

シニアの定年前の働き方が定年後の変化適応に及ぼす影響

定年後のシニアを対象としたインタビュー調査から

今城志保（リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所）

藤村直子（リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所）

1. 背景と目的

生産年齢人口の減少に伴って、高齢者の就労は注目を集めている。社会全体を見たときに、高齢者の就労は待ったなしに見える。日本の社会保障制度は、今後少ない現役世代で多くの高齢者を支えることになるが、仮に 75 歳まで全員働くことになれば、支える側の人が増えて、健全な状態が実現できる。また、高齢者自身も、働くことを含めた社会活動が健康に及ぼす効果が期待でき、健康寿命の延伸と、結果的に医療費の削減につながる。現在、企業は従業員に対して 65 歳までの雇用確保措置を講じている。

日本は高齢者の就労意欲が高く、60 歳以上で現在仕事をしている人の約 4 割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答し、70 歳くらいまでもしくはそれ以上との回答と合計すれば、約 8 割が働く意欲を持っている。実際男性は 60～64 歳で 77.1%、65～69 歳で 53.0% 割以上が就労している（平成 29 年度版の高齢社会白書）。また、高齢者の仕事満足度は他の年代に比べて相対的に高い（リクルートワークス研究所，2019）。それでは高齢者就労の課題はどこにあるのだろうか。

例えば、社会保障制度を支える前提はどうだろう。就労はしないよりむしろしたほうが良いが、現役時代と同じように働ける高齢者ばかりではない。また、人出不足の解消というが、労働力がひっ迫している業界、例えば介護業界に高齢者の応募が増えているという話は聞かない。さらに、小塩（2018）の試算によると、60 代後半の男性就労者の 3 割以上、女性の 2 割以上が、就業できる可能

性があるのにしなくなる。また、継続雇用されている高齢就労者の動機づけの低下や適切な役割の付与が困難といったことも、指摘されている。

つまり高齢者就労をめぐるのは、体制や制度といった外堀は埋まりつつあるものの、生涯現役で活躍する社会の実現にはまだ解決すべき課題がある。本研究では、高齢者の定年前後の行動や考え、状況認識等をインタビュー調査することで、高齢者就労の課題を改めて考える。特に、制度や環境面ではなく、高齢者自身の考えや行動に着目することで、新たな視点をを得ることを目的とする。

1.1 定年に関する心理学的研究

退職（retirement）に関する心理学的な研究は、欧米でも近年増加している。その背景には、日本を含む多くの国で、少子高齢化が進んでいることが挙げられる。ただし、退職の在り方は社会的な制度や価値観に影響を受けるため、欧米の知見を参考にしつつ、日本の研究も必要である。ちなみに米国では、1980 年代までは男性従業員はなるべく若くして退職することを目指していたが、2000 年以降は退職の様相は多様性を増している（Shultz & Wang, 2011）。

心理学者は、退職者自身の心理的側面に光を当てて、主に 3 つの視点から退職を捉えてきた：Ⅰ退職を意思決定プロセスとするもの、Ⅱ退職を適応プロセスとするもの、Ⅲ退職をキャリア発達の一ステージとするもの（Wang & Shi, 2014）。

退職を意思決定プロセスとしてみる場合（Ⅰ）、例えば貯蓄と退職後どの程度お金が必要かを考

えて、従業員は退職の意思決定をする (Laitner & Sonnega, 2013)。日本では、以前は定年で一律に退職することが普通であり、そこには本人の意思決定はなかった。しかし近年、継続雇用の制度が設けられ、さらに日本の高齢者は前の世代と比べると体力的に 10 歳近く若返っていると言われており、高齢者自身が仕事を続けるか否かの意思決定を行う余地が生じている。

次に退職を適応プロセスとしてみる場合 (Ⅱ)、退職の事前準備や、退職後に活動が変化した程度といった視点が入ってくる。Wang et al. (2011) の資源に基づく退職適応モデルでは、体力、認知能力、意欲、メンタルタフネス、お金、友人や家族などの人間関係など、さまざまな資源を活用しつつ、変化に適応することを想定している。定年前に就いた役職やシニア社員を対象とする研修なども適応に使用できる資源となる。

最後に、退職をキャリア発達の一ステージとする場合 (Ⅲ) は、プロティアンキャリア (Protean career) のモデルが用いられる (Kim & Hall, 2013)。このモデルでは、キャリアは環境に合わせて柔軟に変化すると捉えられるため、退職者はどのように、自分のキャリアゴールと退職後の仕事やそれ以外の活動の統合を図るかが、関心事になる。日本でも例えば、縮小型のジョブ・クラブティンク (岸田, 2022) の報告がある。

本研究では、定年を機にどのようなキャリアの意思決定が行われ (Ⅰ、Ⅲ)、新しい環境に適応しているのか (Ⅱ) を見ていく。上記の 3 つの視点すべてに関わるが、日本の高齢者におけるこれらの視点の相互の関係性についてもみていく。

1.2 現在の日本の高齢就労者の働く動機と働き方

前述の調査のとおり、高齢就労者の仕事満足度は他の年代に比べて相対的に高いことから、変化への適応が成功していることがうかがえる。高齢就労者は、大きなキャリアの転換をどのように迎え、適応しているのだろうか。

今回焦点を当てたいのは、半数以上いると考えられる、正社員での会社員生活を送り、ある程度

の貯えがあるため、定年後の経済的な心配があまりないと思われる中間層のシニアである (前田, 2024)。彼らは、一定の労働市場がある経営者や専門性の高いスペシャリストとは異なり、自ら定年後の身の処し方を決める必要がある。ただし、働かないと生活が成り立たないというわけではない。彼らが定年後に働く動機は、お金だけでなく、例えば社会貢献や、友人作り、健康の生活習慣の維持など様々なものがあるだろう。

彼らの定年直後の就労に関する意識はどのようなものだろうか。継続雇用を選択しない人は、どのように次の就労機会を得るのだろうか。次の仕事は、自分の能力やスキルが活かせる仕事だろうか。定年前の人間関係を通して、見つけたものか、それとも条件面で折り合いのつくところを探したのだろうか。定年後は仕事をしないと決めた人にはどのような理由があったのだろうか。

上記の疑問に答えようとする際に、定年前の仕事経験の影響は無視できない。ところが、定年前との関連性を検討した研究・調査はさほど多くない。定年前と定年後を連続したものとして考えるべきとの指摘もある (石山, 2023)。本研究では、定年前からの一連のものとして定年後の適応を見ていく。

1.3 サクセスフルエイジング

シニアの就労はまた、シニア個人の幸福感を高める効果も期待される。サクセスフルエイジングという考え方では、心身が健康であることに加えて、生産的であることと、人とのつながりを持つことの重要性が説かれている (Rowe & Kahn, 1997)。就労には、生産的である機会も、人とのつながり機会もある。一方で、そういった機会は趣味やボランティアなどの社会活動にもある。

著者らは 2023 年に、定年退職後のシニアの幸福感に、就労や社会活動がどのように影響しているかを検討した (今城他, 2023)。サクセスフルエイジングの議論にあるように、就労や社会活動を通して人間関係が保たれていること、また何らかの形で自分が社会や周囲の人の役立つことがで

きるとの認識が媒介することが示された（今城他、2023）。就労はいつでも高齢者の幸福感を高めるわけではなく、それを通してある種の欲求が満たされた結果によるものであることがわかる。

Blustein(2008)によれば、わたしたちは仕事を通して、生存の欲求、関係性の欲求、自己決定の欲求の3つを満たしている。退職するとこれ等の欲求を、次のキャリアでも満たす必要が出てくる。今回研究対象とした中間層の人たちは、経済的余裕があるため、生存の欲求については問題ないと考える。関係性の欲求は、著者らの2023年の研究における人とのつながりに、また自分が役立つことができるとの認知は、自己決定の欲求を満たすことにつながると考えられる。

本研究では、定年退職前後のシニア本人の心理的な変化プロセスを、インタビュー調査を用いて検討することを目指す。心理的変化が結果的に、幸福感を高めることが期待される人とのつながりや、自分が役立つことができているとの認識につながっているかを見ていく。

2. 方法

5年以内に定年退職を経験した人を対象に、インタビューを行った。インターネットで次の属性を用いてリクルーティングを行い、2,786名に絞った；60～74歳の首都圏在住者で、定年退職（複数ある場合は直近のもの）を2018年1月～2022年12月に経験、定年時の雇用形態は正社員・契約社員、役職は役員を除く一般社員・管理職、定年前は従業員規模300名以上の組織に勤務、職種は事務系ホワイトカラー。

2023年1月時点の就労の有無は1対1になるように回収し、就労理由で「働かないと生計が成り立たないため」を選択した人は対象から外した。インタビューへの協力意向を確認し、同意を得た352名から、現在の就労および仕事以外の社会活動（ボランティア活動、地域活動、趣味での活動など）の有無に著しい偏りが出ないように選定を行い、最終的に日程調整できた15名にインタビューを実施した。インタビューの結果、2名は

表1 分析対象者一覧

	属性			現状		定年前	定年後の経緯			
	年齢	性別	婚姻/子	就労	社会活動	転職 出向	定年退職	継続雇用中	継続雇用後 退職	再就職
A	64	男	既婚/子有	有	有	転職			○	○
B	65	男	既婚/子有	有	無	転職	○			○
C	69	男	既婚/子有	有	有		○			○
D	63	女	既婚/子有	無	有		○			
E	69	男	既婚/子有	無	有	転職	○			
F	69	男	既婚/子有	有	無	出向			○	○
G	61	男	未婚/子無	無	無	転職	○			
H	62	男	既婚/子有	有	有	出向		○		
I	62	女	既婚/子有	無	有		○			
J	63	男	既婚/子有	無	有				○	
K	62	女	既婚/子無	有	無			○		
L	61	女	未婚/子無	有	無			○		
M	64	男	既婚/子有	有	有		○			○

定年退職を経験していなかったため（役職定年、契約満了）、13名を分析対象とした（表1）。年齢は61～69歳、男性9名・女性4名、就労と社会活動については両方有が4名、両方無が1名、就労のみ有が4名、社会活動のみ有が4名となった。なお、対象者の定年時期は2018年1月以降であるため、2013年に施行された高齢者雇用安定法改正（希望者全員の65歳までの雇用を義務化）以降に定年を経験している。

インタビューは2023年2月に実施、所要時間は一人あたり約60分、主な質問は（1）定年退職時の状況（退職時期、退職直前の仕事内容、退職前の意識）、（2）現在の就労や社会活動の詳細や今後の見通しについてである。インタビューは対象者の許可を得て録音し、テキスト化した。

分析にあたっては、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（木下、2003）を用いてデータを解釈した。定年前から定年後の変化適応プロセスについて、最終的に15概念を抽出し、概念を包括する6カテゴリーを作成した（表2）。概念とカテゴリーの関係を示して結果図をまとめたものが図1である。

3. 結果

定年前・定年時・定年後のカテゴリー・グループにおいて、6つのカテゴリー、15の概念が生成された。カテゴリーごとに概念を説明する。

3.1 定年前の仕事への取組み（①②③④）

定年前の経歴としては、9名は新卒から定年ま

で同じ会社・団体に、4名は転職して複数の会社・団体に勤務していた。

①置かれた環境の変化に適応した経験がある は、自らの意思が及ばないところでの就労環境の変化への適応経験である。変化の内容としては、会社主導での異動や再就職、出向・転籍、倒産・リストラによる早期退職などがあった。

②周囲の期待に応える は、自らの意思の有無にかかわらず、目の前の仕事に集中して周囲からの期待に応えることである。『『ここに、行ってくれないか』と言われれば、『あ、そうですか』って。』<E>、「自分を必要としている人がいるんだとしたら、どんなに忙しかろうが、取りあえず『はい、

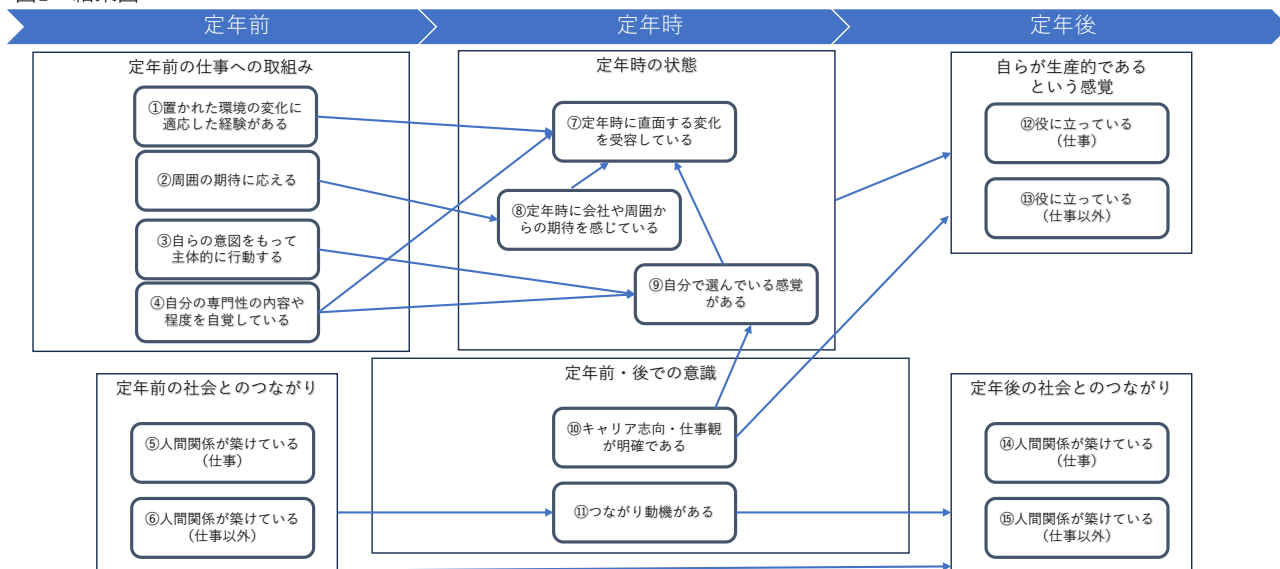
やります』ってもう引き受けるんです、何でもかんでも。』<H>、「(退職前の準備は) そういうのはなくて。やっぱり、そのときやってる仕事っていう、それが一番ですから、それに集中するようにという姿勢でいつもやっておりました。』<C>などである。

③自らの意図をもって主体的に行動する は、状況に流されることなく、自分なりの意図をもって仕事に取り組む(「私、どこへ行っても仕事は楽しくするようにしてるので。』<C>)、周囲に働きかける(「(自分が退職したら困ることは) ずっと、その前から言っていましたから。』<A>)、キャリアや働き方を選択する(「もう 50 で出向しちやったん

表2 概念一覧

カテゴリー・グループ	カテゴリー	概念	定義
定年前	定年前の仕事への取り組み	① 置かれた環境の変化に適応した経験がある	会社主導での異動や再就職、出向・転籍、倒産・リストラによる早期退職など、自らの意思が及ばないところでの就労環境の変化に適応した経験がある
		② 周囲の期待に応える	周囲から期待されたことであれば、自らの意思の有無にかかわらず、目の前の仕事に集中して全力で期待に応える
		③ 自らの意図をもって主体的に行動する	ただ状況に流されるのではなく、自分なりの意図をもって仕事に取り組んだり、周囲に働きかけたり、キャリアや働き方を選択したりする
		④ 自分の専門性の内容や程度を自覚している	専門性のどの部分が会社から期待されているのか、労働市場で見たときの専門性はどの程度なのか、その限界も含めて自覚して言語化できている
	定年前の社会とのつながり	⑤ 人間関係が築けている(仕事)	定年前の会社や取引先など、仕事に関する人間関係が築けている
		⑥ 人間関係が築けている(仕事以外)	定年前から、地域活動、趣味の集まりなど、仕事以外の人間関係が築けている
定年時	定年時の状態	⑦ 定年時に直面する変化を受容している	仕事を続ける場合には、仕事内容や処遇が変わること、仕事を辞める場合には生活が変わることなどの変化に対して、自然に受け止めたり、割り切ったりしながら、その現実を受容している
		⑧ 定年時に会社や周囲からの期待を感じている	継続雇用あるいは再就職先の会社との対話、提示された条件、報酬制度などから、自分が必要とされている、期待されているというメッセージを感じている
		⑨ 自分で選んでいる感覚がある	退職、継続雇用の配属先など定年時の選択において、人から決められたことに従うのではなく、自分で決めている感覚がある
	定年前・後の意識	⑩ キャリア志向・仕事観が明確である	定年後の仕事内容や働き方に関して望むこと・望まないこと、自分にとっての働く動機、仕事をする上で大事にしていることがある
		⑪ つながり動機がある	社会とつながっていたい、居場所をもちたい、対人接点を増やしたいなど、社会や人とつながりたい
定年後	定年後の自らが生産的であるという感覚	⑫ 役に立っている(仕事)	仕事を通して役に立っている、貢献している感覚がある
		⑬ 役に立っている(仕事以外)	仕事以外の社会活動を通して役に立っている、貢献している感覚がある
	定年後の社会とのつながり	⑭ 人間関係が築けている(仕事)	定年後の会社や取引先など、仕事に関する人間関係が築けている
		⑮ 人間関係が築けている(仕事以外)	定年後、地域活動、趣味の集まりなど、仕事以外の人間関係が築けている

図1 結果図



ですね、その先を見て。そっちのほう行ってたほうが、希望したときに行きやすいだろうと、他から来るよりも。」〈F〉」などが該当する。

④自分の専門性の内容や程度を自覚している は、会社から期待されている専門性の内容（「そのところが専門性として評価をされているんじゃないかろうかというふうに思っています。」〈H〉）、労働市場で見たときの専門性の程度（「現場から外れたのが早かったんで、そのまんまいけばよかったんでしょうけれども、そうじゃないと、やっぱりちょっとそこは評価低いですね、外から見ると。」〈G〉）、その限界など（「10 年間たって、もう陳腐化してるはずなんだけど」〈E〉）、専門性について自覚して言語化できていることである。

3.2 定年前の社会とのつながり（⑤⑥）

⑤人間関係が築けている（仕事） は定年前の職場の同僚、取引先、海外駐在先の関係者など、仕事を通じた人間関係である。

⑥人間関係が築けている（仕事以外） は、定年前の地域活動、趣味の集まりなど、仕事以外の人間関係である。

3.3 定年時の状態（⑦⑧⑨）

⑦定年時に直面する変化を受容している は、就労継続の場合に仕事内容や処遇が変わる、退職の場合に生活が変わるなどの変化に対して、その現実を受容していることである。その特徴としては、自然に受け止めたり（「会社で取り決めがあつて、この歳で定年ですということ。」〈M〉）、割り切ったりしているものから（「給料下がるのとかそういうのはみんな分かってましたので。」〈A〉、「（再就職で希望する仕事がないからブツブツ言ってたってどうしようもないと思うんですよ。」〈M〉）、前向きな受け止め方までさまざまである（「（役職を外れて）むしろ 60 歳までのときよりも仕事楽しいっていう感じですかね。」〈H〉、「（退職して）体調的には本当自由に、伸び伸びしてます。」〈I〉）。

⑧定年時に会社や周囲からの期待を感じてい

る は継続雇用あるいは再就職先の会社から自分が期待されていると感じている状態である。「（同じ部署での継続雇用について）僕じゃないとできないというところがやっぱりありまして」〈H〉などがある。

⑨自分で選んでいる感覚がある は定年時の選択において、人から決められたことにただ従うのではなく、自分で決めている感覚があるかどうかである。継続雇用に際して、「（配属先を見越して）50 で出向しちゃったんですよ、その先を見て。そっちのほう行ってたほうが、希望したときに行きやすいだろうと」〈F〉、再就職に際して、「（自分が対象でない職種の求人だったが自分の得意領域を）売り込みに行ったんですけど。」〈A〉、定年退職に際して、「（プロジェクトが一段落して）ちょうど区切りもいいし、もう辞めようということで引退ということにしました。」〈J〉、「（息子夫婦の子育て支援のため）もっと安直な立場に変えて長らく勤めるということも、そういう方向もあったんですけども、それをせずに、スパンと退職をしたという次第です。」〈D〉などである。

3.4 定年前・後の意識（⑩⑪）

⑩キャリア志向・仕事観が明確である は、仕事内容や働き方などキャリアに関する志向や自分にとっての仕事観を言語化していることである。「やってみたいですけどね、いろんなことを。ただ、今更研修とかね、新しいことを人から教わるっていうのはちょっと抵抗ありますね。」〈B〉、「どうしても働きたいというよりは、やるからにはプロフェッショナル専門職、あるいは、そういったエキスパートとして会社にフルに貢献できる価値があるんであればいいけれども」〈J〉、「自分ができるから自分がどんどんやるんだ、じゃなくて、自分がやってるのを一緒にやる、語り継ぐ、受け継がせる。そういう活躍をしていくのがシニアの仕事かなと思ってます」〈C〉などである。

⑪つながり動機がある は、社会や人とつながりたいという考えである。仕事を通じたつながり

に関しては、「やっぱり社会に接点がないと。人間関係なのか、世の中の状況をね、いつも敏感に捉えてなきゃいけないとか。何かちょっといけないなと思って。」〈B〉、「働けるうちは働きたいっていうのは、何か人とのつながりであるとか社会とのつながりみたいなものを、仕事を通していろいろ培ってきたり学んできたものもあるので、(中略)社会とはそういう意味でのつながりは持ち続けたい」〈L〉、仕事以外のつながりに関しては、「会社がなくなったとしても、自分が生きていく、あるいは自分が活動していく島みたいなものを2つ3つ作ったので」〈H〉などである。

3.5 自らが生産的であるという感覚 (⑫⑬)

⑫役に立っている(仕事) は、仕事を通して役に立っている、貢献している感覚があることである。再就職先から「できればいてくれっていう話で、いますけどね。」〈A〉、「(過去の経験からの知見) そういうのを会社のほうとしては欲しかったと言ってました。」〈C〉など必要とされていることが具体的に感じられるエピソードや、継続雇用の場合に「仕事自体はそんなに変わっていないです、定年前と定年後。」〈K〉など、変わらない役割があることなどである。

⑬役に立っている(仕事以外) は仕事以外の社会活動を通して役に立っている、貢献している感覚があることである。「OB 会の組織っていうのがあるんですよ。そちらのほうの役員なんかも引き受けて、これはずっとやはり、まだ続けていいなと思ってらんで。」〈C〉、「(孫が) 保育園は入れないかもしれないっていう状況の中で、(中略) 学校に上がって1年生から3年生ぐらいまでは、すぐ動けるような状態でいたほうがいいのか」〈D〉、「(NPO に) 中心メンバーとして参加してくれないかということで、(中略) これも社会貢献のかなと思って」〈E〉などである。

3.6 定年後の社会とのつながり

⑭人間関係が築けている(仕事) は定年後の会社や取引先など、仕事に関する人間関係が築けて

いることである。就労している場合でも必ずしも仕事を通じたつながりを築けているとは限らず「もう個人で動くので。(中略) 同僚みたいなのは全然いないですね。」〈F〉、「職員の間で話をする時間なんてほとんどないですし。あと、私はパートなので、本当に、行って終わったら、『じゃ、お疲れさま』って帰ってくるような感じなので。」〈M〉などの対極例もあった。

⑮人間関係が築けている(仕事以外) は定年後、仕事以外の人間関係が築けていることである。地域活動や趣味・スポーツなどの社会活動を通じた人間関係、学生時代の友人との変わらないつきあいや地元がずっと変わらないことによる社外の人とのつながりなどがある。

3.7 概念間の関係

概念間の関係について、就労と社会活動の有無の組み合わせから4名の具体例を説明する。

就労と社会活動いずれも有のAは、初職で早期退職を経験(①)。技術職でのキャリアを継続し(④)、3社目の会社で定年を迎える。会社の要請(⑧)での継続雇用を経て、定年前の仕事の人間関係(③)経由での就職を経て、自主応募で現在の会社に就職する。専門を生かしたアドバイザー的な仕事がよい(⑩)、後進に自分の技術を教えたい(⑪)という動機があり、現在の仕事でそれを実現できている(⑫)。当初、求人内容は専門性と異なるものだったが、こういう役割で雇ってもらえないかと自分を売り込んで採用に至っている(⑨)。希望する技術的な業務を提案して行うことで、希望しない業務を受け入れている(⑦)。仕事以外の社会活動は定年後に始めたことだが、コミュニティにも参加し(⑮)社会貢献活動を行っている(⑬)。

就労有・社会活動無のLは、新卒入社した会社でスタッフ業務での異動を経験しながら(①)定年を迎える。継続雇用者は一律賃金であるため、処遇を通じて会社からの期待を感じることはないが(⑩対極例)、配属先は自己申告制度での第一希望が通り(⑨)、定年前と同じ仕事を続けている

(⑦⑫)。人事評価の対象から外れたことで、上司に言いたいことが言えるようになって、職場の他のメンバーが言えないことを代弁するような関係性も築けている(⑭)。仕事を通じた社会とのつながりを持ち続けたいと考えている(⑪)。仕事以外では学生時代の友人などと出かけたりしている(⑮)。いずれは社会貢献活動を通じた社外でのつながりを持ちたいと思っているが、まだ行動に移せていない(⑬⑮対極例)。

就労無・社会活動有のIは、新卒入社の会社を定年退職し、ストレスから解放されている(⑦)。定年の1年以上前から、フルタイムでしか働けないのなら現在の仕事を継続せずに自分の人生を楽しみたいと考えていた(⑩)。継続雇用となる場合には給料が激減し、上司から同じ仕事で支払いが少ないのは助かると言われ(⑧対極例)、そこまでしてしがみつきたくないと退職を決意した(⑨)。もともと職場の人間関係は良好で(⑤)退職後もやりとりが続いていたり、友人と出かけたりしている(⑮)。自治体の講習や習い事を複数行ったりしているが、学んだことを生かした活動には踏み出せていない(⑬対極例)。自由になる時間を犠牲にしたくないため、単発で都合のよい仕事があればやってもいいと考えているが、生活に困っているわけでもないので、積極的に自分から探すほどでもない(⑫対極例)。

就労と社会活動いずれも無のGは、初職で早期退職を経験(①)、その後、技術者として1つの専門性に特化しているわけではない限界を認識しながら(④)、周囲の期待に応えて幅広い仕事に従事してきた(②)。しかし定年時に継続雇用の手続きに関して会社と齟齬が生じ、意図せず退職する(⑦⑧⑨対極例)。初職で終身雇用の前提が崩れて以来、主体的なキャリア形成ができていないことは自覚しており(③対極例)、自分を必要としてくれるところがあれば働きたいが、なかったら仕方ないと思っている(⑩対極例)。求職活動も思うように進展せず(⑫対極例)、同窓会などの集まりはあるが(⑮)、それ以上の趣味などの交流は面倒だと感じている(⑪対極例)。

4. 考察

結果図に沿って、結果を考察する。まず、定年前の状況についてであるが、変化適応経験が、定年時の変化の受容に影響した。理由として、類似の経験があり変化への不安が少ない、あるいはその結果として変化適応の効力感が高いことが考えられる。

定年前に周囲の期待に応えることを仕事の中心に置いていた人にとっては、定年後を考える際にも、周囲の期待に注意を向ける傾向がある。

自分で仕事の進め方を決めたり課題設定をしたりと、主体的に仕事を進めていた人は、定年後のキャリアも自分で選択しているとの認識がある。日本では、以前は退職を意思決定としてみることはなかったが、近年の環境変化の中で、自ら定年後の意志決定を行うという考えの人も増えているのだろう。

変化の受容には、自分の専門性の内容や程度の自覚も影響していた。専門性の認識は転職時だけでなく、定年後の身の処し方を考える際にも参照していた。自分の専門性を軸に次のキャリアを選択できる場合はもちろん、そうでない場合も、専門性に欠ける、あるいは専門性を活かす機会がないとの認識が、現状の受け入れにつながっていた。

次に定年時の3つの要素については、「周囲からの期待の認知」「自分で選んでいる感覚」が、「変化の受容」へとつながる。両方の要素がある場合には前向きに変化を入れているが、どちらか一方があれば前向きさはやや劣るものの、受容にはつながっていた。

現在の高齢者を取り巻く環境変化の中で特徴的だと思われるのが、「自分で選んでいる感覚」だろう。Bandura(2006)は、行為主体性が高い人は、長期的な目標を念頭に日々の行動を決め、環境に合わせて自分を動機づけたり律したりして、目標に向けて自ら行動するのだと論じている。定年後の身の処し方を自分で決めたと感じる人ほど、決定結果が就労であれ社会活動であれ、そこに向けて積極的に行動を起こすと考えられる。

定年時でも、周囲の期待を感じられる人は、ま

だ自分にはやるべきことがあると思える人だろう。後進を育成するといった世代継承性も、周囲の期待に応えるもののひとつである。周囲の期待がある場合もない場合も、周囲からの期待に沿って仕事を行ってきた人にとっては、現状を受け入れるための情報となる。

本人にとって定年時の状況の評価は、ポジティブなもの、ネガティブなもの両方があるが、受容することで、定年後の環境変化に向き合うことが可能になる。例えば、もっと自分を評価してくれる場所があるはず、と思っているものの、就職が決まらない場合、その状況に何らかの意味付けをすることで、次の行動を決めることができる。

定年前・後での意識については、キャリア志向・仕事観が明確な人は、それに基づいて、自分で選んでいる感覚があった。定年時の環境変化への適応に際して、自分のキャリア目標と環境との統合を図ることは、プロティアンキャリア (Kim & Hall, 2013) の考え方に符合する。

キャリア志向・仕事観が明確であることはまた、仕事や社会活動において自らが生産的であり、役に立っているとの認識につながっていた。これは特に自らのキャリア志向や仕事観に沿った仕事に従事する人に見られた。他方、自分で選択した感覚がある、あるいは周囲からの期待を感じられる人は、現状を受け入れ、与えられた環境の中で、自分の役立つ場所を見つけていた。

図の左下・右下の部分は、人間関係に関するものである。2023 年の研究では、自分が生産的であるとの認識とは別に、人とのつながりを持つことが、幸福感を高めていた。定年前の仕事上の人間関係は、退職を機に絶たれた人もいたが、定年前の仕事でうまく人間関係を築いていた人は、定年後に新たな人間関係を築こうとする動機を持っていた。また、定年前から地域や趣味、学生時代の友人などとの関係性を築いていた人は、定年後も継続してつながりを保っていた。

人とのつながりは、自分が生産的であるとの認識がない場合も、幸福感を高められるのだろうか。今回の対象者の中で一人、人とのつながりのみを

有する者がいたが、やはり将来的には自分が生産的であると感じられるような機会を探したいとの意思を持っていた。今回の対象者が 60 歳台であったことによる可能性も大きい。生産的であることと、人とのつながりを持つことの 2 要素が幸福感にどのように影響を及ぼすかについてはさらに研究が必要である。

最後に本研究の課題について 3 点述べる。まず、本研究の参加者は、定年前後でコロナ禍の影響を受けており、特に人とのつながりがそれによって切れてしまった人がいたことに留意する必要がある。2 点目に、参加者の定年からの経過時間がさまざまであり、例えば変化の受容などは、定年から時間がたって適応が終わっている人は、まだ適応途中の人に比べて受容していたと答える傾向が強い可能性がある。3 点目は今回の研究アプローチがインタビューによって過去の経験を振り返ってもらう形式であったため、図 1 の大カテゴリー中の要素の矢印の方向性については、今後の検討が必要である。加えて、性別、年齢、職種、業種などの違いの影響についても今後の検討が求められる。

参考文献

- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228.
- 石山恒貴 (2023). 定年前と定年後の働き方. 光文社新書.
- 今城志保・藤村直子・菅原育子・秋山弘子・檜山敦, (2023). 定年退職後の幸福感を高める自己有用感と人とのつながり. 日本心理学会年次大会.
- Kim, N., & Hall, D. T. (2013). Protean career model and retirement. *The Oxford handbook of retirement*, 102-116.
- 木下康仁 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践: 質的研究への誘い, 弘文堂.
- 岸田泰則 (2022). シニアと職場をつなぐ ジョブ・クラフティングの実践. 学文社.
- Laitner, J., & Sonnega, A. (2013). 10 Economic Theories of Retirement. *The Oxford handbook of retirement*, 136.
- 前田展弘 (2024). 高齢者就労の意義と“貢献寿命”～長生きを喜ぶ長寿社会の実現に向けて～. D.L. ブルスティン博士講演 & シンポジウム・対話会資料.
- 内閣府 (2017). 平成 29 年度版の高齢社会白書.
- 小塩 隆士 (2018). 高齢者雇用の現状と課題 60 歳代後半を「支える」側に. 日本経済新聞「経済教室」
<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/oshio-takashi/02.html/>
- リクルートワークス研究所 (2019). 全国実態パネル調査
<https://www.works-i.com/surveys/report/jpsed2019teinen.html/>
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37, 433-440.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American psychologist*, 66(3), 170.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual review of psychology*, 65(1), 209-233.
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American psychologist*, 66(3), 204.