

サラリーマンの職業的引退と その後のライフスタイル研究 その2

— アンケートの分析を中心として —

先にDia News No.50（2007年7月25日発行）にて、本研究の第1報を報告しましたが、2006年に開始した本研究は、2008年の11月に最終のインタビューを終え、現在はその分析を進めているところです。今回は中間報告として、64名の方々にご協力を頂いたアンケートの結果から、引退後のライフスタイルに関する諸要因について報告します。

はじめに

本研究の具体的なテーマは、企業退職者において、「その就業時における労働状況・家庭状況及び個人的な心理・活動状況が、引退後のライフスタイルにどのような影響を与えたのか」を明らかにすることです。引退をした方々へのアンケート及びインタビューによって、中高年時から引退までの就業・家庭・交友に関する状況や意識と、引退後のライフスタイルや心理的な問題の体験の有無との関係から、より良い引退準備や引退後の意識のあり方を探りたいと考えました。

主要なライフイベントである職業的な引退（以後、単に引退と記す）の過程で、職業・職場を介して長年培ってきたネットワークや役割意識・帰属意識・社会的な地位を失うという経験をしてきた多くのサラリーマン退職者にとって、その後の新たな精神的生活を構築していく上で、どのような要因が関係しているかを知ることは、大変重要です。本報告では引退によって失われた社会的なつながりをどのように補修していっ

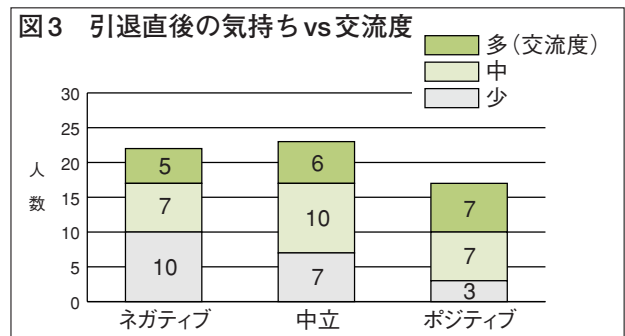
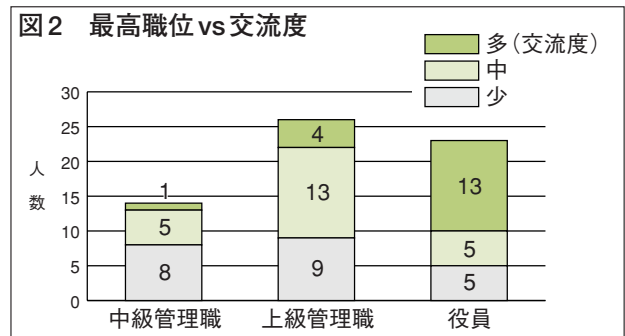
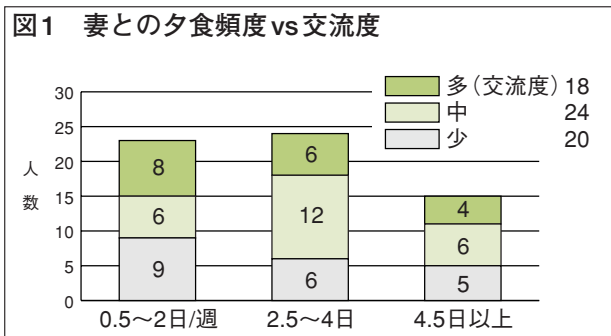
たかという観点から、引退後の家庭外の行動・交流の度合いを従属変数とし、さまざまな要因の影響を、クロス集計表分析を用いて解析しました。

具体的な調査方法について

当財団が企業退職者の社会参加を促すためのモデルとして設立した集団であるDAA（ダイヤ・アクティブエイジング・アソシエーション）の会員の中から、DAAへの参加時の年齢が64歳以上の70名を無作為で抽出し、協力が得られた会員高齢者64名を調査の対象として、2006年9月から2008年11月にかけて、自記式アンケート調査を実施しました。

DAAの会員は、高位の管理職経験者が多く（今回の調査では部長クラス43%、役員クラス38%）、企業退職者の平均的モデル（1996年9月 シニアプラン開発機構 第3回「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査—サラリーマンシニアを中心として—」参照）に比べ経済的にかなり豊かであることが分かっていますが、引退後のライフスタイルとそれに影響する心理的な問題に着目している本研究では、経済的な要因を除去できることから、調査対象として適当と判断しました。

アンケートの項目としては、①基礎的項目（年齢、学歴、最高職位、結婚年齢、子どもの数等）、②40、50歳台の現役時代の状況（妻と夕食を共にした頻度、子どもの学校行事への参加頻度、会社以外の地域や趣味生活の位置づけ等）、③引退前の状況（定年退職年齢、家庭状況、職位、勤務状況、引退に向けての意



識・感情、体調)、最後に④引退後の状況(引退年齢、家庭状況、体調、心理状況、定期的家庭外活動・交流の数と外出頻度)、で構成しました。

なお、ここでいう職業的引退は「報酬を目的とした仕事を週2日以下にすること」と定め、また、外出頻度の対象は家庭外活動・交流を目的としたものに限定し、散歩や買い物は含まないこととしました。

また、対象者は男性62人、女性2人からなり、その回答時の年齢は68～87歳(平均75.2歳、標準偏差4.6歳)、引退の年齢は60～77歳(平均65.5歳、標準偏差4.1歳)、引退から回答時までの年数では0～20年(平均9.0年、標準偏差4.8年)でした。

仕事人間の引退後の生活は

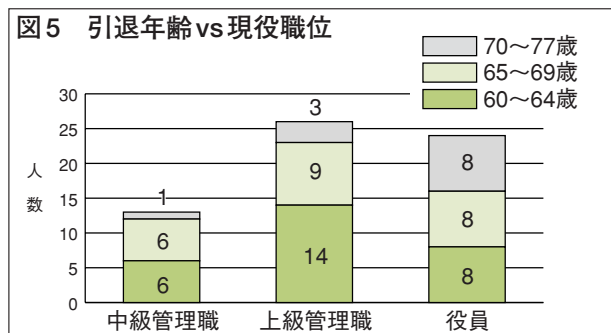
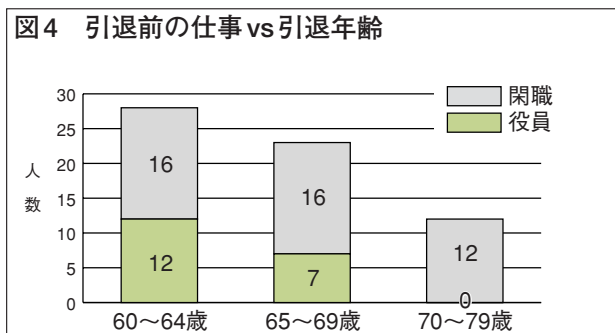
本研究を始めるにあたって立てた仮説は、「就業時の生活が仕事・会社中心で、会社以外へのつながりや関心を持たなかった人(=仕事人間)ほど、引退後の家庭外活動・交流が少ない」というもので、生活が仕事・会社中心であった度合いの指標として上の②の40、50歳台の妻との夕食の頻度等を考えました。この指標群については妥当性等の確立はできていませ

んが、試みとして採用しました。アンケートの結果からは、その年代で、約半数の人が妻との夕食の頻度が週に半分以下、会社外との交流や会社と家族以外への関心をほとんど持たない状況で、インタビューにおいても大半の人が「仕事人間であった」と述べていました。

しかしながら、結果的にこの指標群と引退後の家庭外活動・交流については、先の仮説を支持する相関はほとんど見られませんでした。(図1参照)

さらに、「役員のような高い職位であった人のほうが、引退後の家庭外活動・交流が多い」という比較的強い相関($\gamma^*1=.503$ $p < 0.01$ 図2参照)が見られました。仕事中心の生活をしてきたことの結果として、出世して高い職位に到達したように考えられるので、先の仮説とは逆の結果を示すように思えました。

先に述べた仮説を立証できなかったことから、引退後の生活は、40、50歳台の就業状態や意識とはあまり関係がないと考えられますが、「引退直後の意識がポジティブ*2な人は、引退後の家庭外活動・交流が多い」という弱い相関($\gamma=.309$ $p < 0.1$ 図3参照)が見られることから、引退後の家庭外活動・交流は主に引退直後の意識に関係すると考えられます。そうで



あれば、40、50歳台頃の会社以外の社会を顧みないという意識は、引退するまでかなり変化していると考えられます。この要因の一つとして、今回の調査対象の人達の引退年齢が60～77歳で、比較的多くの人が60歳台後半、70歳台まで就業を続けたこと、また、引退年齢が高い人の最後の仕事は時間的に余裕が大きい顧問や非常勤監査役等の仕事であったことが考えられます。(図4参照)

当初の仮説を立てるにあたっては60歳台前半でかなりの人が引退したと想定し、引退前の意識と50歳台の意識は大きく変わらないと考えていましたが、実際には、この60歳もしくは定年年齢から引退までの想定を上回る長い就業期間中に、意識上の変化が生じたと考えられますし、時間的に余裕のある仕事の状況もその変化を後押ししたかもしれません。また、「役員のような高い職位であった人のほうが、引退年齢が高い」という弱い相関 ($\gamma = .291$ $p < 0.1$ 図5参照) も見られ、これは「役員のような高い職位であった人は引退後の家庭外活動・交流が多い」という先の結果を説明するように思われます。

これらから、引退年齢と引退後の家庭外活動・交流が多いことに直接の相関は見られないのですが、高い引退年齢等が引退後の交流にプラスになっていると考えられます。勿論、これらの結果の多くは今回対象とした特殊な団体の属性や状況に起因するものと考えら

れますが、引退を迎えた時に「意識をポジティブ」に持つ、すなわち、単に自由になった、のんびりしたいという意識ではなく、これからの生活は楽しい、やりたいことができる、何かやらねばならない、という意識を持つことが、充実した引退後の社会生活を持つことにつながり、その意識の獲得に高い引退年齢や引退前の仕事に関係することが示唆されたように思われます。

残念ながら、今回の報告ではどのような事柄が引退後の交流等に関係しているのかについて、明確で具体的な結論を出すことはできませんが、本研究の最終報告ではその内容も含めて報告できるように研究を進めて行きたいと考えています。

(西村芳貢)

*1：クロス集計表分析では、SPSS Base System 16.0 を使用し、統計指標としては順序尺度の場合はグッドマン・クラスカルの γ 、名義尺度の場合はクラマーのVを採用しましたが、残念ながら一部では対象数は十分に多いとは言えず、その有効性については限界があります。

*2：引退直後の意識についての質問は、当時感じていた気持ちを用意された17の言葉から任意に選択する形になっており、選ばれた言葉を、ネガティブ(寂しい、退屈、ちょっと不安、何をすればよいか分からない他)、中立(自由、のんびり、新鮮他)、ポジティブ(楽しい、やりたいことができる、しっかりしなければ他)で分類しました。