

中高年男性の定年に関する基礎研究Ⅱ

和洋女子大学家政学部教授（ニッセイ基礎研究所客員研究員） 岸田宏司

kishida@nli-research.co.jp

<要旨>

1. 本稿では、引退過程を「退職後の変化期」「退職後の安定期」の2期に分け、さらに現在就労中の「現役期」を加え、3つのカテゴリーを使って、引退過程における人間関係の再構築の状況を検討した。また、生活満足度を従属変数として、3種類の引退過程において生活満足度に寄与する独立変数を導き出し、引退過程での生活状況を浮き彫りにすることを試みた。
2. 生活満足度が人的資源の指標である「人的関係量」と「団体組織加入量」に規定される様相を上記3期において比較した結果、退職変化期と退職安定期の中高年層では、生活満足が人との関係量では説明できないことが明らかになった。つまり、退職変化期においては人的関係の再編、安定期には量的な関係から質的な関係への変化などがその原因と考えられる。
3. 退職後の時間が経過して安定期に入っている世代は、自分自身が中心となって活動ができる趣味型の組織へのコミットメントを強めている。変化期にある中高年層もおそらく強制力のある様々な地域活動から徐々に自分のペースで活動できる趣味型へと変容していく可能性があることが読み取れる。
4. 就労収入から年金収入に変わった退職者層は、勤労収入を持つ現役層に比べ、家計経済の満足が自分自身の生活満足に強く寄与していることが明らかになった。現役層は家計経済に加え仕事を生活満足度の糧にしている傾向が読み取れる。
5. 現役層、退職安定期層ともに仕事よりも仕事以外と生活満足度の関係が強く出ている。しかし、変化期層は仕事も仕事以外の生きがいにも同様の満足度を得ている。おそらく将来的には安定期層のように満足の中心が仕事から仕事以外に変化すると考えられるが、まだ、仕事から離れて間もないために現役世代よりもむしろ仕事に強く規定された印象を受ける。

6. 退職変化期中高年齢男性の人的なネットワークが再構築される。また、退職後の家計経済への不安がある。こうした中高年齢男性の引退過程の実態を見ると、退職は人生においてかなり心身に影響を与える大きなライフイベントであり、経済面も含めて退職を契機に生活を一変させるよりも、すでに言われているように徐々にリタイアするソフトランディングが重要であると考えられる。

<目次>

I. 問題の所在	8
1. 定年に代表される引退過程と人的ネットワークの変貌	8
2. 仮説と分析手法	8
(1) 分析に当たっての基礎分析	8
(2) 分析に当たっての仮説と分析方法	9
II. 分析結果	11
1. 地域活動と生活満足度の構造分析	11
(1) 地域活動の構造分析結果	11
(2) 生活満足度の構造分析結果	13
(3) 関連指標の作成	16
3. 生活満足度と人的資源、団体組織加入の結びつき	17
(1) 分析の目的	17
(2) 頼れる人の数と組織団体加入数の差の分析	17
(3) 重回帰分析による生活満足度と人的資源、団体組織加入の結びつき	19
4. 退職過程別にみた人的資源量と団体組織加入の変化と生活満足度分析	20
(1) 分析の目的	20
(2) 引退過程別に見た頼れる人的資源の量	20
(3) 引退過程別に見た地域活動短大組織への参加数	21
5. 退職過程別に見た生活満足度の要因分析	23
(1) 分析の目的	23
(2) 分析の結果	24
6. 生きがいから見た生活満足度	27
(1) 分析の目的	27
(2) 分析の結果	27
7. 本分析結果のまとめ	28

I. 問題の所在

1. 定年に代表される引退過程と人的ネットワークの変貌

中高年男性の生活満足度が引退過程においてどのように変化するかを「中高年パネル調査」を使って明らかにする。2007年は団塊の世代が60歳を迎え、2012年には団塊の世代は高齢者と分類される65歳に達する。4人に1人が高齢者となる社会において会社を退職した中高年層の生活をリタイア組みとして棚上げしてしまうことは、その量的規模から考えて困難である。日本の社会は4分の1を占める高齢者がどのような生活をして人生を終了させるかによって左右されるといっても過言ではない。このような高齢社会の到来に向けて、医療介護、年金などの社会保障分野はその構造の変革を余儀なくされており、給付と負担、世代間扶養のあり方などが議論されており、徐々にではあるが新しい制度のあり方や自助努力の方法などが明らかになりつつある。

一方、会社を定年退職した中高年層の生活については、基本的に個人の問題領域のことであり、公に議論されることは少ない。現役時代に蓄えたお金で趣味に生きる中高年、生涯現役を目指す中高年。その形は平均余命の伸びと共に多様になりつつある。しかし、長い企業勤めの間に地域との関係が希薄となり、家族との関係においても仕事を優先してきた中高年層がどのように企業から引退し、どのようにその後の生活を送っているかは明らかになっていない。

ニッセイ基礎研究所の「中高年パネル調査(暮らしと生活設計に関する調査)」の対象者世代は、昭和8年(1933年)から昭和22年(1947年)生まれの男性である。1997年の第1回調査から2003年の第4回調査までの間に多くのパネル(調査対象者)が会社を定年退職し、新しい定年後の生活に突入している。本研究では、上記の引退過程の状態を調査している中高年パネル調査を使って、中高年男性の生活満足度が、人的ネットワークや生活状態から受ける影響を「定年」を要因として検討する。

この際、定年前後の時期を、現役期・定年前後の変化期・引退後の安定期ととらえ、それぞれの時期における生活満足度が、どのような要因で規定されているかを明らかにする。ここでは、2003年(第4回調査時)に、定年未経験である回答者を「現役期」、1997年以前(第1回調査時)～1999年(第2回調査時)に定年を経験した回答者を「退職安定期」、2000年～2003年(第4回調査時)までの間に定年を経験した回答者を「退職変化期」と捉える。

2. 仮説と分析手法

(1) 分析に当たっての基礎分析

本分析は、生活に関する総合的な満足度を従属変数とし、満足度を規定する要因、すなわち独立変数として「人的ネットワーク(量)」「家計」「仕事」「生きがい」を用いてその影響度を引退過程別に分析することで検討した。

具体的には、4回のパネルデータ（pooled time series data）を使って、中高年男性の「地域活動」と「生活満足度」の構造分析を行った。構造化の結果を使って地域活動を指標化し、その指標と生活満足度との関係を分析している。「生活満足度」についても同様に手順で分析している。

(2) 分析に当たっての仮説と分析方法

日ごろ頼れる人の人数及び地域活動(団体活動)への参加数の増加が生活満足度と関係を持っているかを、3分類した調査対象の属性別（現役期、退職直後期、退職安定期）に確認する。具体的には次のような仮説を立て、その検証を行った。分析手法は、生活満足度を従属変数とし、日ごろ頼れる人的資産の総和と地域活動状況を独立変数とした重回帰分析を適用した。なお、この分析においても pooled time series data を使った。

（仮説）

- 現役期や退職安定期は頼れる人数、地域活動が増えれば満足度はあがる。
- しかし、一方、退職後間もない退職直後期は企業社会から地域社会へ移行するためそうした関係性が一度崩れ再編される時期にあり、満足度との関係は有意にならないと考える。

次に日ごろ頼れる親類、職場の人、近所の人、友人・知人の人数が現役期、退職直後期、退職安定期によってどのように変化するかを確認する。親類、職場、近所、友人数の平均値の差が3期毎に有意であるかを検証する。

（仮説）

- 会社の同僚との人間関係から親戚や近隣の人々との関係構築が定年直後の男性に見られるのではないかと考える。
- しかし、友人・知人など仕事と離れた人間関係については、現役期、退職直後期、退職安定期に別に差が認められないのではないかと考える。

地域組織・団体への加入数が現役期、退職直後期、退職安定期によってどのように変化するかを確認する。分析にあたって地域参加組織を「地域活動型」「活動型組織」「趣味型組織」の3つに分類し、それぞれへの参加数の平均値の差の検定を行う。退職過程別に生活満足度を従属変数とし、「地域活動型」「活動型組織」「趣味型組織」を独立変数とした重回帰分析をおこなった。参加団体組織の分類は、主成分分析をして13の団体を「地域活動型」「活動型組織」「趣味型組織」の3つに集約しているが、その集約については基礎分析で詳述する。

(仮説)

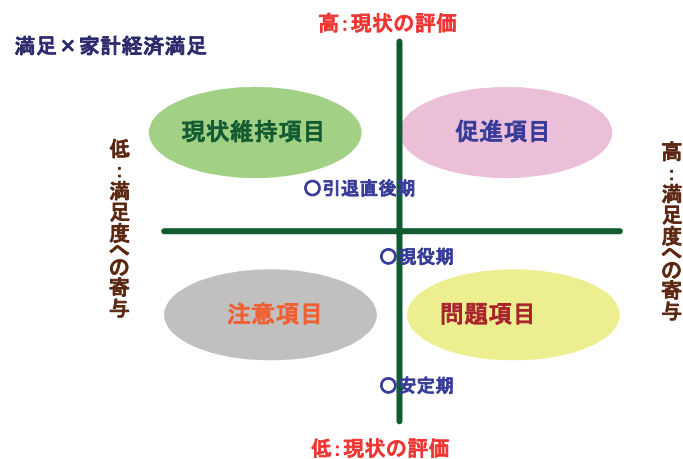
- 現役期は地域組織、団体への加入数が少なく、一方、退職直後、退職安定期と時間が経過すると参加している組織・団体数の和が多いのではないかと考える。
- 退職直後から地域・団体との関係が始まり、安定期でその数が多くなるという仮説である。

総合的な生活満足度が「人間関係満足」「家計経済関係満足」「仕事の満足」の3つの満足のどれに規定されているか、また、総合的な満足度への寄与は対象者の引退過程とどのような関係があるかを検証する。総合満足度と生活場面別の満足度との関係を重回帰分析で分析する手法は、米国の満足度調査で一般に使われている手法である。

(仮説)

- 仮説としては、現役期は仕事の満足度が生活の満足度に寄与し、引退後は人間関係に強く規定されるのではないかと考える。
- 経済的要因である家計経済関係満足度は定年とは関係なく全期に亘って生活満足度に寄与するのではないかと考える。

図表－ 1 家計満足度と生活満足度の関係



定年を契機に生活満足度は主軸が仕事から仕事以外に変わるのではないかと考える。また、現役期は仕事の生きがい生活満足度に寄与し、安定期は仕事以外の生きがい生活満足度に寄与するのではないかと考える。さらに、退職直後期はまだ仕事の生きがい生活満足度を規定するのではないかと考えるという視点で分析を試みる。調査では7種類の生きがい活動を示してそれぞれ生きがいを感じるの何かをたずねているが、ここでは仕事と仕事以外に大きく二つに分けて重回帰分析を試みる。

- 生きがいと生活満足度との間にはなんらかの因果関係があることを前提としている。
- 退職安定層は仕事から満足を感じることは少ない。

II. 分析結果

1. 地域活動と生活満足度の構造分析

地域活動に関する13項目と生活満足度に関する17項目を対象とした構造分析を行った。生活満足度と地域活動を集約して指標を作成し、その指標を以って引退過程別に生活満足度にどのように影響するのかを考察するための分析である。

(1) 地域活動の構造分析結果

この分析は、「団体組織加入（問73）」の構造を明らかにし、日常生活の団体、組織に加入活動を指標化することを目的としている。調査票で提示した13種類の「団体組織加入（図表-2）」を対象とした主成分分析を行った結果、3つの主成分を導き出すことができた（累積寄与率63.5%）。固有値、因子負荷量を下表に示す。なお、主成分分析後、promax法により抽出した成分を斜交回転した。

図表-2 参加組織団体の固有値、説明された分散量（因子抽出法: 主成分分析）

成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の (a) 合計
	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %	
1. 000000	6.303864	48.491261	48.491261	6.303864	48.491261	48.491261	6.072694
2. 000000	1.108685	8.528346	57.019607	1.108685	8.528346	57.019607	3.339830
3. 000000	0.843961	6.492006	63.511613	0.843961	6.492006	63.511613	2.462558
4. 000000	0.634418	4.880140	68.391753				
5. 000000	0.594196	4.570737	72.962490				
6. 000000	0.548729	4.220996	77.183486				
7. 000000	0.528299	4.063840	81.247326				
8. 000000	0.500748	3.851907	85.099233				
9. 000000	0.466963	3.592022	88.691255				
10. 000000	0.445140	3.424150	92.115405				
11. 000000	0.394527	3.034819	95.150225				
12. 000000	0.318760	2.451999	97.602224				
13. 000000	0.311711	2.397776	100.000000				

① 因子の解釈

第1主成分は、「消費者団体」「宗教団体」「労働組合」「住民運動」に高い負荷量を示す成分である。第1主成分に集まった項目群は、消費者団体や労働組合等いずれも積極的な活動、参加が求められる活動であり、ここでは「活動型組織成分」として解釈した。

第2主成分は、「趣味スポーツ」「会社のOB会」「ボランティア組織」に高い負荷量を示す成分である。これらに共通するのは、趣味活動、仲間活動など比較的参加が自由であり、ここでは「趣味活動型成分」として解釈した。第3主成分は「町内会・自治会」「氏子会」の2項目に高い負荷量を示す成分である。ここでは地域を主体とする活動内容から「地域組織成分」と解釈した。

図表－3 地域活動、団体活動の主成分負荷量（promax 回転後⁽¹⁾）

	活動型組織	趣味型組織	地域型組織
町内会・自治会	0.211163	0.242956	0.869788
P T A	0.773681	0.394275	0.234341
氏子会	0.617521	0.339899	0.669454
消費者団体	0.839816	0.494856	0.218892
老人会・老人クラブ	0.690022	0.498514	0.284039
宗教団体	0.791550	0.447995	0.276766
商店会・同業組合	0.688548	0.155772	0.466328
労働組合	0.768117	0.421661	0.155249
ボランティア組織	0.707216	0.576254	0.465482
住民運動団体	0.828640	0.552469	0.368000
趣味やスポーツのサークル団体	0.417161	0.818703	0.381782
政党・政治家後援会	0.729382	0.440396	0.481715
会社のOB会	0.532253	0.782396	0.162121

図表－4 成分間相関係数

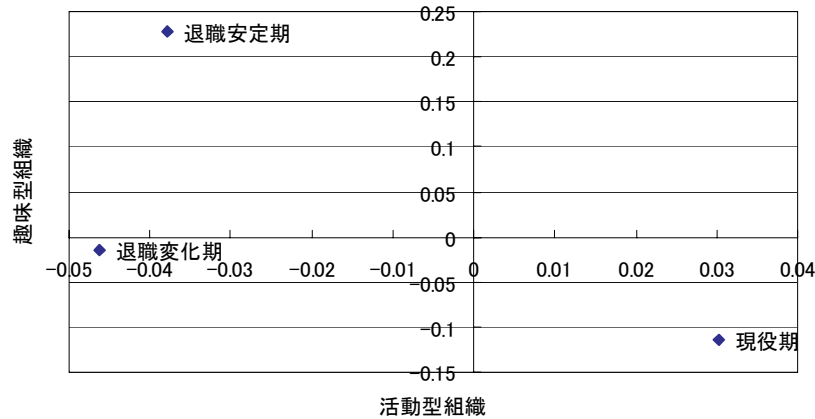
成分	活動型組織	趣味型組織	地域型組織
活動型組織	1.000000	0.540761	0.403837
趣味型組織	0.540761	1.000000	0.284795
地域型組織	0.403837	0.284795	1.000000

② 因子得点による定年過程別の地域活動評価

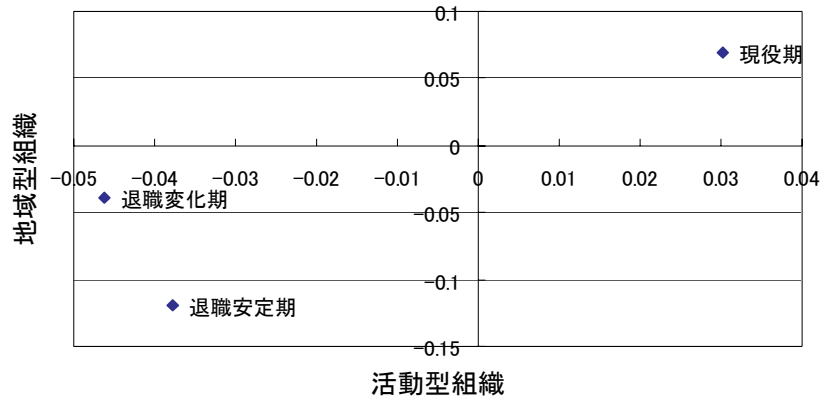
地域活動の構造分析で得た因子空間に退職過程毎に平均因子得点を算出し、それを布置した。活動量の必要な活動型因子に対しては現役期が正の因子得点を示しており、退職安定期、退職変化期とも負の評価となっている。つまり、積極的な活動を要する地域活動に対しては退職者より現役が積極的である。これに対して趣味型組織への参加は、退職安定期で強い正の評価となっている。この結果からすると現役期は地域活動も活動量の多い活動に参加し、定年を経て活動量の多くない趣味型の地域組織に参加する傾向が読み取れる。

(1) 回転法: Kaiser の正規化を伴う promax 法 (5回の反復で回転が収束)

図表－5 因子得点による評価（活動型×趣味型）



図表－6 因子得点による評価（活動型×地域型）



次に、第1主成分と第3主成分の平均因子得点の結果を布置すると、活動型の組織、地域型の組織ともに現役世代が高い正の評価となっている。それに対して退職経験者安定期、変化期ともこれらの活動に対して負の評価となっている。一般に定年退職をすると地域の組織、活動に積極的に参加するといわれているが、今回の調査結果を見る限り、地域活動はむしろ現役期の方が熱心で、リタイアすると自分のペースで活動がしやすい趣味活動へ参加する傾向が読み取れる。

(2) 生活満足度の構造分析結果

次にアンケートで尋ねた17種類の生活「満足度」を対象に主成分分析を行った。この分析は、先の参加組織団体の構造分析と同様に定年期の生活満足度を説明するための独立変数として生活満足度指標を構成するために行う。上記の地域活動の分析と同様に pooled time series data を使って構造分析を試みた。

前回の分析⁽²⁾と同様に4因子を抽出した。固有値「1」を目安にすれば、5因子を抽出することになるが、抽出された因子内容を検討し、今回は4因子として解釈した。4因子の累積寄与率は57.8%である。

図表－7 生活満足度の固有値、説明された分散量（主成分分析）

成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の(a) 合計
	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %	
1	5.159459471	30.349761594	30.349761594	5.159459471	30.349761594	30.349761594	4.274603751
2	1.915666508	11.268626519	41.618388113	1.915666508	11.268626519	41.618388113	3.862576220
3	1.637359367	9.631525686	51.249913800	1.637359367	9.631525686	51.249913800	3.349841005
4	1.106150438	6.506767285	57.756681085	1.106150438	6.506767285	57.756681085	1.258003398
5	1.007848783	5.928522251	63.685203336				
6	0.927275156	5.454559742	69.139763079				
7	0.813129692	4.783115834	73.922878912				
8	0.775082537	4.559309041	78.482187953				
9	0.646183214	3.801077730	82.283265683				
10	0.564048356	3.317931509	85.601197192				
11	0.531166326	3.124507800	88.725704992				
12	0.467121157	2.747771513	91.473476505				
13	0.433958863	2.552699192	94.026175697				
14	0.390559176	2.297406920	96.323582616				
15	0.357055602	2.100327070	98.423909686				
16	0.140374829	0.825734290	99.249643976				
17	0.127560524	0.750356024	100.000000000				

① 因子の解釈

第1因子は、「現在の収入」「現在の貯蓄」「将来への蓄え」など家計のストックとフローに関する満足度項目が集約されており、「家計経済満足度因子」として解釈した。この因子は前回調査では第3番目に抽出された因子である。

第2因子は「配偶者との関係」「子供との関係」「友人関係」「近所づきあい」「自分の健康」「家族の健康」の6項目に高い負荷量を示す因子である。いずれも家族関係における満足度をあらわす項目であり、ここでは「家族関係満足度因子」として解釈した。また、生活総合満足度はこの家族関係満足度因子に含まれており、家族関係に満足すると生活全体の満足度が上がることがここから読み取れる。

第3因子は、「自分の仕事」「働いている職場」の2項目に高い負荷を示している。仕事の満足度を示しており、ここでは「仕事満足度因子」として解釈した。また、この因子には「自分の地位」という項目が高い負荷を示しており、中高年男性にとって自らの地位は仕事に強く影響されていることが読み取れる。

最後の第4因子は、「自分の親との関係」「配偶者の親との関係」高い負荷を示す因子である。家族の中でも自分自身と配偶者の親との関係満足度だけで構成される因子である。家族満足度と

⁽²⁾ 岸田宏司 定年によるソーシャル・キャピタルの変化—関係制裁構築プロセスの検討— 2004年3月 ニッセイ基礎研究所 所報 vol.30

は別の軸として構成されている点が興味深く、ここでは「親関係満足因子」と解釈した。

図表－8 生活満足度の因子負荷量 (promax 回転)

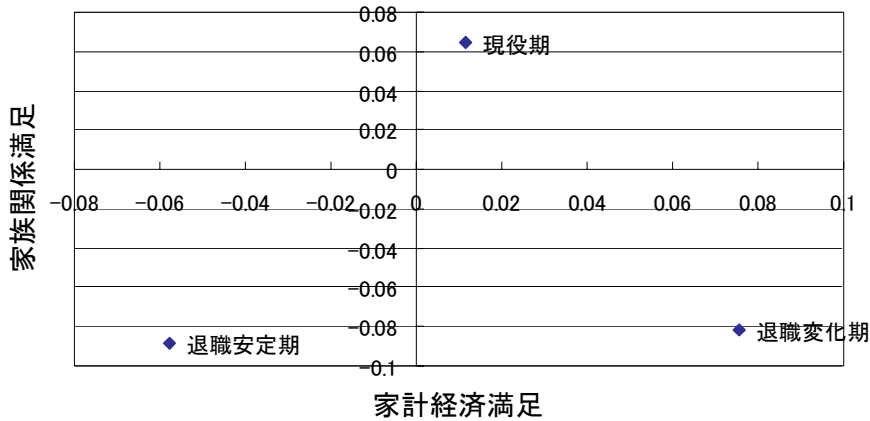
	家計経済満足因子	家族関係満足因子	仕事満足因子	親関係満足因子
配偶者との関係	0.164249	0.576755	0.151142	0.175127
子どもとの関係	0.115956	0.634585	0.128541	0.060237
自分親との関係	0.049619	0.079082	0.187507	0.733867
配偶者の親との関係	0.079717	0.211460	0.179546	0.700201
友人関係	0.309141	0.689385	0.272414	-0.020343
近所づきあい	0.301174	0.690508	0.184355	-0.082543
現在の収入	0.809021	0.338359	0.380447	-0.039986
現在の貯蓄	0.882845	0.255044	0.202442	-0.013505
将来への備え	0.869904	0.259471	0.186444	-0.006735
住生活	0.564074	0.509896	0.295062	-0.252442
余暇生活	0.605910	0.469071	0.289755	-0.259100
自分の仕事	0.226721	0.242069	0.908371	0.120339
働いている職場	0.214999	0.217160	0.902181	0.152514
自分の健康	0.407636	0.540049	0.538409	0.004193
家族の健康	0.383395	0.626935	0.402906	0.036116
自分の社会的地位	0.530815	0.476472	0.614660	-0.088803
生活全般	0.685980	0.616318	0.523725	-0.089442

② 因子得点による定年過程別の満足度評価

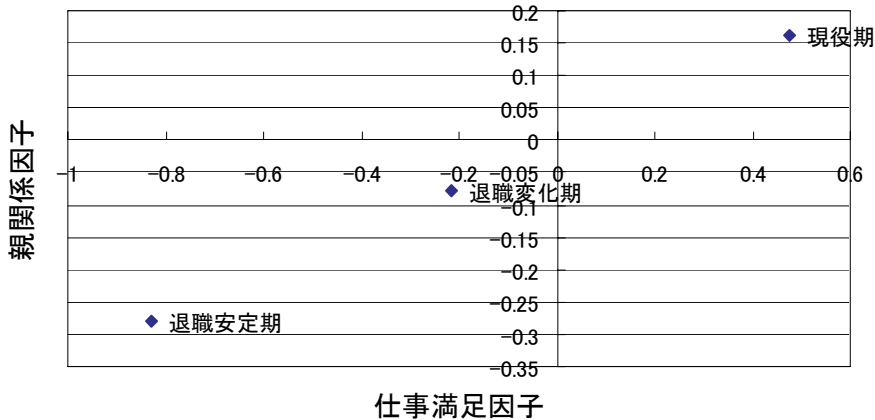
生活満足度の構造分析で得た因子空間に退職過程毎に平均因子得点を算出し、それを布置した。下図に示すように現役期の満足度は家計経済、家族関係共に正の評価となっている。つまり、両方の因子に対して引退過程にある変化期と安定期の中高年層より満足度が高くなっていることがわかる。また、家計経済因子に対する因子得点は退職直後で退職金収入のあった変化期で高い評価となっている。この時期は会社を辞めて年金生活に切り替わる時期であるが、住宅費や教育費などの大きな支出がなくなる頃であり、現役世代よりも家計経済についての満足度は高くなっていると考える。

次に仕事と親との関係満足度についての平均因子得点の結果をみると、現役期がいずれも高い正の評価となっているのに対して退職安定期は、仕事はもとより親との関係についても負の評価結果となっている。おそらく、定年して時間が経過している安定期は、仕事との関係が希薄であり、親との関係では介護などの問題がそろそろ出てくる時期であり、その結果負の評価結果となったと考えられる。

図表－9 因子得点による評価（家計経済×家族関係）



図表－10 因子得点による評価（仕事×親関係）



(3) 関連指標の作成

以上の結果から、本研究では引退過程毎の中老年男性の人間関係の再構築の実態を明らかにするため先の団体への参加状況を主成分分析で抽出した合成変数を用いて人的関係の再構築を説明する独立変数とする。同様に4つの因子を抽出した日常生活の満足度についても4つの合成変数を用いて人的関係再構築を説明する独立変数として用いる。

さらに、人的ネットワークの変化と関係を分析するための指標として日常生活における人的関係量と日常生活で家族以外の支援者の状況を次の視点で指標化した。まず、日頃から頼れる人数をアンケートで提示している「別居親族」「職場の同僚等」「近所の人」「友人」の4種類毎の人数に加え、4項目の総和を「生活で頼れる人数」として指標化した。

アンケートでは「郵便や宅配物の受け取りを頼める相手」など生活場面ごとに頼れる人を尋ねているが、ここでは生活場面を総合し、親類・職場、近所、友人ごとに得点化し（○のついた数）、それぞれ頼れる人数を合計したものを指標として作成した。

なお、新たに作成した2つの指標の変数名は、日頃何かと頼れる人の人数としては「頼れる親類の数」「頼れる職場人の数」「頼れる近所人の数」「頼れる友人の数」とし、生活場面ごとに頼れる人の指標は、「生活支援血縁」「生活支援職場」「生活支援近所」「生活支援友人」とした。

3. 生活満足度と人的資源、団体組織加入の結びつき

(1) 分析の目的

引退過程において日ごろ頼れる人の量や日常生活において必要となる団体活動への参加数に変化するかどうかを検討する。まず、引退過程において日ごろ頼れる人の量や日常生活において必要となる団体活動への参加数平均値の差が引退過程別にあるかを確認する。さらに、生活満足度が日ごろ頼れる人の量や日常生活において必要となる団体活動への参加数に規定される様相を重回帰分析によって検討した。

具体的には、定年間もない変化期にある中高年男性は人的関係の再編期にあるため団体活動への参加や頼れる人的ネットワークの量の多さが生活満足度に直接影響せず、比較的影響力が他の現役、安定期グループに比べ小さくなっているかを検証する。

(2) 頼れる人の数と組織団体加入数の差の分析

日ごろ頼れる人の数については、現役、退職変化期、退職安定期ともに差は見られない。また、分散分析の結果を見ても日ごろ頼れる人の数の差があるという仮説は棄却された。しかし、一方の組織団体への参加状況は、引退過程における差が認められる。人間関係、地域との関係、参加する組織・団体との関係を再構築する時期が退職変化期であるが、日常参加する団体の数は現役期、安定期に比べて最も少なく、分散分析の結果においてもこの差は99%の確率で有意である。

図表-11 日ごろ頼れる人及び団体組織加入数の平均値

		日ごろ頼れる人	団体組織加入数
現役期	平均値	10.513948	3.150215
	度数	1864	1864
	標準偏差	6.419811	2.067038
退職変化期	平均値	10.568182	2.654545
	度数	440	440
	標準偏差	6.714136	1.757179
退職安定期	平均値	10.613445	2.924370
	度数	952	952
	標準偏差	6.185168	1.917476
合計	平均値	10.550369	3.017199
	度数	3256	3256
	標準偏差	6.391232	1.991614

図表－12 引退過程における人的関係及び団体活動への平均参加数の分散分析結果

			平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
日ごろ頼れる人	グループ間	(結合)	6.399774	2	3.199887	0.078292	0.924696
	グループ内		132953.33978	3253	40.870993		
	合計		132959.73956	3255			
団体組織加入数	グループ間	(結合)	99.05141	2	49.525705	12.574719	0.000004
	グループ内		12811.98545	3253	3.938514		
	合計		12911.03686	3255			

日ごろ頼れる人の数は、勤めていた企業の規模による差があるといわれる。とりわけ大企業に勤める人々の方が第三者との接触も多く、その関係が発展して生活を支える人的ネットワークになっていると考える。そこで企業規模及び引退過程別に人的関係量と組織化参加数の平均値の比較を行った。分析結果は以下のとおりである。

図表－13 引退過程における人的関係及び団体活動への平均参加数の企業規模別分析

従業員規模	現役期		退職変化期		退職安定期		
	日ごろ頼れる人	団体組織加入数	日ごろ頼れる人	団体組織加入数	日ごろ頼れる人	団体組織加入数	
100人未満	平均値	10.354452	3.176370	10.486486	2.689189	10.686667	2.923333
	度数	584	584	148	148	300	300
	標準偏差	6.288331	2.123476	6.954161	1.880264	6.358453	1.766690
100～1000人	平均値	10.553623	3.318841	10.821918	2.616438	10.432099	2.925926
	度数	345	345	73	73	162	162
	標準偏差	6.349157	2.063616	6.551807	1.712942	5.456635	1.979885
1000人以上	平均値	11.077419	3.280645	10.586667	2.773333	11.704403	2.981132
	度数	310	310	75	75	159	159
	標準偏差	6.740243	2.082897	6.526647	1.921242	6.759479	1.998327
合計	平均値	10.590799	3.242131	10.594595	2.692568	10.880837	2.938808
	度数	1239	1239	296	296	621	621
	標準偏差	6.422493	2.096108	6.728979	1.845768	6.254441	1.881864

図表－14 引退過程における人的関係及び団体活動への平均参加数の企業規模別分析

			平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
日ごろ頼れる人	グループ間	(結合)	37.00903	2	18.50452	0.44928	0.63815
	グループ内		88676.06842	2153	41.18721		
	合計		88713.07746	2155			
団体組織加入数	グループ間	(結合)	89.37824	2	44.68912	11.13600	0.00002
	グループ内		8640.05914	2153	4.01303		
	合計		8729.43738	2155			

長年勤務してきた企業の規模を軸に頼れる人の数、団体組織への参加数の差を見ると、頼れる人の数は企業規模に比例して多くなる傾向がある。ただし、この傾向は現役期と退職安定期に見られる傾向であり、人的関係を再構築中の退職変化期においては差が見られない。また、団体活動については企業規模に応じて数が増えるというリニアな関係は認められない。

(3) 重回帰分析による生活満足度と人的資源、団体組織加入の結びつき

生活全体の満足度を従属変数、人的資源の関係量および団体組織加入数を独立変数にした重回帰モデルを現役期、退職変化期、退職安定期のそれぞれに分けて作成した。分析の結果は以下のとおりである。

現時点で仕事を持っている現役期を対象としたモデルは、 $p < .001$ で有意なモデルあることが確認された。現役期は日頃何かと頼れる人の人数の総数と団体組織加入数が増えれば増えるほど生活満足度が上昇する。つまり現状の人間関係の増大が満足度を上げており、新たな人間関係、新たな団体や組織への加入(人間関係の再構築)は生活満足度との関係は低いと考えられる。現役期の人間関係量の β は .0994 ($p < .00$)、同じく団体組織は $\beta = .126$ ($p < .001$) となっている⁽³⁾。

図表－15 生活満足度と人的ネットワーク(人的資源)との関係(重回帰分析)

現役期	非標準化係数		標準化係数 t		有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
(定数)	3.325140	0.048832		68.093754	0.000000
日ごろ頼れる人	0.014091	0.003258	0.099393	4.324316	0.000016
団体組織加入数	0.055482	0.010120	0.126011	5.482382	0.000000
退職変化期	非標準化係数		標準化係数 t		有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
(定数)	3.105448	0.111580		27.831570	0.000000
日ごろ頼れる人	0.004409	0.007399	0.028075	0.595840	0.551591
団体組織加入数	0.131081	0.028272	0.218463	4.636395	0.000005
退職安定期	非標準化係数		標準化係数 t		有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
(定数)	3.273098	0.077367		42.306192	0.000000
日ごろ頼れる人	-0.000244	0.005275	-0.001507	-0.046297	0.963083
団体組織加入数	0.050459	0.017016	0.096521	2.965436	0.003098

一方、定年退職をした変化期と安定期の重回帰モデルをみると、いずれも生活満足度と人間関係の関係量との間に有意なモデルの構築ができない。退職のモデルを見ると団体組織への参加数は生活満足度の説明変数として有意であるが、人間関係量については $\beta = .028$ ($p < .552$) と有意ではない。また、退職安定期も同様に団体組織への加入については生活満足度の説明変数として有意であるが、人間関係量についてはまったく有意な結果が得られていない。

これらの結果からすると、変化期は引退直後に新たな人間関係の構築に入るため今までの人間関係量と生活満足度との関係が希薄になっていると考えられる。一方安定期においては量的な人間関係から質的な人間関係に移行するため人間関係の量の多寡が生活満足度に影響しないと考えられる。

仮説では、現役期や定年安定期は頼れる人数、地域活動が増えれば満足度はあがり、退職後間

⁽³⁾ 調査では満足度指標が1の場合に「満足」を示すが、満足を最高点の5点に得点を修正して分析を行っている。したがって、満足している場合は正の値をとる。

もない退職変化期は企業社会から地域社会への移行するためそうした関係性が一度崩れ再編される時期にあり、満足度との関係は有意にならないとした。実際の分析結果では、退職変化期については仮説が支持される結果となったが、退職安定期については、生活満足度が人間関係量では説明できないという結論が得られた。

4. 退職過程別にみた人的資源量と団体組織加入の変化と生活満足度

(1) 分析の目的

第一段階の分析では、人的資源は様々な頼れる人的資源の総和を使っている。アンケートでは、頼れる人的資源を「頼れる親類の数」「頼れる職場人の数」「頼れる近所人の数」「頼れる友人の数」の4つの下位項目で質問している。ここではこの下位項目を使って引退過程において差が見られるかを確認する。

また、団体組織への参加数もアンケートでは、13種類の組織、団体について参加状況を尋ねている。頼れる人的資源同様にこの13種類の下位項目を使って引退過程における参加状況の値の差を確認する。ただし、団体組織については前節で主成分分析を行って3つの団体組織成分に集約しており、ここではその3つの因子毎に団体組織への加入数を分けて分析する。具体的には「活動型組織」「趣味方組織」「地域型組織」の3種類で、13種類の組織、団体を3つの組織と団体に分け、参加数を算出し、その参加数の引退過程別の差を比較検討する。

(2) 引退過程別に見た頼れる人的資源の量

頼れる人的資源の総数を使った先の分析では、人的資源の総数は現役期の生活満足度に寄与しているが、変化期、安定期の満足度を説明する要因にはなっていないことが明らかになっている。人的資源を親類、職場の人、近所の人、友人の4種類に分解して、その関係量の平均値を以下に求めた。職場の人、友人は現役世代でその数が多く、退職者は安定期、変化期ともに少ない傾向が見られる。これに対して近所の人々との関係は、退職安定期、退職変化期の人数が多く、現役期を上回っている。この結果からすれば現役期は、友人と会社の人々に支えられ、退職後は近隣、親類などの地域生活の人的資源の数が増えていることがわかる。

引退過程別に見た頼れる人間関係の量の差を分散分析によって検定すると、頼れる友人の数について現役と引退による差は見られなかった。つまり現役でも退職変化期でも頼れる友人の数には大きな変化は無いということである。一方、頼れる職場の人、親類、近所人は現役、退職によって差が見られる。特に平均値を比較すると退職安定期は現役期に比べて頼れる親類や近所人の数が大きく増えている。それに対して退職安定期は職場の人間関係が若干残っており、近所や親類の数については安定期ほど増えていない。

生活満足度を従属変数とした重回帰モデルでは退職安定期も変化期も頼れる人間の量について

の有意なモデルが形成できなかつた。その理由として、変化期は人間関係の再構築中であること、安定期は人の量より質的な関係が強くなることを指摘したが、頼れる人的資源の内容別分析結果を見るとこの結論もある程度支持される結果といえる。つまり、退職変化期の中老年男性は新たな退職後の生活を円滑に行うための新しい人間関係の構築の只中にいると推測できる。

図表－16 退職過程別人的関係数の平均

		頼れる親類の数	頼れる職場の人の数	頼れる近所の人の数	頼れる友人の数
現役期	平均値	3.2076180	2.0971030	2.1614807	3.0477468
	度数	1864	1864	1864	1864
	標準偏差	2.4242304	2.0284377	1.7907729	2.3328445
退職変化期	平均値	3.2795455	2.0613636	2.3931818	2.8340909
	度数	440	440	440	440
	標準偏差	2.3607535	2.1669201	1.9556469	2.2471894
退職安定期	平均値	3.5294118	1.8182773	2.4159664	2.8497899
	度数	952	952	952	952
	標準偏差	2.4804549	1.9760825	1.8586421	2.2300689
合計	平均値	3.3114251	2.0107494	2.2671990	2.9609951
	度数	3256	3256	3256	3256
	標準偏差	2.4357939	2.0358254	1.8372772	2.2932511

図表－17 退職過程別人的資源下位項目との関係数の分散分析結果

		平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
頼れる親類の数	グループ間 (結合)	65.77078	2	32.88539	5.55823	0.00389
	グループ内	19246.44420	3253	5.91652		
	合計	19312.21499	3255			
頼れる職場の人の数	グループ間 (結合)	50.29426	2	25.1471293	6.0864290	0.0022995
	グループ内	13440.32951	3253	4.1316722		
	合計	13490.62377	3255			
頼れる近所の人の数	グループ間 (結合)	48.88569	2	24.4428427	7.2689554	0.0007082
	グループ内	10938.65117	3253	3.3626349		
	合計	10987.53686	3255			
頼れる友人の数	グループ間 (結合)	32.88725	2	16.4436225	3.1308520	0.0438122
	グループ内	17085.15913	3253	5.2521239		
	合計	17118.04638	3255			

(3) 引退過程別に見た地域活動団体組織への参加数

①参加平均値の差の検証

自治会やボランティア活動などの地域活動は、その参加と取組状況から3つのタイプに分類することができた。参加者の積極的な参加が促される「活動型組織」、地域に密着した「地域密着型組織」、そして趣味を中心とした「趣味活動型組織」の3つのタイプに分かれる。この3つの地域活動への参加状況を3つの現役期、安定期、変化期別に算出し、それぞれに有意な差があるかを検討した。

引退過程別に見て地域活動への参加に差が見られるのが活動型組織への参加、趣味型組織への参加である。活動型は、積極的な参加が求められる団体組織への参加であるが、現役世代の参加数が多い傾向があり、退職変化期及び安定期共に差は認められない。

図表－18 退職過程別参加地域活動数の平均

		活動型組織	地域型組織	趣味型組織
現役期	平均値	11.168455	3.596030	2.866953
	度数	1864	1864	1864
	標準偏差	3.9604259	1.0248681	1.1802190
退職変化期	平均値	10.8409091	3.5818182	2.8590909
	度数	440	440	440
	標準偏差	4.5725893	1.0998597	1.2924026
退職安定期	平均値	10.9338235	3.5042017	3.1449580
	度数	952	952	952
	標準偏差	4.3612903	1.0202901	1.3267434
合計	平均値	11.0555897	3.5672604	2.9471744
	度数	3256	3256	3256
	標準偏差	4.1680129	1.0344704	1.2461818

趣味型組織は安定期の参加数が多くなっている。一方地域型組織は引退過程による差はほとんど見られない。この結果からすると引退過程において関わる組織は徐々に変化することが読み取れる。現役期や退職変化期においては地域、会社などの組織と生活関連組織との関わりが強く、安定期に入るとそうした周辺関係の組織ではなく趣味という自分を中心とした組織へのコミットメントが強くなるといえよう。

この傾向は分散分析結果でも明らかである。趣味型組織については引退過程別に参加数の差が有意となっている。活動型組織、地域型組織については、有意な差が引退過程別に見られなかった。仮説では、現役期は地域組織、団体への加入数が少なく、一方、退職直後、退職安定期と時間が経過すると参加している組織・団体数の和が多いのではないかと考えたが、生活に密着した活動型の組織や地域型の組織は現役と引退直後に関わりが強く、退職後時間が経過すると自分を中心とした趣味型の組織との関わりが強くなっている。

図表－19 退職過程別参加地域活動数の分散分析結果

			平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
活動型組織	グループ間	(結合)	58.1385989	2	29.069299	1.674003	0.187656
	グループ内		56488.7997	3253	17.365140		
	合計		56546.9383	3255			
地域型組織	グループ間	(結合)	5.4216021	2	2.710801	2.535544	0.079375
	グループ内		3477.84836	3253	1.069120		
	合計		3483.26996	3255			
趣味型組織	グループ間	(結合)	52.6502784	2	26.325139	17.119385	0.000000
	グループ内		5002.26373	3253	1.537739		
	合計		5054.914	3255			

② 重回帰分析による参加組織と生活満足度

定年過程別に生活満足度を従属変数とし、「地域活動型」「活動型組織」「趣味型組織」を独立変数とした重回帰分析をおこなった。この分析は退職変化期にある中高年層は自らの生活の基盤となる人的資源の再構築を行うため地域型組織への参加が生活満足度に与えるとの前提に基づく分析である。

下表に示すように引退過程別に3つの重回帰モデルを構築したが、いずれも有意なモデルは抽出できなかった。仮説では退職間もない変化期層は地域との関係を増やすことで生活満足度が上昇すると見ていたが、活動型の団体組織への参加が減少すれば生活満足度が上昇するという負の相関関係が共通して各モデルに見られた。特に変化期層の活動型組織に対する偏回帰係数は-0.301910 (p.<0.001) と、生活満足度を説明する独立変数として有意である。また、現役期の活動型組織に対する偏回帰係数は-0.080771 (p.<0.001)、退職安定期が-0.146064 (p.<0.001) といずれも生活満足度の説明変数として活動型の団体組織への参加減少が有意に働いている。

図表-20 退職過程別参加地域活動数の重回帰分析結果

モデル	非標準化係数		標準化係数 ベータ	t	有意確率
	B	標準誤差			
現役期 (定数)	3.358385	0.081033		41.444643	0.000000
活動型組織	-0.018561	0.007147	-0.080771	-2.597239	0.009472
地域型組織	0.049725	0.024029	0.055995	2.069334	0.038653
趣味型組織	0.110980	0.022626	0.143916	4.904952	0.000001
退職変化期 (定数)	3.715006	0.172495		21.536902	0.000000
活動型組織	-0.069613	0.015897	-0.301910	-4.379166	0.000015
地域型組織	0.055802	0.055268	0.058211	1.009661	0.313218
趣味型組織	0.118847	0.052813	0.145683	2.250334	0.024926
退職安定期 (定数)	3.467204	0.122291		28.352187	0.000000
活動型組織	-0.033572	0.009904	-0.146064	-3.389610	0.000729
地域型組織	0.048885	0.038130	0.049756	1.282062	0.200134
趣味型組織	0.046625	0.029236	0.061710	1.594782	0.111094

5. 退職過程別に見た生活満足度の要因分析

(1) 分析の目的

今までの分析では、退職変化期にある中高年男性が生活の関わりを企業から地域へと転換する際にどのような人的ネットワークを構築するかを、生活満足度を従属変数とする重回帰分析によって検証してきた。本節ではさらに引退過程毎に生活満足度がどのような満足で支えられているかを前節で抽出した生活満足度因子を使って検証する。

分析に当たって、現役期は仕事の満足度が生活の満足度に寄与し、引退後は人間関係に強く規定されるのではないかと、また、経済的要因である家計経済関係満足度は定年とは関係なく現役期

も含めた引退過程の全期に亘って生活満足度に寄与するのではないかという仮説を立てた。

(2) 分析の結果

本章第1節で行った主成分分析の結果得た4つの因子をもとに指標を作成し、それら独立変数とする重回帰モデルを構築した。従属変数は生活全体の生活満足度で、アンケートで直接尋ねている項目をそのまま用いている。

独立変数である「家族関係満足」は、配偶者、親子などの人間関係における満足度をあらわす項目で構成されている。「家計経済満足」は、現在の収入や貯蓄など家計経済に関する満足度項目で構成される。「仕事満足」は、自分の仕事について、職場についての満足度、そして自分自身の社会的地位で構成された指標である。「親関係満足」は自分自身親と配偶者の親との関係に関する満足度である。

結果は下表に示すように、各引退過程とも生活満足を説明する重回帰モデルとして有意なモデルが構築できた。唯一、退職安定期において親との関係満足度の係数が有意ではない。これは安定期にある中高年層の場合、自分自身の親、配偶者の親とも死別している割合が高く、結果として満足度指標として該当せず、モデルも有意なモデルが構築できなかったと考える。

現役期の生活満足度を規定する変数は家計・経済満足で、その偏回帰係数は0.479886 ($P < 0.001$)と高い。次いで仕事に関する項目で構成される仕事満足度が現役期の満足度を規定する要因として高く、偏回帰係数は0.277261 ($P < 0.001$)である。

退職変化期の生活満足度を規定する変数も現役期と同様に家計・経済満足であり、偏回帰係数も0.672036 ($P < 0.001$)と高く、最も強く生活満足度を規定している。家計・経済の満足度が生活満足度にこれだけ大きく寄与しているモデルはない。定年後間もない変化期の中高年層においては、まずはお金の確保が重要な老後の問題となっていると考えられる。特に変化期は給与生活から年金生活に転じて最も家計経済については不安の大きい時であり、その不安の多い家計経済の満足度が上がれば、総合的な満足度も自ずと上がると考える中高年が多いことを意味している。また、他の家族関係満足や仕事満足についても正の係数となっており、仕事や家族の満足度が生活満足度にプラスに寄与していることが明らかである。しかし、偏回帰係数は家族関係満足が0.137169、仕事満足が0.108847、親との関係に至っては0.042327と小さな係数となっており、生活満足度に与える影響は小さい。

退職安定期も退職変化期のモデルと同じような構造をしている。家計経済満足度が生活満足度を規定する要因として最も大きい。先ほど述べたように親との関係については妥当なモデルが得られなかったが、家族関係や仕事満足度は変化期より極端ではないが、生活満足度への寄与は低くなる。

図表-21 退職過程別参加地域活動数の重回帰分析結果

モデル	非標準化係数		標準化係数 ベータ	t	有意確率
	B	標準誤差			
現役期 (定数)	0.161984	0.086260		1.877868	0.060556
経済満足	0.090422	0.003565	0.479886	25.364810	0.000000
関係満足	0.033708	0.004527	0.130490	7.445476	0.000000
仕事満足	0.074846	0.005256	0.277261	14.239637	0.000000
親満足	0.011175	0.004223	0.040990	2.646121	0.008211
退職変化期 (定数)	0.210592	0.148110		1.421861	0.155783
経済満足	0.120826	0.006184	0.672036	19.538267	0.000000
関係満足	0.036584	0.008717	0.137169	4.196682	0.000033
仕事満足	0.023277	0.006961	0.108847	3.343890	0.000898
親満足	0.013198	0.009001	0.042327	1.466189	0.143319
退職安定期 (定数)	0.098868	0.118959		0.831104	0.406124
経済満足	0.114909	0.004582	0.601041	25.079298	0.000000
関係満足	0.049806	0.006338	0.186865	7.858348	0.000000
仕事満足	0.032009	0.005391	0.135960	5.937453	0.000000
親満足	-0.000340	0.007855	-0.000943	-0.043343	0.965437

次に勤務先の規模によって満足度を規定する要因がどのように変化するかを見た。上記の分析と同様にして各退職過程別勤務先の従業員規模別に生活満足を従属変数とした重回帰モデルを作成した。引退過程毎に作成したモデルはほとんどが有意なモデルとなったが、勤務先の規模を基準として加えたために有意なモデルが若干少なくなっている。

図表-22 勤務先従業員規模別退職過程別参加地域活動数の重回帰分析結果

引退過程	企業規模		非標準化係数		標準化係数 t		有意確率
			B	標準誤差	ベータ		
現役期	100人未満	(定数)	0.053011	0.156065		0.339670	0.734228
		経済満足	0.092009	0.006396	0.481894	14.386346	0.000000
		関係満足	0.029857	0.008099	0.112308	3.686662	0.000249
		仕事満足	0.083262	0.009746	0.295544	8.542973	0.000000
		親満足	0.012995	0.007636	0.046757	1.701893	0.089312
	100～1000人未満	(定数)	0.127457	0.193993		0.657019	0.511613
		経済満足	0.093345	0.007964	0.491958	11.720725	0.000000
		関係満足	0.038378	0.010117	0.154316	3.793413	0.000176
		仕事満足	0.070349	0.010921	0.271471	6.441606	0.000000
		親満足	0.010308	0.009612	0.038685	1.072419	0.284293
	1000人以上	(定数)	0.388202	0.214599		1.808962	0.071441
		経済満足	0.088027	0.008160	0.480961	10.788023	0.000000
		関係満足	0.014327	0.011246	0.054261	1.273959	0.203648
		仕事満足	0.089240	0.012478	0.337507	7.151618	0.000000
		親満足	0.022490	0.009872	0.085172	2.278126	0.023411
退職変化期	100人未満	(定数)	0.080500	0.247759		0.324915	0.745720
		経済満足	0.128203	0.009932	0.724677	12.908518	0.000000
		関係満足	0.040303	0.014306	0.148207	2.817171	0.005531
		仕事満足	0.017080	0.011691	0.080221	1.460919	0.146231
		親満足	-0.005098	0.014443	-0.016912	-0.352965	0.724634
	100～1000人未満	(定数)	0.354806	0.355105		0.999157	0.321261
		経済満足	0.090598	0.016479	0.512939	5.497841	0.000001
		関係満足	0.049356	0.021011	0.217640	2.349087	0.021732
		仕事満足	0.042565	0.018519	0.206169	2.298448	0.024617
		親満足	0.017971	0.023958	0.060608	0.750089	0.455788
	1000人以上	(定数)	0.511633	0.458973		1.114734	0.268777
		経済満足	0.132075	0.017004	0.747413	7.767258	0.000000
		関係満足	0.038190	0.026942	0.122856	1.417459	0.160785
		仕事満足	-0.023033	0.019761	-0.109901	-1.165592	0.247736
		親満足	0.036296	0.023159	0.121803	1.567295	0.121555
退職安定期	100人未満	(定数)	-0.124914	0.185912		-0.671897	0.502175
		経済満足	0.106566	0.007701	0.563684	13.837478	0.000000
		関係満足	0.061448	0.010135	0.243344	6.063080	0.000000
		仕事満足	0.042963	0.008279	0.195606	5.189690	0.000000
		親満足	-0.003030	0.013082	-0.008268	-0.231610	0.817002
	100～1000人未満	(定数)	0.382048	0.282844		1.350741	0.178722
		経済満足	0.108833	0.011411	0.586988	9.537455	0.000000
		関係満足	0.033859	0.015230	0.129279	2.223180	0.027632
		仕事満足	0.045174	0.013515	0.190840	3.342511	0.001038
		親満足	0.014173	0.018498	0.041312	0.766178	0.444721
	1000人以上	(定数)	0.072781	0.371946		0.195677	0.845121
		経済満足	0.115576	0.013891	0.552238	8.319976	0.000000
		関係満足	0.056759	0.018488	0.198900	3.070064	0.002530
		仕事満足	0.016195	0.016804	0.061647	0.963788	0.336663
		親満足	-0.006907	0.022353	-0.018892	-0.309014	0.757728

抽出した重回帰モデルは上記に示すとおりであるが、特に注目すべきところに網がけをしている。まず、退職変化期層の生活満足度規定する要因は、従業員100人未満の小さい企業規模に勤

める層と従業員が1,000人以上の大きな企業(含む官公庁)に勤める層において、生活満足度を規定する要因として家計経済のウエイト(偏回帰係数)が高い。ちなみに100人未満の従業員規模の企業に勤める退職変化期層の偏回帰係数は0.724677($P<0.001$)、1,000人以上の従業員規模に勤める退職変化層の偏回帰係数は0.747413($P<0.001$)となっている。

また、1,000人以上の従業員規模に勤める退職変化層は仕事満足度が下がった方が、生活満足度が上がるという逆の関係になっている点が特徴的である。

現役期の各独立変数の説明量に大差は見られないが、1,000人以上の従業員規模に勤める現役層は生活満足度を説明する要因として仕事満足度のウエイト(偏回帰係数)が高くなっているのが特徴的である。

6. 生きがいから見た生活満足度

(1) 分析の目的

退職によって再編される人間関係を軸に分析を試みた。ここでは過渡期にある退職間もない変化期層とまだ現役を続ける層、さらに、退職後かなりの時間が経過し人間関係も再構築されたと考えられる安定層に対して、人的資源や人との関係ではなく、生きがいと生活満足度との関係に差があるかに焦点を当ててみる。

なお、生きがいと生活満足度との間にはなんらかの因果関係があることを前提としており、とりわけ安定層は仕事から満足を感じることは少ないという仮説を立てている。

分析の対象とする調査項目は「何をしているときに生きがいを感じるか」(問78)である。現役期、退職変化期、退職安定期のそれぞれにおいて「生活満足」を従属変数とし、「仕事が生きがい」「仕事以外の生きがい」を独立変数とした重回帰モデルを作成する。調査では「その他」を含めて7種類の生きがい項目を提示し、複数回答で生きがいを感じる活動について確認をしている。ここでは調査で得た生きがいに関する項目を「仕事に関する生きがい」と「趣味」「ボランティア」活動などの「仕事以外の生きがい」の2種類に集約した変数を用いている。「仕事に関する生きがい」、「仕事以外の生きがい」とともに回答者がそれぞれに該当する生きがいにチェックした数の総和をデータとしている。

(2) 分析の結果

生活満足度を「仕事に関する生きがい」、「仕事以外の生きがい」で説明する重回帰モデルは、各引退過程においても有意なモデルを抽出することができた。現役期と退職安定期は仕事以外の生きがいに対する偏回帰係数の値が大きく、特に退職安定期において仕事が生きがいに対する偏回帰係数との差が顕著である。退職安定期の仕事以外の生きがいの偏回帰係数が0.1971($P<0.001$)であるのに対して仕事が生きがいの偏回帰係数は0.063($P<0.001$)となっている。

分析に当たって退職安定層は仕事から満足を感じることは少ないという仮説を立てたが、重回帰分析の結果はその仮説を支持するものと読み取れる。この仮説に加えて、現役世代も退職安定期と同様に生活の生きがいは仕事よりもそれ以外の活動に若干ウエイトがあることが判明した。

一方、退職変化期の重回帰モデルを見ると、「仕事に関する生きがい」の偏回帰係数が0.2085(p<.001)、同じく「仕事以外生きがい」が0.2064(p<.001)とほぼ同水準の値となっている。退職安定期のように仕事以外から満足を得られる状況ではなく、仕事及び仕事以外の両方に満足している状態である。このモデルの結果からすると退職変化期にある中高年男性はまさに現在セミリタイア状態であり、完全リタイア後の生活を模索しながら人的資源の再構築を行っていることが読み取れる。

図表－23 退職過程別生きがいと生活満足度の重回帰分析結果

モデル	非標準化係数		標準化係数 t		有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
現役期 (定数)	3.2205	0.0523		61.5868	0.0000
仕事以外の生きがい	0.1293	0.0184	0.1598	7.0380	0.0000
仕事が生きがい	0.2374	0.0446	0.1207	5.3167	0.0000
退職変化期 (定数)	2.9147	0.1113		26.1848	0.0000
仕事以外の生きがい	0.1961	0.0434	0.2085	4.5193	0.0000
仕事が生きがい	0.4370	0.0977	0.2064	4.4735	0.0000
退職安定期 (定数)	2.9642	0.0770		38.4845	0.0000
仕事以外の生きがい	0.1806	0.0291	0.1971	6.2031	0.0000
仕事が生きがい	0.1350	0.0680	0.0630	1.9838	0.0476

7. 本分析結果のまとめ

本研究は長い企業勤めをした中高年の引退過程を詳らかにすることにある。高校や大学を卒業して退職するまでの約40年間の仕事を中心とした生活から中高年男性がどのように引退し、その後のどのように新しい生活を構築しているのかを8年にわたって中高年男性の生活を観察してきた本パネル調査を使って明らかにしようと試みた。分析に当たっていくつかの仮説を立てながらその仮説を検証する形でデータの分析を進めた。その結果、退職後間もない生活の変化期にある中高年男性は、新しい生活における人間関係の構築に懸命であり、仕事以外の生きがいを模索している姿が浮き彫りになった。

① 人的ネットワークの量と退職者層の生活満足の関係は希薄

人的なネットワーク量と団体組織の加入数を使って生活満足度を説明するモデルを構築したが、現役期以外のリタイア組みでは有意なモデルが得られなかった。とくに生活満足度を説明する要因として人間関係量は機能しないことが明らかになった。この結果から、退職変化期においては

人的関係の再編、退職安定期では人間関係が量的な関係から質的な関係へ変化している可能性があることが示唆されたと考える。

② 強制力の働く活動型組織、地域型組織は現役層、変化期層において関係が強い

退職後の時間が経過して安定期に入っている世代は、自分自身が中心となって活動ができる趣味型の組織へのコミットメントを強めている。変化期にある中高年層もおそらく強制力のある様々な地域活動から徐々に自分のペースで活動できる趣味型への参加と変容していく可能性があることが読み取れる。もちろん、現在の変化期にいる中高年層が加齢とともに先輩の歩んだ道と同じような道を歩むとは限らないが、現役層、安定期層の行動から見る変化層の行動は、徐々に安定期に移行するリニアな傾向が調査結果から垣間見られる。

③ 変化期にある中高年層は家計経済と仕事に満足度を見出す

就労収入から年金収入に変わった退職者層は、勤労収入を持つ現役層に比べ、家計経済の満足が自分自身の生活満足に強く寄与していることが明らかになった。現役層は仕事を生活満足度の糧にしている傾向が読み取れる。就労していた会社の企業規模別に分析すると、大企業に勤めていて退職間もない変化期の生活満足度は家計経済と強く関係しており、この傾向は小規模企業に勤めて退職した変化期の層と同じである。類推の域を出ないが、大企業からの退職組は勤労収入と年金収入の格差を気にしており、一方小規模企業からの退職組みは、収入の確保という点で生活満足度と家計経済満足度が強く関係していると考えられる。

いずれにせよ退職後は家族、仕事、親との関係よりむしろ、家計経済の状況が満足度に強く寄与していることが明らかになった。

④ 退職変化期の中高年層は仕事と仕事以外の両方に生きがいを感じている

現役層、退職安定期層ともに仕事よりも仕事以外の生きがい生活満足度の関係が強く出ている。しかし、変化期層は仕事及び仕事以外の生きがいにも同様の満足度を得ている。おそらく将来的には安定期層のように満足の中心が仕事から仕事以外に変化すると考えられるが、まだ、仕事から離れて間もないために現役世代よりもむしろ仕事に強く規定された印象を受ける。

⑤ ソフトランディングの重要性

退職変化期中高年男性の人的なネットワークが再構築される。職場の人的ネットワークから近隣、親戚などの地縁、血縁関係の再構築である。また、この時期は給与生活から年金生活への移行期であり、この時期にいる中高年男性の不安は大きい。こうした中高年男性の引退過程の実態から考えて、退職は人生において深刻な影響を心身に与えるライフイベントであることが推し量れる。このことからすれば、仕事を中心とした40年ほどの職業生活からの転換は、徐々に職業

から離れ、徐々に給与所得中心から年金所得中心へと変わっていくいわゆるソフトランディングの仕組みづくりが重要である。

参考文献

- [1] Janet Z. Guile Glen H. elder Jr. (1998) 『Methods of Life Course Research』 Sage Publications
- [2] J. A. クローセン、佐藤慶幸・小島茂訳 (2000) 「ライフコースの社会学 (新装版)」 早稲田大学出版部
- [3] 岸田宏司 (2004) 『定年によるソーシャル・キャピタルの変化－関係性再構築プロセスの検討－』 ニッセイ基礎研究所 所報
- [4] 岸田、武石、長谷川、井上 (1996) 『日本の家族はどう変わったのか』 NHK出版
- [5] 岸田宏司 (1998) 『家庭の情報化と家族関係』 生活文化を学ぶ 石川実、井上忠編 世界思想社
- [6] 岸田宏司 (2002) 『老化に関する学際的研究の進展』 Geriatric Medicine 老年医学ライフサイエンス
- [7] 岸田宏司 (2002) 『中高年ライフコース研究 (その1)』 「基礎研レポート」 ニッセイ基礎研究所
- [8] 岸田宏司 (2002) 『高齢社会のキーワードは「自律」と「支援の選択と集中」』
- [9] Malcolm Cowley (1980) 『The View From 80』 小笠原豊樹訳 草思社
- [10] Putnam Robert D, ed. (2002) 『Bowling Alone :The Collapse and Revival of American Community』 New York Simon and Schuster