

## 第5章 定年の仕事意識に及ぼす影響

### 第1節 本章の目的

定年は高齢期に直面する大きな変化のひとつである。岡本（1997）によれば、定年退職期は人生後期の重要な発達の危機期であり、次の4つの段階を経て、アイデンティティの再体制化が行なわれる。

- ① 自己内外の変化の認識に伴う危機期（退職による生活環境の変化）
- ② 自分の再吟味と再方向づけへの模索期（自分の人生の見直し）
- ③ 軌道修正・軌道転換期（退職後へ向けての生活、価値観などの修正）
- ④ アイデンティティの再確立期（自己安定感、肯定感、自己充足感の増大）

またAtchley（1976）は、退職前後の過程を6つの段階に整理している。

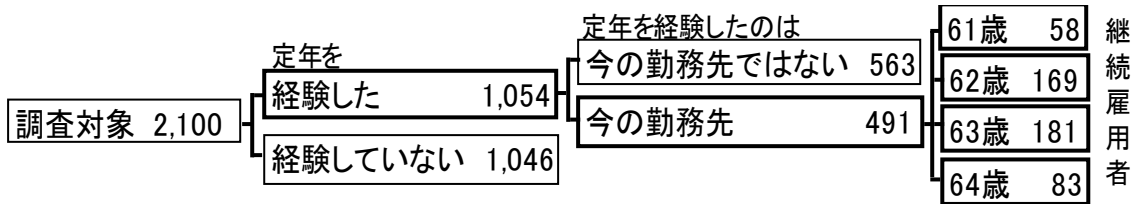
- ① 退職間近になって細かい空想をめぐらす直前段階
- ② 退職前に空想した生き方をしようとするハネムーン段階
- ③ 空想と現実の違いに気づく幻滅段階
- ④ 最小限の満足が得られる現実的な生活の仕組みを築く再志向段階
- ⑤ 新たな価値基準のもとで秩序だったやり方で生活ができる安定段階
- ⑥ 老化がすすみ健康を失い死に至る終結段階

ただしわが国の雇用者の多くは、定年で仕事を喪失するわけではない。改正高齢法のもとで、65歳までの雇用確保措置をとっている95.7%の企業のうち、82.6%が定年後継続雇用を採用しているからである。しかし継続雇用者は、定年によって仕事を喪失するわけではないが、その社会的役割や経済的条件は大きく変化する。そこで定年後の継続雇用者の仕事意識が、これらの変化にどう適応しているのか、その実態を把握することにより、継続雇用者を組織戦力として活用する方策の手がかりを探ることとしたい。

### 第2節 分析の方法

分析対象は図表5-1のとおりである。調査対象2,100人のうち、今の勤務先で定年を迎えた者を継続雇用者とし、各年齢グループを比較することで、継続雇用後の年数にともなう変化（以降「年次変化」と言う）の有無を把握する。定年がなんらかの発達の危機をもたらしていれば、岡本やAtchleyの再体制化の過程が、仕事意識の中に認められるはずであり、それは年次変化として表れるはずである。

図表 5-1 分析の対象（人）



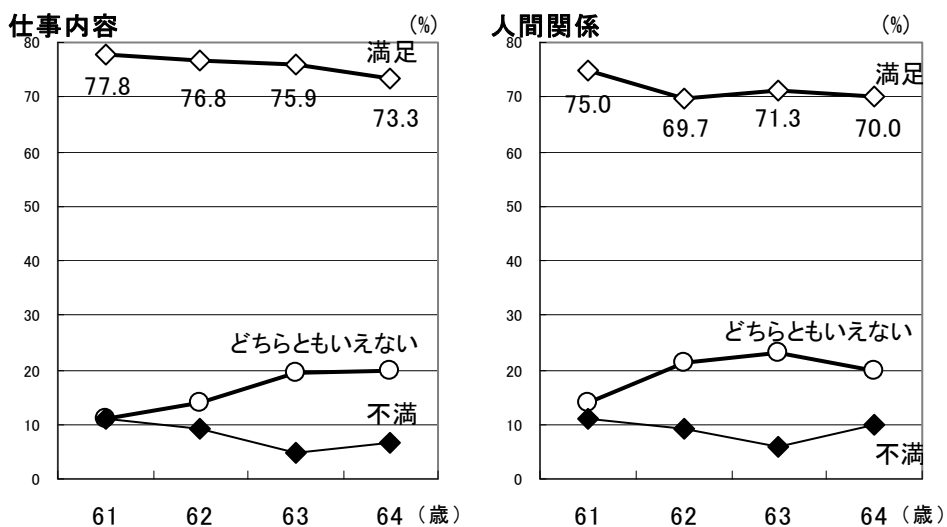
分析対象数は限られており、パネル比較でない限界もある。さらに年齢グループ間の相違は、必ずしも年齢にともなう変化を示すものではない。しかし、そこに年齢に応じた一定の傾向が認められ、なおかつそれを整合性のある考えで裏付けることができれば、ひとつの仮説としての傾向は把握できるものと考えられる。

### 第3節 分析の結果

#### 1. 仕事満足度

仕事満足度について、定年が発達の危機であることをうかがわせる再体制化の過程は観察されなかった。図表 5-2 は、「現在の職場・仕事への満足状況（Q26）」で、「非常に満足」「まあ満足」「満足」を「満足」、「非常に不満」「やや不満」「不満」を「不満」として、その回答数合計の比率をとったものである。仕事満足度の核となる、「仕事内容」および「人間関係」の満足度は高く、また明らかな年次変化は認められない。

図表 5-2 仕事の満足度

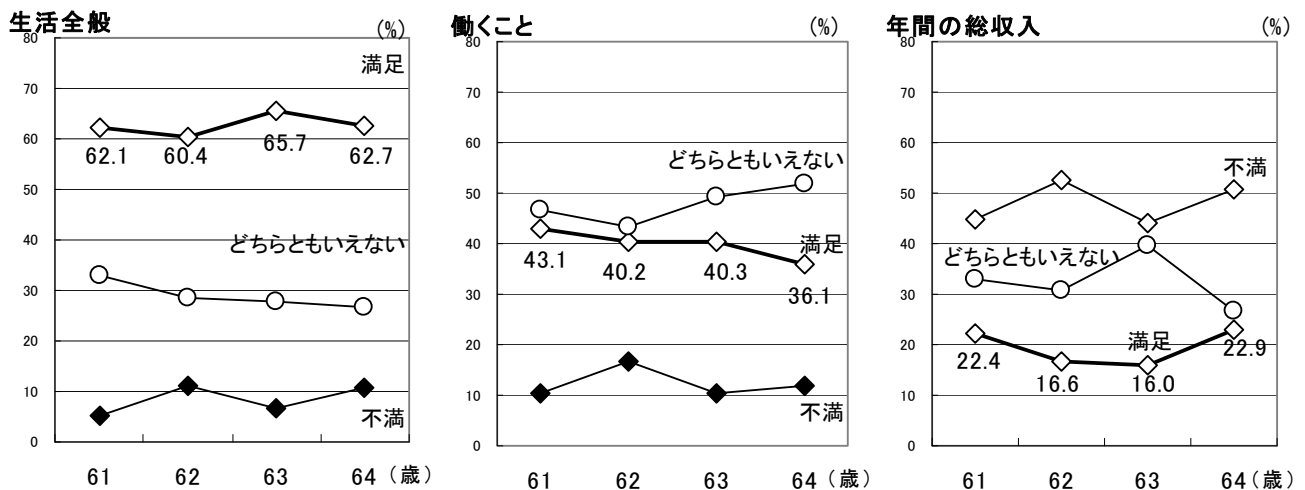


## 2. 生活満足度

同様の傾向は生活満足度にも見られる。図表5-3、図表5-4は、「生活に対する満足度について(Q43)」で、「満足」と「まあ満足」を「満足」、「やや不満」と「不満」を「不満」として、その回答数合計の比率をとったものである。

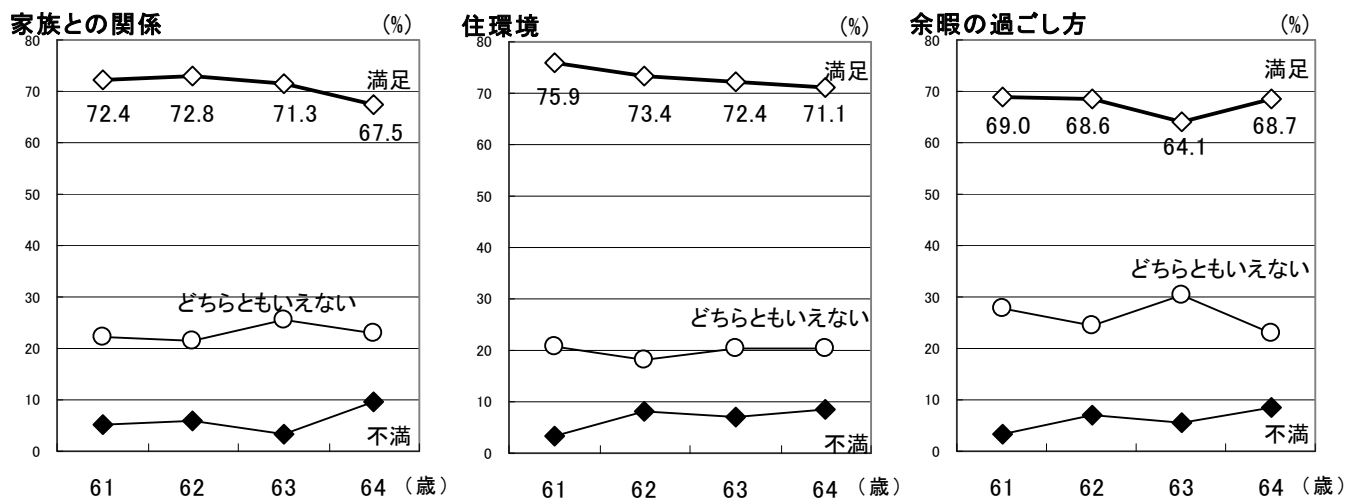
図表5-3をみると、「生活全般」について満足度は比較的高く、安定しており、定年が発達の危機であることをうかがわせる再体制化の過程はここにもみられない。しかしその満足度の源泉が「働くこと」や「年間の総収入」にないことが、それらの満足度の低さからうかがうことができる。前項で、仕事内容や人間関係についての満足度は高かった。しかし「職場への満足度」と「定年を過ぎて働くこと自体についての満足度」は別である。満足度の高い職場であっても、定年を過ぎてまで、そしてこの程度の賃金で働くことに積極的な気持ちが持てなければ、「働くこと」や「年間の総収入」の満足度は下がる。

図表5-3 生活満足度(1)



では何が定年後生活の満足感をもたらしているのだろうか。図表5-4は同じ設問の中の、「家族との関係」「住環境」「余暇の過ごし方」の満足度である。これらの満足度は高く、安定している。つまり、定年後の生活全般の満足度が、仕事やそこから得られる収入よりも、「家族との関係」「住環境」「余暇の過ごし方」等に大きく依存していることが推測できる。このことから、定年前との比較がないので確たる証左はないが、定年後継続雇用においては、仕事が生活の主役から脇役が変わるのでないかと考えられる。このことは次項の「働いている理由」の変化からも読み取ることができる。

図 5 - 4 生活満足度 ( 2 )



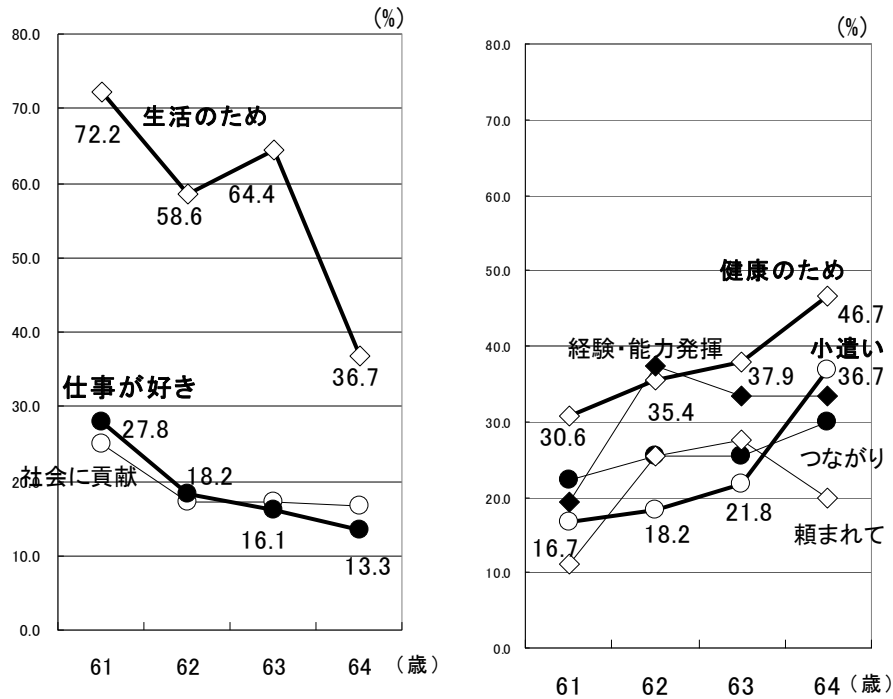
### 3. 働いている理由

図表 5 - 5 は、「現在、働いている理由 (Q15)」で選択者の比率が多かった8項目 (全15項目) を、年次による低下が認められるもの (左表) と、上昇が認められるもの (右表) に分けて見たものである。

「現在、将来の生活のため」は、61歳で70%を越える最大の理由であるが、64歳では30%台まで大きく低下する。これは、年金支給開始年齢が近づくためと考えられる。仕事が、生活のために必要不可欠ものでなくなってくることがわかる。また「今、担当している仕事が好きだから」や「仕事を通じて社会に貢献したいから」も減少傾向にあり、仕事を通じて生きがいを得ようとする指向も年とともに低下している。

そして、これに代わって、「健康のため」「小遣いがほしいため」といった理由が増加している。これらのことから定年後の仕事が、生活のため、生きがいを得るために「なくてはならない存在から」、健康維持や小遣い稼ぎのために「あるにこしたことはない存在」になる傾向を強めていくことがわかる。仕事が生活の主役から脇役が変わっていくさまがここからもうかがえる。そして、このように「働く理由」が変われば、仕事への取り組み姿勢も変化する。

図表 5-5 働いている理由 (MA)



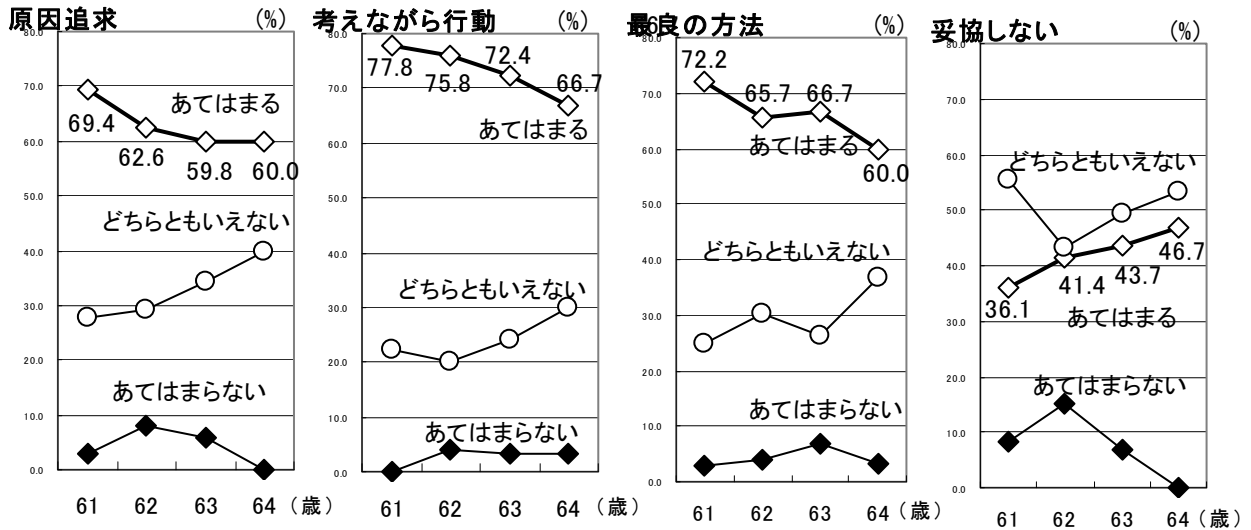
#### 4. 仕事への取り組み姿勢

「職場での行動 (Q33)」は、仕事への取り組みを、(1) 探索行動、(2) 調和行动、(3) 抑制行動の3つの視点から把握するものである (第3章参照)。そこでまず探索行動について、「あてはまる」「まああてはまる」を「あてはまる」、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を「あてはまらない」として回答数合計比率の年次変化を見たのが図表 5-6～8である。

##### (1) 探索行動

「探索行動」については図表 5-6 のとおり、①困難にぶつかったとき、原因を徹底的に追求する、②自分の仕事のやりかたに問題がないかどうか考えながら行動する、③設備や人員、資金などに制約があっても、その中で最良の方法を考えて行動する、これらのいずれも、「あてはまる」の回答比率は右肩下がりになっており、なだらかながら年次とともに低下する傾向が認められる。これらのことから最良の仕事方法を考え実行する、そういう仕事への取り組み姿勢は年とともに低下していくことがわかる。

図表 5-6 探索行動

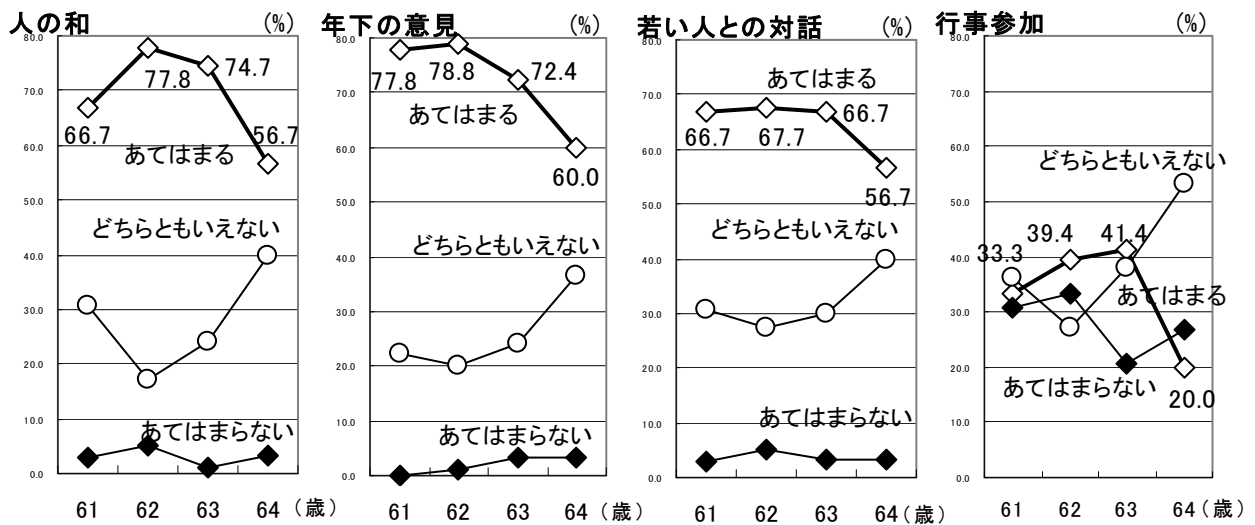


ただし、④仕事では妥協しないだけは異なった傾向を示しているこれは「妥協しない」には、信念を貫く仕事とする理解と、やりかたを頑固に墨守する仕事とする理解の両面があり、それぞれの理解で回答した結果と考えられる。そのことは他の3項目に比較して「あてはまる」の水準が低いことからもうかがえる。

(2) 調和行动

「調和行动」については図表 5-7 のとおりである。

図表 5-7 調和行动



①人の和を考えて行動している、②年下の意見にも素直に耳をかたむける、③若い人とも積極的に話をしている、これらのいずれも、一部上下はあるものの、「あてはまる」の回答比

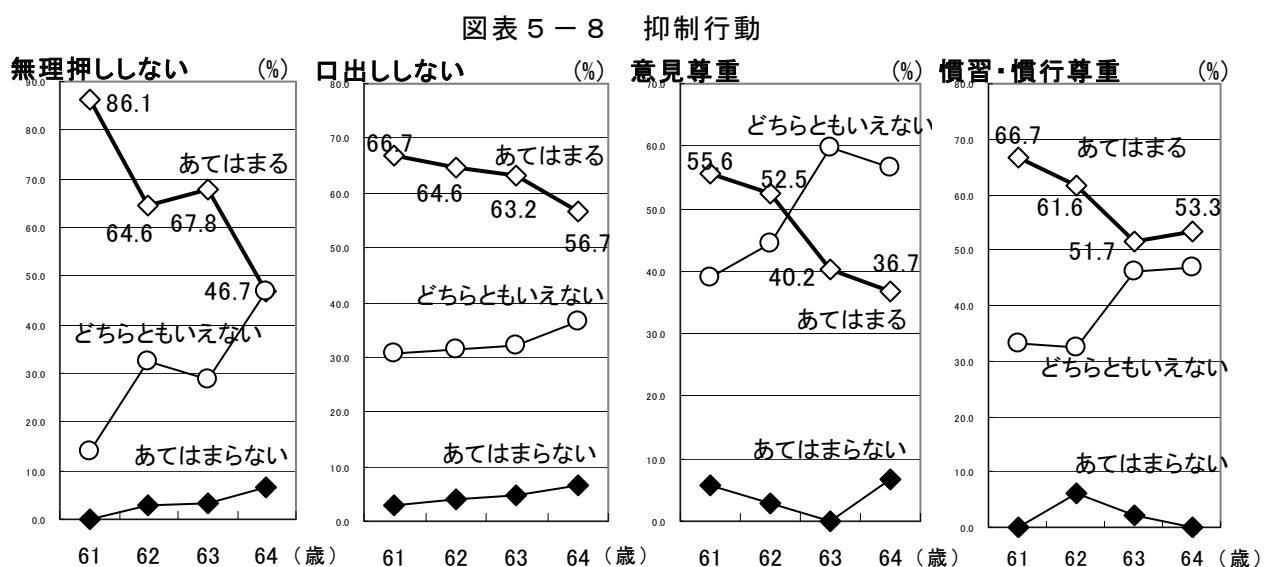
率は右肩下がりの傾向にあり、年次にもなう低下が見られる。これらのことから、職場での人間関係に配慮する行動も、年とともに低下していくことがわかる。

ただし④年齢の離れた人との飲み会・食事会などに積極的に参加しているだけは異なった傾向を示している。「積極的な行事参加」には、人間関係を深める行動という理解と、招かれざる参加にならないかの懸念という理解の両面があり、それぞれの理解で回答した結果と考えられる。そのことは他の3項目に比較して「あてはまる」の水準が低いことからもうかがえる。

### (3) 抑制行動

抑制行動の4項目についても、図表5-8のとおり、同様の傾向がみられる。①自分の意見・考えを無理に押し通さない、②職場での仕事のやり方に口を出しすぎない、③年下の人と意見がぶつかったとき、相手の意見を尊重するようにしている、④たとえ自分の考えとあわなくても、職場の慣習・慣行には合わせるようにしている、これらのいずれも、「あてはまる」の回答比率は右肩下がりの傾向にあり、年次にもなう低下が見られる。

これらのことから、最良の仕事方法を考え実行する、そういう仕事への取り組み姿勢や職場での人間関係に配慮する行動が年とともに低下していく一方で、職場全体の利益を考えて自分の勝手な発言や行動をつつしむ抑制も利きにくくなっていくことがわかる。つまり仕事や職場の人間関係へのコミットメントが年々、低下し「好きなように仕事をさせてもらう」という傾向が強まっていることが推測される。



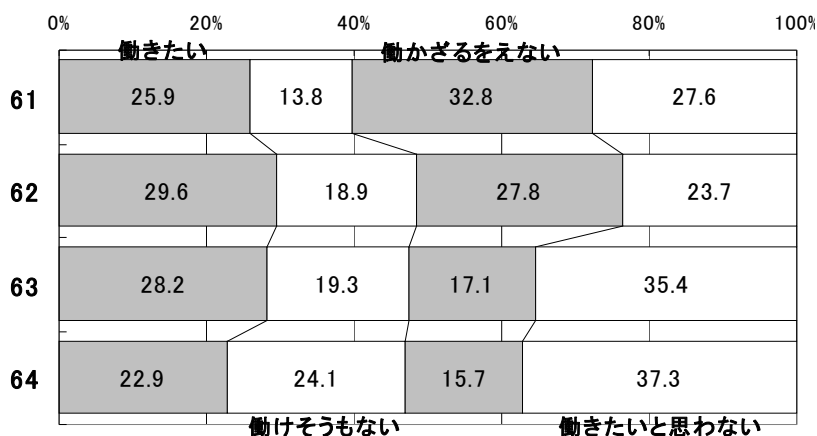
## 5. ゆるやかな引退への過程

以上のことから、定年後継続雇用の過程は、定年による社会的役割や経済的条件の変化の衝撃を吸収し、再体制化を図る過程ではなく、ゆるやかに仕事へのコミットメントを低下さ

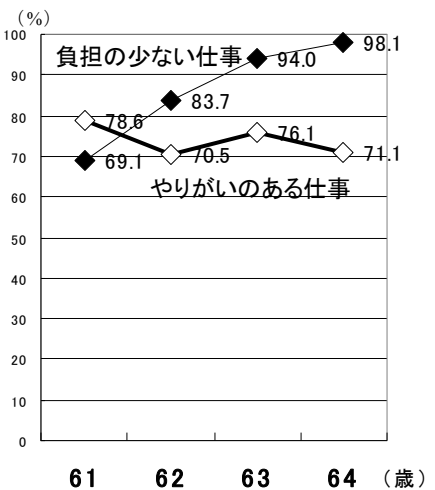
せていく「ゆるやかな引退への過程」になっているのではないかと考えられる。このことは、「今後の労働意向 (Q52)」や「今後行ないたい仕事内容 (Q55)」からも推測することができる。

図表5-9は、「今後の労働意向」について、①働きたい、②働きたいがはたらけそうもない、③働きたくないが働かざるをえない、④働きたいと思わない、の4つの意向の年次変化をみたものである。この変化から読み取れるのは、③働きたくないが働かざるをえない、が年とともに減少し、④働きたいと思わないが増加していくことである。主として経済的理由で働かざるをえない人達が、年金支給開始年齢が近づくとともに、漸次、仕事から引退指向を強めていく傾向が表れているものと考えられる。

図表5-9 今後の労働意向



図表5-10 今後行ないたい仕事内容



もちろん、今後も働きたいという者も少なくない。64歳時点でも、「働きたいが働けそうもない」者も含めて47%が働きたいと考えている。分析対象の「健康状態 (Q41)」を見ると、「どちらかといえば健康ではない」および「健康を損ねている」者は12% (64歳時点) に過ぎないから、「働けそうもない」が年々増加する最も大きな理由は、改正高齢法にもとづく65歳の雇用上限年齢と考えられる。つまり、半数近くが、働き続ける能力・意欲を持ち続けているということである。しかし“働きたい仕事内容”は年とともに変化している。

図表5-10は、「今後行ないたい仕事内容」の中から、「やりがいのある仕事」を計る項目として、①経験を活かせる仕事、②自分が成長できる仕事を取り、「負担の少ない仕事」を計る項目として、①体に負担のない仕事、②時間の制約の少ない仕事をとって、これらの項目を選択した回答者の比率をとったものである。「やりがいのある仕事」が微減する一方で、「負担の少ない仕事」が明らかに増加している。

このように経済的条件が整うとともに段階的に引退指向を強めていく、あるいは働き続ける場合も、身体に負担のない仕事を選好する傾向が強まっていることから、定年後継続雇用が「ゆるやかな引退への過程」になっていることが推測される。なぜ、定年が発達の危機



とならず、その後、再体制化の過程が認められないのであろうか。定年前とは程度や内容の違いはあれ、仕事を続けることができているからであらうか。

## 6. 継続性理論

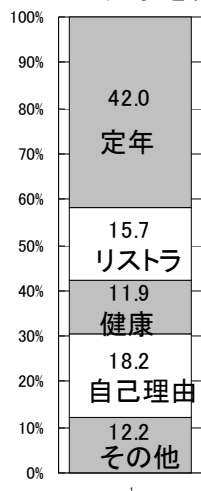
老年期の適応については、3つの考え方がある。幸福な老年期（successful aging）を送るには、壮年期の社会的活動の水準を維持することが必要であるとする活動理論（activity theory-Havighurst,1963）。これに対し、老化とは、不可避免的な撤退と離脱の過程であり、人間にとって自然なことであるから、社会的離脱は幸福に老いるための最善の方法であるとする離脱理論（disengagement theory-Cuming & Henry,1961）。そして、引退前とはまったく異なる行動パターンやまったく新しい生活の形成によって対処するのではなく、引退前の行動パターンや生活との連続性・継続性を維持しつつ対処することが幸福な老いをもたらすとする継続性理論（continuity theory- Atchley,1989）である。

そこで定年後継続雇用の過程は、引退前の行動パターンや生活の連続性・継続性を維持する継続性理論に近い状態であると考えられる。ということは、定年前とは程度や内容の違いはあれ、同様に仕事を続けていることが、「ゆるやかな引退への過程」を形成しているとも考えられる。この点について考察するため、不就業者との比較を行なった。

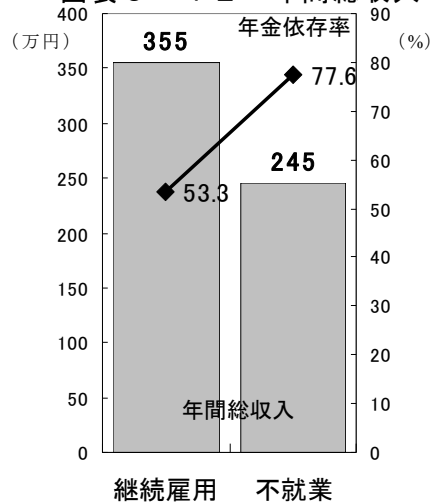
## 7. 不就業者との比較

当調査の不就業者が、「仕事を辞めた理由（Q37）」は、図表5-11のとおり多岐にわたっている。しかし、定年によるもの、及びこれに準じた事態が想定されるリストラによるもので過半（57.7%）を占めており、定年後継続雇用者と定年後不就業者の大きな傾向の違いは把握できると考えられる。

図表5-11 仕事を辞めた理由

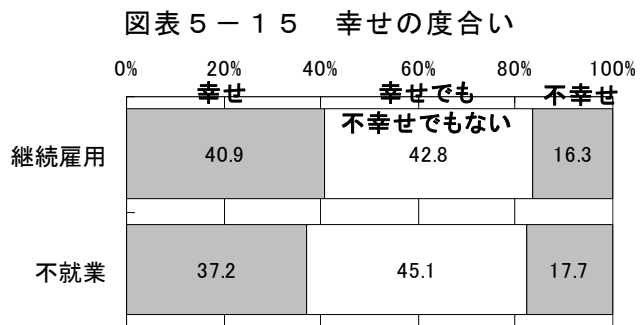
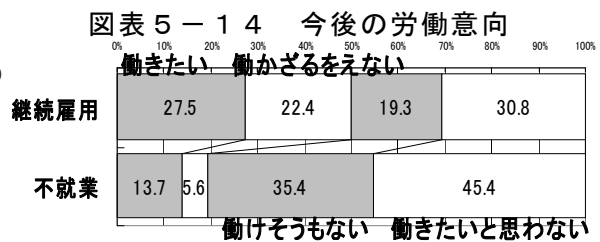
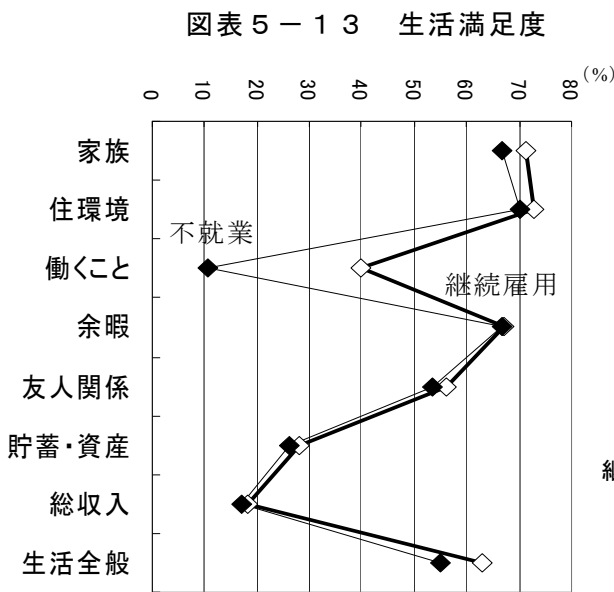


図表5-12 年間総収入



不就業者の「年間総収入（Q39）」は図表5-12のとおりである。収入段階の中間値を使った平均額は、不就業者で245万円と、継続雇用者の355万円を大きく下回り、年金依存率は継続雇用者の53.3%に対して77.6%と、多くを年金でまかなっている。いわば仕事も、仕事による収入もほとんどない状態である。

図表5-13は、「生活満足度（Q43）」のそれぞれの項目について「満足」「まあ満足」の合計比率をとったものであるが、このような違いがありながら、両者の生活満足度は、「働くこと」以外に明確な差がない。



「働くこと」への満足度が低い理由のひとつは、図表5-14のとおり、働くことに魅力を感じず、働きたいと思わないから（45.4%）である。しかしそれだけではない。働きたいが、仕事機会がない、あるいは心身の都合で働けそうもないから（35.4%）という者も少なくない。そのような仕事をしたいという希望が満たせない場合は、生活満足度のどこかに影響がでてきそうに思われるが、「年間の総収入」「貯蓄・資産状況」を含めて、両者には明確な差がみとめられない。

また「幸せの度合い（Q44）」についても明確な差がない。この設問は「とても不幸せ」を0点、「普通」を5点、「とても幸せ」を10点として、自らの幸せの度合いを10段階評価で回答するものである。そこで、0～3点を「不幸せ」4～6点を「幸せでもない」、7～10点を「幸せ」として、回答率を比較したのが図表5-15である。不就業者の「幸せ」が若干少ないが、両者に明確な差は認められない。

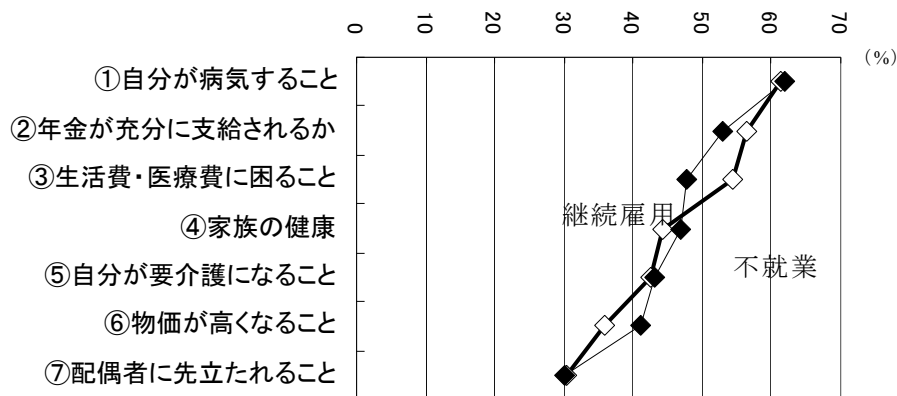
これらのことは、定年後の仕事が、高齢期の生活満足感や幸福感に決定的な影響を及ぼす要因ではないことを示している。主観的幸福感（subjective well-being）に影響を及ぼす要因

については、多くの研究が行なわれているが、有意な影響を及ぼす要因とされているのは、(1) 健康状態、(2) 社会経済的状态（特に経済状態）、(3) 社会的活動（特にインフォーマルな家族の関係）の3つである（中谷1997）。

このことは「今後の生活などの不安（Q56）」からも読み取ることができる。図表5-16は全21個の不安項目のうち、それを選択した者の比率が30%以上であった7つの項目を順に並べたものである。この7つの項目は継続雇用者も不就業者も相違はなく、その順位も変わらなかった。そしてその内容は、次のとおり、全てが健康・経済・家計のいずれかに該当するものであった。

- (1) 健康についての不安：①自分が病気をすること（継.61.3%,不.61.8%）、⑤自分が要介護になること（継.42.6%不.43.2%）
- (2) 経済状況についての不安：②年金が十分に支給されるかどうか（継.56.4%不.52.9%）、③生活費、医療費に困ること（継.54.4%不.47.6%）、⑥物価が高くなること（継.35.8%不.41.0%）
- (3) 家族についての不安：④家族の健康（継.44.4%不.47.0%）、⑦配偶者に先立たれること（継.30.3%不.30.0%）。

図表5-16 今後の生活などの不安



このように主要な不安項目は、主観的幸福感に影響を及ぼす3つの要因に対応していた。そして、仕事についての不安（今の仕事や活動がなくなること）を選択した者は、継続雇用者でも4.3%に過ぎなかった。このように継続雇用者も不就業者も、つまり仕事を続けていようがいまいが、今後の生活不安の内容は変わらない。このことから、仕事は高齢期の生活満足感や幸福感到決定的な影響を及ぼす要因ではないことが推測される。なぜ仕事は高齢期の生活満足感や幸福感到大きく影響しないのであろうか。

井上（1993）によれば、人は喪失期と言われる老年期を、自己無用感にとらわれたまま無意味に生きていくことはできない。それ故に、社会に役立つことで、自分の生きている価値

を実感しようとする。ということであれば、仕事は、老年期の満足感や幸福度を高める効果的な手段となるはずである。にもかかわらず仕事が主観的幸福感の明らかな要因となっていないのは何故か。古谷野（2003）は、健康、経済、家族の3つの要因は、幸福な老いをもたらす条件ではなく、不幸になるのを防止する条件であるとして（この3つの要因は「生活不安（Q56）」の結果とも符合する）、人を不幸にする要因が多くの人に共通であるのに対して、主観的幸福感をもたらす要因、幸福だと感じさせる要因は人によって異なるからとしている。このことは不幸を防ぐ要因と幸福をもたらす要因は別のものであることを意味している。そこで仕事は、積極的に取り組む者には生きがいや幸福感をもたらす。しかし、仕事をしないからといって、幸福感は得られないとしても、不幸をもたらす要因になるわけではないと考えることができる。

定年が発達の危機とならず、その後、再体制化の過程が認められない理由もここにあると考えられる。定年をもって仕事の内容や条件が変わっても、それは幸福感に影響を及ぼすであろうが、不幸を招くわけではない。そういう深刻な変化に直面することにはならないから、「模索期から軌道修正・転換期」、「幻滅段階から再志向段階」といった再体制化の必要もないわけである。

この点について東京都老人総合研究所（1993）は、「不安の効用」という解釈をしている。定年とその後の継続雇用条件、年金支給条件等は明確に定められている。これらの新たな条件は不安を招くが、その不安が、定年前の物心の準備を促して円滑な適応を図るという考え方である。定年後生活へのソフトランディングを目的に多くの会社で行われている、いわゆるライフプラン研修もその一助となっているであろう。説得力のある解釈であるが、定年はその程度の対応で適応できる変化であるということでもある。

## 8. ゆるやかな引退過程

そこで、定年後継続雇用がゆるやかな引退過程となる4つの理由を考えることができる。第1の理由は、前項で述べたとおり、仕事が生活満足感や幸福感に必要不可欠の要因ではなくなることである。定年までの間は、ほとんど仕事による収入が生活を支えている。つまり幸福になる要因と不幸にならない要因が表裏一体となっている。しかし年金が部分支給、さらに満額支給されるようになれば、この関係は次第に弱くなり、仕事は生活満足感や幸福感に必要不可欠の要因ではなくなっていく。つまり不幸にならないためにやらねばならない仕事から、できる範囲でやればよい仕事に変わることである。

第2の理由は、社会的義務意識からの解放である。老齢年金の基本的な仕組みは、社会が認めた必要勤務年数を勤め上げ、今後生きている限り年金給付を受け取れるだけの経済的剰余を生み出したと認定されるならば、誰もがこの分与に預かることができる仕組みである（高木2006）。この「老齢年金=リタイアメント・システム」については、高齢者が労働市場から排除されて「二流の労働者」になる、あるいは社会的アイデンティティを失ってしまうという

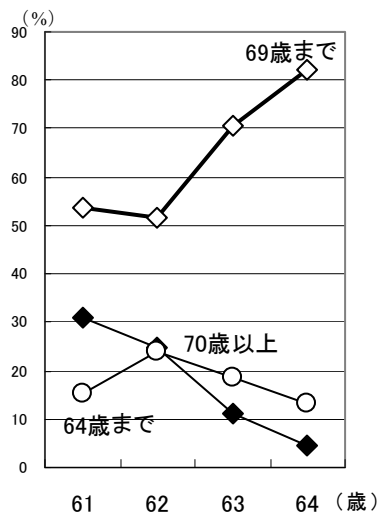
批判もある（安川2002）。しかしこれまで「産業」という戦場の第一線で闘ってきた兵士たちの「名誉ある引退」を意味している（安川2002）ことも事実である。定年と年金支給開始年齢は乖離しつつあるが、多くの雇用者が、定年をもって仕事義務から解放されたという認識をもつことはきわめて自然である。このことは東京都老人総合研究所（1993）の調査で、定年退職にともなう変化（剥奪）がつかつたという人はわずかで、たとえば仕事の緊張感や充実感から解放されて、あるいは職場での地位・役割から解放されて、気が楽になったという人のほうが多かったことからもうかがうことができる。言わば「晴れて卒業」の心境である。

第3の理由は、定年までの、右肩上がりの仕事と賃金をインセンティブとする仕組みから外れることである。先の昇進、昇給とそれによる生涯生活形成を目標として、仕事に献身・貢献するという仕組みは定年で終了し、以降、多くの企業では、短期更新型の雇用契約とこれに対応した賃金で継続雇用される。いまさら頑張っても、先に何も良いことがあるわけではないから、無理のないマイペースの仕事をしていれば良いという気持ちが強くなる。

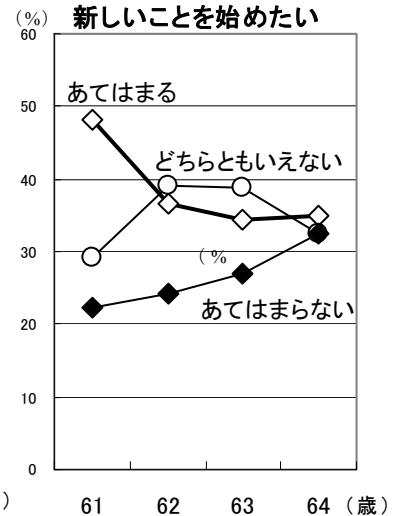
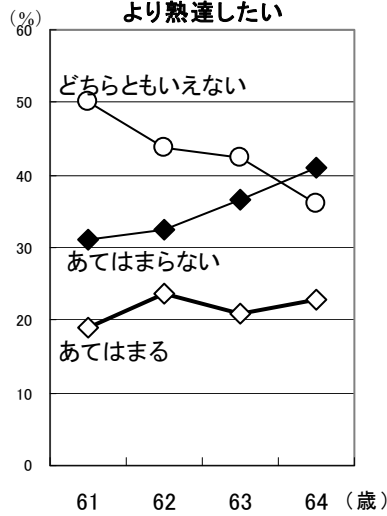
第4の理由は仕事志向の内容である。岡（2003）は、「就労希望理由および就労を希望しない理由の国際比較（内閣府2005）」をもとに、「日本の高齢者の就業意欲は非常に高いが、仕事そのものが面白いからではなく、他にやりたいことがないための仕事志向である」と指摘している。このことは当調査の「働きたい年齢（Q53）」や「これからの生活の仕方（Q45）」の結果からもうかがうことができる。

図表5-17の「働きたい年齢（Q53）」は69歳までが最も多く、確かに就業意欲は高い。しかし仕事そのものが面白いからではないことが、図表5-18の「現在の活動（仕事）により熟達したいから」で「あてはまらない（「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計）」が年とともに増加する傾向にあることから推量される。かといって仕事に代わる「何か新しいことを始めたい」という気持ちが募るわけでもない。年とともに「あてはまる（「あてはまる」と「まああてはまる」の合計）」が減少し「あてはまらない」が増加する傾向にある。つまり定年後継続雇用の年数を重ねる中で、仕事のほかにやりたいこと、やれることが次第にわかってくる。それに応じて69歳程度までは働きたいという気持ちが次第に強まり、その結果、その比率が年とともに上昇するものと考えられることができる。

図表5-17 働きたい年齢



図表5-18 これからの生活の仕方 (Q45)  
より熟達したい



このような4つの理由によって、仕事の意義や目標が薄れてしまうと、空気が少しずつぬけていく風船のように、加齢とともに仕事意欲、仕事成果もしぼんでいく。そのような実態がゆるやかな引退過程として観察されるのではないかと考えられる。

#### 第4節 考察

いずれにしても、このゆるやかな引退の過程は、継続理論によればまさに幸福な老いの過程ともいえる。しかし2つの問題がある。

ひとつの問題は「労働力の質の低下」である。今後、少子・高齢化の進行とともに、少なくとも70歳程度までの雇用が必要になる。その結果、相当の規模を占めることになる高齢者が年々、仕事意欲、仕事能力、仕事成果を低下させていけば、企業の生産性は間違いなく低下する。しかしだからといって、定年を延長し、右肩上がりの仕事と賃金をインセンティブとする仕組みを65歳、さらに70歳まで伸ばしていくことも現実的ではない。制度的な改編の困難さのみならず、高齢期の労働力の実態に即するものにならないからである。

高齢期は、出生・成長・成熟・老化・死亡というエイジング過程の一部として捉える必要がある(岡田2002)。そこで成長・成熟の過程は、将来のために今頑張るという右肩上がりの仕組みが適している。しかし老化過程に入れば、その2つの特徴に応じた活用の仕組みが必要になる。

第1の特徴は、やがて死に至る人間の摂理として能力・体力・意欲が加齢とともに低下する。とともにそのバラツキも大きくなることである。この特徴については、能力・体力・意欲レベルの多様化に対応した、短日数・短時間勤務や事情に応じて労働単位の量と時期を選択するワークモジュール制等の「変動的業務管理」の仕組みが必要になるだろう。

第2の特徴は、平均健康寿命75歳(WHO2002)が示すとおり、病気や障害なく働ける年数

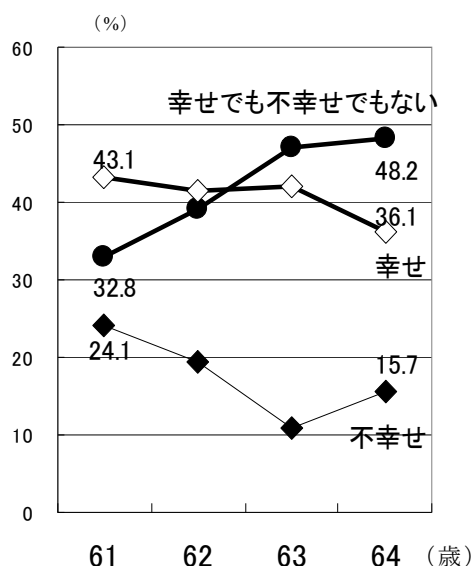
は定年後15年程度と短くなる。短くなるだけでなく、いつ働けなくなる時がくるのかわからない。そういう状態になることである。この特徴については、契約期間毎に貢献度を評価し処遇する（次期以降に貸し借りを残さない）「契約期間完結型管理」の仕組みが必要になるだろう。

Rowe & Kahn（1998）はサクセスフル・エイジングの課題として雇用管理システムを変えることが必要だと主張しているが、高齢者の労働力の質を高め、有効な戦力として活用するには、このような成長・成熟の過程と基本的に異なる老化過程の特徴に応じた管理の仕組みが必要である。

ゆるやかな引退の過程をもたらすもうひとつの問題は、高齢者自身の「生活の質の低下」である。現状のゆるやかな引退の過程がどのような幸福感をもたらしているかを見たのが図表5-19である。年とともに「幸せ」と「不幸せ」が低下傾向にある一方で、「幸せでも不幸せでもない」が明らかに上昇傾向にある。これは次のように考えることができる。

ゆるやかな引退過程の中で仕事へのコミットメントが低下するにともない、達成感や有能感といった「幸せ感」も低下する。しかし、仕事の喜びが低下したからといって「不幸せ感」をもたらす要因では無いから、「幸せ感」が減った分、「幸せでも不幸せでもない」が増加する。一方、年金支給開始年齢が近づくにつれて経済条件に起因する「不幸せ感」も低下する。しかし経済的条件は改善されたからといって「幸せ感」をもたらす要因ではないから、「不幸せ感」が減った分だけ「幸せでも不幸せでもない」が増加する。

図表 5-19 幸せの度合い



つまり現状のゆるやかな引退の過程は、「幸せでも不幸せでもない」生活に至る道であることがわかる。そのような目的意識を失った生活の質は決して高くない。そこで、先に述べたような、老化過程の特徴に応じた活用の仕組みに積極的に取り組む気持ちになれば、この

仕組みの中で、自らの能力を活かして、なんらかの役立ちを果たし、それによる有能感、達成感をもった上で、物心の報酬を受けて充実感を持つ。そういう生きがいのサイクルを回すことができ、それによって生活の質を高めることができる。

しかし、定年までの、右肩上がりの仕事と賃金をインセンティブとする仕組みに慣れてきた多くの高齢社員が、このような定年を折り返し点とする新しい活用の仕組みに適応することは容易ではない。このような非正規雇用型管理が受け入れられず、仕事意欲・仕事成果を低下させるケースも少なくないと考えられる。そこで、「変動的業務管理」「契約期間完結型管理」に加えて、もうひとつ「意識転換の働きかけ」が重要になる。いわゆるライフプラン研修からさらに踏み込み、「変動的業務管理」「契約期間完結型管理」のもとで最良の仕事をするのが、生活満足度、幸福度の高い高齢期をもたらすことに気づき納得してもらう。そういう意識転換の働きかけが必要になる。

超高齢社会においては、高齢者を「社会の依存者」「社会の重荷」のままにしておけなくなる。高齢者にもペイドワークであれ、ボランティアや家族・友人・隣人の看護や世話などのアンペイドワークであれ、生産的社会参加を求めるプロダクティブ・エイジング (productive aging) の社会要請が強まっていくだろう。そこで、ゆるやかな引退過程を招く第2の理由の「社会的義務意識」も変わってくる。定年をもって解放されるのではなく、定年を折り返し点として、高齢期の実態に応じた社会貢献が求められるようになるだろう。これにともない「年金支給=リタイアメント」の考えにもとづいて、公的年金支給開始年齢も引き上げられることになれば、仕事は幸福をもたらす要因だけでなく、不幸を防ぐ要因にもなる。つまりプロダクティブな存在になることによって、「社会全体に高齢者は満足し、満足される存在(三品2002)」になる。そこで高齢者を最も容易に、そして効果的に活かすことができるのは、定年までに蓄積してきた仕事能力である。定年後も70歳まで、さらにそれを超えて、能力・体力・意欲の続く限り、その仕事能力を活用できる仕組みを整えることが、課題となる。

(田中丈夫)

#### 【参考文献】

岡本祐子 (1997) 『中年からのアイデンティティ発達の心理学—成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』 ナカニシヤ出版

Atchley,R.C. (1976) *THE SOCIOLOGY OF RETIREMENT*, Schenkman Publishing Company,Inc. (牧野拓司訳『退職の社会学』東洋経済新報社,1979)

Havighurst,R.J. (1963) Successful Aging.In R.H.Williams,C.Tibbitts,& W.Donohue (Eds.) Process of aging,social and psychological perspectives.Vol.1 NewYork:Atherton

Cumming,E. & Henry,W.E. (1961) Growing old : The process of disengagement. New York : Basic Books.



Atchley,R.C. (1989) A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*,29

中谷陽明 (1997)「高齢者の主観的幸福感と社会参加」下仲順子編『現代心理学シリーズ14 老年心理学』培風館

井上勝也 (1993)「老年期と生きがい」井上勝也、木村周編『新版老年心理学』朝倉書店

古谷野亘 (2003)「サクセスフル・エイジング」古谷野亘,安藤孝敏編著『改定・新社会老年学 シニアライフのゆくえ』ワールドプランニング

高木朋代 (2006)「企業の人的資源管理における年齢基準—高齢者の持続的雇用に向けて—」清家篤編『エイジフリー社会』社会経済生産性本部

安川悦子 (2002)「現代エイジング研究の課題と展望—文献解題を手がかりに—」安川悦子、竹島伸生編著『「高齢者神話」の打破 現代エイジング研究の射程』御茶ノ水書房

東京都老人総合研究所社会学部門編 (1993)『現代定年模様 15年間の追跡調査』ワールドプランニング

岡真人 (2003) ,「高齢期の職業と家計」古谷野亘,安藤孝敏編著『改定・新社会老年学 シニアライフのゆくえ』ワールドプランニング

岡田暁宜 (2002)「現代医学におけるエイジング」安川悦子、竹島伸生編著『「高齢者神話」の打破 現代エイジング研究の射程』御茶ノ水書房

長谷川和夫 (2010)「老年観の変遷について」斉藤正彦編『高齢社会考』ワールドプランニング

Rowe,J.W. & Kahn,R.L. (1998) *Successful Aging*, NewYork:Dell Publishing

三品武男 (2002)「アメリカにおける現代エイジング問題」安川悦子、竹島伸生編著『「高齢者神話」の打破 現代エイジング研究の射程』御茶ノ水書房