

高年齢期の職業価値観について

笠井 恵美 リクルートワークス研究所・主任研究員

本研究では、高年齢期の職業価値観の考察を目的に、「老いとともに他者を援助する職業価値観が強まる」という仮説をたて 55～74 歳の男性を対象として調査を行った。5 歳区切りでみた結果、強まるのは 60 歳前後の他者援助だけであった。その要因として定年経験の影響が示唆された。また、他者援助は、55～59 歳群で自己成長性と、60～74 歳群では自己成長性・対人志向性・職業安定性・社会的評価と中程度の相関がみられた。

キーワード： 高年齢期，職業価値観，他者援助，定年，老い

目次

．問題

- 1．研究の目的
- 2．問題意識
- 3．先行研究
- 4．仮説

．調査方法

．結果

- 1．他者援助の変化
- 2．定年経験の影響
- 3．他の価値観との関係

．考察

．今後の課題

．問題

-1．研究の目的

本研究は、高年齢期¹の職業価値観を理解することを目的に、他者援助の価値観に注目をしながら、検討・考察を行うものである。

職業価値観を「仕事をするにあたり重要視するもの」と定義し²、他者援助の価値観が高年齢期において老いとともに強まるとの仮説をたてたうえで、調査結果の検討・考察を行った。

本稿では、老いの定義を、若本・無藤(2006)にしたがって、「老化のみに限らない、加齢に伴っ

て身体生理・心理社会・生活経済面などに生じる変化および状態」とした。したがって、生から死にいたるまでの時間の経過を示す加齢や、主に衰退や機能低下を示す老化と区別して用いる。

後藤(1999)や若本・無藤(2006)が指摘するように、加齢現象についての用語は現在、統一されていない。本稿は、生涯発達の枠組みで高年齢期を捉え、老化の枠組みにとどまらず、高年齢期の職業価値観の特徴を捉えたいと考え、老いとの関係において職業価値観を検討することとした。

-2．問題意識

本研究の背景としては、高年齢者の就業をめぐる現状への問題意識がある。

高年齢者雇用に対する企業の取り組みをみると、高年齢者雇用安定法の改正による雇用機会の確保と、それに伴う就業規則の変更といった仕組みづくりは進んでいるものの、高年齢者がより関心をもち、意欲をもつ職域の開発は今後の課題という状況である³。

また、労働市場に目を転ずれば、高年齢者を取りまく状況は非常に厳しい。厚生労働省「労働市場年報」(2004)によると、年齢階級別常用雇用の有効求人倍率は、55～59歳は0.32、60～64歳は0.30、65歳以上は1.05である。全年齢階層

平均 0.83 と比べると、55～64 歳層の有効求人倍率は非常に低い。65 歳以上は 1 倍を超えているが、厚生労働省「平成 16 年高齢者就業実態調査」によれば、65～69 歳の男性 21.0%、女性 18.3% が就業希望をもつ不就業者であり、求人と求職のミスマッチが生じたうえでの 1.05 であることがわかる。

高齢化が急速に進むなか、高齢者の職域開拓が重要であることは論をまたない。しかし、企業内であれ、労働市場においてであれ、高齢者の職が充分でない、またはミスマッチが生じているということは、高齢者に適した職の開拓が難しいことを示している。職の開拓が難しい理由のひとつとして、高齢者の仕事に関する動機、価値観、関心の理解がまだ充分ではないことがあげられる。

日本の高齢者は、仕事にどのような価値を求め、就労を希望しているのだろうか。

本研究においては、高齢者が就業に対してもつ価値観の一端を明らかにするような研究に取り組むこととした。

価値観を対象とした理由であるが、Super (1995) は、欲求・価値・関心の 3 つの概念の関係性について、まず生存に関わるような欲求があり、次に欲求を満たす結果としての価値があり、そして、価値を実現しようとする行動として関心があると述べている。職業価値観は、高齢者の就業への関心を規定する基礎的な要素のひとつであると考え、今回、職業価値観を対象とすることとした。

-3. 先行研究

まず、高齢者の職業価値観を考えるにあたって、高齢期には高齢期ならではの特征があることに注目をした。

高齢期は、身体的・知能的变化が特徴的に起こる時期である。石崎 (2003) によれば、生活機能の障害の頻度は加齢とともに上昇し、65～74 歳の日常生活動作の障害の頻度は高くても 5～

6%であるが、80 歳以上になるとかなり高くなるという。Schaie (1980) は、結晶性知能は 80 歳代以降にならないと大きな衰えがみられないが、流動性知能は 60 歳代後半以降に大きく低下するとしている。

また、高齢期は、職業生活においては、定年という大きな通過儀礼がある時期である。また、職業から引退をしてもよい時期である。Rosow (1974=1998) は、老年期を称して、他の人生の時期とは異なった、家庭や職業や健康における役割喪失が招く、役割が曖昧な時期と述べている。

また、Erikson et al. (1986=1990) は、心理社会的な人生段階を示しながら、成年期の発達課題として祖父母の生殖性を指摘している。老年期の停滞を目前にしながら「他者への外向きの世話と自己への内向きの関心とを統合しようとする」貴重な社会的な機会として、コンサルタントやアドバイザー、教師といった役割を例にあげながら、成年期後期の世話を中心とする生き生きとした関わり合いの重要性を述べている。

さらに、成年期の次にある老年期の発達課題を、Erikson et al. (1986 =1990) は「統合対絶望」とおいた。老年期は、「死がまだ先であるよりはむしろ間もなくやってきても当然だと認識している」時期であり、これまでの人生を再吟味し受け入れると同時に、残された未来を自分という存在に統合しながら生きていく段階としている。

高齢期は、Erikson et al. (1986 =1990) の示す成年期と老年期にまたがっている時期である。職業を通して、これら成年期・老年期の発達課題に取り組むのだとしたら、高齢期においては、次の世代に受け継いだり、他者を育てたりするような、他者への関わりを通して仕事が達成されていくような事柄が、職業においても重視されると考えられる。

次に、高齢者の社会関係についての研究結果がある。浅川 (2003) によれば、高齢者といえは、「サポートの受領のみを想定しがちであるが、高齢者も他者に対してサポートを提供しているのが普通である」という。ソーシャル・サポートの

研究においては、サポートが受領のみ・提供のみという一方通行であることは少なく、サポートは、受領したり提供したりという双方向の関係であることが一般的であるとされている。特に、浅川（2003）は、授受のバランスがとれているときや受領より提供のほうが多いときに幸福感や精神的健康度が高まると述べている。

以上のような特徴のある高年齢期であるが、岡本（1997）がいうように、これまで、「職業人や親としての現役引退の時期は、やはり50代から60代半ばと考えられ」てきたこともあり、高年齢期の職業価値観についての研究は乏しい。

中西・三川（1988）が20代から50代までの日本の成人男子（企業人）の職業価値観の分析を行い、50代男子は、経済的安定性を重視する傾向が強いと述べている。60代以降の職業価値観について関連するものとしては、田尾ほか（2001）による働く意欲の因子分析結果があり、60代以降も対象とした、年齢と性別の主効果が有意である「能力発揮因子」「快適な職場環境因子」「ゆとり因子」「活動性因子」の4因子が報告されている。

-4. 仮説

本研究においては、まず、高年齢期の身体的・社会文化的・心理的・社会関係的な特徴を前提として、以下の仮説をおく。

仮説：

高年齢期には、老いとともに他者を援助する職業価値観が強まる。

いうまでもなく、職業価値観は心理的な事柄である。Erikson et al.（1986 =1990）の成人期・老年期の心理社会的発達段階からは、高年齢期の仕事においては、次世代への貢献や他者の成長への関与が重要となると考えられる。

また、身体的・社会文化的・社会関係的变化においては、能力の衰えや役割の喪失、対人関係の縮小といった特徴が高年齢期にあるがゆえに、ソ

ーシャル・サポート理論にもとづく、他者に助けられる存在であるだけでなく、職業を通して他者を助ける存在たりえるということを見出し実感するとすれば、そのことは高年齢期に職業を行ううえで重要な価値となる可能性がある。

以上の理由により、本仮説をおく。

他者を援助する職業価値観についての先行研究としては、愛他性に関する研究結果がある。中西・三上（1988）は、20代～50代までを対象に20尺度の職業価値観を因子分析した結果として「愛他性」に最も高い負荷を示し、それに「権威」を加えた因子を報告している。この因子は成人男子にはみられず、成人女子にのみみられる。

また、井上ほか（1993）は、青年の価値観を把握するため、高校生・大学生対象の調査を行った結果を分析し、「愛他性」「権威」「美的追求」の項目で構成される「他者援助」と名づけられた第6因子を報告している。

児玉ほか（1995）は、職業価値観の分析ではないが、都市中高年齢が考える望ましい高年齢期の生き方において、「社会のためにつくしたい」が76.7%であるとの調査結果を報告している。

いずれも、他者援助に関した結果であるが、高年齢期の他者援助を明確に捉えたものではない。

本研究の目的は、高年齢期の職業価値観がどのような価値観であるかの一端を明らかにすることにある。その方法として、本仮説を手がかりに職業価値観の検討・考察を行いたい。

なお、価値観の要因については、職業価値観自体の考察を深める目的の範囲および、データにおいて可能な範囲の推測・検討を行うにとどめることとする。

. 調査方法

調査は、ワークス研究所が行った、高年齢者の就業に関する実態と意識を明らかにする調査「シニアの就業意識調査2006」のなかに設問項目を入れる方法で行った。同調査は、首都50キロ圏の55～74歳の男性を対象としたものである。

55～74歳（2005年実査時点）である男性と女性を比較した場合、男性と女性では、職業人生のパターンが大きく異なる⁴。そこで、本調査では男性のみを対象とした。

調査方法は、訪問留め置き法（ランダムロケーション・クォーターサンプリング）である（2005年9月実査）。有効回収数は1200サンプルで、55～59歳、60～64歳、65～69歳、70～74歳の5歳刻みの4年齢階層において、各層300サンプルになるように回収した。

各年齢階層における調査対象については、平成14年就業構造基本調査をもとに、有業者・無業者の割合を母集団にあわせて割り付けた。農林漁業従事者は除外した。

回答者に占める有業者の割合は56.3%、無業者の割合は43.8%である。また、平均年齢は64.5歳（有業者62.0歳、無業者67.8歳）、最終学歴は、高等学校卒41.4%、大学・大学院卒33.3%、小・中学校卒16.1%、短大・高等工業専門学校・専門学校卒8.8%、未既婚は、既婚89.3%、離婚・死別8.2%、未婚2.3%、無回答0.3%である。

職業価値観についての設問項目は「仕事をする

にあたり、あなたは以下の項目をどの程度重要視されますか」と質問をし、16項目について、「非常に重要である」「重要である」「やや重要である」「ほとんど重要でない」の4件法で評定させることとした。設問項目を図表1に示す。

他者援助が高年齢期の職業価値観において、どのくらいの重要度をもつ項目であるか不明であったため、他者援助の項目だけを尺度として聞くことはやめ、他者援助と他の職業価値観を比較できるように、他の項目も設問に入れることとした。

本来であれば、設問項目をもとに職業価値観尺度をつくったうえで、他者援助因子の強まりを検討すべきである。または、すでに確立された職業価値観尺度を適用すべきである。しかし、今回の対象者が高年齢者であることと、訪問留め置き法であるという制約上、調査票に多くの項目を設定することは難しかった。そこで、あえて少ない設問項目で調査を行うこととした。

そのため、先行研究のなかから今回の調査に対して妥当と考えられる因子構造のものを選び、項目設定のもととすることとした。

因子構造の選定にあたっては、職業価値観の

図表1 井上ほか（1993）の因子分析結果と、「シニアの就業意識調査」調査項目

| 井上ほか(1993)による日本の青年(高校生,大学生)を対象としたスーパーの職業価値101項目(VS)因子分析結果 | 「シニアの就業意識調査」調査項目(Q41) <>は、井上ほか(1993)の項目例 | | |
|---|--|---|--|
| 第1因子「自己成長性」 (能力の活用,人間的成長,創造性,ライフ・スタイル等) | 1) 能力を活かせること <能力を開発すること 自分の能力が生かせる仕事をする事> | 9) 成長できること <人間として成長すること> | |
| 第2因子「社会経済的地位」 (昇進,経済的報酬,権威等) | 2) 高い報酬を得ること <高い収入を得ること> | 10) 肩書きや役職があること <出世すること 人々に物ごとをさせるような権威をもつこと> | |
| 第3因子「自主性」 (自律性,危険性,ライフ・スタイルなど) | 3) 自分なりのやり方で仕事に取り組めること <自分の思い通りにやれること 自分なりのやり方で,自由に仕事を進めること> | 11) 見通しがたたくなくても、興味があればやってみること <自分に興味があれば,危険な仕事でも引き受けること> | |
| 第4因子「活動性」 (身体的活動,肉体的活動等) | 4) 身体を動かすこと <自分の仕事において,身体を使って活動すること> | 12) 外へ出る仕事であること <仕事をしながら,あちこち動き回る事 多くの時間,野外に出ていること> | |
| 第5因子「対人志向性」 (社会的関係,社会的交流) | 5) 人に接すること <仕事をしている間,他の人々と一緒にいること> | 13) 仲間と一緒に仕事をする事 <友人と一緒にいること 一人ではなくグループで仕事をする事> | |
| 第6因子「他者援助」 (愛他性,権威等) | 6) 世の中をもっとよくなること <世の中を,もっとよいところにするような仕事をする事> | 14) 困っている人を助けること <困っている人々を助けること> | |
| 第7因子「職業的安定性」 (経済的安定性,働く環境) | 7) 快適な環境で仕事をする事 <仕事において,気温が快適であること> | 15) 将来に不安のない仕事であること <将来に不安のない職業をもつこと> | |
| 第8因子「社会的評価」 (社会的評価等) | 8) 知識や技能がほめられること <自分の知識や技能について,他の人々からほめられること> | 16) 仕事の成果が認められること <自分のやった仕事を,他の人々に認めてもらうこと> | |

注：井上ほか（1993）と「シニアの就業意識調査」調査票をもとに作成

構造であること， 他者援助の因子を含んでいること， 日本において分析された結果の構造であることで判断をした。

その結果，井上ほか(1993)の因子分析結果の構造をもとにすることにした。

井上ほか(1993)は，Superの職業価値観尺度日本語版101項目(20下位尺度)を使い，日本の高校生・大学生を対象とした「日本における価値尺度作成のための予備的研究」を行っている。その結果，他者援助因子を含む8つの因子が報告されている。

すなわち，第1因子「自己成長性」，第2因子「社会経済的地位」，第3因子「自主性」，第4因子「活動性」，第5因子「対人志向性」，第6因子「他者援助」，第7因子「職業的安定性」，第8因子「社会的評価」である。

本調査では，この因子構造をもととし，1つの因子につき2項目となるように，高年齢者を対象とした新たな質問文を計16項目，作成した。作成にあたっては，井上ほか(1993)の結果にみられる各因子の下位尺度項目の因子負荷量をみて，各因子の意図が大きく異なることのないように注意をした。

調査結果の集計においては，各因子に該当する2項目の素点を合計し，各価値観の統計量とした。分析の対象は，全回答者1200人のうち，現在，有業者および就労意欲のある無業者895人である。

除いた回答者は，現在，収入を得られる仕事をしておらず，かつ，「仕事を探していないし，働くつもりもない」と回答した305人である。

現在，有業者および就労意欲のある無業者895人のうち，職業価値観の質問に対して無回答項目が1つでもあった6サンプルは除き，最終的な対象は889サンプルである。

889サンプルの就業状況の分布を図表2に示す。

結果

1. 他者援助の変化

まず，高年齢者が各職業価値観をどのくらい重視しているかについての結果が，図表3である。「重要である」「非常に重要である」と答えた割合を合計した結果を比べてみると，8つの価値観のうち，他者援助は6番目で65.7%であった。8つの価値観の平均値68.5%を下回る。8つの職業価値観のなかでは，重要度が低い価値観である。

次に，55～59歳群，60～64歳群，65～69歳群，70～74歳群の5歳刻み，4年齢段階において，となりあう2年齢群同士の職業価値観の得点の平均値を比較した(t検定)。

8つの価値観の得点は，該当する2項目ずつの素点の合計である。したがって，「7，8=非常に重要である」「5，6=重要である」「4，3=やや重要である」「2=ほとんど重要でない」という得点スケールとなる。

その結果を図表4に示す。他者援助は，55～59歳群4.9に比べ，60～64歳群が5.2と高く，有意であった($t = -2.802, p < .01$)。

また，同じ55～59歳群と60～64歳群の間では社会経済的地位が，55～59歳群が4.4，60～64歳群が4.0と低く，有意であった($t = .822, p < .001$)。

図表2 現在の就業状況(N=889)

| | 収入を得られる仕事をしている(N=671) | | | | 収入を得られない仕事をしていない(N=218) | | |
|---------------|-----------------------|------|------|-----|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| | 合計 | 雇用 | 自営 | その他 | 積極的に仕事を探している(N=31) | 休職中だが，希望の仕事でなければ，やりたくない(N=46) | 仕事を探していないが，誘われれば仕事してもよい(N=141) |
| 合計 | 75.5 | 53.4 | 18.8 | 3.3 | 3.5 | 5.2 | 15.9 |
| 55～59歳(N=292) | 93.2 | 71.9 | 18.8 | 2.4 | 3.8 | 1.7 | 1.4 |
| 60～64歳(N=258) | 74.4 | 52.7 | 19.0 | 2.7 | 3.5 | 6.6 | 15.5 |
| 65～69歳(N=205) | 63.4 | 42.0 | 18.0 | 3.4 | 2.4 | 7.8 | 26.3 |
| 70～74歳(N=134) | 57.5 | 32.1 | 19.4 | 6.0 | 4.5 | 6.0 | 32.1 |

注：雇用(正社員・正職員，契約社員・嘱託，パート・アルバイト，派遣)

自営(業務委託を含む自営業)，その他(家族従業，その他)

図表3 高年齢者の職業価値観 重視割合 (N=889)

(単位: %)

| | ほとんど 重要でない | やや 重要である | 重要である | 非常に 重要である | 重要である + 非常に 重要である |
|---------|---------------|-------------|-------|--------------|-------------------------|
| 自己成長性 | 0.8 | 12.0 | 54.1 | 33.1 | 87.2 |
| 社会経済的地位 | 10.7 | 53.2 | 31.5 | 4.6 | 36.1 |
| 自主性 | 0.4 | 24.7 | 60.1 | 14.7 | 74.8 |
| 活動性 | 4.6 | 35.2 | 48.3 | 11.9 | 60.2 |
| 対人志向性 | 2.6 | 25.6 | 53.3 | 18.4 | 71.8 |
| 他者援助 | 3.6 | 30.7 | 47.1 | 18.6 | 65.7 |
| 職業安定性 | 1.3 | 17.2 | 56.0 | 25.4 | 81.4 |
| 社会的評価 | 4.8 | 24.0 | 49.7 | 21.5 | 71.2 |

図表4 4年齢段階における職業価値観の変化 (平均値, カッコ内は標準偏差)

| | 55~59歳 (N=292) | | 60~64歳 (N=258) | | 65~69歳 (N=205) | | 70~74歳 (N=134) | |
|-----------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|
| 1 自己成長性 | 6.1 | (1.2) | 5.9 | (1.3) | 5.8 | (1.2) | 5.9 | (1.4) |
| 2 社会経済的地位 | 4.4 | (1.3) | >>> 4.0 | (1.3) | 4.0 | (1.4) | > 3.7 | (1.3) |
| 3 自主性 | 5.3 | (1.2) | 5.3 | (1.2) | 5.3 | (1.2) | 5.5 | (1.3) |
| 4 活動性 | 4.7 | (1.3) | 4.9 | (1.4) | 5.1 | (1.5) | 5.1 | (1.4) |
| 5 対人志向性 | 5.2 | (1.4) | 5.3 | (1.4) | 5.4 | (1.4) | 5.4 | (1.4) |
| 6 他者援助 | 4.9 | (1.4) | << 5.2 | (1.4) | 5.5 | (1.5) | 5.6 | (1.5) |
| 7 職業安定性 | 5.7 | (1.3) | 5.6 | (1.4) | 5.8 | (1.3) | 5.7 | (1.4) |
| 8 社会的評価 | 5.4 | (1.5) | 5.4 | (1.5) | 5.4 | (1.6) | 5.4 | (1.7) |

< ; P<.05, << ; P<.01, <<< ; P.001

60~64歳群と65~69歳群, および, 65~69歳群と70~74歳群の間には, 他者援助の有意な差は認められなかった。

他者援助以外の価値観では, 社会経済的地位が, 65~69歳群4.0に比べ, 70~74歳群が3.7と低く, 有意であった ($t=2.038, p<.05$)。

以上の結果から, 4年齢群の比較を前提とすると, 高年齢期において高まる価値観は他者援助のみであること, しかしながら, 年齢とともに高まるわけではなく55~59歳群と60~64歳群の移行において高まることわかった。

このことは, 他者援助価値観の変化が, 高年齢になるほど老いとともに強まる変化であるのではなく, 55~59歳群から60~64歳群の移行における社会文化的変化などの影響のもとに変化するものであることを示唆している。

-2. 定年経験の影響

55~59歳群から60~64歳群の移行において他

者援助が高まることから, その時期の大きな社会文化的変化として, 60歳定年制の他者援助への影響が考えられる。

そこで, 55~59歳群から60~64歳群の移行において職業価値観が変化する要因を探るため, 55~64歳の雇用者を対象とした, 定年経験の有無による職業価値観の平均値の検定を行った。

対象とした55~64歳の雇用者は, これまで自営業の経験がなく, 現在も雇用者であるサンプルを抽出した。また, 定年後雇用者において, 就業時間が短くなり, 組織や職場との関わりの量が減ることが価値観に影響を与える恐れもあるため, 定年後も週に5日以上フルタイムであることという条件をさらに加え抽出した。

その結果, 対象者は, 定年経験なし群が189サンプル, 定年経験あり群が51サンプルとなった。

まず, 定年経験なし群と定年経験あり群の2群において, 職業に関する他の条件が大きく異なる傾向がないことを確認するために, 現在の健康状態, 経済的な余裕や満足度, 生活全体の満足度,

図表5 55～64歳のフルタイム勤務・雇用者における定年経験の有無別 生活意識の比較
(平均値, カッコ内標準偏差)

| | 定年経験なし (N=189) | 定年経験あり (N=51) |
|---------------------------------|-------------------|------------------|
| Q5 生活意識 1)現在の健康状態はよい | 1.9 (0.7) | 1.7 (0.7) |
| Q7 生活意識 15)現在、経済的に余裕がある方だと思う | 2.7 (0.8) | 2.7 (0.9) |
| Q4 経済面での満足度 | 2.4 (0.6) | 2.4 (0.7) |
| Q3 生活全体の満足度 | 2.1 (0.6) | 2.1 (0.6) |
| Q31 現在の就業意欲 | 2.0 (0.9) | 2.3 (1.1) |
| Q26 現在の仕事の満足度 | 2.1 (0.6) | 2.2 (0.6) |

注: Q5,7,4,3,26は, 4件法。いずれも,「1=そう思う」または,「1=とても満足している」。

Q31は6件法。「1=ぜひ働きたい」。

図表6 55～64歳のフルタイム勤務・雇用者における定年経験の有無別 平均年収

(単位: %)

| | 200万 円未満 | 年200 万円～ 250万 円未満 | 年250 万円～ 300万 円未満 | 年300 万円～ 400万 円未満 | 年400万円 ～600万円 未満 | 年600万 円以上 | わからな い | 無回答 |
|--------|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------|--------------|-----------|-----|
| 定年経験ある | 3.9 | 15.7 | 15.7 | 11.8 | 19.6 | 31.4 | 0.0 | 2.0 |
| 定年経験ない | 2.1 | 1.6 | 3.7 | 7.9 | 15.9 | 63.5 | 3.7 | 1.6 |

カイ2乗検定 1%未満で有意

図表7 55～64歳のフルタイム勤務・雇用者における定年経験の有無別 職業価値観の比較
(平均値, カッコ内標準偏差)

| | 定年経験なし (N=189) | 定年経験あり (N=51) |
|-----------|-------------------|------------------|
| 1 自己成長性 | 6.1 (1.2) | 6.0 (1.3) |
| 2 社会経済的地位 | 4.5 (1.3) | 4.4 (1.5) |
| 3 自主性 | 5.2 (1.2) | 5.3 (1.1) |
| 4 活動性 | 4.5 (1.3) | << 5.1 (1.3) |
| 5 対人志向性 | 5.1 (1.4) | 5.5 (1.3) |
| 6 他者援助 | 4.8 (1.3) | << 5.4 (1.4) |
| 7 職業安定性 | 5.7 (1.4) | 5.8 (1.4) |
| 8 社会的評価 | 5.4 (1.6) | 5.5 (1.5) |
| 平均年齢 | 57.3 | 60.9 |

<<;P<.01

現在の就業意欲と現在の仕事の満足度の平均値を比較した(t検定)。結果を図表5に示す。

その結果, 定年経験なし群と定年経験あり群では有意な差がみられなかった。

ただし, 現在の仕事のここ1年間の平均収入額(年金や退職一時金を除く)の分布は有意に異なり, 定年経験なし群に比べ定年経験あり群の収入は, 低い金額に多く分布していた(図表6)。

これは, 定年を迎えた時点で, 報酬が減額される場合が多いこと⁵⁾や, 2005年の調査時点では62～64歳は厚生年金が支給されており, 年金受給を基本として生計をたてていることなどの背景がある。平均収入額が, 定年によって, 場合によっては100万円単位で変動していることもあると考えられるが, 今回の対象である55～64歳の定年経験あり群となし群では, 図表5にみる限り, 経

済面での満足度に差はみられない。

55～64歳の定年経験あり群となし群は、定年経験以外に職業価値観に大きく影響する差がないと仮定したうえで、55～64歳のフルタイム勤務・雇用者における定年経験の有無別の職業価値観の比較の結果を出した。図表7に示す。

他者援助は、定年経験なし群4.8に比べ定年経験あり群が5.4と高く、有意であった（ $t=2.619$ ， $p<.01$ ）。また、ほかに有意な差がみられたのは、活動性であり、定年経験なし群が4.5、定年経験あり群が5.1であった（ $t=2.887$ ， $p<.01$ ）。

次に、身体的変化について検討してみる。石崎（2003）によれば、64歳までの老いにおける身体的変化はそれほど顕著ではない。また、図表7にあるように、定年経験なし群の平均年齢は57.3歳であり、定年経験あり群の平均年齢は60.9歳である。3.6歳という年齢差により身体的変化が生じ、そのことが職業価値観の変化に主に影響しているとは考えにくい。

したがって、定年経験という社会文化的または社会関係の変化の経験が、他者援助の価値観の変化に影響を及ぼしている要因のひとつであるとの結果が得られた。

また、図表4の4年齢段階における職業価値観の変化では、55～59歳群から60～64歳群の移行において他者援助が有意に強まることと同時に、社会経済的地位が有意に弱まること示された。

これに対し、55～64歳のフルタイム勤務・雇用者における定年経験の有無別の比較では、社会経済的地位の低下はみられなかった。この結果から、他者援助の強まりが社会経済的地位の低下に対する代替として強まるわけではないことが示された。

-3. 他の価値観との関係

次に、他者援助の価値観がどのような意味をもつのかを推測するために、他の価値観との相関関係の分析を行った結果を報告する。

4年齢群ごとの比較では、55～59歳群と60～64歳群の間に有意な差が認められ、60～64歳群および65～70歳群、70～74歳群それぞれの間には有意な差が認められなかったことから、他の価値観との関係を分析するにあたり、55～59歳群と60～74歳群にわけて結果を出すこととした。

55～59歳群においては、図表8に示すように、他者援助と.40以上の相関を示したのが自己成長

図表8 55～59歳群における各変数間の相関（N=292）

| | 自己成長性 | 社会経済的地位 | 自主性 | 活動性 | 対人志向性 | 他者援助 | 職業安定性 | 社会的評価 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 自己成長性 | | | | | | | | |
| 社会経済的地位 | .39 *** | | | | | | | |
| 自主性 | .35 *** | .16 ** | | | | | | |
| 活動性 | .06 | .13 | .26 *** | | | | | |
| 対人志向性 | .38 *** | .26 *** | .22 *** | .55 *** | | | | |
| 他者援助 | .41 *** | .19 *** | .25 *** | .30 *** | .45 *** | | | |
| 職業安定性 | .41 *** | .40 *** | .28 *** | .34 *** | .40 *** | .36 *** | | |
| 社会的評価 | .52 *** | .49 *** | .23 *** | .19 *** | .32 *** | .30 *** | .57 *** | |
| 平均 | 6.1 | 4.4 | 5.3 | 4.7 | 5.2 | 4.9 | 5.7 | 5.4 |
| (標準偏差) | (1.2) | (1.3) | (1.2) | (1.3) | (1.4) | (1.4) | (1.3) | (1.5) |

図表9 60～74歳群における各変数間の相関（N=597）

| | 自己成長性 | 社会経済的地位 | 自主性 | 活動性 | 対人志向性 | 他者援助 | 職業安定性 | 社会的評価 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 自己成長性 | | | | | | | | |
| 社会経済的地位 | .43 *** | | | | | | | |
| 自主性 | .41 *** | .18 *** | | | | | | |
| 活動性 | .26 *** | .23 *** | .31 *** | | | | | |
| 対人志向性 | .37 *** | .27 *** | .30 *** | .60 *** | | | | |
| 他者援助 | .45 *** | .22 *** | .35 *** | .39 *** | .55 *** | | | |
| 職業安定性 | .43 *** | .37 *** | .36 *** | .40 *** | .45 *** | .56 *** | | |
| 社会的評価 | .58 *** | .44 *** | .40 *** | .34 *** | .38 *** | .41 *** | .58 *** | |
| 平均 | 5.9 | 3.9 | 5.3 | 5.0 | 5.4 | 5.4 | 5.7 | 5.4 |
| (標準偏差) | (1.3) | (1.3) | (1.2) | (1.4) | (1.4) | (1.5) | (1.4) | (1.6) |

性.41, 対人志向性.45 の2つである。

60~74 歳群においては, 図表 9 示すように, 他者援助と.40 以上の相関を示したのが自己成長性.45, 対人志向性.55, 職業安定性.56, 社会的評価.41 である。

さらに, 他者援助を構成する 2 つの項目「世の中をもっとよくすること」「困っている人を助けること」が, 他の 14 の項目とどのような相関にあ

るかをみるために, 同じく, 55~59 歳群と 60~74 歳群にわけて分析を行った。

55~59 歳群においては 図表 10 に示すように, 「世の中をもっとよくすること」と.40 以上の相関を示したのが「成長できること」.44, 「困っている人を助けること」.58, 「快適な環境で仕事をする事」.42, の 3 項目である。

また, 「困っている人を助けること」と.40 以上

図表 10 55~59 歳群における項目変数間の相関 (N=292)

| | 自己成長性 | | 社会経済的地位 | | 自主性 | | 活動性 | |
|---------------|-----------|---------|-----------|-------------|---------------------|-------------------------|----------|-------------|
| | 能力を活かせること | 成長できること | 高い報酬を得ること | 肩書きや役職があること | 自分なりのやり方で仕事に取り組めること | 見通しがたたくても、興味があればやってみること | 身体を動かすこと | 外へ出る仕事であること |
| 世の中をもっとよくすること | .27 *** | .44 *** | .12 | .24 *** | .16 ** | .22 *** | .25 *** | .29 *** |
| 困っている人を助けること | .12 * | .30 *** | .05 | .16 ** | .05 | .21 ** | .12 * | .19 *** |
| 平均 | 3.3 | 2.8 | 2.7 | 1.7 | 3.0 | 2.3 | 2.7 | 2.0 |
| (標準偏差) | (0.7) | (0.8) | (0.8) | (0.8) | (0.7) | (0.9) | (0.8) | (0.9) |

| | 対人志向性 | | 他者援助 | | 職業的安定性 | | 社会的評価 | |
|---------------|---------|--------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|---------------|---------------|
| | 人に接すること | 仲間と一緒に仕事をする事 | 世の中をもっとよくすること | 困っている人を助けること | 快適な環境で仕事をする事 | 将来に不安のない仕事であること | 知識や技能がほめられること | 仕事の成果が認められること |
| 世の中をもっとよくすること | .36 *** | .37 *** | .58 *** | .58 *** | .42 *** | .21 *** | .27 *** | .25 *** |
| 困っている人を助けること | .21 *** | .34 *** | .58 *** | .58 *** | .24 *** | .22 *** | .22 ** | .20 *** |
| 平均 | 2.8 | 2.4 | 2.5 | 2.4 | 2.9 | 2.8 | 2.5 | 2.8 |
| (標準偏差) | (0.8) | (0.9) | (0.8) | (0.8) | (0.7) | (0.8) | (0.9) | (0.9) |

図表 11 60~74 歳群における項目変数間の相関 (N=597)

| | 自己成長性 | | 社会経済的地位 | | 自主性 | | 活動性 | |
|---------------|-----------|---------|-----------|-------------|---------------------|-------------------------|----------|-------------|
| | 能力を活かせること | 成長できること | 高い報酬を得ること | 肩書きや役職があること | 自分なりのやり方で仕事に取り組めること | 見通しがたたくても、興味があればやってみること | 身体を動かすこと | 外へ出る仕事であること |
| 世の中をもっとよくすること | .24 *** | .43 *** | .15 *** | .21 *** | .16 *** | .24 *** | .24 *** | .31 *** |
| 困っている人を助けること | .19 *** | .38 *** | .10 | .19 *** | .21 *** | .31 *** | .25 *** | .30 *** |
| 平均 | 3.2 | 2.7 | 2.3 | 1.6 | 3.0 | 2.3 | 2.8 | 2.2 |
| (標準偏差) | (0.8) | (0.8) | (0.8) | (0.8) | (0.7) | (0.9) | (0.8) | (0.9) |

| | 対人志向性 | | 他者援助 | | 職業的安定性 | | 社会的評価 | |
|---------------|---------|--------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|---------------|---------------|
| | 人に接すること | 仲間と一緒に仕事をする事 | 世の中をもっとよくすること | 困っている人を助けること | 快適な環境で仕事をする事 | 将来に不安のない仕事であること | 知識や技能がほめられること | 仕事の成果が認められること |
| 世の中をもっとよくすること | .44 *** | .33 *** | .50 *** | .50 *** | .44 *** | .35 *** | .25 *** | .31 *** |
| 困っている人を助けること | .37 *** | .44 *** | .50 *** | .50 *** | .44 *** | .42 *** | .35 *** | .35 *** |
| 平均 | 2.9 | 2.5 | 2.7 | 2.6 | 3.0 | 2.7 | 2.6 | 2.8 |
| (標準偏差) | (0.8) | (0.9) | (0.8) | (0.9) | (0.7) | (0.9) | (0.9) | (0.9) |

の相関があったのは、「世の中をもっとよくすること」.58 だけであった。

60～74 歳群においては 図表 11 に示すように、「世の中をもっとよくすること」と.40 以上の相関を示したのが「成長できること」.43, 「人に接すること」.44, 「困っている人を助けること」.50, 「快適な環境で仕事をする事」.44, の 4 項目である。

また、「困っている人を助けること」と.40 以上の相関があったのは、「仲間と一緒に仕事をする事」.44, 「世の中をもっとよくすること」.50, 「快適な環境で仕事をする事」.44, 「将来に不安のない仕事であること」.42, の 4 項目であった。

また, 他者援助の平均値は, 55～59 歳群 4.9 に比べ, 60～74 歳群 5.4 と高くなっている(図表 8・9)。

55～59 歳群では, 他者援助は, 職業価値観の相関においても, 16 項目の相関においても, 自己成長性の価値観と相関が強い傾向であった。

60～74 歳群において他者援助は 職業価値観の相関においても, 16 項目の相関においても, 自己成長性, 対人志向性, 職業安定性の価値観と相関が強い傾向があった。この相関の強い 3 つの価値観に他者援助を加えた 4 つの職業価値観は, 60～74 歳群の各価値観平均値の上位 4 つと同じである(図表 9)。

以上により, 他者援助が「成長できること」という自己成長性と結びつきがあることがわかった。また, 他者援助が強まった後の 60～74 歳群では, 他の職業価値観との結びつきが増し, 新たな潜在因子を構成している可能性をもつことが示唆された。

・考察

結果からは, 高年齢期の職業価値観の特徴として他者援助が強まることが示された。また, その強まりは加齢により順次強まるものでも, 老化により高年齢群において特に変化するものでもなく, 定年という社会文化的経験を境に強まりの変化を

みせるものであることが示唆された。

今回の結果である他者援助の強まりが, 他者援助の価値観を仮説として考えた際の高年齢期の心理社会的変化と, そのまま一致するものであるかどうか自体は, 確認できなかった。そのためには, 定年経験がなぜ他者援助を強めるのかについての今後の詳細な検討が必要である。

定年経験についての本研究の分析は, 健康状態や経済的な余裕や満足, 生活全体の満足度, 現在の就業意欲と現在の仕事への満足度といった条件に差がないことを確認したうえで行っている。

そのこと自体が, マズローの欲求 5 段階説にあるように, 生理的欲求, 安全欲求を満たしている状態であるために, 社会的欲求や尊重として他者援助重視の傾向が出てきたのかもしれない。

あるいは, 定年という通過儀礼がもたらすこれまでの仕事との, または所属する組織との新たな距離が, 他者援助という強まりをもたらすのかもしれない。

定年経験を含む 50～60 歳代の期間については, 若本・無藤(2006)が興味深い結果を報告している。

若本・無藤(2006)は, 30～75 歳の男女に対する調査をもとに, 「身体の不調」「心理社会面の減退」「志向の転換」「余裕と成熟」の 4 領域からなる主観的老いの経験についての検討を行っている。そのなかで, 「健康への関心が増した」「自分らしさについて考えるようになった」「仕事に対する考え方や取り組みが変わった」という下位尺度項目を含む「志向の転換」因子が老いのポジティブ面「余裕と成熟」とある一定水準⁶を超えて相関するのは, 男女ともに中年後期(50～65 歳)のみであると報告している。「余裕と成熟」とは, 「楽に生きられるようになった」「経済的に余裕ができた」「人間として円熟した」といった下位尺度項目をもつ因子である。そのうえで, 若本・無藤(2006)は, 中年後期(50～65 歳)を中高年期⁷の発達において重要な時期と示唆している。

また, 男性の場合, 「志向の転換」の経験は, 情緒不安定性の上昇と関連していること, また, 衰

えとも有意な関連がみられることを報告し「志向の転換」による自己変容が、中高年期のネガティブな脅威刺激に対する補償的な自己変容との意味をもつとも述べている。

この若本・無藤(2006)をもとに、本研究の結果を考えると、定年経験前後における職業価値観の変化のもとにあるものが、中高年期における危機や脅威といったものであることがうかがえる。そして、危機や脅威自体がネガティブなものとして作用し不適應の方向にいくのか、危機や脅威が成長を促すものとして発達的な方向を導くのかによって、その後の職業価値観のみならず、生き方のあり方も変わってくるような重要性をもつのではないかと考える。

では、そのような危機や脅威の時期を境に強まる他者援助とは、いったいどのような価値観なのであろうか。

他者援助が、「成長できること」や「人に接すること」「仲間と一緒に仕事をする事」「快適な環境で仕事をする事」「将来に不安のない仕事であること」といった項目と、高年齢群において相関が強まることから、他者援助が純粋な自己犠牲からくるものであるとは考えにくい。

むしろ、「高年齢期ならではの向社会的援助」でもよべるものが、高年齢期の他者援助にあるのではないだろうか。

たとえば、次世代の人々への愛他的援助や、お世話になった方々への恩返しといった互惠的援助、自分の親に対してはできなかったことを他の方々に提供する補償的援助といったさまざまなものがそこには含まれると考えられる。

その一方で、他者援助自体は、図表3に示したように、他の職業価値観と比べ低い重要度である。図表9で示したように、60~74歳群になると、自己成長性の平均が5.9、職業安定性の平均が5.7について、対人志向性と他者援助の平均が5.4と職業価値観のなかで比較的高い重要性をもってくる。それでも、他者援助がほかに比べて、特別に高いわけではない。

本研究では、他者援助の価値観に注目をするこ

とで高年齢期の職業価値観の探索を行った。このことは、高年齢期の職業価値観の特徴の一端として、仮説に大きく矛盾しない事象が提示されたにすぎない。いわば、高年齢期の職業への欲求、価値観、関心分析のためのプレ分析というような位置づけのものである。本当に、60歳以降の高年齢期で、他者援助の強まりと関係するような、新たな職業的な認知が高年齢者に生じているのかどうか、あらためて、高年齢期の職業価値観の構造や変化、特徴を捉えることが必要である。

さらに、今回の職業価値観の特徴は、そのまま高年齢期の職の開拓に結びつくものではない。他者援助の傾向が強まるからといって、具体的なだれかを助けるような仕事のみをコーディネートするということが適切ではない。他者援助の価値観が、ほかのいくつかの価値観と相関をもっていることから、そのことは示唆される。

この結果が示唆することは、定年等の社会文化的変化のある50歳代後半から60歳代前半にかけて、職業価値観が変化することに留意し、定年後およびその後の職業人生を丁寧に考え深く設計することの重要性である。また、自己成長性や対人志向性、職業安定性と結びつく他者援助が示す、高年齢期ならではの向社会的援助、他者支援とよぶような職業価値観にもとづく職域開拓の可能性であろう。

・今後の課題

本研究は、横断的研究である。したがって、コーホート効果や時代効果を検証できるものではない。

また、高齢社会のなかで、実際に高年齢者の満足や幸福に寄与するような職業の機会を創出していくためには、価値観だけを深く追求するのではなく、現実の職業に必要とされる能力との関係や、高年齢期の職業生活を支援するような施策のあり方との関係分析、高年齢者に接する企業内外の高年齢者よりも若い世代の高年齢者就業への認識のあり方などの課題に、同時に取り組まなければな

らないと認識している。

注

¹ 一般には、65歳以上を高齢者とする。本研究では、55歳から74歳という、中年および前期高齢期(65~74歳)にあたる男性を対象としたため、この時期を称して高齢期、この時期の対象者を称して高齢者とした。

² 職業価値観について Nevill and Super(1986)は、価値は、実人生における選択により密接に結びついていると述べた。井上ら(1993)は、職業価値観研究を行うにあたり、価値観の定義を「生きていくうえにおいて、あるいは行動の中で、decision, preference, choice といった種類の決定的な選択をするという事態に直面した際に、その個人に独自の一貫した選択を行うための判断基準となる」としている。それらを踏まえ、本稿では、定義を「仕事をするにあたり重要視するもの」とした。

³ 厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」によれば、60歳以上の労働者を雇用している事業所のうち、60歳以上の労働者の雇用のために現在「何らかの特別の措置をとっている」事業所割合は30.1%であり、その内容は主に、「仕事量の調整17.5%」「適職への配置、仕事の分担の調整16.1%」「労働時間の短縮、勤務時間の弾力化15.6%」であり、「職務の再設計、職務の開発」は少なく、1.7%である。逆に「特別の措置をとっていない」割合は59.1%にのぼる。

⁴ 寿里(1993)によれば、労働省「賃金構造基本統計調査」をもとにしたデータとして、民間企業における女子の平均勤続年数は、昭和50年で5.1年、昭和55年で6.1年、昭和60年で6.8年、平成2年で7.3年であると報告されている。

⁵ 厚生労働省「雇用管理調査」(2003)によれば、定年後、賃金が下がる場合の減額率は、勤務延長制度では「15%以上20%未満」が最も多く23.6%、再雇用制度では「20%以上30%未満」が最も多く27.9%である。

⁶ 若本・無藤(2006)は、非線形正準相関分析を実施し、結果の解釈にあたっては、Diehl, Coyle, & Labouvie-Vief(1996)に依拠し「.35」をカットオフポイントとし、それより高い値の場合を有意な相関とみなしている。

⁷ 若本・無藤(2006)は、「40前後から70代半ばに至る期間すなわち中高年期を、深刻なダメージを与えない程度の比較的軽微な老いを伴うという発達上の連続性をもつ時期と捉えること、そして、その中核的要素と目される老いを年齢を指標として検討することは、妥当かつ必要であると考えられる」と述べている。

参考文献

- 浅川達人, 2003, 「第 4 章 高齢期の人間関係」古谷野巨・安藤孝敏編著『新社会老年学 シニア・ライフのゆくえ』ワールドブランニング, 109-39。
- Erikson, Erik, H. and Joan M. Erikson and Helen Q. Kivnick, 1986, *Vital Involvement In Old Age*, New York: W.W. Norton & Company. (= 1990, 朝長正徳・朝長梨枝子共訳『老年期 生き生きしたかわりあい』みすず書房。)
- 後藤佐多良, 1999, 「老化制御研究の現状と展望」折茂筆編『新老年学(第2版)』東京大学出版会, 267-77。
- 井上知子・三川俊樹・芳田茂樹, 1993, 「価値観測定の研究と方法についての文献展望」『追手門学院大学文学部紀要』27: 1-19。
- 石崎達郎, 2003, 「第 4 章 高齢期の人間関係」古谷野巨・安藤孝敏編著『新社会老年学 シニア・ライフのゆくえ』ワールドブランニング, 55-81。
- 児玉好信・古谷野巨・岡村清子・安藤孝敏・長谷川万希子・浅川達人, 1995, 「都市壮年における望ましい老後の生活像」『老年社会科学』第17巻第1号: 66-73。

- 厚生労働省, 2003, 『雇用管理調査』
 , 2004, 『労働市場年報』
 , 2005, 『平成16年高齢者就業実態調査結果の概況』
- 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)価値観を中心に」『進路指導研究』9: 10-8。
- Nevill, D.D. and D.E. Super, 1986, *The Value Scale: Theory, Application, and Research (Manual)*, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- 岡本祐子, 1997, 『中年からのアイデンティティ発達の心理学 成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』第6章, ナカニシヤ出版。
- Rosow, Irving, 1974, *Socialisation to Old Age*, Berkeley: University of California Press. (= 1998, 嵯峨座晴夫監訳『高齢者の社会学[新装版]』早稲田大学出版部。)
- Schaie, K. W., 1980, "Intelligence and problem solving", J. E. Birren and R. Sloane eds., *Handbook of mental health and aging*, New York: Prentice-Hall, 262-84.
- Super, Donald E., 1995 "Values: Their Nature, Assessment, and Practical Use", Donald E. Super, and Branimir Sverko, with assistance from Charles M. Super eds. *Life Roles, Values, and Careers: International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 54-61.
- 寿里茂, 1993, 『職業と社会』学文社。
- 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭, 2001, 『高齢者の社会心理学』第6章, ナカニシヤ出版。
- 若本純子・無藤隆, 2006, 「中高年期における主観的老いの経験」『発達心理学研究』17(1): 84-93