

引退過程のライフパターン
—後期キャリア発達に関する心理学的研究(2)—

川崎友嗣

Life-patterns in the retirement process:
Psychological study on the late career development

Tomotsugu KAWASAKI

Abstract

Using data from the first and the second cycle of the survey on the late career development conducted by Kawasaki (1998, 2003a), this study examines some factors of changing life-patterns in the retirement process of 222 males aged from 57 to 73. It was found from the result of discriminant analysis that two types of life-patterns extracted by cluster analysis are determined by their school career and work career. At the same time, it was suggested that "family life centered" life-patterns were more adaptive to the change of their life career in the retirement process.

Key words: retirement process, work career, life career, life-patterns

抄 録

「中高年期の仕事と生活に関する調査」の追跡調査(川崎, 2003a)のデータを用いて、引退過程における生活構造やその変化パターンであるライフパターンの規定要因について検討を行った。対象者は57～73歳の男性222名であった。クラス分析によって2つのライフパターンを抽出し、判別分析を用いて検討した結果、ライフパターンは学歴や経験職位によって規定されることが示唆された。また、引退過程の早期に「職場・仕事重視型」から「家庭・家族重視型」へと移行するパターンでは、生活全般納得度が高まっており、より適応的であることが示された。

キーワード: 引退過程、ワークキャリア、ライフキャリア、ライフパターン

本研究は、平成13年度関西大学重点領域研究助成金において、研究課題「家族や地域社会における人間関係に見られる倫理観・価値観の変化」として研究費を受けたものの成果として公表するものである。また、本研究は川崎(2003a)に続く第二報であり、本研究の結果の一部は日本発達心理学会第14回大会および日本進路指導学会第25回大会において発表された(川崎, 2003b, 2003c)。

1. 問題と目的

1-1 引退過程とは

引退過程は単に職業生活から退いていく過程ではなく、引退期へ向けての新たな生活様式を創造していく過程でもある。長期間にわたる職業生活は、多大な比重を占め続ける生活領域のひとつである。引退過程はこのような重要な生活領域が失われていく過程であると同時に、生活構造の再構築を通して、新たなものを得ていく過程でもあるとみなすことができる。むしろ、重要な生活領域が失われるからこそ、さまざまなものを得ることが可能になるのであり、その結果として新たな生活構造が生み出されるといえるかもしれない。それは、職業生活を代替する生きがいの創出というようなものではなく、基本的には代替不可能な職業生活領域が失われることによって、社会関係や人間関係にもさまざまな変化が生じ、場合によっては価値観にも変化がもたらされる中で、いわば必然的に生じる生活のあり方や自己のあり方、生き方の変動のプロセスであると考えられる。すなわち、引退過程とは喪失と獲得の両面が認められる移行のプロセスであり、予期や現実としての喪失を契機とする獲得のプロセスとも考えられるものである。

山崎（1986）は、50歳台のはじめごろから、多くの中高年男性が引退に至るまでの期間を「向引退期」と呼んでいるが、向引退期は、社会的地位・役割などいろいろなものを失いつつ、一方でいろいろなものを獲得する時期でもあり、生活と意識の再構造化が図られる時期であるとしてとらえている。本研究における引退過程のとらえ方は、山崎（1986）の向引退期のとらえ方と基本的に同じである。山崎（1986）はこの過程を中高年男性のものとし、時期的には50歳台のはじめから引退に至るまでとしているが、引退過程とはどのような時期を指すのか、本研究が考える引退過程の範囲について述べておきたい。

1-2 引退過程の範囲

(1) 定年と引退

本研究では企業等が定める定年制にしたがって勤務先を退職することを「定年」、収入をとまなう仕事を完全にやめて労働市場から退くことを「引退」とし、両者を明確に区別する。1994年に改訂された「高齢者雇用安定法」が1998年4月1日に施行されて以来、定年制を設ける場合は定年年齢を60歳以上とすることが法律上の義務となっている。今日、一律定年制を定めている企業は97.5%であるが、このうち定年年齢を60歳以上（60歳89.2%、61～64歳2.7%、65歳6.8%、66歳以上0.1%）とする企業の割合は98.9%に達しており（厚

生労働省, 2003)、60歳定年は完全に普及したといえる。しかしながら、65歳以上の労働力率は男性31.1%、女性13.2%であり(総務省統計局, 2003)、先進諸国の中で高齢者の就業率が高いことは日本の特徴としてよく知られている。

65歳以上すべての男性のうち、およそ3人に1人が就労しているということは、定年と引退との間にかなりの時間差が生じることを示している。定年と同時に引退する人がいる一方で、最初の定年後に複数回の退職を経て引退を迎える人も多く、定年と引退との時間差の中で多様なワークキャリアが展開されている。つまり、ワークキャリアは突然停止するというよりも、停止に至るまでには一定の時間を要するものと考えられることから、引退に至るまでのワークキャリアの展開を一連の過程とみなすことが可能である。また、ワークキャリアの変化にともなう生活のあり方や自己のあり方、生き方の変動といったライフキャリアの側面を考えると、引退に関する問題は定年時や引退時のようなある時点にとらえるよりも、発達の観点をもって一連のプロセスとしてとらえる方が適切であると考えられる。

(2) ワークキャリアからみた引退過程

このような引退過程の範囲をワークキャリアの変化という視点からとらえると、就業期から引退期へかけての移行期とみなすことができる(図1)。ここでいう「就業期」とは雇用労働者としてフルタイムで働く時期であり、「引退期」とは収入をとまなう仕事を完全にやめて労働市場から退いた後の時期である。図1において、就業期と引退期の間があげているのは、前述のように定年と引退との間には時間差がみられるためであり、定年後に短時間・短期間労働や嘱託、パートタイム、自営業者として働くいわば「第二就業期」ともいうべき時期を想定しているためである。例をあげるならば、「フルタイム(就業期)→定年後フルタイムで再雇用(就業期)→嘱託(第二就業期)→引退(引退期)」といったプロセスが考えられる。すなわち、本研究における引退過程とは、雇用労働者としてフルタイムで働く人々の後期キャリアのプロセスであり、企業等で定年年齢を迎え、その後さまざまなワークキャリアを経てやがて引退期へと移行していく過程を想定している。現

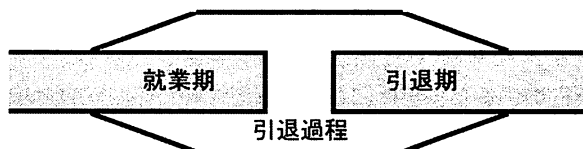


図1 本研究における引退過程のとらえ方

時点における労働市場の状況からみると、本研究が想定する引退過程に該当する主たる対象は男性となる。

以上が本研究の基本的な引退過程のとらえ方である。女性にとっての引退過程の問題、あるいは長期間にわたってパートタイムやアルバイト、自営業者として働く人々の引退過程については、そこに至るまでのワークキャリアやライフキャリアの展開が大きく異なるものになるため、別途、検討する必要があると考えられる。

(3) ライフキャリアからみた引退過程

一方、引退過程の範囲をライフキャリアの変化という視点からとらえるならば、生活のあり方や自己のあり方、生き方に引退と関わる変化がみられはじめてから、新たな生活構造が確立されるまでのプロセスということになる。本研究ではライフキャリアの変化を表すものとして、4つの生活領域から構成される生活構造を取り上げようとしているが、生活構造の変化と再構造化というライフキャリアの視点からみるならば、引退過程は就業期が終了すると同時に始まるわけではなく、また引退期が開始すると同時に終わるわけでもない。個人差が想定されるが、引退期の生活に向けての準備は就業期のうちから行われるし、生活構造の変化は定年の前から生じると考えられる。また、引退期の生活に一定の落ち着きをもたらされるのは、引退期が開始されてしばらく経ってからと考えられるからである。したがって、引退過程はフルタイムで働く就業期のうちに始まり、引退期に入ってから終わるプロセスであり、就業期と引退期にまたがる移行過程であるといえる(図1)。

巷間において、「定年ショック」ということばがしばしば用いられているが、岡本・山本(1985)は、職業が人生全般においてアイデンティティを規定する重要な要であることから、定年退職期を人生後期の主要な転換期とみなし、アイデンティティの危機という視点から定年退職をとらえている。Super(1990)がキャリア発達の要素と要因を図示したアーチモデルにおいて、自己(self)をキャリアの中心的要素として位置づけているように、自己のあり方を示すアイデンティティはライフキャリアの主要な要素である。中年期はアイデンティティの危機と再構成の時期を迎えるという指摘があるが(岡本, 1985)、女性の場合には子育ての終了にともなう親役割の喪失によって、「空の巣症候群」と呼ばれる危機を体験することが多いといわれており(Shainess, 1977)、子どもの巣立ちが親子の関係性を見直し、再構築するきっかけになると考えられている(北村・武藤, 2003)。「定年ショック」は一般に男性にみられる現象であり、女性にみられる「空の巣症候群」とは発生の時期が異なるが、役割の喪失に端を発する危機を経験し、それを乗り越えてアイデ

ンティティの再構成に向かうというメカニズムは両者に共通していると考えられ、一定のプロセスを要する点も共通である。しかしながら、子育て期間よりも職業生活の継続期間の方がより長期であること、「定年ショック」の時期は老年期の入り口にあたっており、より大きな再構築が求められる可能性があるという点では、より深刻な危機といえるかもしれない。

深刻な危機を乗り越え、引退期に入ってから完成を迎える生活構造の再構築が引退期への適応条件であり、いわゆるhappy retirementの前提であると考えられるならば、スムーズに引退期を迎え、適応的な引退期の生活を送るためには、生活構造を再構築するプロセスとしての引退過程のあり方が重要になってくる。したがって、happy retirementに関する研究の一環として、まずは生活意識や生活構造の変化を明らかにすることが引退過程研究の重要課題であると考えられる。

1-3 引退過程における生活意識の変化

引退過程に関する研究は学際的に行われているが、その多くは引退過程における就業や生活の実態を明らかにしようとするものであり、追跡調査を実施した東京都老人総合研究所(1976, 1986, 1991)や高齢者雇用開発協会(1988, 1989, 1990)などがよく知られている。中高年齢者の就業行動や生活実態の把握は、各種の政策面に資する情報を提供するものであるが、特に運営面で危機的な状況を迎えつつある年金問題との関連で就業・引退行動を考えると、社会的には労働力の需給調整を図ることが大きな課題である。そのためには高齢者の就業・不就業を決定する条件を明らかにすることが重要であることから、高齢期の就業行動の規定要因を検討した研究も数多く行われている(岡村, 1987; 清家, 1993; 山田・清家, 2001など)。

一方、個人の観点に立つと、生きがいの問題が取り上げられることが多い。本来、生きがいに関する問題はすべての年齢層にとって重要なはずであるが、職業生活を離れる引退過程の時期になると、働きがいに代わるものとして、生きがいの問題が注目される傾向が見受けられる。企業における退職準備教育や人生設計セミナー等でもしきりに生きがいの問題が取り上げられるが、研究面においても、この時期の生きがいの内容や構造、あるいはその規定要因に焦点を当てた研究が盛んに行われてきた(林・松浦・松浦・若林, 1990; 若林・松浦・松浦・三浦, 1991; シニアプラン開発機構, 1992, 1993 a, 1993 b; 佐藤, 1998; 佐藤・東, 1998; 佐藤, 2001など)。しかしながら、生きがい研究を除くと、引退過程に関する心理学的な研究は必ずしも多くはない。

川崎 (2003 a) は引退過程の人々を対象とする「中高年期の仕事と生活に関する調査」(日本労働研究機構, 1998) の7年後に追跡調査を実施し、生活全般納得度、生活不安度、引退のとらえ方などを取り上げ、引退過程における生活意識の変化を中心に検討を行った。第1回調査の対象者は、すべてフルタイムで働く男性であった。引退過程の段階は必ずしも年齢によって規定されるものではない。そこで、ワークキャリアの変化を基準として、まだ引退期を迎えていない有職者とすでに引退期を迎えた無職者とに対象者を分け、両者を比較するとともに、前回調査からの変化について検討を行った。その結果、引退過程の進行にともない、有職者も無職者も生活全般納得度は上昇し、生活不安度は低下するが、現在の生活全般納得度と生活不安度には、有職者と無職者の差は認められないことが示された。一方、引退のとらえ方の変化は引退過程の進行によって異なっており、有職者はより否定的な方向へと変化し、無職者はより肯定的方向へと変化すること、その結果、追跡調査における引退のとらえ方は、無職者の方がより肯定的であることが示された。また、引退のとらえ方は、他の変数とともに職業生活全般納得度や生活不安度と関連しており、引退をより肯定的にとらえていると納得度が高く、不安度は低い傾向が認められた。すなわち、労働市場から退くという引退の事実は共通であるが、これをどのように受け止めるかという認知の仕方によって、納得度や不安度という生活意識の違いが生じることが示唆された。

以上は引退過程における生活意識の変化の概要であるが、本研究は川崎 (2003 a) と同じ追跡調査のデータに基づき、生活構造の変化を検討しようとするものである。そこで次に、本研究がライフキャリアの変化を表すものとして位置づけている生活構造について述べる。

1-4 引退過程における生活構造の変化

(1) ライフキャリアのとらえ方

本研究では生活構造によって個人のライフキャリアをとらえようとしている。Gysbers & Moore (1975) はライフキャリアの発達を「個人の生活の役割、環境、出来事の統合を通じての生涯にわたる自己発達」と定義した。「キャリア・レインボウ」(the life-career rainbow) によって個人のライフキャリアを視覚的に表現したSuper (1980) は、「生涯の過程において個人によって演じられる人生役割 (life role) の結合と連鎖がキャリアであり、役割の同時的な結合はライフスタイルを構成する」と述べている。

このように、ライフキャリアやその変化を表すライフキャリアの発達という概念は包括

的であるため、ライフキャリアのとらえ方は研究者によってさまざまであるが、一般的には役割やそれが演じられる環境、ライフイベントといった要素から構成されるライフスタイルとみなされる。Super (1980, 1990) は、人生役割として子ども、学習者、労働者、市民、家庭人、余暇人をあげ、これらの役割が演じられる場を舞台 (theater) と呼んでいる。McDaniels & Gysbers (1992) はSuperの考えに基づき、ライフキャリアを構成する役割として親、配偶者、余暇、学習者、労働者、市民をあげ、環境として学校、家庭 (home)、職場、地域社会、家族 (family) を、また出来事として就職、結婚、離婚、退職をあげている。

(2) ライフキャリアの測定

これらの役割や環境に注目し、生活全般の中でそれぞれの役割や環境が占める比重を測定することによって、ライフキャリアをとらえることが可能である。このような考え方に基づき、仕事や職業生活の重要性に関する国際比較を行った研究として、WIS (Work Importance Study) とMOW (Meaning of Work) がよく知られている。WISでは、Super (1980, 1990) が提唱した人生役割のうち、子どもを除く5つを取り上げ、「役割特徴目録 (The Salience Inventory)」(Super & Nevill, 1986) を用いて、参加・関与・価値期待という3つの側面からそれぞれの役割の重要性を測定しており、日本でも調査が実施された(中西・三川, 1987, 1988)。またMOWにおいては、生活領域としてレジャー、地域社会、仕事、宗教、家族の5つを設定し、それぞれの重要性に応じて合計が100点になるように点数の配分を求める数値配分法によって生活領域の重要性を測定している(三隅, 1987)。

川崎(2001)はこれらを参考とし、生活領域を「職場・仕事」「家庭・家族」「余暇・趣味」「地域・社会」の4つに分けた上で、個人が有するresourceとして時間、金銭、対人関係、価値の4つを想定し、これらが各生活領域にどのように配分されているかという観点から生活構造をとらえる16項目を作成し、測定を行った。

本研究においては、川崎(2001)の4つの生活領域がどのように成り立っているのか、その構成を生活構造をとらえている。今回は回想によって最初の定年前、最初の定年後1～2年、現在という3時点における各生活領域の重要性を測定しようとしたため、resourceの設定は行わず、重要性を数値配分するという測定法を用いることとした。詳細は後述する。回想による測定という限界はあるものの、この方法によって生活構造およびその変化を把握することが可能であると考えられる。

ところで、本研究では、生活構造そのものではなく、生活構造の変化の類型をライフパ

タンと呼ぶことにする。生活構造の分析によって、「仕事重視型」「家庭重視型」「仕事・家庭重視型」「全領域型」といったタイプが見いだされるが、3時点におけるタイプの変化としては、例えば「仕事重視型→余暇重視型→家庭重視型」「仕事重視型→家庭重視型→家庭重視型」といったパターンが想定される。これがライフパターンである。

1-5 本研究の目的

「中高年期の仕事と生活に関する調査」の追跡調査データを用い、いわゆるhappy retirementの条件を探索する一環として、引退過程における生活構造のあり方を検討するとともに、その変化パターンであるライフパタンの特徴を明らかにすることが本研究の目的である。そのために、ライフパタンを規定する要因について検討し、またライフパタンが生活全般納得度、生活不安度といった生活意識とどのように関連しているかについても分析を行うこととする。

2. 研究の方法

2-1 対象者および調査の方法

(1) 前回調査

1995年11月～1996年3月に、大企業31社に勤務する45～60歳の定年未到達者1014名（現役）、および当該企業を定年扱いで退職し、他の企業や団体、自営等で就業している50～65歳の定年経験者731名（OB）を対象とした。この時点では、自営で仕事をしている10名を除くと、すべての対象者がフルタイムの雇用労働者として働く就業期の人々であった。31社の企業規模はいずれも1,000名以上であるが、うち17社は5,000名以上、13社は10,000名以上であった。対象者はいずれも男性である。

現役用・OB用に作成された2種類の調査票を企業の人事部門やOB会等を経由して配布し（一部郵送）、回収は郵送で個別に行った。有効回収数および有効回収率は現役が1229名（70.4%）、OBが508名（69.5%）であった。回答者の平均年齢は現役が51.8歳（SD=4.0）、OBが60.3歳（SD=2.9）である。調査の詳細については、日本労働研究機構（1998）を参照されたい。

(2) 追跡調査

前回調査から7年が経過し、OBの平均年齢は60歳台後半に入っているため、就業期や

第二就業期に位置する人々がいる一方で、すでに引退期を迎えた回答者が多数いると推測される。そこで追跡調査においては、前回調査のOB用調査票に回答した508名のうち、謝品送付のために住所・氏名が判明している428名を対象として調査票を郵送した。転居先不明等により27通の調査票が返送されたため、実際の配布数は401票であり、有効回収数は222票、有効回収率は55.4%であった。調査は2002年9月に実施された。前回調査の個人データとマッチングを行うため調査票の返信用封筒に整理番号を付与した結果、222名のうち219名について、2回の調査データのマッチングが可能となった。

2-2 調査項目

(1) 対象者の属性

対象者の基本的属性に関して年齢、学歴、住宅の状況、配偶者の有無、配偶者の就業状態、子どもの状況についてたずねる質問項目を用意した。また、対象者のワークキャリアを把握するために、現在の就業状態をたずねた上で、有職者には現在の就業形態と職業、職位、職業生活で最高の職位、就業継続希望とその理由などをたずねた。一方、無職者には最後の職業と職位、職業生活で最高の職位、就業希望とその理由などをたずねた。

(2) 生活構造

前述のように、4つの生活領域に対する重要度をたずね、生活構造およびその変化を把握しようと試みた。「最初の定年前、最初の定年後1～2年、および現在の生活において、「職場・仕事」「家庭・家族」「余暇・趣味」「地域・社会」の4つの生活領域は、あなたにとってどのくらい重要(だった)でしょうか。合計が100になるように点数を配点してください」という教示を与え、各生活領域の重要度を数値配分法で測定した。前回調査ではこの質問を用意していなかったため、最初の定年前および最初の定年後1～2年の2時点については、回想に基づいて回答することを求めた。なお、調査票には4つの生活領域について、次のような説明を加えた。

※各生活領域の意味は次の通りです。

- ①職場・仕事：職業生活の領域。職場・仕事そのもののほか、仕事関連の付き合いも含む。
- ②家庭・家族：家庭生活の領域。家庭・家族のほか、同居以外の親や兄弟、親戚などを含む。
- ③余暇・趣味：余暇生活の領域。余暇・趣味的活動のほか、宗教的活動も含む。
- ④地域・社会：地域生活の領域。自治会・町内会、ボランティア活動、組合活動などを含む。

(3) 生活意識

引退過程の生活意識をとらえる心理学的変数として生活全般納得度、生活不安度および引退のとらえ方の3つを取り上げた。これらは川崎(2003a)が項目分析に基づき、尺度化したものである。

生活全般納得度および生活不安度の測定には同じ項目を用いており、現在の生活についての納得度と今後の生活についての不安度を4件法でたずねた(付録1)。なお、追跡調査では5項目を追加して14項目としたため、前回調査からの変化を検討する際は、前回と同一の9項目を用い、追跡調査の結果のみを検討する場合には、14項目を用いて尺度化を行った。9項目による生活全般納得度の α 係数は、前回調査が.749、追跡調査が.799で、14項目を用いた場合は.862であった。生活不安度の α 係数は、前回調査が.823、追跡調査が.784であり、14項目の尺度においては.873であった(川崎, 2003a)。

引退のとらえ方は、引退をより肯定的にとらえているか、より否定的にとらえているかを見ようとするものであり、前回調査と同じ8対の項目を用いて、二者択一で回答することを求めた(付録2)。尺度化にあたっては、前回調査・追跡調査のいずれにおいても項目3を削除した7項目を用いており、 α 係数は前回調査が.712、追跡調査が.761であった(川崎, 2003a)。

追跡調査で用いた調査票は34問の質問からなっており、他の変数として夫婦関係、組織依存度、職業生活納得度、自尊感情、行動傾向、職業観などがあるが本研究では扱わないので、前回調査の集計結果については川崎(1998)を、また追跡調査の集計結果については川崎(2003a)を参照されたい。

3. 結果と考察

3-1 属性および引退過程における位置づけ

(1) 回答者の属性

回答者がどのような人々なのかを明らかにするために、まず回答者の基本的属性について述べる。

回答者222名の基本的属性は、表1に示したとおりである。年齢の範囲は57～73歳で、平均年齢は67.00歳(SD=2.76)であった。短大・大学卒が過半数を占めており(56.3%)、対象者のほとんどが持ち家(97.3%)に住む有配偶者(96.8%)である。有配偶者のうち、配偶者が何らかの仕事をしている者は20.0%であった。また子どものいる者が94.6%で、

表1 対象者の属性 (n=222)

属性項目	比率(%)	属性項目	比率(%)
年齢		配偶者の有無	
57～64歳	18.5	あり(同居)	95.0
65～69歳	63.6	あり(別居)	1.8
70～73歳	18.1	なし(離死別)	3.2
学歴		配偶者の就業状態	
中学・高校	37.8	フルタイム	3.7
専門学校	2.3	パート・アルバイト	13.5
短大・大学	56.3	自営	2.8
大学院	3.2	無職	76.3
その他	0.5	その他	3.7
住宅の状況		子どもの状況	
持ち家(ローンなし)	87.4	全員既婚子	42.3
持ち家(ローンあり)	9.9	未婚子あり	52.3
借家・賃貸住宅	1.8	子どもなし	1.4
その他	0.9	その他	4.1

※「配偶者の就業状態」は、配偶者のいる215名にたずねた。
また、「子どもの状況」については、無回答が2名みられた。

子ども全員が既に結婚している者が42.3%、未婚の子どもがいる者が52.3%であった。

(2) 引退過程における位置づけ

次に、現在の就業状態からみた引退過程の位置づけをみるとともに、回答者のワークキャリアの状況を概観する。

①就業状態からみた引退過程

現在の就業状態は、収入をとまなう仕事をしている者が101名(45.5%)、仕事をしていない者が121名(54.5%)で、有職者と無職者がほぼ半数ずつであった。平均年齢は有職者が66.56歳(SD=2.88)、無職者が67.36歳(SD=2.61)で両者の間に1歳近い開きが認められ、その差は有意であった($F_{(1,221)}=4.70, p<.05$)。就業状態は年齢だけによって規定されるものではないが、無職者の方が年齢は高い。

有職者101名の就業形態をみると、「フルタイムの仕事をしている」が47名(47.0%)、「パート・アルバイトの仕事をしている」が43名(43.0%)で、「自営などで仕事をしている」が10名(10.0%)、無回答が1名であった。

以上の就業状態および有職者の就業形態からみると、引退過程における就業期に該当する者が47名(21.2%)、第二就業期が53名(23.9%)、就業期または第二就業期1名(0.5%)

で、引退期が121名（54.5%）ということになる。以下の分析においては、必要に応じて引退過程を細かく分けて用いるが、人数のバランスから、基本的には引退期を迎える前の有職者（就業期および第二就業期）とすでに引退期を迎えた無職者の2つに分けて引退過程をとらえることとする。

ところで、引退過程における位置づけは、定年や引退からの隔たりによってもとらえることができる。有職者には「何歳ごろまで働きたいと思うか」（引退希望年齢）をたずね、無職者には「完全に仕事をやめたのが何歳か」（引退年齢）をたずねた。有職者（無回答を除く93名、自営を含む）の引退希望年齢は62～80歳の範囲を示し、平均は69.96歳（SD=3.56）であった。無職者（無回答を除く116名）の引退年齢は57～71歳の範囲で平均は64.07歳（SD=2.55）であった。実年齢との差によって、「引退までの距離」および「引退からの距離」を算出したところ、有職者の「引退までの距離」の平均は3.54年（SD=2.53）、無職者の「引退からの距離」の平均は3.32年（SD=1.94）であった。つまり、有職者は平均で今後3年半程度は就業を続けたいと考えており、無職者は引退後の経過年数が平均で3年あまりということである。

また最初の定年年齢（無回答を除く186名）は、50～67歳の範囲を示しており、平均は58.96歳（SD=2.72）であった。実年齢との差によって「定年からの距離」を求めると、定年後の平均経過年数は7.96年（SD=3.16）であった。有職者（無回答を除く95名）の平均年数は8.07年（SD=3.20）、無職者（無回答を除く91名）の平均は7.85年（SD=3.13）であり、定年後の経過年数に有意な差は認められなかった。

②有職者のワークキャリア

自営を除く有職者91名について、現在の職業と職位を表2に示した。現在の職業は専門的・技術的職業と管理的職業がそれぞれ34.1%で最も多く（無回答6名）、現在の職位は一般（29.1%）、役員クラス（17.4%）、部長クラス（12.8%）の順であった（無回答5名）。また、これまでの職業生活で最高の職位をみると、部長クラス（33.3%）、役員クラス（28.4%）、課長クラス（18.5%）の順となっており（無回答10名）、管理職経験者は80.2%に達するが、特に役員・部長クラスの経験者が61.7%と非常に高い点が特徴的である。定年後に、以前勤務していた大企業の関連会社・子会社等で役員や部長を勤めたケースも多いと推測されるが、恵まれた職歴を有しているといえるであろう。

自営を含む有職者101名に対し、就業継続の希望をたずねたところ、「仕事を続けたい」が89名（89.0%）、「仕事はやめたい」が11名（11.0%）で無回答が1名であった（表2）。大多数が就業の継続を希望しているが、その理由は、「働くのは体によいから」（33.7%）

表2 有職者のワークキャリア

属性項目	比率(%)	属性項目	比率(%)
現在の職業 (n=85)		就業希望 (n=100)	
専門・技術	34.1	続けたい	89.0
管理	34.1	やめたい	11.0
事務	9.4	就業希望理由 (n=89)	
販売	4.7	収入	28.1
サービス	1.2	仕事そのもの	22.5
保安	4.7	友人・仲間	4.5
運輸・通信	1.2	健康	33.7
生産・技能	8.2	その他	11.2
その他	2.4		
現在の職位 (n=86)		過去最高の職位 (n=81)	
役員クラス	17.4	役員クラス	28.4
部長クラス	12.8	部長クラス	33.3
課長クラス	4.7	課長クラス	18.5
係長クラス	4.7	係長クラス	3.7
職長クラス	2.3	職長クラス	4.9
班長クラス	1.2	班長クラス	3.7
一般	29.1	一般	4.9
その他	27.9	その他	2.5

※就業希望は「自営」を含む。いずれも無回答を除く比率を示す。

が最も多く、次いで「収入がほしいから」(28.1%)、「仕事そのものがおもしろいから」(22.5%)の順である(表2)。

③無職者のワークキャリア

自営および無職者を合わせた131名について、雇用労働者時代の最後の職業および職位を表3に示した。最後の職業は、管理的職業が70.6%を占めて圧倒的多数であり(無回答5名)、最後の職位は役員クラス(32.0%)、部長クラス(31.3%)、課長クラス(15.6%)の順であった(無回答3名)。最高の職位は役員クラス(34.6%)、部長クラス(32.3%)、課長クラス(15.7%)の順であり(無回答3名)、管理職経験者が82.6%、役員・部長クラスの経験者が66.9%を占めている。この状況は有職者の場合と大差がなく、やはり恵まれた組織キャリアを形成した人たちであるといえそうである。

自営を除き、無職者121名に対して就業希望をたずねたところ、「仕事をしたい」が41名(34.2%)、「仕事をしたくない」が79名(65.8%)、無回答が1名であった。就業希望を持つ者は無職者の3分の1程度であるが、その理由として「働くのは体によいから」(41.5%)が最も多く、これに「収入がほしいから」(36.6%)が次いでいた。一方、就業希望を持たない者にその理由をたずねたところ、「仕事以外にしたいことがあるから」(67.1%)と

表3 無職者のワークキャリア

属性項目	比率(%)	属性項目	比率(%)
最後の職業 (n=126)		就業希望理由 (n=41)	
専門・技術	8.7	収入	36.6
管理	70.6	仕事そのもの	9.8
事務	7.1	友人・仲間	7.3
販売	1.6	健康	41.5
サービス	3.2	その他	4.9
保安	2.4		
生産・技能	5.6	引退希望理由 (n=79)	
その他	0.8	仕事以外	67.1
		健康状態	8.9
就業希望 (n=120)		適職がない	16.5
希望あり	34.2	その他	7.6
希望なし	65.8		
		過去最高の職位 (n=127)	
最後の職位 (n=128)		役員クラス	34.6
役員クラス	32.0	部長クラス	32.3
部長クラス	31.3	課長クラス	15.7
課長クラス	15.6	係長クラス	7.9
係長クラス	7.0	職長クラス	5.5
職長クラス	4.7	班長クラス	1.6
班長クラス	2.3	一般	2.4
一般	4.7	その他	
その他	2.3		

※就業希望と理由は「自営」を除く。いずれも無回答を除く比率を示す。

いう積極的理由が最も多く、「自分に適した仕事がないから」(16.5%)がこれに次いでいるものの少数であった(表3)。

3-2 生活構造の変化

(1) 経験職位別の生活領域

前述のように、川崎(2001)は20代~50代の大企業4社に勤務する男性206名を対象として、時間・金銭・対人・価値の観点から生活領域について質問する尺度を作成し、測定を行った結果、職位が高いほど職場・仕事領域の得点が高いことを報告している。

そこで、はじめに、数値配分法を用いた追跡調査における生活構造の測定結果について、職業生活における最高の職位別に示すこととする。なお、役員・部長クラス経験者は有職者43.0%、無職者57.0%であり、また課長・一般クラス経験者では有職者45.2%、無職者54.8%で、両者における現在の就業状態には有意差がみられない。

①最初の定年前における生活領域

引退過程の位置づけ、すなわち現在の就業状態にかかわらず、最高の職位別に最初の定年前における生活領域の重要性を示した(図2)。回想による就業期の生活構造を示すものであるが、回答者全体でみると、やはり職場・仕事領域の比重が高く、回答者全体の平均は60.86(SD=15.69)であった。次いで、家庭・家族(22.65±10.81)、余暇・趣味(11.44±6.37)、地域・社会(5.04±5.80)となっている。

最高の職位によって、役員・部長クラス経験者と課長・一般クラス経験者を比較すると、職場・仕事は役員・部長クラスの方が有意に高く($F_{(1,204)}=11.66, p<.001$)、地域・社会は課長・一般クラスの方が有意に高かった($F_{(1,204)}=11.92, p<.001$)。また、有意差は得られなかったが、家族・家庭($F_{(1,204)}=3.65, p=.058$)と余暇・趣味($F_{(1,204)}=3.72, p<.055$)については、課長・一般クラスの方が高い傾向がみられた。

以上のように、就業期においては、役員・部長クラス経験者はそうでない者に比べて、職場・仕事領域の重要性が高く、他の領域の重要性は低いことが示唆された。

②最初の定年後における生活領域

最初の定年後1~2年の時期を回想して数値配分を求めた結果を図3に示した。まず回答者全体の傾向をみると、数値は低下しているものの、この時期でも職場・仕事領域(41.17±21.78)の比重が最も高い。他の3領域に対する数値配分の平均値は、家庭・家族(31.23±13.94)、余暇・趣味(19.18±11.87)、地域・社会(8.30±10.05)の順であり、職場・仕事領域の値が低下した分、他の生活領域の重要性が増している。ちなみに、これら3領域について、定年前の数値配分に対する割合をみると、職場・仕事領域0.6、家庭・家族領

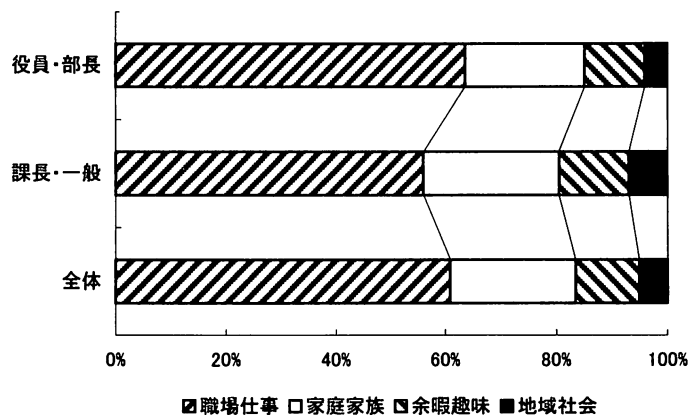


図2 経職位別生活領域(定年前)

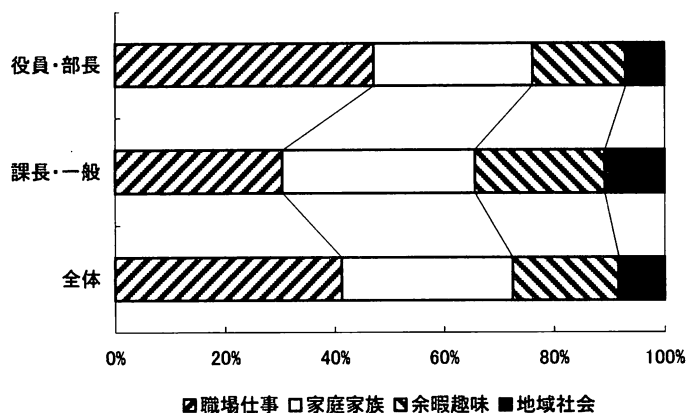


図3 経験職位別生活領域 (定年後)

域1.38、余暇・趣味1.68、地域・社会1.65であり、定年前から定年後へかけての伸び率は余暇・趣味領域 (68%) と地域・社会領域 (65%) が大きい。

職業生活で最高の職位別に比較すると、定年前に比べて役員・部長クラスの経験者と課長・一般クラスの経験者との差が拡大しており、職場・仕事 ($F_{(1,198)}=30.79, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,198)}=9.39, p<.01$)、余暇・趣味 ($F_{(1,198)}=15.28, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,198)}=6.83, p<.01$) のすべての領域において有意差が認められた。すなわち、職場・仕事領域は役員・部長クラスの方が高く、他の生活領域は課長・一般クラスの方が高かった。また、課長・一般クラスの経験者においては、家庭・家族 (35.26 ± 14.52) の重要性が職場・仕事 (30.33 ± 20.99) を上回り第1位となっている。

以上のように、定年後の時期になると職場・仕事領域の重要性が低下し、他の領域の重要性が増加するが、課長・一般クラス経験者の場合には、職場・仕事領域の低下が大きい。そのため、役員・部長クラスとの差が顕著になることが示された。

③現在における生活領域

追跡調査実施時点の「現在」における生活領域の回答を図4に示した。全体の傾向をみると、これまでは第1位であった職場・仕事の比重は低下して第3位となり、これに代わって家庭・家族が第1位である。比重の高い順に数値配分の平均値をみると、[1] 家庭・家族 (39.42 ± 16.35)、[2] 余暇・趣味 (27.64 ± 14.47)、[3] 職場・仕事 (17.67 ± 21.30)、[4] 地域・社会 (15.40 ± 14.37) となっている。定年後の数値配分に対する割合は職場・仕事0.43、家庭・家族領域1.26、余暇・趣味1.44、地域・社会1.86であり、変動率が最も大きい

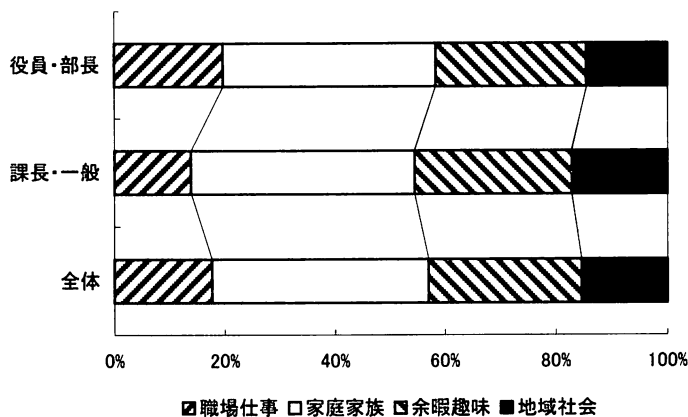


図4 経験職位別生活領域 (現在)

のは地域・社会領域 (86%)、次いで職場・仕事領域 (57%) である。

最高の職位別にみると、定年後の段階で拡大した差が縮まり、すべての領域において両者の間に有意差は認められなかった。ただし、役員・部長クラスの経験者では、回答者全体と同様に、各領域の比重は [1] 家庭・家族、[2] 余暇・趣味、[3] 職場・仕事、[4] 地域・社会の順であるが、課長・一般クラスの経験者においては [1] 家庭・家族、[2] 余暇・趣味、[3] 地域・社会、[4] 職場・仕事の順であり、職場・仕事領域が最下位であった。

以上のように、現在の段階では、職場・仕事領域の重要性がさらに低下し、他の領域の重要性が一段と増加している。また、この段階になると最高の職位による差が認められず、生活構造が類似したものになることが示唆された。

(2) 就業状態別の生活領域

前項では、主に職業生活で最高の職位による生活構造の違いを検討したが、ここでは生活構造の変化という点に注目し、引退期を迎える前の有職者と引退期を迎えた後の無職者とに分けて、それぞれの引退過程の進行にともなう変化を検討する。

①現在における生活領域

はじめに就業状態によって現在の生活構造に違いがみられるかどうかを検討した。

有職者における生活領域の重要性は、[1] 職場・仕事 (34.92±19.52)、[2] 家庭・家族 (31.79±14.34)、[3] 余暇・趣味 (21.03±11.19)、[4] 地域・社会 (12.61±11.58) の順

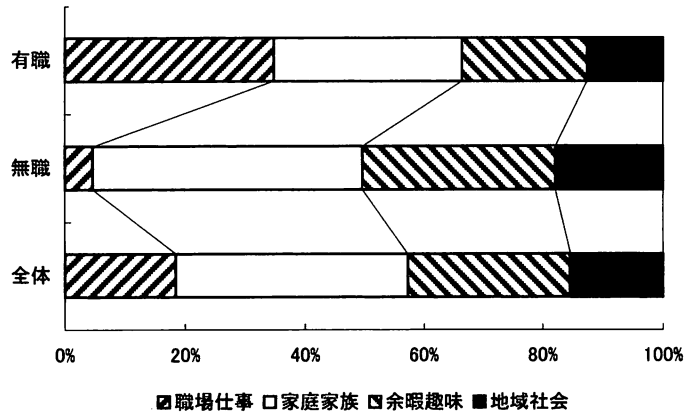


図5 就業状態別生活領域（現在）

であり、現在でも職場・仕事領域の重要性が最も高く、第1位を維持しているが、無職者の場合は [1] 家庭・家族 (44.97±15.88)、[2] 余暇・趣味 (32.48±14.50)、[3] 地域・社会 (17.87±15.88)、[4] 職場・仕事 (4.60±10.15) の順で、職場・仕事領域の重要性が最も低くなっている (図5)。現在、職業生活を有しているかどうかによって生活構造が大きく異なっているため、職場・仕事 ($F_{(1,218)}=217.41, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,218)}=40.85, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,218)}=41.53, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,218)}=7.60, p<.01$) のすべての領域の数値配分に有意差が認められた。すなわち、職場・仕事領域の重要性は有職者の方が高いが、他の領域の重要性はすべて無職者の方が高かった。

なお、同様に最初の定年前と最初の定年後1～2年の時期における生活領域の違いを検討したところ、定年前においては現在の就業状態による差はまったく認められず、定年後においては、職場・仕事領域のみに有意差がみられ ($F_{(1,211)}=4.65, p<.05$)、有職者 (44.61±17.92)の方が無職者 (38.28±23.74)よりも重要性が高かった。

②有職者における生活領域の変化

次に、有職者における3時点の生活構造の変化を検討する。現在も就業を継続している有職者の場合、引退過程の進行にともなって、職場・仕事領域の重要性が徐々に低下し、そのために他の生活領域の重要性が徐々に増加する傾向がみられる (図6)。一般線型モデルの反復モデルを用いて各生活領域の数値配分の変化を検討したところ、職場・仕事 ($F_{(1,95)}=173.95, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,95)}=42.05, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,95)}=86.97, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,95)}=57.49, p<.001$) のすべての領域における変化が有意で

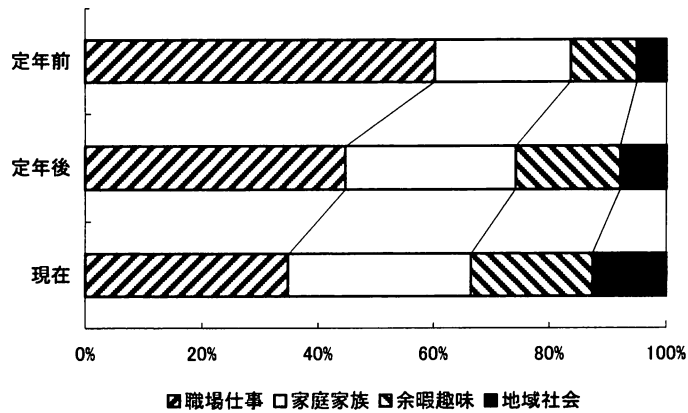


図6 生活領域の変化 (有職者)

あった。また、対応のあるT検定の結果、家庭・家族領域については、定年後と現在との差が有意ではなかったが、これ以外は各生活領域におけるすべての時点間の差が有意であった。

③無職者における生活領域の変化

現在は仕事をしていない無職者の場合、定年前から定年後にかけての変化は有職者と類似しているが、職業生活から引退していく定年後から現在にかけて、職場・仕事領域の重要性が急速に低下するため、他の生活領域の重要性が増加し、生活構造の変化は急激である(図7)。各生活領域の数値配分の変化を検討すると、やはり職場・仕事 ($F_{(1,114)}=1047.37, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,114)}=271.18, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,114)}=207.895, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,114)}=83.17, p<.001$) のすべての領域における変化が有意であり、対応のあるT検定の結果、全領域においてすべての時点間に有意差が認められた。引退過程が進む中で生活構造の変化も進行しており、現在に至るまで生活構造の再構築がなされてきたと考えられる。

(3) 就業形態別の生活領域 (有職者)

引退過程の進行にともなう生活構造の変化をより詳細に検討するため、ここでは有職者のみを分析の対象とし、現在の就業形態別に変化の様相を検討する。なお、就業形態については、就業期に該当する「フルタイム」と第二就業期に該当する「パート・自営」とに分けることとする。

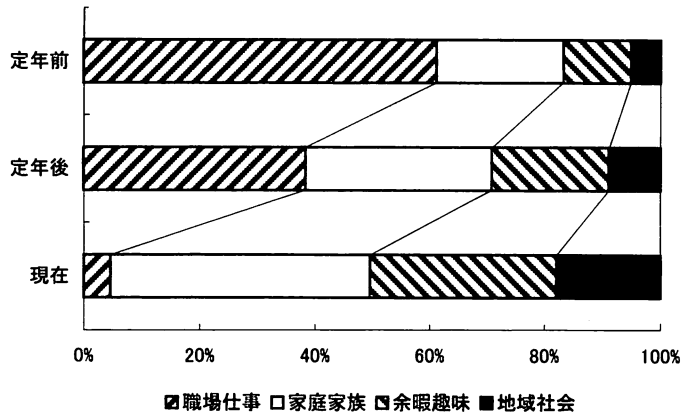


図7 生活領域の変化（無職者）

①現在における生活領域

ここでも、はじめに就業形態によって現在の生活構造が異なるかどうかを検討した。

フルタイムの場合、生活領域の数値配分は、[1] 職場・仕事 (40.46±16.69)、[2] 家庭・家族 (30.26±13.12)、[3] 余暇・趣味 (19.37±9.26)、[4] 地域・社会 (9.91±10.08) の順であるのに対し、パート・自営では、[1] 家庭・家族 (33.15±15.46)、[2] 職場・仕事 (29.83±20.65)、[3] 余暇・趣味 (22.68±12.52)、[4] 地域・社会 (15.00±12.44) の順で、第1位と第2位が入れ替わっているが(図8)、就業形態による生活構造の違いは、就業

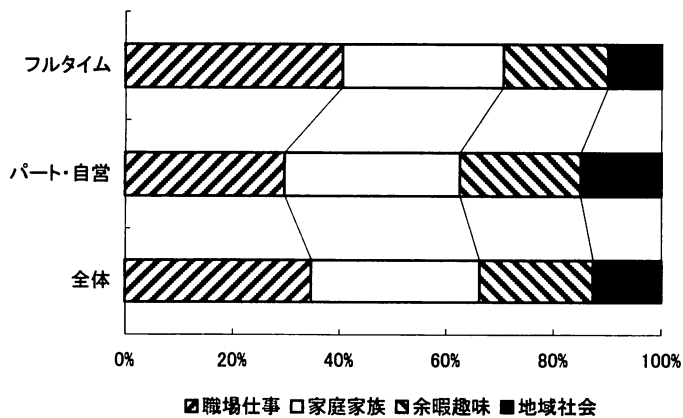


図8 就業形態別生活領域（現在）

状態による違い(図5)ほど顕著ではない。分散分析の結果、職場・仕事はフルタイムの方が有意に高く($F_{(1,98)}=7.77, p<.01$)、地域・社会はパート・自営の方が有意に高かったが($F_{(1,98)}=4.90, p<.05$)、他の2領域では有意差が認められなかった。なお、同様に最初の定年前と最初の定年後1~2年の時期における生活領域の重要性の違いを検討したが、いずれにおいても、現在の就業形態による差は認められなかった。

②フルタイム就業者における生活領域の変化

フルタイムの就業者について、3時点における生活構造の変化を検討したところ、定年前から定年後にかけては職場・仕事領域の重要性が低下し、他の領域の重要性が増加する傾向がみられるが、現在でもフルタイムで就労しているため、定年後から現在にかけての変化は顕著ではない(図9)。一般線型モデルの反復モデルを用いた分散分析の結果、職場・仕事($F_{(1,42)}=50.26, p<.001$)、家庭・家族($F_{(1,42)}=8.95, p<.01$)、余暇・趣味($F_{(1,42)}=33.82, p<.001$)および地域・社会($F_{(1,42)}=26.85, p<.001$)の4領域すべてにおいて有意な変化が認められた。しかしながら、対応のあるT検定の結果、地域・社会領域だけはすべての時点間の差が有意であったが、他の3領域については定年前と定年後、および定年前と現在の間には有意差がみられるものの、定年後と現在の間には有意差が認められなかった。つまり、フルタイムで働いている場合、定年後の段階で生活構造に一定の安定がもたらされたと考えられ、これ以降は引退を迎えるまで大きな変動がないと予測される。

③パートタイム勤労者および自営業者における生活領域の変化

「パート・自営」の場合は、職場・仕事領域が徐々に低下するとともに、他の生活領域が徐々に増加する傾向を示しており(図10)、変化の様相は有職者全体(図6)の傾向と

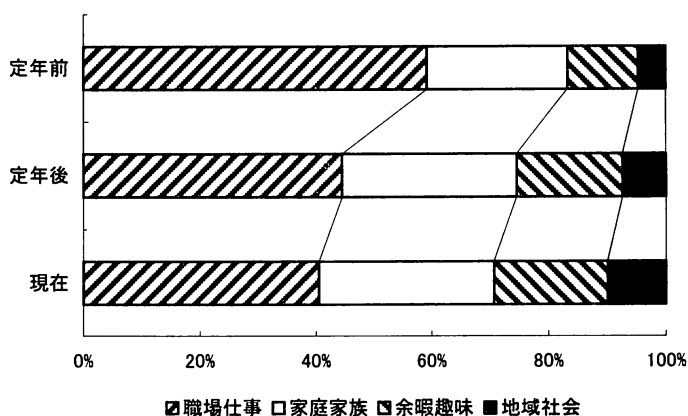


図9 生活領域の変化(フルタイム)

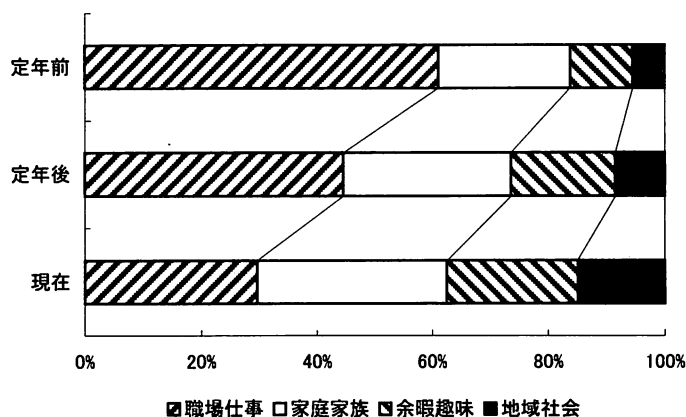


図10 生活領域の変化 (パート・自営)

よく類似している。分散分析の結果、職場・仕事 ($F_{(1,51)}=150.59, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,51)}=38.54, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,51)}=57.62, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,51)}=34.67, p<.001$) のすべてにおける変化が有意であり、対応のあるT検定の結果、全領域のすべての時点間に有意差が認められた。現在、パート・自営などで働く回答者の場合は、定年後にワークキャリアの変化があったと予想されることから、現在に至るまで生活構造の再構築が継続しているとみることができる。

なお、有職者の生活構造は、就業形態だけでなく、就業の継続を希望するかどうかによっても異なると考え、就業継続希望の有無によって、生活領域の重要性を比較したが、3時点のすべてにおいて、いかなる有意差も認められなかった。

(4) 引退後の経過年数別生活領域 (無職者)

引退期を迎えた無職者であっても、引退後の経過年数によって、生活構造は異なると考えられる。そこで、無職者のみを分析の対象とし、引退からの経過年数による変化の違いを検討する。前述のように、引退後の平均経過年数は3.32年 ($SD=1.94$) であるが、0～8年の範囲に分布している。ここでは、経過年数3年以下 (54.3%) と4年以上 (45.7%) に分けて分析を行う。

①現在における生活領域

はじめに経過年数によって現在の生活構造が異なるかどうかを検討した。

図11に示したように、どちらも職場・仕事領域の比重が非常に小さく、大きな差はみら

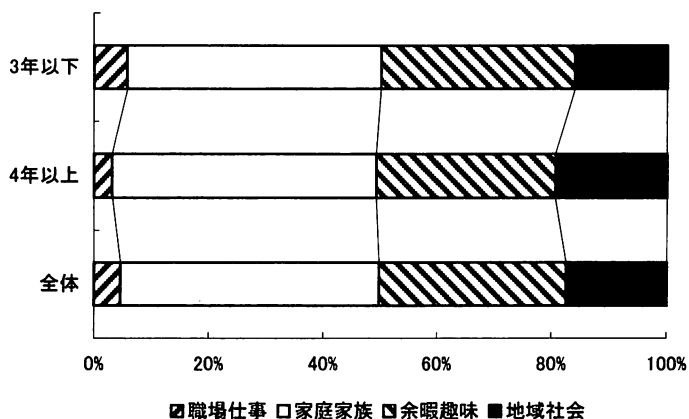


図11 引退からの経過年数別生活領域 (現在)

れない。3年以下の場合、数値配分は [1] 家庭・家族 (44.35±14.78)、[2] 余暇・趣味 (33.84±14.17)、[3] 地域・社会 (15.89±15.54)、[4] 職場・仕事 (5.76±11.58) の順であるが、4年以上の場合も同様に、[1] 家庭・家族 (46.17±17.60)、[2] 余暇・趣味 (31.38±14.86)、[3] 地域・社会 (19.27±16.26)、[4] 職場・仕事 (3.17±8.29) となっている。引退からの経過年数が4年以上と長い方が職場・仕事領域の重要性は一段と小さいが、その差は有意ではなく、他の3領域においても、いずれも有意差は認められなかった。

②経過年数3年以下の無職者における生活領域の変化

引退後3年以下の無職者について、3時点における生活構造の変化を検討した。定年前から定年後にかけての変化よりも、定年後から現在にかけての変化の方が急激である (図12)。分散分析の結果、職場・仕事 ($F_{(1,61)}=155.71, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,61)}=120.60, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,61)}=39.15, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,61)}=568.57, p<.001$) の4領域すべてにおいて有意な変化が認められた。対応のあるT検定の結果、すべての領域において3時点間の差が有意であった。引退期を迎えて3年以内の者についても、引退過程における生活構造の再構築が継続してきたと考えられる。

③経過年数4年以上の無職者における生活領域の変化

引退後4年以上を経過している無職者について、3時点における生活構造の変化を検討した。変化の様相は、経過年数が3年以下の場合 (図12) とほとんど類似の傾向を示しており、3時点のそれぞれに変化がみられるが、定年後から現在にかけての変化が大きい (図13)。分散分析の結果、職場・仕事 ($F_{(1,47)}=481.54, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,47)}=106.56,$

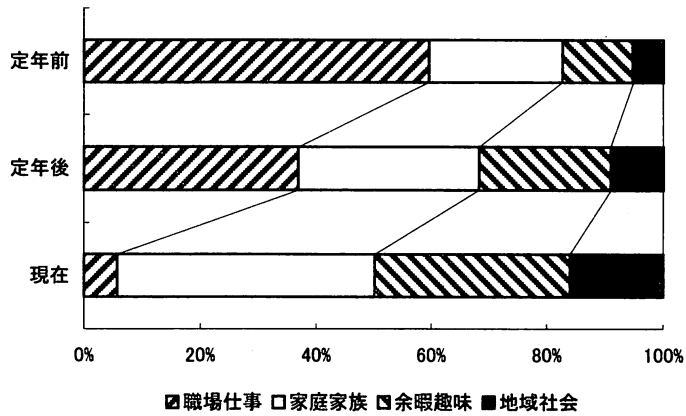


図12 生活領域の変化 (引退からの経過年数3年以下)

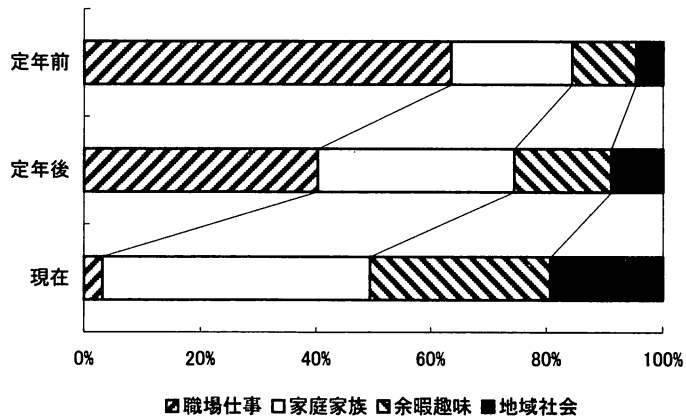


図13 生活領域の変化 (引退からの経過年数4年以上)

$p < .001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,47)} = 81.69, p < .001$) および地域・社会 ($F_{(1,47)} = 38.05, p < .001$) の4領域すべてにおいて有意な変化がみられ、対応のあるT検定の結果、やはり4領域すべての3時点間に有意差が認められた。引退期を迎えて4年以上であっても、現在に至るまで生活構造の再構築がなされてきたことがうかがえる。

以上のように、無職者の生活構造の変化には、引退からの経過年数による違いはまったくみられないことが示された。

(5) 引退の時期別生活領域 (無職者)

前項で引退からの経過年数による差はみられないことが示唆されたが、現在は無職者であっても、定年後1～2年の時期には有職者であった者と無職者であった者が含まれており、両者では生活構造の変化が異なると考えられる。そこで、引退の時期別に生活構造の変化を検討する。

無職者の最初の定年年齢は54～67歳で、平均が59.42歳 (SD=2.56) であった。最初の定年年齢と引退年齢との差を求めたところ、その値は0～15年の範囲で分布しており、平均は4.63年 (SD=3.40) であった。生活領域に関する質問の3時点は、「定年前」「定年後1～2年」「現在」であるため、無職者のうち定年と同時に引退を迎えた19名と定年後3年以降に引退を迎えた64名を分析の対象とした。人数に偏りが生じるが、前者は「定年後1～2年」の時期にすでに無職者であったことが明らかであり、後者は「定年後1～2年」の時期に有職者であったことが明らかである。

① 定年後における生活領域

引退時期別による生活構造の違いは、有職者・無職者というワークキャリアの違いが反映される「定年後1～2年」の段階で生じると考えられる。そこで、はじめに定年後の生活構造の比較を行った (図14)。

引退時期によって生活構造は大きく異なっており、定年後3年以降に引退した回答者の場合は職場・仕事領域の比重が大きく、[1] 職場・仕事 (44.84±21.08)、[2] 家庭・家族 (28.71±13.33)、[3] 余暇・趣味 (18.61±11.82)、[4] 地域・社会 (7.68±11.71) の順で

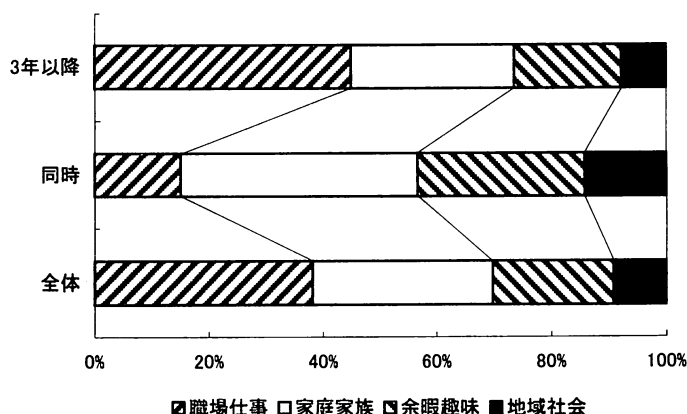


図14 定年の時期別生活領域 (定年後)

あるのに対し、定年と同時に引退した回答者の数値配分は [1] 家庭・家族 (41.67±17.90)、[2] 余暇・趣味 (29.17±18.01)、[3] 職場・仕事 (15.00±23.33)、[4] 地域・社会 (14.17±10.61) の順であった。分散分析の結果、職場・仕事 ($F_{(1,218)}=217.41, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,218)}=40.85, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,218)}=41.53, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,218)}=7.60, p<.01$) のすべての領域の数値配分に有意差が認められ、職場・仕事領域は定年後3年以降で引退したの方が高いが、他の3領域は定年と同時に引退したの方が高かった。以上より、この時期に有職者であったか無職者であったかによって生活構造に違いがみられることが確認された。

②定年後3年以降に引退した無職者における生活領域の変化

3時点における生活構造の変化を検討すると、定年前から定年後にかけての変化よりも、定年後から現在にかけての変化の方が急激である (図15)。職場・仕事 ($F_{(1,60)}=540.77, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,60)}=159.41, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,60)}=139.83, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,60)}=39.34, p<.001$) の4領域すべての変化は有意であり、対応のあるT検定の結果、すべての領域において3時点間に有意差が認められた。定年後3年以降に引退した場合には、現在まで生活構造の再構築が続いていると考えられる。

③定年と同時に引退した無職者における生活領域の変化

引退時期が定年後3年以降の無職者とは異なり、定年後から現在にかけての変化よりも、有職から無職へという変化を経験した定年前から定年後へにかけての変化の方が急激である (図16)。職場・仕事 ($F_{(1,17)}=184.78, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,17)}=17.63, p<.001$)、余暇・

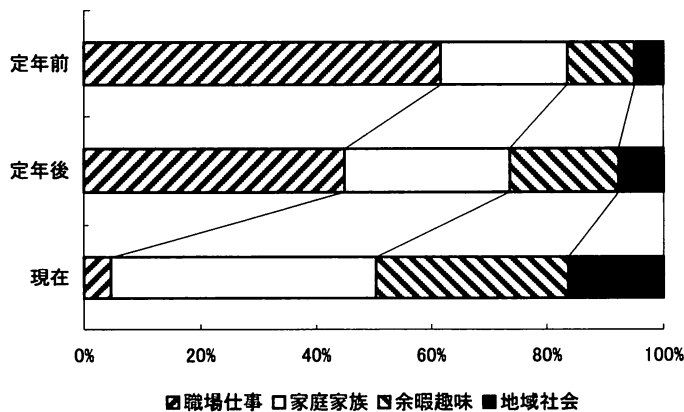


図15 生活領域の変化 (定年後3年以降に引退)

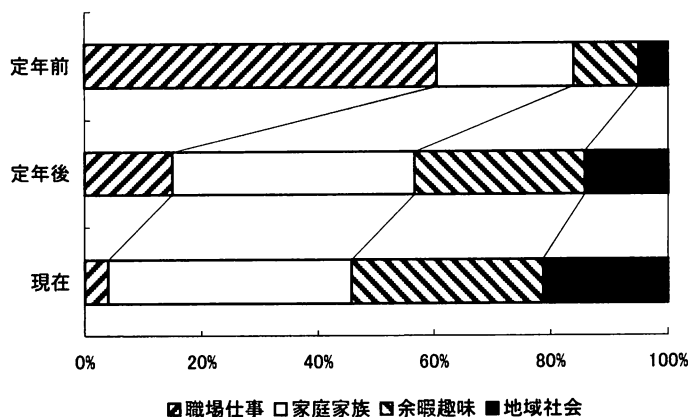


図16 生活領域の変化（定年と同時に引退）

趣味 ($F_{(1,17)}=32.07, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,17)}=10.15, p<.01$) の4領域すべてにおいて有意な変化が認められたが、対応のあるT検定の結果、職場・仕事領域のみは3時点間すべての差が有意であったものの、他の3領域については、定年後と現在との間には有意差がみられなかった。このことから、定年と同時に引退期を迎えた場合には、その1～2年の時期に再構築が行われ、生活構造がかなり安定したものになると考えられる。

なお、今後の就業を希望するかどうかによって生活構造が異なると考えたが、有職者において就業継続希望による生活構造の違いがみられなかったのと同様、無職者の場合も就業希望による違いは認められなかった。

3-3 引退過程のライフパタン

(1) ライフパタンの特徴

前節では経験職位別、就業状態別、有職者の就業形態別に生活構造の変化を検討してきたが、ここでは生活構造の変化パタン、すなわちライフパタンを抽出し、その特徴について検討を行う。

①パタンの抽出

3時点における4つの生活領域に対する数値配分のすべてを変数として用い、クラスタ分析によってケースを分類し、生活構造の変化に関する2つのパタンを抽出した。ここではパタンAおよびパタンBと呼ぶことにする。

パタンAの該当者は105名で年齢は61～73歳、平均は67.61歳 (SD=2.48) であった。パ

タンBは106名で年齢は60～73歳、平均は66.56歳（SD=2.75）であり、両者の年齢には有意差が認められ（ $F_{(1,210)}=8.55, p<.01$ ）、パタンAの方が年齢は高かった。他の属性については、関連要因を検討する際に扱うこととし、次に3時点におけるパタン別生活構造を比較する。

②最初の定年前における生活領域

3時点における生活構造をパタン別に図17および図18に示した。まずは、最初の定年前における両パタンの違いを検討する。

パタンAの数値配分は [1] 職場・仕事（70.54±10.86）、[2] 家庭・家族（17.28±7.78）、

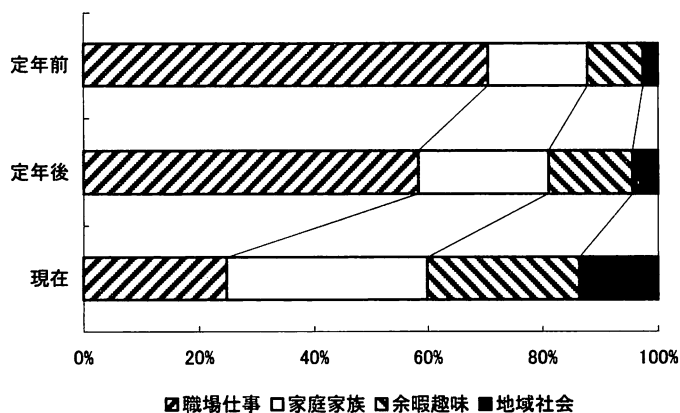


図17 生活領域の変化（パタンA）

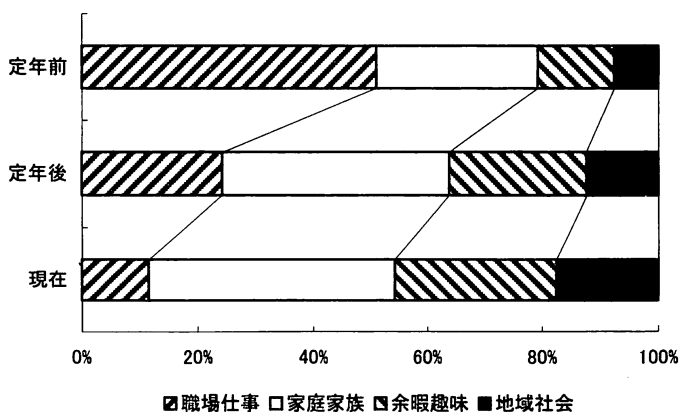


図18 生活領域の変化（パタンB）

[3] 余暇・趣味 (9.64±5.59)、[4] 地域・社会 (2.54±3.79) の順であり、パターンBにおいても同様に [1] 職場・仕事 (50.94±13.46)、[2] 家庭・家族 (28.25±10.24)、[3] 余暇・趣味 (13.20±6.53)、[4] 地域・社会 (7.61±6.70) の順となっているが、パターンAの方が職場・仕事領域の比重が大きい点に両者の違いがみられる。分散分析の結果、職場・仕事 ($F_{(1,210)} = 135.36, p < .001$)、家庭・家族 ($F_{(1,210)} = 76.61, p < .001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,210)} = 18.10, p < .001$) および地域・社会 ($F_{(1,210)} = 45.63, p < .001$) のすべての領域で数値配分の有意差がみられ、職場・仕事領域の重要性はパターンAの方が高いが、他の領域の重要性はすべてパターンBの方が高かった。

以上より、就業期における生活構造は、どちらも「職場・仕事重視型」であるといえるが、その傾向はパターンAの方が顕著である点に特徴がみられる。

③最初の定年後における生活領域

パターンAは [1] 職場・仕事 (58.24±10.35)、[2] 家庭・家族 (22.69±7.99)、[3] 余暇・趣味 (14.50±7.44)、[4] 地域・社会 (4.44±5.18) の順であるのに対し、パターンBでは [1] 家庭・家族 (39.60±13.61)、[2] 職場・仕事 (24.13±15.38)、[3] 余暇・趣味 (23.81±13.10)、[4] 地域・社会 (12.36±11.81) の順であり (図17, 18)、この段階でパターンBは家庭・家族領域が第1位になっている点に違いがみられる。分散分析の結果、職場・仕事 ($F_{(1,210)} = 356.49, p < .001$)、家庭・家族 ($F_{(1,210)} = 120.90, p < .001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,210)} = 40.22, p < .001$) および地域・社会 ($F_{(1,210)} = 39.65, p < .001$) のすべての領域で数値配分に有意差がみられ、職場・仕事領域以外の重要性はすべてパターンBの方が高いことが示された。

以上より、最初の定年後1～2年の時期においては、パターンAの生活構造はまだ「職場・仕事重視型」であるが、パターンBの生活構造は「家庭・家族重視型」に移行している点に特徴がみられる。

④現在における生活領域

この段階になると、パターンAでも職場・仕事領域が第3位に後退して家庭・家族領域が第1位となり、数値配分は [1] 家庭・家族 (35.28±16.09)、[2] 余暇・趣味 (26.63±15.08)、[3] 職場・仕事 (24.77±24.02)、[4] 地域・社会 (13.66±14.29) の順となっている (図17)。一方、パターンBでは職場・仕事領域が最下位となり、数値配分は [1] 家庭・家族 (42.71±15.71)、[2] 余暇・趣味 (28.18±12.60)、[3] 地域・社会 (17.53±14.35)、[4] 職場・仕事 (11.49±14.51) の順であった (図18)。職場・仕事領域はパターンAの方が有意に高く ($F_{(1,210)} = 23.69, p < .001$)、家庭・家族領域はパターンBの方が有意に高かったが (F

($t_{(1,210)}=11.52, p<.001$)、この点に違いが認められる。なお、この段階では余暇・趣味領域および地域・社会領域にはタイプ間の差がみられなかった。

以上より、現在における生活構造は、どちらも「家庭・家族重視型」であるといえるが、その傾向はパタンBの方が強い点に特徴がみられる。

⑤パタンAの変化

パタンによる比較でみたように、3時点におけるパタンAの生活構造は「職場・仕事重視型→職場・仕事重視型→家庭・家族重視型」と変化しており、現在の段階に至って「家庭・家族重視型」に移行するライフパタンである(図17)。一般線型モデルの反復モデルを用いて各生活領域の数値配分の変化を検討したところ、職場・仕事 ($F_{(1,104)}=288.78, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,104)}=130.94, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,104)}=64.86, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,104)}=127.91, p<.001$) のすべての領域における変化が有意であった。また、対応のあるT検定の結果、すべての領域において3時点間の数値配分に有意な差が認められたが、定年前から定年後にかけての変化は比較的緩やかであるのに対し、定年後から現在にかけて職場・仕事領域の重要性が急速に低下し、変化が著しくなっている。つまり、パタンAは定年前から定年後にかけてよりも、主に定年後から現在にかけて生活構造の再構築が進行するライフパタンであると考えられる。

⑥パタンBの変化

パタンBの場合は、「職場・仕事重視型→家庭・家族重視型→家庭・家族重視型」という変化をみせており、パタンAより早く定年後1～2年の時期に「家庭・家族重視型」に移行するライフパタンを示している(図18)。一般線型モデルの反復モデルを用いて各生活領域の数値配分の変化を検討したところ、職場・仕事 ($F_{(1,105)}=406.11, p<.001$)、家庭・家族 ($F_{(1,105)}=99.82, p<.001$)、余暇・趣味 ($F_{(1,105)}=130.39, p<.001$) および地域・社会 ($F_{(1,105)}=67.37, p<.001$) のすべての領域における変化が有意であった。対応のあるT検定の結果、やはりすべての領域において3時点間の数値配分に有意差が認められた。パタンBでは、ほぼ同程度の変動で生活領域の比重に変化が生じているが、どちらかといえば、定年後から現在にかけての変化よりも、定年前から定年後にかけての変化の方が大きい。パタンBの場合は定年前の段階からパタンAに比べると職場・仕事領域の比重が高くなく、パタンAよりも早期に生活構造の再構築が進行するライフパタンであると考えられる。

(2) ライフパタンの関連要因

回答者の属性を関連要因として取り上げ、どのような要因によってライフパタンの出現

頻度が規定されるのかを検討する。属性別の出現頻度は表4に示した。

①年齢

前述のように、平均年齢はパタンAの方が有意に高かった。まず年齢を3段階に分けてライフパタンの出現頻度を検討したところ、57～65歳ではパタンB(62.5%)、66～68歳(52.2%)と69～73歳(56.9%)ではパタンAの出現頻度が高かったが、その差は顕著ではなく有意差は認められなかった。

しかしながら、年齢を2段階に分けて検討したところ、57～67歳ではパタンB(57.1%)が多いのに対し、68～73歳ではパタンA(57.6%)の方が多く、カイ2乗検定の結果、出現頻度の差は有意であった($\chi^2_{(1)}=4.55, p<.05$)。パタンAはより高齢の年齢層の方に多く、パタンBはより若い年齢層の方に多く出現する可能性が示唆されるが、群分けの基準によって結果が異なっているため、年齢との関連は必ずしも明確ではない。年齢とライフパタンの関連については、後述する判別分析の結果と合わせて全体的考察で検討する。

②学歴

「その他」を除き、「短大・大学」および「大学院」を学歴高群、「中学・高校」および「専門学校・専修学校」を学歴低群として検討したところ、学歴高群ではパタンA(61.9%)の頻度の方が高く、逆に学歴低群ではパタンB(69.0%)の頻度の方が高く、その差は有意であった($\chi^2_{(1)}=19.32, p<.001$)。ライフパタンは学歴によって異なることが示唆されるが、ここでみられた傾向は、後述する最高の職位別にみた出現頻度とよく類似している。

表4 属性別のライフパタン

要因	ライフパタン			要因	ライフパタン		
	パタンA	パタンB	計		パタンA	パタンB	計
57～67歳	42.9%	57.1%	112名	有職者	56.3%	43.8%	96名
68～73歳	57.6%	42.4%	99名	無職者	44.3%	55.7%	115名
57～65歳	37.5%	62.5%	56名	フルタイム	58.1%	41.9%	43名
66～68歳	52.2%	47.8%	90名	パート・自営	53.8%	46.2%	52名
69～73歳	56.9%	43.1%	65名	無職	44.3%	55.7%	115名
学歴高群	61.9%	38.1%	126名	役員・部長クラス	60.5%	39.5%	129名
学歴低群	31.0%	69.0%	84名	課長・一般クラス	29.0%	71.0%	69名
全員既婚子	53.4%	46.6%	88名	定年後7年以下	40.5%	59.5%	79名
未婚子あり	49.5%	50.5%	109名	定年後8年以上	58.0%	42.0%	100名

※職位は職業生活における最高の職位を示す。

今回の対象者の年代においては、学歴によってその後のワークキャリアの展開が異なってくることに関連していると思われる。

③子どもの状況

引退過程のライフパタンは、子どもの年齢や状況によっても異なってくると考えられる。そこで、「子どもなし」「その他」を除き、「全員既婚子」と「未婚子あり」によってライフパタンの頻度が異なるかどうかを検討したところ、前者ではパタンA（53.4%）の方がわずかに多いものの顕著な差はなく、また後者においてはパタンA（49.5%）とB（50.5%）の出現頻度はほぼ等しかったため、有意な差は認められなかった。

④就業状態・就業状況

実はパタンA（図17）の生活構造の変化は有職者（図6）のそれと類似しており、パタンB（図18）の変化は無職者（図7）のそれと類似している。しかしながら、現在の就業状態別にライフパタンの出現頻度をみると、有職者ではパタンA（56.3%）がわずかに多く、また無職者ではパタンB（55.7%）がわずかに多いが、有意差は得られなかった。同様に、引退過程の進行を示すと考えられるフルタイム（就業期）、パート・自営（第二就業期）および無職（引退期）の3つに分けて検討したが、やはりライフパタンの出現頻度に有意差は認められなかった。

この結果は非常に興味深い。無職者の場合は、3時点のどの段階で引退を迎えたかという引退時期の影響が混交している可能性もあるが、有職者の場合、フルタイムであってもパート・自営であっても、まだ引退期を迎えていないことが明らかであるにもかかわらず、早期に生活構造の再構築が行われ、定年後から「家庭・家族重視型」に移行するパタンBの該当者が約4割を占めている。このことは、生活構造のあり方には個人差や他の要因の影響がみられ、定年後に就業を継続しているかどうかという点だけによって、生活構造が決定されるものではないことを示唆している。

なお、無職者について、定年と同時に引退した場合と定年後3年以降に引退した場合の出現頻度を比較したところ有意差がみられ（ $\chi^2_{(1)}=5.12, p<.05$ ）、前者ではパタンA（22.2%）よりパタンB（77.8%）の方が圧倒的に多いのに対し、後者ではパタンA（52.5%）とパタンB（47.5%）の頻度に大きな違いはみられなかった。

⑤経験職位

役員・部長クラスではパタンA（60.5%）の頻度の方が高いが、課長・一般クラスではパタンB（71.0%）の頻度の方が高く、その差は有意であった（ $\chi^2_{(1)}=17.82, p<.001$ ）。職業生活で最高の職位によって現在の就業状態が異なることを考慮すると、最高の職

位によって生活構造の変化パタンは異なる可能性があるといえそうである。

⑥定年後の経過年数

前述のように、定年後の平均経過年数は7.96年 (SD=3.16) であり、有職者と無職者の間に有意差はみられなかった。経過年数の範囲は0～17年にまたがっているが、ここでは経過年数7年以下(43.5%)と8年以上(56.5%)に分けて分析を行った。

7年以下の場合はパタンA(40.5%)よりパタンB(59.5%)の方が多く、逆に8年以上の場合はパタンB(42.0%)よりパタンA(58.0%)の頻度の方が多くなっており、出現頻度の差は有意であった($\chi^2_{(1)}=5.40, p<.05$)。パタンAは「定年後の距離」がより長い群で、またパタンBは「定年後の距離」がより短い群で多くみられる可能性が示唆されるが、出現頻度の差はそれほど顕著ではない。なお、有職者と無職者の「定年後の距離」には有意差がみられないことは前述したが、経過年数が7年以下の平均年齢は65.47歳 (SD=2.47)、8年以上の平均年齢は68.05歳 (SD=2.21) であり、両者の間に有意な差が認められた。つまり、年齢による出現頻度の違いと同様の傾向がここでもみられたものと考えられる。

(3) 判別分析による検討

前項では関連要因を個別に扱い、ライフパタンの出現頻度を検討したが、その結果に基づき、ここでは判別分析を用いてライフパタンの関連要因を検討する。

①用いる変数

ライフパタンの出現頻度との関連がみられた4変数、すなわち年齢、学歴、最高の経験職位および定年後の経過年数(定年からの距離)を取り上げる。年齢および定年後の経過年数はそのまま用いたが、学歴については「その他」という回答を除き、「中学校・高等学校」「専門学校・専修学校」「短大・大学」「大学院」に1～4点を付与して学歴得点とした。また、経験職位については「その他」を除き、「役員クラス」「部長クラス」「課長クラス」「係長クラス」「職長クラス」「班長クラス」「一般」に対して7～1点を付与し、職位得点として用いた。各変数の平均と標準偏差および2変数間の相関係数は表5に示した通りである。

相関係数をみると、年齢と定年からの距離(.576)および学歴得点と職位得点(.502)の間にはかなり高い相関があり(表5)、これらを同時に独立変数として用いると、分析結果にゆがみが生じる可能性がある。そこで、この組み合わせを避けた2変数を独立変数とする4通りの判別分析を行った。

表5 判別分析に用いた変数の統計量と相関係数

変数	N	M	SD	学歴得点	職位得点	定年からの距離
年齢	222	67.00	2.76	.189**	.169*	.576***
学歴得点	221	2.25	1.01		.502***	.212**
職位得点	206	5.60	1.52			.188*
定年からの距離	186	7.96	3.16			

②分析の結果

分析1～4の結果を表6および表7に示した。表中には示していないが、Wilksのラムダの値はそれぞれ.888, .846, .852, .826であった。正準相関の値は.334～.417、判別の的中率は63.0%～64.8%でいずれも高いとはいえず（表6）、またラムダの値が低いことから、判別がうまくいっているとはいえない。その原因はパターンBがほとんど判別できていないためであり、パターンAの的中率は73.0%～77.1%で（表7）、比較的高い値を示している。そこで、判別の結果は必ずしも妥当でないとはいえないと考え、結果を解釈することとした。

標準化判別係数の値をみると、年齢および定年からの距離（.343～.491）よりも、学歴得点および職位得点（.812～.894）の方が高い値を示しており（表6）、ライフパタンの判別に貢献している。したがって、職業生活で最高の職位やそれにつながると考えられる学歴がライフパタンの規定要因として大きな影響力を持つことが示唆される。パターンBの的中率は低かったことを考慮すると、これらの要因はライフパターンがパターンAになるかパターンBになるかを決定するというよりも、パターンAを規定する要因であるといえるかもしれない。また影響の方向性をみると、標準化判別係数はいずれも正の値を示しており（表6）、年齢が高いほど、定年後の経過年数が長いほど、また学歴が高いほど、過去の経験職位が高いほど、パターンAが多くなることを意味している。

以上からみて、引退過程におけるライフパターンには主に学歴と経験職位が関連しており、学歴が高いほど、また経験職位が高いほど、パターンAが多くなることが示唆された。高学歴によってもたらされ、高い職位を経験するようなワークキャリアの展開が、定年前も定年後も「職場・仕事重視型」で推移するライフパターンAというライフキャリアの展開を規定していると考えられる。一方、定年後の時期から「家庭・家族重視型」で推移するライフパターンBについては、その規定要因が明らかにはならなかった。年齢や定年後の経過年数、あるいは学歴や経験職位といった今回扱った変数以外の要因、例えば家族関係や家族

表6 標準化判別係数

変数	分析1	分析2	分析3	分析4
年齢	.383	.343		
学歴得点	.850		.835	
職位得点		.894		.812
定年からの距離			.423	.491
正準相関	.334	.392	.385	.417
判別の的中率	64.8%	63.8%	64.6%	63.0%

表7 判別の的中率

	分析1の判別結果			分析2の判別結果		
	パターンA	パターンB	計	パターンA	パターンB	計
パターンA	76 (73.1)	28 (26.9)	104 (100.0)	72 (75.0)	24 (25.0)	96 (100.0)
パターンB	46 (43.4)	60 (56.6)	106 (100.0)	47 (47.0)	53 (53.0)	100 (100.0)
	分析3の判別結果			分析4の判別結果		
	パターンA	パターンB	計	パターンA	パターンB	計
パターンA	65 (73.0)	24 (27.0)	89 (100.0)	64 (77.1)	19 (22.9)	83 (100.0)
パターンB	39 (43.8)	50 (56.2)	89 (100.0)	42 (50.6)	41 (49.4)	83 (100.0)

※上段は人数、下段の()内は比率を示す。

観などが影響を及ぼしている可能性が考えられるが、パターンAに比べると、個人差の要因も大きいのではないと思われる。

3-4 生活意識との関連

(1) 現在の生活意識

引退過程におけるライフパターの意味づけを検討するために、ライフパターンが生活全般納得度、生活不安度および引退のとらえ方とどのように関連しているかを分析する。

追跡調査時点における生活全般納得度、生活不安度、引退のとらえ方の得点をライフパターン別に図19に示した。前述のように、生活全般納得度と生活不安度については、追跡調

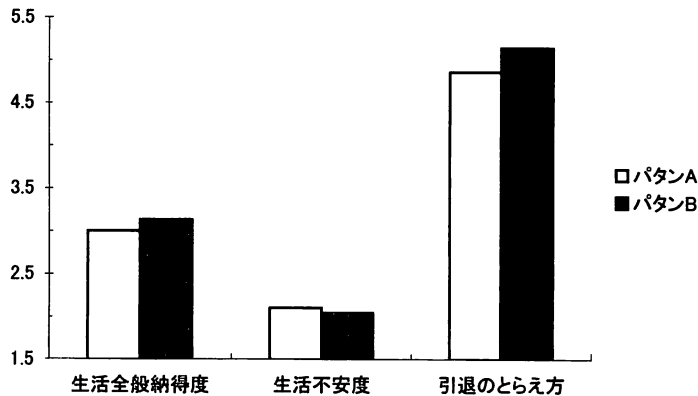


図19 ライフパターン別にみた生活意識

査の際に5項目を追加した14項目を用いて尺度得点を算出しており、得点が高いほど納得度や不安度が高いと考えられる。また、引退のとらえ方は前回調査と同様に、項目3を削除した7項目から尺度得点を求めており、得点が高いほど引退のとらえ方が肯定的であると考えられる。なお、納得度と不安度は項目の合計得点を項目数で除しているの満点は4点、引退のとらえ方は合計得点をそのまま用いているので、満点は7点である。

生活納得度はパターンB (3.13±0.37)の方がパターンA (3.00±0.41)より高く、生活不安度はパターンB (2.04±0.40)の方がパターンA (2.10±0.41)より低い。また引退のとらえ方は、パターンB (5.14±1.93)の方がパターンA (4.86±1.86)より得点が高くなっている。つまり、パターンBは納得度が高く不安度は低く、引退のとらえ方もより肯定的であり、全体的に適応的な傾向がうかがえるが、分散分析の結果、ライフパターンによる差は生活全般納得度においてのみ有意であった ($F_{(1,105)}=406.11, p<.001$)。

以上より、定年後に「仕事・職場重視型」から「家庭・家族重視型」に移行するパターンBの方が現在の生活全般納得度が高く、より適応的であることが示唆された。

(2) 生活意識の変化

次に前回調査と追跡調査の結果を用いて、生活全般納得度、生活不安度および引退のとらえ方がどのように変化しているのかをライフパターン別に検討していく。追跡調査における生活全般納得度と生活不安度については、前回調査と同一の9項目を用いて得点化を行っている。変化の検討に先立ち、ライフパターンによって前回調査の各尺度得点に差がないかどうかを確認したところ、3尺度ともパターンAとBの間に有意差は認められなかった。

①生活全般納得度

回答者全体の得点の変化をみると(図20)、前回調査から追跡調査にかけて得点は上昇しており($2.98 \pm 0.33 \rightarrow 3.08 \pm 0.40$)、対応のあるT検定の結果、その差は有意であった($t_{(200)} = 3.87, p < .001$)。パターンA($2.95 \pm 0.32 \rightarrow 3.03 \pm 0.43$)でも、パターンB($3.01 \pm 0.33 \rightarrow 3.13 \pm 0.35$)でも得点の上昇がみられるが、パターンAではその差が有意ではなく、パターンBには有意な得点変化が認められた($t_{(93)} = 4.01, p < .001$)。以上より、パターンBにおいては引退過程の進行にともない、生活全般納得度が高まっていることが示唆された。

②生活不安度

図21に示したように、全体では得点が低下しており($2.13 \pm 0.44 \rightarrow 2.08 \pm 0.40$)、T検定

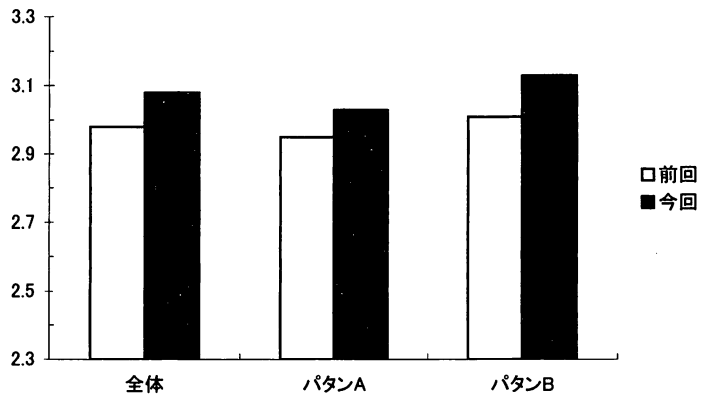


図20 生活全般納得度の変化

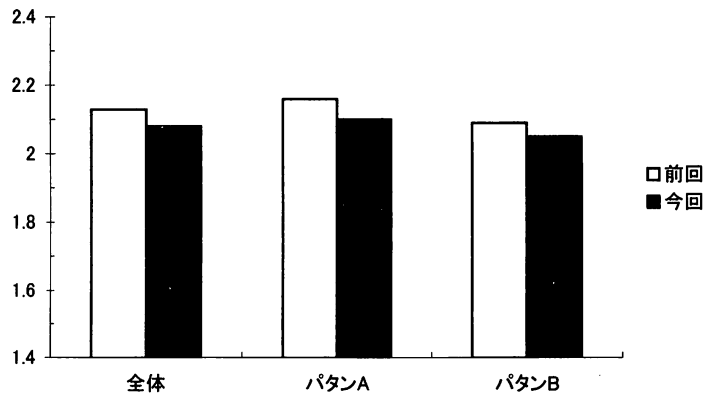


図21 生活不安度の変化

の結果、その変化は有意であった ($t_{(183)}=2.07, p<.05$)。この傾向はパターンA ($2.16\pm 0.44\rightarrow 2.10\pm 0.40$) においても、パターンB ($2.09\pm 0.43\rightarrow 2.05\pm 0.40$) においてもみられるが、いずれの変化も有意ではなかった。以上より、引退過程において生活不安度は有意に低くなるが、ライフパターンとの関連は認められなかった。

③引退のとらえ方

全体では得点の上昇がみられるが ($4.97\pm 1.84\rightarrow 5.05\pm 1.87$)、得点の変化は有意ではなかった (図22)。パターン別にみると、パターンA ($4.91\pm 1.99\rightarrow 4.79\pm 1.87$) では得点が低下しており、引退のとらえ方がより否定的な方向への変化が示され、一方、パターンB ($4.96\pm 1.69\rightarrow 5.20\pm 1.88$) では得点が上昇し、引退のとらえ方がより肯定的な方向への変化が示されているが、T検定の結果、いずれの変化も有意ではなかった。以上より、引退のとらえ方とライフパターンとの関連は認められなかった。

以上のように、生活意識との関連を検討した結果、パターンBの生活納得度は引退過程において有意に高まっており、現在の生活全般納得度はパターンAよりも有意に高いことが示された。また、有意ではなかったが、パターンAでは引退のとらえ方がより否定的な方向へ変化しているのに対し、パターンBではより肯定的な方向への変化がみられたことも合わせて考えると、パターンBの方が引退過程においてより適応的である可能性が示唆されたといえよう。

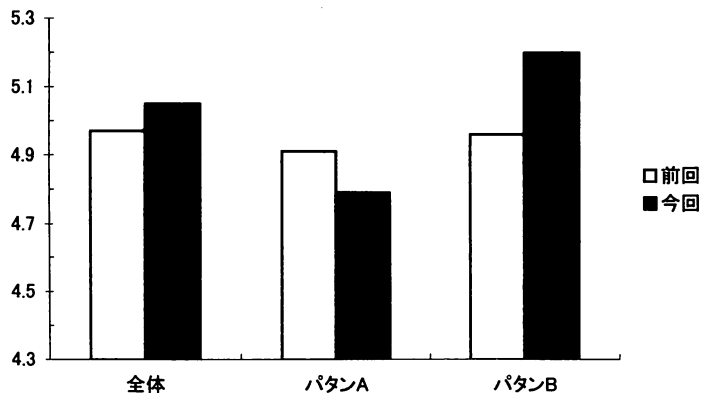


図22 引退のとらえ方の変化

4. 全体的考察

4-1 生活構造の変化について

(1) 変化の様相

ワークキャリアの観点から対象者をさまざまなグループに分け、生活構造を比較するとともに、生活構造の変化について検討を行った。その結果、現在の生活領域は就業状態によって異なること、また有職者の場合はフルタイムで就業しているかどうかによる違いが大きいこと、無職者の場合にはいつ仕事をやめたかによって違いがみられることが示された。また、定年前や定年後1～2年の時期の生活構造は経験職位によって異なること、定年後1～2年の生活構造は現在の就業状態によっても異なることが示されるとともに、現在の就業状況や就業形態、引退の時期によって、生活構造の変化は異なることも示唆された。では、3時点における生活構造にはどのような変化がみられたのか。まずはこの点を明確にし、引退過程における生活構造の本質的な変化を確認しておきたい。

取り上げた要因によって、変化の様相には違いがみられるが、全体として、「最初の定年前」「最初の定年後1～2年」「現在」と引退過程が進むにつれて、職場・仕事領域の重要性が徐々に低下する傾向がみられ、これにともなって他の生活領域の重要性が徐々に増大し、主に家庭・家族領域へ比重が移行していく傾向が認められた。このような変化の様相を生活構造の再構築という観点からみると、有職者全体(図6)やフルタイムの就業者(図9)の場合には、定年前から定年後にかけては変化がみられるが、定年後から現在へかけての変化は著しいものではない。就業が継続していることから、職場・仕事領域がある程度の高さで重要性を保ったまま定年後の段階において、一応の安定状態に達しているとみることができる。このようなケースの場合は、今後、引退を迎える時期に大きな変動が生じると考えられる。一方、定年と同時に引退した無職者は、最も早く引退期を迎えたグループである。この場合は職場・仕事領域の重要性が一気に低下するため、定年前から定年後1～2年にかけての変化が急激であるが、その後の変化は明確ではないことから、やはり定年後1～2年の段階において、職場・仕事領域の重要性が他の領域へと移行した状態で一定の安定性がもたらされたと考えられる。

これらは引退過程の進行が最も遅いグループと最も早いグループの比較であるが、分析の結果で詳述したように、これ以外のグループの場合は、定年前から現在に至るまで、状況の変化に応じて生活構造の再構築が進行していると考えられる。ところで、生活領域の変化の様相を明確にするためには、数値配分法の問題と引退過程のとらえ方の問題を考慮

しておく必要がある。その点を再考した上で、引退過程における生活構造の本質的な変化を提示したい。

(2) 二つの問題点

①数値配分法の問題

まず、指摘しておかなければならないのは、測定法と関連する問題である。今回用いたのは数値配分法であるため、ある領域の比重が高くなれば、必然的に他の領域の比重は低くなり、またある領域の比重が低くなれば、必然的に他の領域が高くなる。分析の結果が示しているように、引退過程においては、その進行につれて職場・仕事領域の比重が小さくなるため、他の領域が大きくなっていく傾向が顕著である。このことは、各時点における数値配分間の相関をみると明白である。職場・仕事領域は他の領域とかなり強い負の相関を示しており、職場・仕事領域の数値が高いほど他の領域の数値は低いことを表している(表8)。この傾向は職場・仕事領域の重要性が高い定年前において最も顕著であり、定年後、現在と推移するにつれて相関係数の絶対値は小さくなる。それでも他の相関係数の値を上回っており、職場・仕事以外の領域間においては相関がみられないか、低い相関がみられる程度である。

以上から考えると、数値配分法を用いた今回の生活構造の測定では、職場・仕事領域の数値配分がその時点における生活構造全体を規定することになるため、生活構造の変化を

表8 数値配分間の相関

	職場・仕事	家庭・家族	余暇・趣味
家庭・家族	-.779***		
余暇・趣味	-.598***	.116	
地域・社会	-.589***	.122	.305***
家庭・家族	-.681***		
余暇・趣味	-.655***	.130	
地域・社会	-.445***	-.076	.066
家庭・家族	-.557***		
余暇・趣味	-.533***	-.034	
地域・社会	-.310***	-.290**	-.173*

※上段は「定年前」、中段は「定年後」、下段は「現在」

みる際は、何よりも職場・仕事領域の変化に注目する必要があるといえるだろう。

②引退過程のとらえ方

引退過程の進行によって、生活領域の変化がどのように異なるかを検討するために、就業状態（有職／無職）、有職者の就業形態（フルタイム／パート・自営）、無職者の引退後の経過年数（3年以下／4年以上）、無職者の引退時期（定年と同時／定年後3年以降）によって対象者をグループ分けした。ただし、これらは対象者の現在の状況によるグループ分けである。分析の結果、職業生活を有しているかどうかによって、それぞれの時期の生活構造は大きく異なることが示されたが、このことを踏まえると、現時点の状況によって引退過程の進行を分けるのではなく、測定の対象時点となった「定年前」「定年後1～2年」「現在」というそれぞれの時期の就業状態や働き方によって引退過程の進行をとらえる必要があるということになる。

このような視点に立って、改めて引退過程のとらえ方を整理したのが表9である。質問項目の制限から、すべての測定時点の就業状態や就業形態が判明するわけではないが、表9のように整理すると、ワークキャリアの変化の視点から引退過程を適切にとらえることができると考えられる。くり返し述べたように、表中の就業期とはフルタイムの雇用労働者として働いている業期、「第二就業期」はパート・アルバイトや自営などで就業を継続している時期、引退期は労働市場から退いた後の時期である。表中のa.～d.は引退過程の進行度を反映しており、個人がこのような引退のプロセスを経るわけではないが、a.が最も進行度が低く、d.が最も進行度の高いグループである。

(3) 本質的变化

前項で述べた2つの問題点を考慮し、引退過程の進行に合わせたa.～d.のグループにつ

表9 就業・引退状況と引退過程の対応

	定年前	定年後	現在	該当者
a. フルタイムで就業中	就業期	就業期	就業期	47名
b. パート・自営などで就業	就業期	就業期／ 第二就業期	第二就業期	53名
c. 定年後3年以降に引退	就業期	就業期／ 第二就業期	引退期	68名
d. 定年と同時に引退	就業期	引退期	引退期	19名

いて、3時点における職場・仕事領域の数値配分を比較することによって、本研究が目指した生活領域の変化の様相を明確にすることができるとと思われる。そこで、本稿の異なる箇所提示してきたこれらの数値配分を抜き出し、改めて同時に提示することとしたい。

それを示したのが図23である。定年前の段階はどのグループも就業期にあたっており、職場・仕事領域の重要性にも有意差はみられない。定年後1～2年の段階では、全体として重要性が低下するとともに、この時期に引退期を迎えたd.で急速に重要性の低下がみられる。分散分析の結果、グループ間の差は有意であり ($F_{(3,174)}=12.12, p<.001$)、多重比較の結果、d.と他の3グループの間に有意差が認められた。そして、現在の段階になると、全体としてさらに緩やかな低下が進む一方で、フルタイムで就業を続けるa.グループに比べてパート・自営などで就業を継続しているb.グループの低下は大きくなり、この時期に引退期を迎えたc.グループではその低下がさらに著しいものとなる。ここでもグループ間に有意差がみられ ($F_{(3,179)}=59.15, p<.001$)、多重比較の結果、すでに引退期を迎えたc.とd.を除くすべてのグループの組み合わせにおいて、その差が有意であった。

以上のことはグラフからも明らかであろう(図23)。ここには2つの大きな変化が認められる。ひとつは、全体として職場・仕事領域の重要性が低減していくという緩やかな変化であり、もうひとつは、ワークキャリアの変化や停止にともなう職場・仕事領域の急激な減少である。これが引退過程にともなう生活領域の本質的な変化あるいは基本的な変化であると考えられる。個人差の要因や家族に関する要因などを除けば、基本的にこの2つの変化によって、職場・仕事領域の重要性の低下を説明でき、その結果として、生活構造の変化を説明できると考えられる。結局のところ、3時点のそれぞれにおける就業状態(有

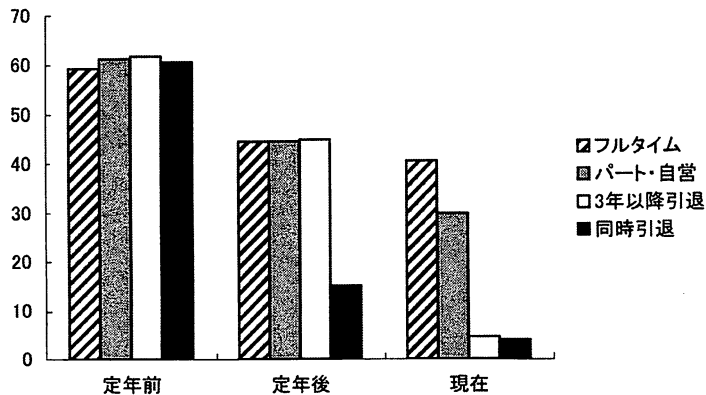


図23 職場・仕事領域の変化

職か無職か)と就業形態(フルタイムか否か)によって職場・仕事領域の重要性が異なるため、生活構造が異なってくるといえよう。

(4) ライフパタン

今回抽出された2つのライフパタンは、「職場・仕事重視型→職場・仕事重視型→家庭・家族重視型」と変化するパタンAと「職場・仕事重視型→家庭・家族重視型→家庭・家族重視型」という変化を示すパタンBであった。現在においてはじめて「家庭・家族重視型」の生活構造に移行するパタンAの出現率は高年齢層、高学歴層、経験職位のより高い層、定年後の経過年数がより長いグループにおいて高いことが示されるとともに、判別分析の結果から、学歴や経験職位がパタンAの変化を規定する可能性が示唆された。しかしながら、それぞれの時期の生活構造は就業状況と就業形態によって説明できると考えられるにもかかわらず、現在の就業状況・就業形態によるライフパタンの出現率には差がみられないという興味深い結果も示された。今回の分析から、ワークキャリアの展開が生活構造からとらえたライフキャリアのあり方に大きな影響を与えていることを示唆する結果が多く示されている。しかし、ここで示された有職者の約4割が定年後の早期に「職場・仕事重視型」から「家庭・家族重視型」に移行するパタンBに該当するという結果は、ワークキャリアが概してライフキャリアを規定する影響力を有してはいるものの、ライフキャリアのあり方がワークキャリアの展開だけによって規定されるわけではないことを示唆していると思われる。

いずれにしても、数値配分法を用いる限り、生活構造の変化パタンであるライフパタンもまた、職場・仕事領域の変化によって規定されるところが大きいといえるだろう。生活構造やその変化、ライフパタンにはいくつかの要因が関連していることが示されたが、その中でも注目されるのが職業生活における経験職位と年齢の関する要因である。そこで、次にこの2つの要因を取り上げて考察を行う。

4-2 関連要因について

(1) 経験職位

職業生活における最高の職位は、定年前や定年後1～2年の時点における生活構造やライフパタンと強い関連を持っていることが示された。職業生活で最高の職位別に生活構造を検討した結果、定年前および定年後1～2年の時期において職位による差が認められ、役員・部長クラスの職場・仕事領域は、課長・一般クラスよりも重要性が高かった。

川崎(2001)は20~50代の男性を対象とし、数値配分法ではなく尺度を用いて生活領域の測定を行った結果、やはり職位の高い方が職場・仕事領域の重要性が高いことを報告しているが、これらは職位そのものの影響というよりも、職位に反映される仕事の内容や責任が関連していると思われる。このことはライフパタンの判別分析の結果からも読み取ることができる。判別分析においては、経験職位とともに学歴が影響していたことから、「高学歴→高い職位→ライフパターンA」という連鎖が想定される。すなわち、学歴そのもの、職位そのものというよりも、高学歴で高い職位を経験するようなワークキャリアの展開がライフパターンに影響を及ぼしていると考えられる。

さて、ここで注目されるのは、経験職位別に検討した生活構造の結果において、役員・部長クラスと課長・一般クラスとの差が定年後1~2年の時期に拡大するにもかかわらず(図3)、追跡調査の「現在」の時期においては、両者の差がまったく消えてしまうことである(図4)。対象者の役員・部長クラス経験者の比率64.9%と非常に高いことから、定年後に関連会社・子会社等で役員・部長クラスの職位を経験した者が多いことが推測されるが、有職者の場合、現在の職位が役員・部長クラスである者が30.2%を占めている。したがって、定年後1~2年の時期に役員・部長クラスとして過ごした回答者はかなりの数に上ると考えられるのである。定年後1~2年の時期にみられる生活構造の差の拡大はこのことによると思われる。では、このような差がなぜ「現在」の段階になるとなくなるのであろうか。

現在の就業状態別に生活構造を検討した結果では、過去の職位別の結果とは逆に、現在の生活構造において職場・仕事領域に有意差がみられたが(図5)、定年前の段階ではまったく差は認められず、定年後の段階では職場・仕事領域のみ有職者の方が有意に高いという結果であった(図6, 7)。このことを合わせて考えると、職業生活を有しているかどうかということが生活構造に大きな影響を与えるとみなすことができよう。職位は職業生活を送っている間は生活構造に影響を及ぼすが、引退過程が進行するとその影響は弱くなることが示唆されたと考えられる。すなわち、ワークキャリアの展開がライフキャリアに大きな影響を及ぼすのは、主にワークキャリアが停止する以前の段階においてである可能性が示唆される。しかしながら、先に示された有職者においてパターンBの該当者が約4割もみられたことは、ここからでは説明がつかない。この点については、他の要因を含めた検討を行うことが必要である。

(2) 年齢に関する要因

ライフパタンの出現率を検討した際には、年齢のより若い層にはパターンBの該当者が多く、年齢のより高い層ではパターンAの該当者が多いことが示され、また標準化判別係数の値は大きくないものの、判別分析の結果からも定年後の経過年数が長く、年齢が高いほどパターンAが多くなる可能性が示された。このことは、就業を継続しているかどうかといったワークキャリアの展開にかかわらず、若い層において、定年後1～2年という早期から「家庭・家族重視型」に移行する傾向がみられるということであり、ここには世代差が影響している可能性が示唆される。

そこで、改めて年齢段階別に職場・仕事領域の数値配分を検討したところ、定年前と現

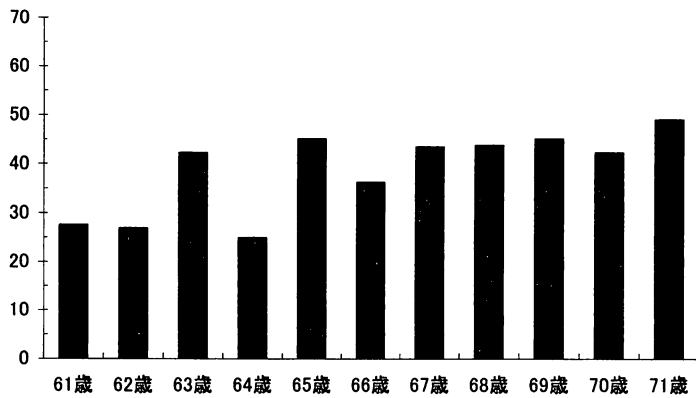


図24 年齢ごとの職場・仕事領域 (定年後)

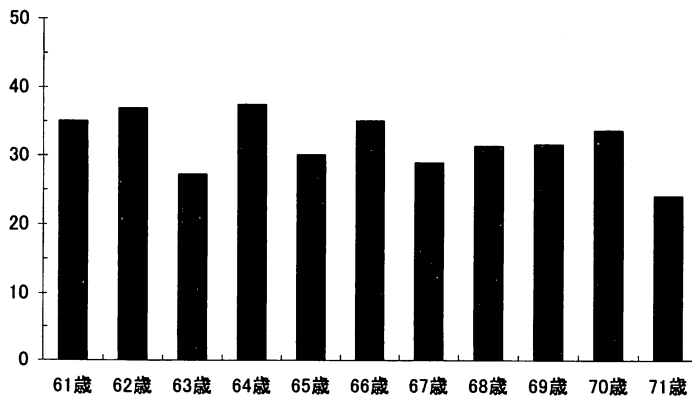


図25 年齢ごとの家庭・家族領域 (定年後)

在では有意差がみられなかったが、定年後1～2年の時期において有意差が認められ ($F_{(1,211)} = 6.08, p < .05$)、数値配分は57～67歳 (37.75 ± 22.26) よりも68～73歳 (44.95 ± 20.02) の方が高かった。該当者が1～2名の年齢を除き、61～71歳における職場・仕事領域と家庭・家族領域の数値配分平均を年齢ごとに示した(図24および図25)。確かに、職場・仕事領域の数値配分は年齢のより高い層の方が高く、家庭・家族領域の数値はわずかに年齢の低い層の方が高い傾向が読み取れる。なお、年齢段階別にみた家庭・家族領域の数値配分には、3時点のいずれにおいても有意差はみられなかった。

引退過程の進行が時間の流れに逆行することは考えにくく、また引退過程の進行にともなう、職場・仕事領域の重要性が緩やかに低下していくことを考えると、上記の傾向はやはり世代差の影響であると考えられる。定年後のワークキャリアの多様性を考えると、引退過程の問題を検討するには、ある程度幅を持った年齢層を対象としなければならない。

今回の対象者は57～73歳の範囲に渡っており、最大で16年の年齢差があるが、ここに世代差がみられるとするならば、それは引退過程研究の弱点となる。今後の検討課題であるといえよう。

4-3 生活意識との関連について

回答者全体では、前回調査と追跡調査の間に生活全般納得度は上昇し、生活不安度は低下していた(図19)。ライフパターン別にみると、前回調査の生活全般納得度および生活不安度には差がみられなかったが、パターンBにおいて納得度が有意に上昇した結果、現在の生活納得度はパターンBの方が有意に高かった(図20)。有職者と無職者の比較においては、現在の生活全般納得度に差がみられなかったのに(川崎, 2003a)、パターンAとBの間で差がみられたことは興味深い。このことは、就業を継続しているかどうかにかかわらず、引退過程の早期において生活構造の再構築が進み、「家庭・家族重視型」に移行する方が、生活全般に対する納得度が高まることを示唆していると思われる。

また、引退のとらえ方については、全体として得点が上昇し、より肯定的な方向へという変化がみられるが、得点変化は有意ではなかった(図22)。パターン別にみると、パターンAではより否定的な方向への得点変化がみられ、パターンBでは逆により肯定的な方向への得点変化がみられたものの、いずれも有意な変化ではなく、現在の引退のとらえ方にもパターン間の差は有意ではなかった。就業状態による比較では、有職者の場合は有意に得点が低下し、無職者では有意に得点が上昇していた(川崎, 2003a)。変化の方向性としては、パターンAは有職者と類似しており、パターンBは無職者と類似している。しかし、就業状態

とライフパターの出現頻度には関連がないことから、やはり就業を継続しているかどうかにかかわらず、「家庭・家族重視型」に移行するパターンBの方が引退のとらえ方はより肯定的になる可能性があると考えられる。

以上のようにパターンBでは生活全般納得度が上昇してパターンAよりも高くなっていること、また有意ではなかったが引退のとらえ方もより肯定的な方向へ変化し、パターンAより高い傾向がみられることから、パターンBの方が引退過程に対してより適応的であると考えられるが、これは早期に生活構造の再構築が進んでいるためと推察される。「職場・仕事重視型」の生活構造をいかに再構築していくかということがhappy retirementを実現するひとつの鍵ではないかと思われる。

4-4 今後の課題

(1) 測定の問題

最後に本研究の問題点と結果から示唆される今後の課題について述べておく。

生活領域の重要性を測定する際に数値配分法を用いたが、先に述べたように、引退過程においては職場・仕事領域の重要性が生活構造全体に強い影響を与えてしまうため、生活領域の測定法については検討の必要がある。数値配分法は個人内における生活領域間の重要性を相対的に比較するには適しているが、絶対的な重要性の大きさをとらえることは難しい。川崎(2003a)のように尺度を用いた場合には、生活領域の絶対的な重要性をとらえることはできるが、領域間の重要性を相対的に比較することが難しいという問題がある。これらを組み合わせたような測定法の工夫が求められる。

また、今回の生活領域の測定は、追跡調査において新たに追加したため、定年前および定年後という過去の2時点について得られた生活領域の重要性は、その時点における測定結果ではなく、回想に基づく回答結果である。したがって、厳密には生活領域の重要性の変化を扱ったとはいえないため、正しく変化をとらえるためには反復測定が必要である。

(2) ライフパターンの問題

本研究においては、クラスタ分析によって2パターンを抽出したが、その際にクラスタに含まれる人数がほぼ等しくなるように配慮した。本研究の目的はパターンの抽出そのものにあるのではなく、異なるパターンを規定する要因を探るとともに、生活全般納得度や生活不安度との関連を分析によって、パターンが及ぼす効果の検討を目的としたためである。しかし、引退過程における生活構造の変化パターンは多様であると考えられるので、どのような

ライフパタンがみられるのかを明らかにするための縦断的研究が必要であると思われる。

また、関連要因の検討や判別分析の結果から、パタンAについては学歴や経験職位によって規定されることが示唆されたが、パタンBの規定要因については明らかではなかった。一方、生活意識との関連から、パタンBの方がより適応的であることが示唆されたので、いわゆるhappy retirementの実現を考えるには、パタンBの規定要因を明らかにすることが課題であるといえよう。

(3) 世代差の問題

年齢要因について述べたように、中高年齢層内部における世代差の効果が生活構造や生活意識の問題に影響しているとするならば、引退過程研究にとっての大きな問題である。今後は世代差の効果を配慮する必要があるが、そのためにはまず世代差の効果がどのような方向性を持っているのか、引退過程の進行や加齢にともなう変化の方向性と一致するの否かを明らかにする必要があると思われる。

注) ライフパタンの抽出をめざしたプロジェクト研究は、(社)国際経済労働研究所に設置された「ライフパタン研究会」において進行中である。

引用文献

- Gysbers, N. C., & Moore, E. J. (1975). Beyond career development: Life career development. *Personnel and Guidance Journal*, 53, 647-652.
- 林文俊・松浦いね・松浦均・若林満 (1990). 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— *経営行動科学*, 5(1), 27-38.
- 川崎友嗣 (1998). 引退後の生活の規定要因 日本労働研究機構 引退過程のあり方と引退後の生活に関する研究 調査研究報告書No.110, 98-122.
- 川崎友嗣 (2001). 産業組織—個人の関係とライフキャリア 関西大学経済・政治研究所『研究双書』第123冊, 85-124.
- 川崎友嗣 (2003 a). 引退過程における生活納得度—後期キャリア発達に関する心理学的研究— 関西大学経済・政治研究所『研究双書』第133冊, 27-72.
- 川崎友嗣 (2003 b). 後期キャリア発達に関する一研究(その2) 日本発達心理学会第14回大会発表論文集, 40.
- 川崎友嗣 (2003 c). 引退過程に関する心理学的研究(2) —ライフパタン研究の視点からみた追跡調査— 日本進路指導学会第25回研究大会発表論文集, 44-45.
- 北村琴美・武藤隆 (2003). 中年期女性が報告する娘との関係と心理的適応との関係 *心理学研究*, 74, 9-18.

- 高年齢者雇用開発協会 (1988). 定年到達者等の60歳前半期における就業と生活
- 高年齢者雇用開発協会 (1989). 定年到達者等の60歳前半期における就業と生活Ⅱ
- 高年齢者雇用開発協会 (1990). 定年到達者等の60歳前半期における就業と生活Ⅲ
- 厚生労働省 (2003). 平成15年雇用管理調査結果の概況 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri03/index.html>
- McDaniels, C, & Gysbers, N. C. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 三隅二不二 (1987). 働くことの意味—Meaning of Working Life: MOWの国際比較研究— 有斐閣
- 中西信男・三川俊樹 (1987). 役割特徴の国際比較に関する研究 (1) —日本人成人男女の役割特徴を中心として— 進路指導研究, **8**, 17-25.
- 中西信男・三川俊樹 (1988). 職業(労働)価値観の国際比較に関する研究—日本の成人における職業(労働)価値観を中心として— 進路指導研究, **9**, 10-18.
- 日本労働研究機構 (1998). 引退過程のあり方と引退後の生活に関する研究 調査研究報告書No.110
- 岡本祐子 (1985). 中年期の自我同一性に関する研究 教育心理学研究, **33**, 295-306.
- 岡本祐子・山本多喜司 (1985). 定年退職期の自我同一性に関する研究 教育心理学研究, **33**, 185-194.
- 岡村清子 (1987). 定年退職者の就業・不就業状態とその規定要因—東京都内の60代前半層の場合— 社会老年学, **26**, 3-17.
- 佐藤眞一 (1998). 中高年期における生きがい概念再考—被雇用者および定年退職経験者への調査データから— 心理学紀要 (明治学院大学文学部心理学科), **8**, 25-32.
- 佐藤眞一・東清和 (1998). 中高年被雇用者および定年退職者の行動特徴と生きがい 産業・組織心理学研究, **11**, 95-106.
- 佐藤眞一 (2001). 企業従業者の定年退職後の生きがい—集団面接による質的分析— 心理学紀要 (明治学院大学文学部心理学科), **11**, 33-46.
- 清家篤 (1993). 高齢化社会の労働市場—就業行動と公的年金— 東洋経済新報社
- Shainess, N. (1977). Treatment of crisis in the lives of women: Object loss and identity threat. *American Journal of Psychotherapy*, **31**, 227-237.
- シニアプラン開発機構 (1992). 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—
- シニアプラン開発機構 (1993 a). サラリーマンの生きがいに関する調査—第二次調査—
- シニアプラン開発機構 (1993 b). 生きがいに関する研究会最終報告書—サラリーマンシニアの生きがい創造に向けて—
- 総務省統計局 (2003). 労働力調査 (平成14年平均) 結果一覧表 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/2002n/index.htm>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **16**, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice, 2nd ed.* San Francisco: CA Jossey-Bass. pp. 197-261.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986). The salience inventory. Palo Alto: CA Consulting Psychologists Press.
- 東京都老人総合研究所 (1976). 定年退職に関する長期的研究—定年前の者に対する調査結果報告—
- 東京都老人総合研究所 (1986). 定年退職に関する長期的研究 (2) —職業・生活についての追跡調査—
- 東京都老人総合研究所 (1991). 定年退職に関する長期的研究 (3) —職業・生活の変化についての追跡調

査一

若林満・松浦均・松浦いね・三浦三郎 (1991). 定年退職者の生きがい感の規定要因に関する研究 経営行動科学, 6(1), 35-47.

山田篤裕・清家篤 (2001). 高齢者の再就職過程に及ぼす社会保障・雇用制度の影響 三田商学研究, 44, 59-83.

山崎喜比古 (1986). 向引退期における生活と意識の再構造化過程—大都市に居住する中高年男性の場合— 日本労働協会雑誌, 329, 58-69.

付録1 生活全般納得度・生活不安度

あなたは、現在の生活についてどの程度納得していますか。また、今後の生活についてどのような不安がありますか。あなたの気持ちに近いものを1つずつ選び、○をつけてください。

- | | |
|----------------|-----------------|
| (1) 家庭での過ごし方 | (8) 住宅の問題 |
| (2) 家族との関わり方 | (9) 健康の問題 |
| (3) 余暇の過ごし方 | (10) 人との交流について |
| (4) 自分の趣味について | (11) 自分の肩書きについて |
| (5) 地域社会への関わり方 | (12) 自分の時間の使い方 |
| (6) 社会的活動について | (13) 生活の張り合い |
| (7) 経済的な問題 | (14) 生活全般について |

※生活全般納得度：じゅうぶん納得している～まったく納得していない

※生活不安度：非常に不安である～全く不安はない

付録2 引退のとらえ方

あなたは、仕事を完全にやめることについて、どのような考えを持っていますか。それぞれについて、A Bのうち、あなたの気持ちに近い方を1つずつ選び、○をつけてください。

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| (1) A わずらわしい人間関係から解放される | B つき合いが減ってさびしくなる |
| (2) A 能力を発揮する場がなくなる | B 新しい活動の場が開ける |
| (3) A 家族と一緒に過ごすことができる | B いつも家族と一緒に息苦しい |
| (4) A 緊張感がなくなる | B 気楽に過ごすことができる |
| (5) A 自分自身のために生きることができる | B 属する組織や肩書きがなくなる |
| (6) A 毎日やるべきことがなくなる | B 自分で自由に使える時間ができる |
| (7) A 毎日同じ時間に出かけなくてもよい | B あまり外に出かけなくなる |
| (8) A 人生がつまらなくなる | B 人生が楽しくなる |

—2003.11.27受稿—