

団塊世代の退職と生きがい

佐藤 眞一

(明治学院大学教授)

本論文は、団塊世代を含む中高年期を対象として実施された各種調査データに基づいて、彼らの退職前後の生きがいに関連した生活実態と意向を検討することを目的とした。その結果、生きがい感は時代の影響を受けるだけでなく、加齢とともに上昇することがわかった。何を生きがい対象にするかには個人差があるものの、高齢になるほど趣味等の個人的な活動を生きがいとする比率が高まり、一方で、他者への有用感を生きがいの意味として挙げる者も増加した。ワークシェアリングなどによる緩やかな退職が可能になることによって、従来とは異なる退職後のあり方が実現する可能性がある。その生活が幸福なものとなるためにも、さまざまな支援と自助努力による生きがいの実現が目指されるべきであろう。

目次

- I はじめに
- II 中高年者の行動特徴と生きがいの分析
- III 団塊世代の退職と生きがいの検討
- IV 団塊世代の生きがい再考——結論に代えて

I はじめに

人口の高齢化はもはや先進諸国だけの問題ではなくっており、現在の世界の65歳人口の増加数のおよそ80%が発展途上国によるものと推計されている(Kinsella & Velkoff, 2002)。就労と健康にかかわる老後問題は、すでに発展途上国における問題でもある。

一方、先進諸国、特に西欧および日本においては、人口減少と少子高齢化が問題となっている。高齢化に加えて少子化が人口構造の歪みをもたらす、社会経済的な活力の減退を招くとの予想が将来像への不安を高めている。少子化の影響は、わが国では、例えば、団塊世代の退職による企業の技術力低下への懸念から(財務省財務総合政策研究所, 2004)、2005年時点ですでに熟練技術者の

定年延長を実施する企業が現れている(朝日新聞, 2006)ことにもみられる。

ところで、高齢化ということに注目すると、先進諸国においては85歳以上の超高齢者の増加が近年の特徴である。先進国の年度ごとの年齢別人口増加率をみると、もっとも高い層が超高齢者であることが多い(Kinsella & Velkoff, 2002)。国立社会保障・人口問題研究所(2002)による2002年から2025年の高齢者人口の増加率予測をみると、我が国でも65歳以上人口の増加率47%に対して80歳以上人口の増加率は128%と超高齢者人口の増加率が著しいと予想されている。

西欧における一般的な人生モデルでは、親の庇護の下に生活を送る児童・青年期である第1年代(First Age)、親から独立し社会的責任を担って自立する成人世代である第2年代(Second Age)、そして、社会から引退し年金による老後生活を送る第3年代(Third Age)という人生区分が用いられてきた。しかし、近年の超高齢化にともなう人生プロセスの変化から、Baltesは85歳以上の超高齢者を第4年代(Fourth Age)と捉えて、健康で自立し、生産や社会貢献も可能な第3年代と

区別し、何らかの疾病や障害を抱え介護の対象者として人生の最後を生きていくことに関する論考を進めることは社会的責任でもあると指摘している (Baltes & Smith, 2002)。

こうした超高齢化という現実を踏まえると、先進諸国における戦後のベビーブーマー世代の退職に伴う老後の生き方に対する社会的・心理学的な問題を検討する際には、従来の退職後の人生をその終末に向かう「老後」と捉える人生計画ではなく、第4年代の前の活力ある後半期の人生の始まりと捉える人生計画の下に生きる人々が増加すると考えることが必要であろう。

この変化はすでに始まっている。博報堂エルダービジネス推進室 (2005) の団塊世代を対象にした調査によれば、退職後の人生に関するイメージは、「第2の人生」の選択率 32.4%よりも「新たな出発」が 45.5%と多くなっており、「老後」という考え方に変化が現れていると報告している。社会から引退するのではなく、社会の中に新たな活躍の場を求める団塊世代の意識が反映されている結果ではないだろうか。

戦後生まれの団塊世代は「モノ」のなかった時代に生まれ、そして現在は、あふれるほどの「モノ」に囲まれた成人後期にある。三種の神器と呼ばれた家庭電化製品をそろえ、郊外のマイホームと自家用車を手に入れることが家族の夢であり幸せであった時代とともに生きてきた世代である。

これらの夢は仕事人生とともに現実のものとなり、そしていよいよ会社の縛りから解放されて一人へと戻るときがやってきた。しかし、時代は移り、幸せは「モノ」から「ココロ」に替わってしまった。団塊世代が退職後に求める幸せもやはり「ココロ」にあると考えるべきであろう。団塊ジュニアと呼ばれる 30 歳代前半世代は、すでに家族や「モノ」よりも自分の「ココロ」が満たされることを何よりも幸せと感じる時代を生きているのである。

団塊世代の生きがいを考えるには、経済成長を果たした後の時代の幸せとは何か、人々は何を求めて行動しようとしているのかを明らかにする必要がある。本稿では、まず、団塊世代を含む中高

年者の生きがいに関する調査に基づいて中高年期の生きがいを検討し、次いで、団塊世代に関連する最近の種々の調査から彼らの期待する引退後の生活を探ることにより団塊世代の生きがいを考察することを目的とする。

II 中高年者の行動特徴と生きがいの分析

50 歳から 70 歳までを引退過程期と捉えて、企業と退職前後の企業従業員に関する調査を行った日本労働研究機構 (現・労働政策研究・研修機構) の調査 (1998) では、中高年被雇用者に対して退職後の「家庭での過ごし方」「経済」「健康」「友人・知人との付き合い方」「地域社会とのかかわり方」に加えて「生きがい」について考えているか否かを質問したところ、「健康」と「経済」はともに 80%以上の人々が考えていたが、これらに次いで「生きがい」が 79.5%にのぼり第3位であった。このデータからわかるように、退職後の生きがいは、中高年者にとって極めて重要な問題である。

シニアプラン開発機構では、「サラリーマンの生活と生きがいに関する研究」の一環として 1991 年、1996 年および 2001 年の 3 回にわたって、企業の現役従業員とその企業を定年退職した元従業員を対象に調査を行った。調査は、基本的項目をほぼ同一にして、各回に改めてサンプリングした同一年齢層を対象に 5 年間隔で実施された。調査項目は仕事を含む現在の生活や定年への意識、社会的活動、配偶関係、趣味、生きがいなど多岐にわたり、同時に配偶者調査も行われた。以下、本稿では、そのうちの筆者の担当した生きがいに関する部分を紹介する (詳細については各報告書を参照のこと、シニアプラン開発機構、1992; 1997; 2002)。

1 調査方法

調査は、全国の厚生年金基金受給者を母集団とし、加入企業、加入者と受給者の年齢、性別の 3 層に関する層化無作為抽出によって標本を抽出した。

対象者の年齢から 35～44 歳をサラリーマン前期、45～54 歳を定年準備期、55～64 歳を定年期、65～74 歳を年金生活期と位置づけ、第 1 回調査 (1991 年) では各期 1000 名の計 4000 名、第 2 回 (1996 年) と第 3 回調査 (2001 年) では、有効回答数を増やすために各期 1000 名強をサンプリングした。有効回答数は、第 1 回調査が 3051 名 (回収率 76.3%)、第 2 回調査 2909 名 (70.2%)、第 3 回調査 3189 名 (70.8%) であった。

2 生きがいの有無

対象や意味を特定せずに生きがいの有無をたずねたところ、生きがい有りの比率を調査 3 時点と比較すると、1991 年 66.2%、1996 年 78.4%、2001 年 67.3% であった (有りと答えなかった者の内訳は「以前はあったが今は無い」「無い」「わからない」)。

1991 年はバブル経済の名残のあった時期であるが、1996 年は景気の最も低迷した時期で、男性中高年者の経済苦を背景にした自殺が増加した時期でもある。2001 年は IT 技術が経済の活況を取り戻しつつあった時期で、明るい展望がみられ始めた時期である。経済的に低迷した時期に生きがいが有ると答える者の比率は増加したが、2001 年には 1991 年の水準に戻っている。

表 1 には、性・年代別の変化を示した。男女とも年齢が高くなるほど生きがいが有ると答える者の比率が高まる傾向があるが、性、年齢を問わず明らかに時代の影響も受けている。

生きがいが有るとの確信を持っていない者が若い層では 4 割前後にも達するが、65 歳以上の引退期にある者の場合は 2 割前後に低下していることから、退職後には生きがいを感じながら生活できる者の比率が極めて高いことがわかる。しかし、生きがいは極めて個人的な問題ではあるが、生きがいを感じられずに生きている 2 割の者への支援の必要性を検討する必要はあろう。

3 生きがい対象

生きがいは、その対象と意味に個人差があることが知られている (佐藤, 1998; 佐藤・東, 1998)。表 2 に第 3 回調査における性・年代別の生きがい

表 1 生きがいを有する者の比率の変化

(単位: %)

	調査年度	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65～74 歳
男性	1991	58.8	59.7	69.3	77.9
	1996	69.4	74.2	80.5	88.9
	2001	58.6	61.0	71.8	81.8
女性	1991	54.6	60.4	76.3	69.9
	1996	64.3	76.5	83.7	82.1
	2001	48.7	53.7	68.9	77.1

出所: シニアプラン開発機構 (2002)

対象の選択率 (複数回答) を示した。現役世代の男性の約半数は「仕事」を生きがい対象としていた。

「子ども・孫・親など家族・家庭」は、いずれの年代でも高い選択率を示しているが、男女ともに年齢が高くなるほど低下する傾向がみられる。「配偶者・結婚生活」も同様に年代とともに低下するが、どの年代でも夫である男性よりも妻である女性の比率が半分程度と低く、定年世代である 55 歳以降では 10% 程度の選択率でしかない。

「趣味」、「健康づくり」および「スポーツ」という個人的な活動は年齢とともに高まり、65～74 歳の層では男女とも選択率が最高となっている。「学習活動」や「社会活動」も 65～74 歳の層で高まるが、10% 前後の選択率にとどまっている。

性差のみられるのは「友人など家族以外の人との交流」で、どの年代でも男性よりも女性のほうが約 3 倍程度の高い選択率であった。

「自然とのふれあい」は男女とも選択率のピークが 55～64 歳の層にあり、それ以降は減少傾向にあった。

4 生きがいの意味

生きがいの意味として当てはまる内容の選択率 (複数回答) を性・年代別に表 3 に示した。生きがいの意味として最も選択率の高かった「生きる喜びや満足感」でも選択率は 4 割程度であることから、何を生きがいの意味と考えるかには大きな個人差のあることが明らかとなった。

「生きる喜びや満足感」は若い層では明らかに選択率が最も高いが、年代が高くなるにつれて選択率は低下し、女性の 65～74 歳の層では「心の

表2 生きがい対象の変化 (2001年調査)

(単位:%)

生きがいの対象		35~44歳	45~54歳	55~64歳	65~74歳	全体
男性	仕事	59.0	54.7	45.7	22.6	42.5
	配偶者・結婚生活	42.4	30.2	22.8	23.0	27.8
	子ども・孫・親など家族・家庭	75.6	64.4	49.0	56.2	59.2
	スポーツ	13.4	18.2	16.5	19.3	17.1
	自分自身の健康づくり	2.5	8.5	19.7	28.8	17.4
	趣味	35.3	39.3	53.1	58.6	48.6
	自然とのふれあい	8.8	16.8	23.3	17.1	17.4
	学習活動	4.6	4.8	6.3	9.3	6.6
	社会活動	1.8	5.4	8.7	13.6	8.4
	自分自身の内面の充実	8.1	10.3	8.0	9.9	9.3
	友人など家族以外の人との交流	9.2	10.3	13.3	15.8	12.7
	ひとりで気ままに過ごす	2.5	4.8	7.4	5.8	5.5
女性	仕事	32.6	47.2	33.3	11.1	29.8
	配偶者・結婚生活	20.7	14.8	9.6	11.1	13.3
	子ども・孫・親など家族・家庭	57.6	50.9	44.4	46.7	49.0
	スポーツ	8.7	12.0	10.4	12.6	11.0
	自分自身の健康づくり	2.2	12.0	25.9	37.0	21.7
	趣味	27.2	36.1	43.0	57.8	42.5
	自然とのふれあい	3.3	19.4	31.9	19.3	19.8
	学習活動	8.7	6.5	6.7	12.6	8.5
	社会活動	4.3	3.7	2.2	7.4	4.4
	自分自身の内面の充実	27.2	23.1	24.4	17.0	22.5
	友人など家族以外の人との交流	41.3	30.6	33.3	41.5	36.7
	ひとりで気ままに過ごす	12.0	6.5	14.1	9.6	10.8

出所:表1に同じ。

安らぎや気晴らし」に逆転されている。「生きる目標や目的」も年齢とともに選択率の低下する項目である。

一方、年齢が高くなると高まる項目は「他人や社会の役に立っている」と「生活のリズムやメリハリ」である。

各項目の選択率を年代別に比較すると、年齢が高くなるほど項目間の選択率の差が低くなっている。すなわち、生きがいの意味の多様性は年齢とともに高まることが予想される。

5 行動特徴と生きがいの関係

中高年期の行動特徴と生きがいの関係を検討するために、10項目(両極4件法、各項目得点範囲1~4点)から構成される尺度を用いて行動特徴を

測定した。各回の調査データを個別に因子分析したところ、他者との親和性や人間関係を重視するほど得点の高い「対人特性」と積極的で達成的な者ほど得点の高い「行動特性」の2因子が最も安定して抽出されたので、全3回のデータをプールして同時に分析した。主因子法による初期解の後にプロマックス回転を行った結果が表4である。

因子間相関は0.656とやや強かったが、交差負荷をする項目がなかったので各5項目の素点の合計を合成得点として尺度化した。対人特性尺度の平均値は15.0(SD2.5)、尺度の内的整合性の指標であるCronbachの α 係数は0.727であった。また、行動特性尺度の平均値は13.9(SD2.5)、 α は0.665であった。両尺度ともやや高得点側に寄った正規分布をなしていた(佐藤, 2004)。

表3 生きがいの意味の変化 (2001年調査)

(単位: %)

	生きがいの意味	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65~74歳	計
男性	生きる喜びや満足感	43.9	41.0	38.5	38.4	40.2
	生きる目標や目的	23.8	20.2	15.5	12.1	17.5
	生活の活力やはりあい	29.0	27.0	27.9	22.9	26.4
	自分の可能性の実現	26.5	31.1	28.8	27.5	28.6
	他人や社会の役に立っている	11.8	15.0	20.0	22.6	17.7
	生活のリズムやメリハリ	5.6	7.3	12.4	13.4	10.1
	心の安らぎや気晴らし	25.1	24.0	27.0	27.5	26.1
	人生観や価値観の形成	8.9	9.6	9.1	9.2	9.2
自分自身の向上	17.0	17.0	16.2	18.8	17.4	
女性	生きる喜びや満足感	48.1	43.3	43.4	32.6	42.0
	生きる目標や目的	25.9	17.4	13.8	13.7	17.5
	生活の活力やはりあい	27.0	27.9	22.4	22.3	24.9
	自分の可能性の実現	22.8	31.3	27.6	24.0	26.5
	他人や社会の役に立っている	11.6	15.4	15.3	18.3	15.2
	生活のリズムやメリハリ	4.8	10.4	10.2	17.7	10.6
	心の安らぎや気晴らし	22.8	25.4	32.1	34.9	28.2
	人生観や価値観の形成	5.3	8.0	8.2	8.0	7.2
自分自身の向上	20.6	15.4	23.0	24.0	20.9	

出所: 表1に同じ。

表4 行動特徴の因子分析 (プロマックス回転後)

	I	II	共通性
いろいろな人の話や意見をよく聞く	0.768	-0.125	0.480
新しいグループの中に気軽に入れる	0.620	0.063	0.431
どんなところでも楽しみを見出す	0.549	0.126	0.409
人との関係やつながりを大切に	0.536	-0.009	0.280
上下の立場や関係を尊重する	0.501	-0.050	0.220
いつも目標に向かって進む	-0.021	0.751	0.543
自分の世界や個性を大切に	-0.116	0.490	0.179
いろいろなことに興味を持ちチャレンジ	0.168	0.486	0.371
一つのことじこにじっくり取り組む	-0.029	0.458	0.193
指導的立場に立とうとする	0.222	0.359	0.282
固有値	2.583	2.303	

出所: 表1に同じ。

2尺度ともに中央値と最頻値が一致しており、また平均値ともほぼ等しいことから、中央値を除く中央値未満を低群、中央値より大きい値を高群とした。両尺度および生きがいの有無に回答した者のうち、それぞれの尺度で中央値の者を除いた6050人について、生きがいの有無との関係を示したのが表5である。

両尺度得点の高い群では、生きがい有りが90.2%であったのに対して、両尺度の低群では生

きがいの有る者と無い者がほぼ半々であり、どちらかの尺度が高群である2群は3回の調査の平均(70.6%)に近い比率であった。

行動特徴と生きがいの関係性をみると、対人特性と行動特性の両者がともに高い者が生きがい有りと答える確率は圧倒的に高いことが明らかである。第1回調査の結果では、この両因子と関連性の深い因子とともに独自性因子が抽出されたが、その3因子と生きがいを詳細に検討した結果、対

表5 生きがいの有無と行動特性4群の関係

(数値：人数)

		対人高群・ 行動高群	対人高群・ 行動低群	対人低群・ 行動高群	対人低群・ 行動低群	合計
生きがい	あり	1942 90.2%	615 72.9%	552 74.6%	1147 49.6%	4256 70.3%
	なし	211 9.8%	229 27.1%	188 25.4%	1166 50.4%	1794 29.7%

出所：表1に同じ。

人的に親和的かつリーダーシップがあり積極的であることが人と交わることによる「対人的生きがい」を感じる傾向が高く、一方で、目標追求ではあるが孤高を保つ傾向のある者は「自己実現的生きがい」を達成する可能性はあるが、それによって生きがい感を獲得できる者の数は多くないために、調査のような一般的傾向を示すデータでは明らかにできないことが示唆されている（佐藤・東，1998）。

Ⅲ 団塊世代の退職と生きがいの検討

1 団塊世代の青年期——進学率からの検討

戦後生まれの団塊世代にはさまざまなイメージがつきまとう。民主主義教育、個人主義の思想、受験戦争、学園紛争、そして、それらに伴う高学歴化がイメージされている。例えば大学紛争に関していえば、戦前は極めて一部の富裕層の子弟が際立ったエリートのみ許されていると考えられていた大学進学が、団塊世代で初めて大衆化し、その彼らが、反戦思想とともに従来のエリート層である政府および大学教員によってつくられた既成の社会、政府、組織の破壊に向かったというのが、表層的ではあるが一般大衆のイメージではなかろうか。

しかし、文部科学省の学校基本調査によれば、団塊第1世代の1947（昭和22）年生まれが18歳を迎えた1965（昭和40）年の4年制大学への進学率は同世代の12.8%（男子20.7%、女子4.6%）、短期大学への進学率4.1%を加えても16.9%に過ぎない。

団塊第1世代が中学を卒業した1962年（昭和37）年の高等学校への進学率は64.0%、就職率

は33.5%であったことから、大卒はまだエリート・ホワイトカラーの時代であり、高卒ホワイトカラー層が企業では一般的であった。

一方、1954（昭和29）年に始まり1975（昭和50）年まで続いた集団就職列車のピークが1960年代であり、都市部よりも進学率の低い特に東北地方の団塊世代中卒者が大量に東京のブルーカラー層を形成した。

以上、進学率から判断するだけでも、団塊世代は、同一年齢人口は膨大ではあるが、実は、同一の階層、思想、経験からなる集団とは考えられない。

前節でみたように、生きがいの多様性は加齢とともに高まることが示唆されたが、団塊世代の生活体験や生活スタイルの多様性を考慮すると、彼らの退職後の生きがい対象や生きがい概念は、彼らより年上の層以上に多岐に広がる可能性がある。

2 団塊世代の成人期——郊外移住からの検討

東京、大阪など大都市圏では、高卒ホワイトカラー層と中卒ブルーカラー層が増大し、彼らは郊外型マイホームの夢を次々と実現することになる。例えば、1970（昭和45）年の東京都内在住の団塊世代（21～23歳）は約110万7千人であったが、20年後の1990（平成2）年（団塊世代41～43歳）には66万2千人と大幅に減少した。一方、東京都とともに首都圏を形成する神奈川、千葉、埼玉3県の団塊世代人口は、1970年の92万7千人から1990年には127万4千人に激増したのである（松本，2005）。

郊外のマイホームにおける年齢の近い「友だち夫婦」の増加と核家族化の進展により、いわゆる家族同士が仲良く暮らす「ニューファミリー」というイメージが形成されるのは、団塊世代が団塊

ジュニアの親になる成人時代である。都心に通うサラリーマン家庭で構成される新興住宅地域では、サラリーマンの夫にとっての地域社会が形成されることはない。したがって、彼らの幸福は家族と自分自身に向かわざるを得なかったであろう。

3 団塊世代の退職前の生活と生きがい意識

団塊世代に関する種々の調査の中から、ここでは、朝日新聞社総合研究本部「定期国民『生きがい』意識調査」(2006)による50代の男女393人(男性202人、女性191人)への面接調査の結果を中心に(以下、特に示さない場合は朝日新聞調査)、団塊世代の現在の生活実態と生きがい意識を調べた住友信託銀行調査部「団塊世代の実像」(2001)(以下、住友信託調査)と凸版印刷消費行動研究所「団塊世代・シニア世代の調査」(2005)(以下、凸版調査)を加えて検討する。

現在の生活満足度と生きがい感 現在の生活への満足度は8割前後が肯定的に答えており、生きがいを感じている者もほぼ同じ比率であった。ただし、生きがいを求めて積極的に取り組む者とそうでない者は男女ともに半々であり、現状に満足し、生きがいを感じている者が多い反面、積極的に生きがいを求めようとする者は半数程度である。

家族と生きがい 家族に生きがいを感じる者は男女とも9割以上であるが、家族との絆が弱まっていると感じている者が男性で34%、女性で38%あった。また、家族と一緒にいる時間と1人である時間のどちらが大切かという問いに対しては、男女とも7割弱は家族と一緒に選んだが、1人を選んだ者も2割程度存在した。

凸版調査では夫婦関係について団塊世代とその10歳上の世代との比較をしている。団塊世代では携帯電話やメールで連絡を取り合う夫婦が増え、互いにプレゼントをすることも増加しているが、逆に、一緒に食事をする、旅行に行く、外食をする、テレビを見る、音楽を聴くなど、夫婦が行動をとともにする行為はいずれも少なくなっていた。

以上より、団塊世代は家族や配偶者を大切に感じ、絆を保とうと努力しながらも、一方で、自分自身をより大事にしようとする層も少なからず存在することがわかる。

趣味 趣味の有無を調べると、男女差のない趣味で選択率が比較的高いのは、旅行(約50%)、テレビ(約30%)、音楽鑑賞(約20%)程度で、他の趣味は男女差がみられた。男性が女性よりも多く選択した趣味は、スポーツおよびスポーツ観戦、屋外レジャー、ギャンブル、日曜大工、パソコン・インターネット、カメラ・写真などであり、女性の選択率が高かったのは、食べ歩き・グルメ、ショッピング、読書、映画鑑賞、料理・菓子作り、手芸・裁縫、園芸・ガーデニング、作品制作(陶芸・絵画・書道)などである。旅行や音楽会には一緒に行き、家庭ではテレビも一緒に見るが、その他の趣味は夫婦別々という姿が推測される。

旅行は、男女とも常に選択率が最上位にくるが、団塊世代とその上の世代の違いは、海外旅行の希望である。住友信託調査では、50代前半での海外旅行経験は、団塊世代より10歳上の世代では男性15.6%、女性6.6%であったが、団塊世代では男性22.2%、女性13.4%と増加している。凸版調査でも、「今、欲しいもの・やりたいこと」で海外旅行を選んだ件数は、団塊世代の上の世代では25件で3位だったが、団塊世代では45件と増え、順位も2位に上がっていた。

4 退職後の希望

団塊世代を対象にした退職後の生活に関する調査として、東京都産業労働局が都内の50代3226名を対象に行った「団塊の世代の活用についての調査」(2004)を中心に(以下、特に示さない場合は東京都調査)、野村総合研究所の「団塊世代のセカンドライフに関するアンケート調査」(2005)(以下、野村調査)を加えて検討する。

仕事 野村調査によれば定年後の就労意向は78.2%と極めて高く、仕事から引退しようと考えている者は15.6%であった。もはや、定年が引退ではないことを明確に表している。就労希望の理由としては、経済的理由(60.9%)とともに体や脳の活性維持(62.7%)、生きがい・やりがい(48.1%)、社会の役に立ちたい(30.2%)などがみられた。就労形態としては、定年延長・継続雇用を望む者が39.4%、パートタイムが15.9%、起業が15.1%、契約社員14.6%の順であった。

起業については、東京都調査でも「人を雇って起業したい」が男性 15.7%、女性 6.0%、「人を雇わず個人で起業したい」が男性 24.4%、女性 12.9%であり、起業を望む団塊世代が多く存在することがわかる。

生活環境 引退後の転居希望をみると引退後にふるさとに帰ることを希望する者は男性 1.3%、女性 1.4%、また、都会を離れて地方での生活を希望する者も男女とも 2.3%に過ぎず、都会に住み続けたい者がほとんどであった。ただし、野村調査によれば、田舎暮らしや田舎と都会の行き来を希望する者が 23.8%、海外長期滞在が 23.0%いることから、終の棲家ではないが、田舎暮らしや海外生活の体験を望む者は比較的多いと考えられる。

趣味 退職後にやってみたい趣味の内容についての調査は多数あるが、朝日新聞調査による現在の趣味と同様の傾向だったので割愛するが、ここでは、生涯学習とボランティアやNPO活動への意向を検討する。

生涯学習への意欲のある者は、男性 29.0%、女性 45.8%であった。また、ボランティアやNPO活動の意向は、男性 39.2%、女性 43.7%であった。朝日新聞調査では、何らかの習い事をしている 50代は、男性 19%、女性 35%であったが、現在していないが今後してみたいという意向は男女ともに 47%であった。一方、ボランティアに関しては、経験のある者が男性 38%、女性 36%、今後してみたい者が男性 33%、女性 39%であった。

このように生涯学習や社会貢献といった社会的活動への意欲は以前から非常に高いが、これまでの退職者で現実に実践に移している者の数は、意向調査ほどは多くない。筆者の行った面接調査(佐藤, 2001)でも、行ってみたいがどうすれば良いかわからないとの回答が頻発した。生涯学習や社会貢献への意欲をいかにして現実化するかが課題であろう。

IV 団塊世代の生きがい再考——結論に代えて

1 緩やかな退職

従来から定年を迎えた企業従業員にも勤務延長制度、再雇用制度、関連会社への再就職など継続雇用の機会があったが、退職後の生きがいという観点からみると、改正高年齢者雇用安定法は、その施行によってすべての企業従業員の 65 歳までの継続雇用が可能となる点で意義がある。何故なら、「定年」という強制的退職制度からワークシェアリングなどを行いながらの「緩やかな退職(ソフトランディング)」が実現することによって、それが新しい老年期の迎え方のモデルとなる可能性があるからである。週に数日あるいは一日数時間という形の雇用形態になることによって、余暇時間が増加し、その使い方を練習しながら仕事も継続することが可能となる。そのような職場では、仕事以外の時間の使い方が職員間で話題になり、また、さまざまな情報が伝わるであろう。

だが、まだそのような雇用形態が一般化するかどうかは明確ではない。労働政策研究・研修機構が 2004 年に行った企業調査(郡司, 2004)によれば、勤務日数や一日の勤務時間を少なくする雇用形態を部分的にも採用している企業は 30%程度と少なく、定年前と同じ勤務日数・勤務時間であることが大部分である。また企業側は、労使が協定を結べば雇用延長対象を一部に限定することもできるため、実際に高齢者の雇用が拡大するか否かですら、いまだ不透明なままである(齋藤, 2005)。

雇用延長が一部にとどまるにしても、いずれ、「緩やかな退職」をする者は増えてくるはずであるし、退職後の「新たな出発」を生きがいとする者は確実に増えることが予想できるものと思われる。

2 新たな世代の誕生

超高齢化社会を実現しつつあるわが国では、「退職=老後」と捉える考え方が急速に減少している。団塊世代の定年を「第 2 の人生」から「新たな出発」と捉える意識の転換がそれを端的に示

している。何らかの疾病や障害を得る者が大部分となる第4年代の前の世代であることを意識していて、かつ、会社組織などの束縛を受けない自由な立場で個人としての生きがいを実現するために第3年代を生きるという意味で、新たな世代の誕生を期待したい。

こうした健康で、自立した老年期の生き方のモデルは、従来、特にアメリカおよび西欧社会においてサクセスフル・エイジング (successful aging) と位置づけられていた。Rowe & Kahn (1997) は、病気や障害のリスクを最小化していること、心身機能を最大化していること、そして社会的・生産的な活動を維持していることをその要素に挙げ、心身ともに健康で自立していて、生産的で、社会貢献を続けることが望ましい老後の姿であると指摘し、それが欧米において広く受け入れられる考え方であることを示した。

しかし、先進諸国の超高齢化に伴って、サクセスフル・エイジングの概念が第4年代の超高齢者の存在を否定しかねないという批判 (Baltes & Smith, 2002; 佐藤, 2003) から、第3年代を第4年代の前の世代と改めて位置づけて、そこでの課題をサクセスフル・エイジングと考える方向が現れてきた。

このような意味における第3年代を迎えようとしている団塊世代の生きがいを、サクセスフル・エイジングの観点から捉え直すことには意味があるように思う。

サクセスフル・エイジングは、我が国では「幸福な老い」と訳されているが、日本人の意識する幸福な老いのイメージである子や孫に囲まれた穏やかな老後とサクセスフル・エイジングの自立と生産性を前提にした高齢者のイメージには大きな乖離があると考えられていた (佐藤, 2003)。しかし、日本人の幸福な老いのイメージは、欧米では否定的にみられてきた他者の世話を受けることを前提とした「成熟した依存」関係の中での老いのイメージとして、再評価の対象となると思われる (佐藤, 2006)。

一方、サクセスフル・エイジングによる高齢者のイメージは、退職後は社会の第一線から退くという消極的な日本人の老後観から、新たな出発の

イメージに代表されるより積極的な社会的関与を望む世代の誕生を予感させる。

かつて、退職後の適応に関する理論的対立として活動理論と社会的離脱理論が話題となったが (佐藤 (1995) 等を参照のこと)、「第4年代を前提とする第3年代」が現実となった先進諸国においては、第3年代に対する活動理論の適用可能性と第4年代に対する社会的離脱理論の適用可能性を再考する必要があると思われる。

3 社会貢献への期待

本年 (2006年) 1月4日付の朝日新聞に「いまいちど翼を広げて」と題する社説が掲載された。団塊世代が40代の頃の電通による調査では、その13年前に同世代だった人々を対象とした調査と比較して、老後を支えるものとして趣味は増加したが、ボランティアや社会活動が減少したことから、団塊世代は自分らしさにこだわり、好きなことに打ち込むが、他者への関心は薄いと指摘した。そして、その翌日の社説では「会社人間から社会人間に」というタイトルで、地域社会に貢献する人々や団体の例を示しながら、団塊世代が地域社会で貢献するための提言を紹介した。

また、ぶぎん地域経済研究所は、埼玉県内の市町村別の団塊世代人口を検討しながら、都心に近いニュータウンや大型団地地域と工業団地周辺地域に多数の団塊世代が居住することを明らかにした上で、これら地域での団塊世代の退職後に対する対策が急務であることを指摘し、さらに、団塊世代が退職するポジティブな面のひとつとして、「職業経験の豊富な優秀な人材が地域社会に戻ってくる」ことを挙げている (松本, 2005)。

社会では、団塊世代が退職後に地域社会に貢献することを期待している。しかし、その一方で、戦後生まれの団塊世代は、自分と家族の幸福を大事にしてきた世代である。彼らが退職後に社会貢献することに生きがいを感じるができるであろうか。そしてまた、個人の幸福のみを追求する第3年代の生き方で、果たしてその先にある「成熟した依存」を前提とする第4年代の幸福を実現することは可能だろうか。団塊世代の生き方が、その後の世代の生き方のどのようなモデルと

なるかが問われている。

各種の調査を検討すると、団塊世代の個人的な趣味の多様性は広がり、より年長の世代に比べて趣味に対する積極性と充実度は確実に高まっている。また、健康志向やアンチ・エイジングの高まりでわが国の60代、70代の健康度は、健康寿命の観点からも世界の模範にさえなっている（佐藤，2003）。社会老年学の指摘するサクセスフル・エイジングを実現するには、彼らの社会貢献への意向をいかにして実現するかにかかっているのかもしれない。

シニアプラン開発機構の調査でも、年齢が高くなるにつれて社会的な有用感を生きがいの意味と捉える傾向は高くなることと、各種調査においても団塊世代のボランティア意向は決して低くないことが明らかになっていることを考慮すると、社会の側がそうした団塊世代の意向を行動に移すための支援をどのように行うかが課題であろう。

4 企業による生きがい支援の取り組み——三井不動産S&E総合研究所への聞き取り調査から

最後に、企業による生きがい支援の取り組みの例を紹介する。

三井不動産S&E総合研究所では、団塊世代の退職後の生きがい支援の一環として、研究会的な組織作りを検討している。先述したように、団塊世代は同質の集団ではなく、異なる生活歴を背景にした多様な集団である。例えば、企業従業者も大卒エリート・ホワイトカラー層、高卒一般ホワイトカラー層、中卒ブルーカラー層に分類することができる。

三井不動産S&E総合研究所では、このうち、大企業の大卒のエリート・ホワイトカラー層の、しかも、この中のアッパーミドルの層をターゲットとしている。その理由は、トップの層は企業の枠を超えた経営者としてのつながりがあるのに対して、この層では退職後にそのような関係を維持することが難しいだけでなく、他のホワイトカラー層やブルーカラー層のように地域に戻ることも現状では難しいと考えたからである。

この層は、企業人として成し遂げたことへのプライドをもち、生活は豊かで、知的レベルも高い

が、実業家とは異なって組織人であるため、個人というよりも仲間とともに力を発揮する人々と分析された。

そこで、居住地域を超えた研究会を組織し、研究会の居場所の確保、新たな友人関係作り、それまでの企業活動で培った経験を活かして行う社会に役立つ研究活動等への援助を通して、会員の生きがい支援活動を展開する予定である。

団塊世代は多様な人々の集まりである。したがって、この例のように対象者の特性の分析を通じてターゲットを絞ることによって、ニーズにあった生きがい支援が可能になると思われる。政府、地方自治体やNPOなどの公的資金による支援に加えて、企業など民間および受益者である個人の資金と努力によって、彼らの生きがいの実現が可能になるものと思われる。

文献

- 青木美香（2001）『団塊世代の実像〈支出編〉——クルマと旅行とパソコンと』住友信託銀行経済調査レポート22，
www.sumitomotrust.co.jp
- 朝日新聞（2006）いまいちど翼を広げて，1月4日付朝刊社説
- 朝日新聞（2006）会社人間から社会人間に，1月5日付朝刊社説
- 朝日新聞（2006）手探り定年雇用，2月1日付朝刊記事
- 朝日新聞社総合研究本部編（2006）『朝日総研レポート2006年2月号』，No.189，157-199.
- Baltes, P. B. and J. Smith, (2002) New frontiers in the future of aging: From successful aging of the young old to the dilemmas of the Fourth Age. Plenary Lecture for Valencia Forum, Valencia, Spain, 1-4 April.
- 郡司正人（2004）「高齢者の継続雇用」『Business Labor Trend』11月号（労働政策研究・研修機構），17-20.
- Kinsella, K. and V. A. Velkoff, (2002) The demographics of aging. *Aging Clinical and Experimental Research*, 14, 159-169.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2002）データベース，www.ipss.go.jp
- 松本博之（2005）『ぶぎん地域経済研究所調査レポート』，www.bugin-eri.co.jp
- 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』報告書.
- Rowe, J.W. and Kahn, R.I. (1997) Successful aging. *The Gerontologist*, 37, 433-440.
- 齋藤太郎（2005）団塊世代の退職が労働市場に及ぼす影響，ニッセイ基礎研究所REPORT，www.nli-research.co.jp
- 佐藤眞一（1995）「老年期のパーソナリティとポジティブな心理機能」『高齢者のケアと行動科学』2，3-15.
- 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」『明治学院大学心理学紀要』8，25-32.
- 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」『明治学院大学心理学紀要』11, 33-46.
- 佐藤眞一 (2003) 「心理学的超高齢者研究の視点——P. B. Baltes の第4世代論と E. H. Erikson の第9段階の検討」『明治学院大学心理学紀要』13, 41-48.
- 佐藤眞一 (2004) 「中高年期における対人特性と行動特性」『明治学院大学心理学紀要』14, 37-46.
- 佐藤眞一 (2006) 「認知症患者と介護する家族を支える5: 成熟した依存」『家族ケア』4(3), 10-14.
- 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.
- 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』第1回調査報告書.
- シニアプラン開発機構 (1997) 『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』第2回調査報告書.
- シニアプラン開発機構 (2002) 『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』第3回調査報告書.
- 東京都産業労働局 (2004) 『団塊の世代の活用についての調査報告書』.
- 凸版印刷株式会社消費行動研究室 (2005) 『団塊世代・シニア世代の調査 (ダイジェスト版)』. <http://biz.toppan.co.jp/mrl>
- 財務省財務総合政策研究所 (2004) 『団塊世代の退職と日本経済に関する研究会』報告書.

さとう・しんいち 明治学院大学心理学部教授。博士(医学)。最近の主な著作に「百寿者をめぐるソーシャル・サポートの三者モデル」『高齢者のケアと行動科学』(日本老年行動科学会)第10巻第2号(2005年), pp.48-52. 老年心理学専攻。