

# 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

○今城志保<sup>1</sup>・藤村直子<sup>1</sup>・菅原育子<sup>23</sup>・秋山弘子<sup>2</sup>・檜山敦<sup>4</sup>

(<sup>1</sup>リクルートマネジメントソリューションズ <sup>2</sup>東京大学 <sup>3</sup>西武文理大学 <sup>4</sup>一橋大学)

キーワード：定年退職，就労，社会活動，幸福感

Examination of the effects of sense of contribution and connection with others on elderly citizens' well-being

Shiho IMASHIRO<sup>1</sup>, Naoko FUJIMURA<sup>1</sup>, Ikuko SUGAWARA<sup>23</sup>, Hiroko AKIYAMA<sup>2</sup>, Atsushi HIYAMA<sup>4</sup>

(<sup>1</sup>Recruit Management Solutions Co.,Ltd, <sup>2</sup>The University of Tokyo, <sup>3</sup>Bunri University of Hospitality, <sup>4</sup>Hitotsubashi University)

Key Words: mandatory retirement, work, social activities, well-being

## 目的

近年、欧米諸国でもシニアの就労や退職に関する研究が注目されている (Berkman & Truesdale, 2023)。背景には人口高齢化による高齢就業者の増加と、先進国を中心とした Active Aging Policy (WHO, 2002) の浸透が挙げられる。また、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。本研究では、定年退職後のシニアの幸福感に、就労や社会活動、生産性や人とのつながりがどのように影響しているかを探索的に見ていく。

## 方法

2023年2月に調査会社のパネルを用いてインターネット調査を実施した。2018年1月～2022年12月に従業員規模300名以上の会社・団体を定年退職した60～74歳の首都圏在住者で、ホワイトカラー職種に従事していた者を対象とした。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、経済的理由のみが強く影響する可能性が高いため、今回の対象から外した。有効回答数は2498名で、年齢は60代が多く(88%)、性別は男性に偏っていた(92%)。

「就労の有無」は調査回答時点での就労の状況を、「社会活動の有無」は社会活動(ボランティア活動、地域活動、趣味の活動など)を行っているかどうかを尋ねた。結果変数の幸福感は、アジアに特徴的と考えられている協調的幸福感 (Hitokoto & Uchida, 2015) を用いて、「人並みの幸福」(6件法6項目  $\alpha=0.92$ ) と「人とのつながりの幸福」(6件法3項目  $\alpha=0.85$ ) の2尺度を構成。自らが生産的であると感じている程度として、「自己有用感」を測定(6件法7項目  $\alpha=0.95$ ; 伊藤・山崎・相良(2021)の一部を使用)。人とのつながりについては、周囲の人や家族・友人との会話、相談などに関する頻度を尋ねる項目で「過去半年のつながり頻度」を測定(4件法5項目  $\alpha=0.81$ ; オリジナル)。加えて、どのようなつながりを持ちたいかの個人差を見るために、ネットワークの動機づけ尺度 (Hirashima & Igarashi, 2016) を用いて、「能動的なつながり動機」(6件法5項目  $\alpha=0.89$ )、「受動的なつながり動機」(6件法3項目  $\alpha=0.88$ ) の2尺度を構成。分析は構造方程式モデルを用いて、就労や社会参加、そしてつながり動機が、自己有用感と過去半年のつながり頻度を媒介して幸福感に影響するとのモデルを検討した。

## 結果と考察

図1は就労と社会活動の有無別に2種類の幸福感の平均値を示したものである。「人並みの幸福感」では、就労あり・社会活動ありと就労なし・社会活動ありの間には有意差がなく、就労よりも社会活動をしている人ほど平均値が高い傾向があった。「人とのつながりの幸福感」では、就労あり・社会活動なしと就労なし・社会活動ありの間には有意差がなく、就労も社会活動も同等に幸福感を高めていた。

図2は構造方程式モデルの最終モデルである。関連を想定

したパスをすべて引いた後、有意にならなかったものを外した ( $\chi^2=10.3, p=0.02$ ; AGFI=0.98, RMSEA=0.03, AIC=76.36)。

就労も社会活動も、つながり頻度と自己有用感にポジティブな関係があったが、その程度は就労のほうが強かった。2種類のつながり動機もつながり頻度と自己有用感にポジティブな関係があったが、つながり頻度には受動的なつながり動機が、自己有用感には能動的なつながり動機のほうが、パスの値が大きかった。つながり頻度と自己有用感は、どちらも2種類の幸福感にポジティブな関係があった。自己有用感の方が値が大きいが、測定尺度の影響である可能性がある。

サクセスフルエイジングで論じられたように、生産的であること、人とのつながりを持つことは、定年退職後のシニアの幸福感を高める可能性が示された。加えて、想定と異なる2つの発見があった。一つは、就労がつながりや有用感を媒介しないと、幸福感にネガティブな影響があったことである。もう一つは、受動的なつながり動機は2種類の幸福感にいずれもポジティブな影響があったが、能動的なつながり動機は、人並みの幸福感に対してネガティブなパスとなったことである。就労も能動的なつながり動機も、有用感を感じられない、あるいは人とつながる機会がないと、望むものが得られないフラストレーションとなり、幸福感が下がるのだろう。

上記の結果は、経済的理由で就労しておらず、定年退職時に300名以上の組織で働いていた首都圏在住者を対象としていること、女性のデータがほとんど含まれていないことに留意すること、1時点のデータであることも限界であるため、今後はさらにデータ収集を行い、検討を進めたい。

Berkman, L. F., & Truesdale, B. C. (2023). Working longer and population aging in the US: Why delayed retirement isn't a practical solution for many. *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, 100438./ Hitokoto, H., & Uchida, Y. (2015). Interdependent happiness: Theoretical importance and measurement validity. *Journal of Happiness Studies*, 16, 211-239./ Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The gerontologist*, 37(4), 433-440.

図1 就労・社会参加有無別 2種類の幸福感の平均値

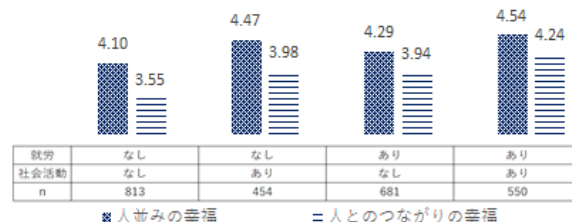


図2 構造方程式モデル

