにも開始することが必要であろう。

個人にとっての退職後の生き方は、職業生活からの引退といった選択肢を含んだ、1つの“進路選択”の問題といえる。しかし、この選択は個人の自由意志のみで行なえるものではなく、職業生活から引退するには、生活の経済的な基盤が確立していなくてはならない。また、継続して働く意欲はあっても、働き口が見つからなかったり、健康状態が許さなければ、就労は困難である。いずれにせよ、ある年齢に達して、自ら納得できる形で職業生活から身を引き、仕事以外の生活に生きがいを見い

* 本報告は、(財)たばこ総合研究センターが筆者らと協同行った研究「社会と生活意識変化の中での社会教育の将来展望——生涯学習と企業内教育——」の一部を取りまとめたものである。

出せるかどうかは、その個人の老後の精神的安定にとって大切であるばかりか、人生全体への満足感をも大きく規定することになる。

この点に関して山下(1986)は、定年退職後に再就職か引退か意思決定を規定する要因として、健康状態と年金額が重要であると指摘している。

また、武田(1989)は、定年退職後に再就職し現在就業中の男子803名と、すでに引退している男子647名とを比較し、定年退職後の就業状態の違いによる生活適応の差異について検討している。そこで明らかにされた主要な結果は、次のとおりである。

- (1) 受給している年金の額は、引退者群の方が高い。
- (2) 知覚された健康状態は、再就職者群の方が良好である。
- (3) 住宅、居住環境、家庭生活、人間関係に対する満足度は、いずれも再就職者群の方が高い。
- (4) 余暇生活に対する満足度は、引退者群の方が高い。
- (5) 人生への満足度については、両群間に有意な差が認められなかった。

ところで、企業がとるべき高齢化対策の中で、従業員の教育・啓発に関した活動は、従業員の退職後の生活設計や再就職への準備という面と、中高齢社員の活性化という面で重要な意味をもつ。退職後も生きがいのある生活を送るためには、在職中における職業生活の充実や生活態度が大切な要素と考えられ、その意味でも、企業の従業員に対する教育・啓発面での責任は大きいといえる。われわれは、こうした視点に立ち、今回の事例研究を計画した。すなわち、本研究の目的は特定企業(日本専売公社・日本たばこ産業株式会社)の定年退職者を対象に、在職中の職務経験や生活態度が退職後の生きがいにいかなる影響を与えているかを、事例研究的に明らかにすることにある。

このように、在職中の経験と退職後の生活の生きがいに関係づける研究には、次のような意義が存在する。

まず第1は、企業の高齢化対策は、退職予定者の退職後の生活の安定や生きがいの増進に資する形で計画されねばならないという点である。このためには、定年ギリギリになって退職準備教育をするといったことではなく、本人の職業人としての全盛時代を出発点として、退職後の将来までも見通した、“生涯職業人”としての教育を在職中から行なう必要がある。

第2の点は、在職中の職務経験や生き方が定年退職後の生きがいを強く規定する事実について、従業員各人に自覚を促し、日頃から自己啓発と生涯学習の実践を奨励して、退職後の生活の基礎づくりを促進する一助とすることである。従業員は、このようなことは頭で分かって

いても、在職中は目の前の仕事に追われ、それを実行することがなかなかむずかしいので、会社の側からの積極的な働きかけが必要となる。

最後に、高齢化社会とは、それを積極的な見方で捉えた場合、中高年が中核的な企業活動を遂行する時代ともいえる。いうなれば、活力ある中高年の時代である。このように、高齢者や定年退職者が、現役の職業人として第一線で活躍し続けられるためには、そのための特別な教育訓練や進路開発が必要となろう。活力ある高齢化社会のためには、今後このような企業内教育のあり方が検討されなければならない。

2. 研究の枠組み

図1は、本研究の理論的な枠組みを示したものである。まず、在職中の生活は、職場生活と職場外の生活の2つに分かれる。職場生活での中心は、経験した職務内容とそこでの実績(専門性、地位、資格などの獲得)ということになる。しかし、いくら高い実績をあげようとも、在職中に仕事の上で高い満足感を経験できなかった場合は、退職後の生活への取り組みも消極的なものになりやすい。逆に、在職中の職務内容はそれほどなくても、やりがいをもって仕事に取り組んでいた人は、意欲をもって退職後の生活に臨むことができるであろう。

また、図1においては、在職中の自律的な生き方が、組織へのコミットメントを高め、仕事のやりがいと実績を生み出す源になり、そのような職務経験が退職後の生活の生きがいへと繋がっていくという、本研究の基本的仮説が示唆されている。ここで、自律的な生き方とは、自らの計画と努力により職務を遂行し、自分の責任で会社でのキャリアと実績を形成してきたという自覚、およびそれを裏づける行動である。これに対し、会社に依存し、自分の意志ではどうにもならないという意識や体験を積み重ねることは、他律性を助長することになる。他律性が高まると、会社への信頼心も高まり、“この会社に勤め続けられるなら会社の言うことは何でも……”というような消極的意味での組織コミットメントが高まるかもしれない。しかし本来、会社への忠誠心や一体感は、自律的な生き方から生まれる積極的な会社との関わりにおいて、より強く体験されるものと考えられる。

さらに、退職後の生活での生きがいを生み出すのは、在職中の職務経験だけではない。趣味や家庭生活を中心とした在職中の職場外生活のあり方も、退職後の生きがいを規定する重要な要因となる。このことは、趣味の楽しみ、家族との団らん、健康な身体といった仕事以外の生活の潤いの重要性を考えれば、容易に納得できよう。極言すれば、高齢化の過程は仕事に生きがいを感じる生

図1 調査のための概念的枠組み

き方から、余暇生活に生きがいを見い出す生き方への転換の過程であるともいえる。

なお、図1によると、退職者の現在の生活での生きがい感、本人が再就職している場合は、第1に仕事から、続いて本人の家族や社会に対する貢献の度合から、さらには家庭生活の満足、趣味の余暇活動、本人の健康などから生まれてくることが示唆されている。しかし前述の通り、これら現在の生活条件が、在職中の本人の生き方と深い繋がりを有していることは、重ねて強調されねばならない。

II. 研究の方法

以下に示した内容の調査を実施した。

1. 調査対象者

日本専売公社・日本たばこ産業(株)を中間管理職で退職した者の内、関東地区の在住者。

2. 調査の実施

1988年11月中旬～下旬にかけ、郵送法により実施した。

3. 回収状況

457人の対象者に調査票が発送され、回収数331人、有効回収数は302人(66.1%)となった。

4. 調査の項目

(1) 個人属性(年齢、退職後の年数、学歴、家族構成、健康状態)

- (2) 居住条件(居住地、居住年数、居住形態、居住継続意志)
- (3) 現在の就業状況(仕事の有無、仕事をする理由、しない理由)
- (4) 収入と支出(仕事・年金・その他の収入、主な支出領域)
- (5) 在職中に経験した仕事の分野
- (6) 在職中の生活態度(自律性—他律性に関する9項目、4点尺度)
- (7) 組織コミットメント(会社への忠誠心・一体感に関する10項目、5点尺度)
- (8) 在職中の満足感(仕事そのもの、人間関係、仕事外での満足経験と、挫折感に関する19項目、5点尺度)
- (9) 現在の生活の満足度 現在の生活の10側面について、「非常に満足」～「非常に不満」の5点尺度上で回答を求めた。
- (10) 現在感じている生きがいの程度(5点尺度)と生きがいの対象
- (11) 貢献度 現在の生活において自分が何かの役に立っていると思うことは、個々人の生きがいの主要な部分を占めていると考えられる。そこで、日常生活の中の11の側面を取り上げ、各側面に対する貢献度意識を「非常に貢献している」～「ほとんど貢献していない」の4点尺度により調べた。
- (12) 余暇生活 30種類の余暇活動をあげて、各活動を現

59歳以下 31%	60～64歳 31%	65～69歳 14%	70～74歳 8%	75～79歳 9%	80歳以上 5%	不明 2%	平均年齢 63.3歳 (N=302)
--------------	---------------	---------------	--------------	--------------	-------------	-------	--------------------------

図2 調査対象者の年齢分布

表1 調査対象者の最終学歴

最 終 学 歴	人数	学歴区分	人数(%)
1. 小 学 校	1	旧 中 等	93 (31)
2. 新 制 中 学	1		
3. 旧制中学, 実業学校, 師範学校	78		
4. 新 制 高 校	13		
5. 旧制高校・高専	98	旧高専等	98 (32)
6. 短大, 高専	20	大 学 等	105 (35)
7. 旧制大学 (大学院を含む)	44		
8. 新制大学 (大学院を含む)	41		
9. そ の 他	6	そ の 他	6 (2)
計	302	計	302 (100%)

にしているか否か、とくにはりあいを感じている活動は何か、その活動に関心をもつようになった時期はいつ頃かを問うた。

Ⅲ. 結 果

1. 調査対象者のプロフィール

回答者は、全員が男子である。年齢分布(図2)は、59歳以下、60～64歳、65歳以上と分けると、それぞれ約3分の1ずつの人数であり、平均年齢は63.3歳であった。退職後の年数も、5年未満、5～9年、10年以上がほぼ3分の1ずつで、退職後の年数の平均は8.0年である。

最終学歴は、表1に示した通りである。

居住地は、90%東京およびその隣接県である。住居形態は全回答者の93%が持ち家であり、66%の人が現在地に住み続けたいとしている。

家族構成は、約40%が未婚の子どもと暮らす2世代型、他の40%は1人ないし妻と2人で暮らす単世代型、残りの20%は子ども夫婦や孫と同居する3世代型であった。

現在の就労状況を見ると(表2)、全体の44%が役職者として、19%が非役職者として勤務しており、6%が自営業、無職は32%であった。ちなみに、65歳以上の層では無職が75%、59歳以下の層では78%が役職者として

勤務している。

収入(年収)は、800万円以上の人が全体の43%、400万円～800万円の人が40%であった。なお、年収400万円未満の層の約8割は無職、800万円以上の層の約7割は役職者として勤務している。

主な支出としては、全体の3分の1以上の人が土地・家屋(税金やローンを含む)をあげている。これに次いで、50歳代では「子どもの教育費・結婚の費用」が、60代前半では「将来の生活のための貯蓄」が、60代後半以上の層では「旅行・趣味」が多く、ライフ・ステージに応じた家庭内での役割や生活の様子が現われている。

2. 在職中の職務経験・仕事意識

1) 経験した仕事の分野

仕事の分野を10分野に分類してみたところ、約3分の1の人は在職中に1分野だけを経験した単純型であり、2分野経験者は24%、3分野が27%、4分野以上を経験した人は16%であった。

2) 在職中の生活態度(自律性—他律性)

自律性—他律性に関する測定尺度では、“自分がやるべきことについては自分で計画をたててきた”“自分で努力したことがよい結果につながった”“自分でたてた

表2 現在の就労状況

仕事区分		人数 (%)	人数 (%)
1. 自 営 等	自営業主（農林漁業を除く）	9 (3)	17 (6)
	家族従業（農林漁業を除く）	3 (1)	
	個人教師（茶道、華道、語学など）	1 (0)	
	農林漁業	2 (1)	
	内 職	2 (1)	
2. 役 職	社長、重役などの役職	47 (16)	132 (44)
	部長、課長、主任などの役職	85 (28)	
3. その他勤務	役職なしだが正式な社員、職員	11 (4)	57 (19)
	嘱 託	43 (14)	
	臨時雇い、日雇い、パートなど	3 (1)	
4. 無 職	仕事をしていない	90 (30)	96 (32)
	その他（具体的に）	6 (2)	
計		302 (100%)	302 (100%)

表3 在職中の生活態度と組織へのコミットメントおよび在職中の満足感との相関関係

在職中の 生活態度	組織コミットメント		在 職 中 の 満 足 感			
	組 織 忠 誠 心	運 命 共同体感	仕 事 そのもの	人間関係	仕 事 外 での生活	挫 折 感
自 律 性	.245 **	.129 *	.377 **	.364 **	.284 **	-.195 **
他 律 性	.010	-.021	-.168 *	-.112 *	-.100 *	.049
運	-.138 *	.093	-.227 **	-.239 **	-.155 *	.041

* $P < .05$, ** $P < .01$, (N=302)

プランは実行する自信があった”などの項目に対する肯定率が高く、“生活の中で体験することは、たいていは誰か他の人によって決められていた”“なりゆきにまかせるのが一番よいという気がした”などの項目には、多くの人が否定的であった。このような結果は、本研究の対象者の多くが、自律的な生活態度で職業生活を送ってきたことを示唆している。

なお、在職中の生活態度に関する評定資料の因子分析結果では、＜自律性＞＜他律性＞＜運＞と解釈できる3因子が抽出された。

3) 組織コミットメント

組織コミットメントについてみると、“公社の事業がうまくいくように、期待されている以上に努力したい”“いつも思っていた”“公社のなりゆきを、非常に気づかっていた”“他の人に、自分が公社の一員であると、誇りをもって言うことができた”などの項目に対する肯定率が高く、“公社に対し、ほんのわずかししか忠誠心を感じていなかった”“何かキッカケがあれば、すぐにでも公社をやめたい状態だった”“公社のために働くことを決めたのは、はっきりいって、私自身の間違いだったと

思っていた”などを肯定する者は少なく、在職中、高い組織コミットメントを抱いていたことが窺われた。

なお、組織コミットメントに関する評定資料を因子分析したところ、＜組織忠誠心＞＜運命共同体感＞と解釈できる2因子が抽出された。

4) 在職中の満足感

在職中の生活満足感を、仕事そのもの、人間関係、仕事外での生活、挫折感の4つの観点から調べたところ、仕事そのものと人間関係では概ね高い満足感がみられたが、仕事外での生活の満足感は相対的に低かった。

在職中の満足感および上記の組織コミットメントと在職中の生活態度との間の関連は、表3に示した通りである。これによれば、自律的な生活態度は組織コミットメントを高め、生活全体の満足感を増大させる方向で作用していることが示唆される。

3. 現在の生活状況

1) 現在の生活の満足度

回答者の現在の生活の満足度は比較的高く（図3）、とりわけ家族との関係や現在の住まいについての満足度

図3 現在の生活の満足度

図中、満足とは「非常に満足」と「かなり満足」の回答を合わせたもの、不満とは「非常に不満」と「やや不満」の回答を合わせたものである。

が高い。しかし、近隣とのかかわり、余暇活動、現在の仕事については、満足している人は全体の半数以下である。なお、個人毎に、これら10項目の評定値を合計したものを総合満足度とすると、年齢が高くなるほど総合満足度も高まる傾向が認められた。

2) 現在の生活での貢献度

回答者の94%は、家族のやしない手（かせぎ手）としての貢献度意識を強く抱いていた。また、家族の相談相手、庭仕事・家事など家庭の仕事の担い手としての貢献度意識も強く、退職者の生きがいの中心が家族や家庭にあることが明示された。さらに、11項目の評定値を合計した総合貢献度ポイントは、現在の収入の多さと正比例する傾向が認められた。

3) 余暇活動

30種類の余暇活動の中で個人が現在「している」と答えた活動数の平均値は10.6（標準偏差3.8）であった。このような結果は、退職者の余暇生活がかなり多様性に富んだものであることを示唆している。

とくにはりあいを感じている活動として多いのは、庭

いじり、ゴルフ、ジョギングや散歩、囲碁・将棋、写真などである。そして、これらの活動を始めた時期は、ジョギングや散歩を除いていずれも在職中が多い。

4. 現在の生活の満足度、貢献度、余暇活動と在職中の職務経験・仕事意識との関連性

表4によれば、在職中に自律的な生き方をしてきた人ほど、現在の生活における総合満足度、貢献度意識、余暇活動量のいずれも高くなっていることが読み取れる。

また、組織と一体感をもって仕事に取り組んできた人（組織コミットメントの強い人）ほど、現在の生活の満足度が高い。

さらに表5をみると、在職中の満足度が高かった人ほど、現在の生活の満足度や貢献度を強く感じており、余暇活動も多様となっている。

5. 現在の生活の生きがい

表6によれば、現在の生活に生きがいを「非常に感じている」と答えた人が全体の24%あり、この人たちを生

表4 在職中の生活態度や組織コミットメントの強さと現在の生活における総合満足度、貢献度意識、余暇活動(数)との関連 [積率相関係数, N=302]

在職中の生活態度	現在の生活の 総合満足度	現在の生活で の貢献度意識	余暇活動(数)
自律性得点	.24 **	.29 **	.22 **
他律性得点	-.11 *	-.10 *	-.03
運得点	-.09 *	-.23 **	-.03
組織コミットメント	.29 **	.16 **	.11 *

* $P < .05$, ** $P < .01$

表5 在職中の満足感と現在の生活における総合満足度、貢献度意識、余暇活動(数)との関連 [積率相関係数]

在職中の満足感	現在の生活の 総合満足度	現在の生活で の貢献度意識	余暇活動(数)
仕事での満足感	.30 **	.29 **	.20 **
人間関係での満足感	.29 **	.37 **	.23 **
仕事外での満足感	.28 **	.39 **	.38 **
挫折感	-.31 **	-.10 *	-.06

* $P < .05$, ** $P < .01$

表6 生活の中の生きがい

	1	2	3	4	5	計	
人数	0	10	43	178	71	302	平均得点
(%)	(0)	(3)	(14)	(59)	(24)	(100%)	4.03

5 非常に感じている 4 ある程度感じている 3 どちらともいえない
2 あまり感じていない 1 全く感じていない

生きがい高群と呼ぶ。そして、「ある程度感じている」と回答した人たち(全体の59%を占める)を生きがい中群、残りの17%を生きがい低群と呼ぶ。ちなみに、個々人の生きがいの程度に関する評価結果と総合満足度との間には、 $r = .57$ という高い正の相関が認められた。

生きがいの対象としては、「家族や家庭」が最も多く、ついで「仕事」「趣味やけいごと」「のんびりした生活」と続く。しかし、59歳以下の層では、「家族や家庭」よりも「仕事」に充実感や生きがいを感じている人の方が多い。

次に、回答者の属性別に生きがいの強さを検討したところ、65歳以上の層、年収800万円以上の層において、生きがいを強く感じている人の割合が高かった。他方、未婚の子どもと同居している層では、生きがい高群の占める割合が少なく(16%)、このような世帯層では、子どもが独立するまでは生きがいを強く感じる余裕がないものと思われる。

図4は、生きがいの程度を余暇活動量と関連させて分

析したものである。生きがい高群における1人当りの余暇活動数の平均は12.0であるのに対して、生きがい低群でのそれは8.5と統計的に有意に少ない。こうした結果は上記4.の結果とも符合し、余暇活動が多様な人ほど現在の生活に満足し、生きがいを強く感じていることを裏付けている。

また、在職中、自律的な生き方をしてきた人は、現在の生活での生きがい感も高い(表7)。

さらに、在職中の組織コミットメントとの関連をみると(図5)、ここでも上記4.の結果と同様、在職中に組織に対して強いコミットメントを抱いていた人たちは、現在の生活にも大いに生きがいを感じていることが読み取れる。

最後に、数量化理論第Ⅱ類による分析結果(図6)では、生きがい高群を判別する要因として、以上で述べたものの他に、健康で、自営業あるいは役職者として勤務、家族形態は次世代夫婦と同居、といった要因が比較的重要であることが明らかになった。

図4 生きているの程度と余暇活動(数)の関連

表7 在職中の生活態度と現在の生活の生きているとの相関関係 [積率相関係数]

在職中の生活態度	生きているの程度
自律性得点	.25 **
他律性得点	-.15 **
運得点	-.22 **

** $P < .01$

図5 生きているの程度と組織コミットメントの関連

6. 退職後の生活スタイルの経年変化

ここでは、年齢不明の6名は分析の対象から除外し、対象者の年齢を5歳きざみで区分した。

1) 就業状況の変化と知覚された健康状態

調査対象者の現在における就業状況を年齢段階別にみたものが、図7である。59歳以下の層では、全体の78%の人が企業組織の役職者として勤務している。また60～64歳の層でも、無職の比率はわずか13%で、ほとんどの人が何らかの職業に就いていることが分かる。しかしな

図6 数量化理論第Ⅱ類による分析結果

図7 就職状況の変化

定年退職者の在職中の経験と退職後の生きがい

図8 知覚された健康状態

がら60歳代後半になると、こうした状況は一変し、全体の3分の2以上の人が現役を引退して無職の生活を送っている。

図8は、知覚された健康状態の年齢段階別の推移を示したものである。これによれば、健康に対する自信は加齢とともに弱まっていく傾向が読み取れるが、それでも70歳代前半までは、ほぼ8割以上の人現在の健康状態を良好（「非常に健康」＋「どちらかといえば健康」）と知覚している。

上述の結果からすれば、60歳代後半になると就業者の比率が激減するのは、必ずしも健康の衰えに起因するものではないと考えられる。そこで、65～69歳で無職の人たちを対象に、仕事をしない理由について分析したところ、やはり「健康が許さないから」といった理由を挙げた人は、わずか14%に過ぎなかった。それに対して、「やりたい仕事が見つからなかった」「働き口が見つからなかった」ので、働く意欲をもちながらも止むなく引退した人たちが全体の約3分の1を占めていることが分かった。ちなみに、「もう十分働いたから」あるいは「仕事以外でやりたいことがあるから」といった理由で引退した人も、約3分の1あった。

2) 退職後の収入源と収入額の変化

対象者が過去1年間に得た収入を、「仕事の収入」、「恩給・年金」、「その他の収入」に分けて、各9段階（①100万円未満、②100万円～200万円未満、③200万円～300万円未満、④300万円～400万円未満、⑤400万円～500万円未満、⑥500万円～600万円未満、⑦600万円～

図9 収入源と収入額の変化（全対象者の平均値）

図10 在職者と引退者の総収入額の変化

700万円未満、⑧700万円～800万円未満、⑨800万円以上）で回答してもらった。そして、①を50万円、②を150万円、③を250万円、④を350万円、⑤を450万円、⑥を550万円、⑦を650万円、⑧を750万円、⑨を850万円と変換して、年齢段階別に平均総収入額を求めたものが図9である。図中、「仕事以外の収入」とは、「恩給・年金」と「その他の収入」との合計である。この図によれば、「恩給・年金」や「仕事以外の収入」は年齢とともに漸増する傾向が認められる。しかし、年齢段階が高くなるほど引退者の割合も増加するので、総収入額の平均は徐々に低くなっていく。ちなみに、64歳以下の層では総収入に占める「恩給・年金」の割合は36%であるのに対して、75歳以上の層でのそれは74%となっている。

図10は、在職者と引退者のそれぞれについて、平均総収入額を年齢段階別にみたものである。59歳以下の層で

図11 総合満足度、貢献度意識、余暇活動数の変化（全対象者の平均値）

表8 65歳以上の層での在職者群と引退者群の差異

	在職者群 【n=28】	引退者群 【n=81】	平均値の 差 異
総 合 満 足 度	38.9 (4.7)	37.6 (3.9)	n. s.
貢 献 度 意 識	26.8 (4.7)	24.5 (4.6)	p<.05
余 暇 活 動 数	10.7 (3.7)	10.3 (3.9)	n. s.
仕 事 以 外 の 収 入 ＜万円＞	403.6 (182.5)	419.8 (142.9)	n. s.
知覚された健康状態	3.3 (0.6)	2.7 (0.8)	p<.01
定年前の職場の満足感 (人間関係での満足感)	4.2 (0.5)	3.9 (0.6)	p<.01

の引退者ならびに80歳以上の層での在職者においては、サンプル数が少ないため除外した。在職者は、70歳代前半まで平均総収入額が漸増し、70～74歳の層でのそれが1,075万円に達していることが注目される。他方、引退者の平均総収入額は、どの年齢層でも430万円～480万円の範囲で推移している。

3) 満足度、貢献度意識、余暇活動数の変化

上記3. で述べた退職後の生活の満足度、貢献度意識、余暇活動数の経年変化を調べた結果が、図11に示されている。現在の生活に対する満足度が加齢とともに高まる傾向にあることは、先に指摘したとおりである。ただし、それは70歳代前半でピークに達し、以後はほぼ同水準で安定していることが分かる。

生活での貢献度意識は、60歳代前半までは比較的高いが、以後、徐々に低まってくる傾向にある。こうした傾向は、引退者の比率の増加と逆比例関係にあるように思われる。また、余暇活動数の平均値は、70歳代前半まではほぼ同レベルで推移しているが、以後は急激に減少している。

4) 在職者群と引退者群との差異

まず、64歳以下の層（N=187）で、両群間の差異を分析したところ、在職者群（n=174）の貢献度意識（M=26.1, SD=4.5）は、引退者群（n=13）のそれ（M=23.2, SD=4.7）よりも有意に（p<.01）高かった。また、仕事以外の収入額（万円）では、引退者群の方が在職者群よりも高い傾向にあった（それぞれ、M=

400.0, SD=138.4 ; M=328.2, SD=140.0)。

次に、同様な検討を65歳以上の層で行なった結果が、表8である。ここでも、やはり在職者群の貢献度意識の方が高くなっているが、仕事以外の収入額には差異はない。知覚された健康状態は、在職者群の方が良好である。さらに、定年前の職場（公社）における人間関係での満足度が、現在も仕事に就いている人たちの間でより高くなっていることは興味深い。

IV. 総括と討論

本研究の目的は、特定企業の定年退職者を対象に、在職中の職務経験や生活態度が退職後の生活にいかなる影響を及ぼすかを、事例研究的に分析することであった。分析の結果、在職中の自律的な生き方が退職後の生きがいを生み出す源泉となることが示唆された。

本研究で得られた知見は、従業員の教育・啓蒙の領域で企業がとるべき高齢化対策に関して、以下の3点がとりわけ重要であることを物語っている。

- ① 退職後の職業生活を見通した「生涯職業人教育」を在職中から開始する。
- ② 従業員に職業生活の一貫性についての自覚を促し、日頃から退職後の生活設計を視野においた「自律的な生き方」について啓蒙をはかる。
- ③ 資格・専門的能力・趣味といった具体的生活条件の整備を通じて、退職後の生き方を自ら選び取る、主体的な「退職後の進路選択」という考え方を確立する。

まず、生涯職業人教育の構想であるが、この考え方の基本は、たんに“在職中、会社に役立つ人間”を育成するのではなく、“生涯を通じて社会に役立つ職業人”を育成することに置かれなければならない。在職中だけの“使い捨て”“便利屋”的な人材活用は、当人の退職後の

職業人としての再出発を非常に困難なものとする。会社でのキャリア形成の延長として、退職後のキャリアがより高度に展開するような、生涯職業人の教育が在職中から実施される必要があろう。

第2の、自律的な生き方の必要性については、本研究の結果が明瞭に示している。自律的な生き方は、企業のために仕事をする中にも、各自が計画し、努力し、自己の判断や可能性の実現に向かって創意工夫を発揮できる“職務上の自由度”が許容されることによって可能となる。こうした自由度を欠く場合、人びとは会社一辺倒になり、自分自身の将来すらも運や他人の判断で左右されてしまうと思うようになる。このような組織への従属と他律的な生き方からは、組織コミットメントも生まれないし、仕事の上での満足感も湧き上がらない。従業員の自律的な生き方の中心は、自分で計画し、自己の組織内キャリアを切り開くという強い意志にある。本研究の結果は、在職中の自律的な生き方が、組織コミットメントを高め、仕事のやりがいを促進すると同時に、退職後の生きがいにも強く影響することを明示するものであった。

第3の、退職後の進路選択とは、退職後の生き方は長い時間をかけて計画し、必要な条件を整備し、自ら選び取る“進路選択”の1つであるということである。そして、退職後の進路の中には、仕事をしないといった選択肢も含まれる。自分に合った趣味や余暇生活のあり方を創り出し、その中に仕事と同様、あるいはそれ以上の生きがいを見い出すことができるかどうかは、本人にとって重要な選択問題である。本研究の結果は、在職中の仕事以外の生活において多様な余暇活動を行なうことが、退職後の生きがいに繋がることを示していた。加えて、居住条件、家族との関係、社会への貢献、自らの健康な

図12 在職中のあり方と退職後の生活の生きがいとの関連

ど、退職後の充実した生活のために在職中から準備しておかなければならない条件は数多く存在している。退職後の生きがいとは、これらの条件をどのように選び、自分に合った形で形成していくかという進路選択の問題にほかならない。

ところで、本研究はあくまでも探索的・事例研究的なものであり、ここで得られた結果がどれほどの一般性をもつかについては、今後の研究に待たなければならない。しかも、今回の調査対象者は管理職経験者で、会社（公社）の退職者全体からみれば、かなり恵まれたキャリアをもつ人びとである。本研究の結果における退職後の生活全般の満足度の高さは、満足 of いく職業的キャリアによる結果かもしれない。この点を考えると、今後は、必ずしも職場のキャリアに恵まれずに退職した人びとを対象とした調査を実施し、比較検討をする必要があらう。

さらに、本研究では在職中の組織コミットメント、生活態度、満足感などを回想的に回答してもらった資料を現在の生活意識と関連づけて分析しているが、この点も、本研究の結果の妥当性に一定の制限を課している。

なお、定年退職後における職業生活からの引退過程を生活意識の側面も含めて縦断的に検討した研究は、筆者らの知る限り現在までなされてない。このような角度からの検討は、企業が従業員の退職後の生活を見通した生涯職業人教育を展開していく際にも有効と考えられる。本研究の中の退職後の生活スタイルの経年変化に焦点を当てた分析は、こうした研究の第一ステップとして試みたものである。

引用文献

- たばこ総合研究センター 1989 社会と生活意識変化の中での社会教育の将来展望. TASC研究報告
武田圭太 1989 定年退職後の再就職と引退. 雇用職業研究, No.30, 47—59.
山下不二男 1986 60歳台前半層の就業状況——最近の変化の背景と実態——. 日本労働協会雑誌, 329, 23—33.
(平成2年2月10日受稿, 平成2年3月3日受理)