

## 退職準備行動に関する研究 — 定年退職前の男性を対象として —

森山雅子

### 問題と目的

長年、企業に勤めてきたサラリーマンが、定年退職によって、それまで企業組織の中で築いてきた活動の場や役割、それに絡む対人関係・社会的評価を一挙に喪失することから落ち込んでしまうというケースがままある(西村, 1993)。企業側は、労働者に定年退職前、退職教育活動を実施することによって、生活や年金の運用などの教育をおこなってきた。しかしながら、この退職教育活動の問題点は1つのプログラムがどのような人に対しても提供されているということである。中年期の人々は、それまで生きてきた人生の長さから、個人のもつ背景が多様化している(Lachman, & James, 1997)。それにもかかわらず、単一のプログラムが提供されていることは、個々人に有効な教育活動とはいえないだろう。

日本では、退職教育活動と個人の背景の関連を調べた実証的な研究はない。林ら(1990)は、事例的研究によってこの関連を調査したが、対象者は、定年退職後の人々で定年退職前を回想させて回答をさせていた。アメリカでは、退職研究が1970年代から実証的な研究がおこなわれてきた。アメリカでは、退職計画の研究が多く行われており(Evans, Ekerdt, & Bosse, 1985; Anderson & Webber, 1993; Mutran, Retzes, & Fernandez, 1997)、退職計画の有効性が明らかになっている。本研究では、アメリカの退職計画の研究を参考に、日本の退職準備行動を明らかにする。退職準備行動とは、定年退職前の労働者が老後の生活に向けて仕事中心から生活中心のライフスタイルへ移行するための退職前に行われる行動と定義する。退職計画とは、退職後だけでなく、退職時期を考慮した退職前におこなわれる準備行動とする。

Kim, & Moen (2001)は、退職適応には、経済的、社会的関係、個人的な3つの資源が重要であることを指摘した。また、それらを示唆する研究はこれまでおこなわれている(Dorfman, 1983; Atchley, 1975; Mutran et al., 1997; Kilty & Behling, 1985; Taylor-Carter, & Cook, 1995)。

本研究では以下3点について明らかにしたい。①退職教育活動に含まれる要素が、個人が実際に行っている退職準備行動の中でどのように整理されているかを明らかにする。②退職準備行動と退職適応に関わる3つの資源との関連性を明らかにする。③整理された退職準備行動

の関連性を検討し、退職準備行動に関する仮説的モデルを作成することである。

### 予備調査

#### 【目的】

退職準備行動の尺度を作成すること。次の手続きにより、退職準備行動の項目を収集した。退職教育活動の資料から、経済、夫婦、趣味、仕事、友人、地域、ライフワーク、総合に関する準備の8つの要素がとりあげられた。それぞれの要素について心理学を専攻する大学院生3名によって、8～9項目作成された。さらに内容的見当をおこない、8要素に各7項目の56項目を作成した。

#### 【方法】

定年退職前2年以内のホワイトカラー正規従業員40名(定年群)、50代のホワイトカラーの正規従業員50名(非定年群)に知人を介して質問紙調査を配布し郵送で回収した。質問紙の構成は、退職準備行動尺度56項目、個人背景要因(年齢、婚姻関係、子どもの数、年間収入、年間支出)をたずねた。

#### 【結果】

定年群と非定年群の間でt検定を実施したところ、8項目で有意差があり、5項目で有意傾向がみられた。この13項目に、分散の広い8項目を加え、21項目を退職準備行動の尺度として本調査で使用することとした。

### 本調査

#### 方法

民間企業に勤務するホワイトカラーの男性正規従業員で、調査実施日から3年以内に定年退職を迎える250名を対象に無記名の質問紙調査を実施し。そのうち回収され分析対象となったのは135名(実質回収率54.0%)であった。2003年9月15日から2003年10月15日の間に、知人を介してあるいは退職セミナーにおいて調査用紙を配布し、郵送にて回収された。

質問紙の構成は、次のとおりである。①個人背景要因(年齢、学歴、婚姻関係、同居人数、家族の年齢と職業、業種、従業員規模、職種、現在の地位、最高位の地位、所得、家族の所得、家族の支出、勤続年数、ローンの有無、就業年齢および現在の就業形態)、②退職準備行動尺度(21項目);予備調査で作成され、4件法で回答を

求めた。③特性的自己効力感尺度（23項目）；成田ら（1995）が作成した尺度で、5件法で回答を求めた。④仕事観（16項目）；金井（2000）が作成した仕事観尺度を用いた。5件法で回答を求めた。⑤妻への愛情（6項目）；諸井（1996）が作成した「夫婦関係満足尺度」を用いた。4件法で回答を求めた。⑥子どもとのつながり（8項目）；橋木ら（2000）が作成した尺度を用い、4件法で回答を求めた。⑦現在の収入への満足度（6項目）；安達（1998）が作成した「給与に関する満足感測定尺度」を用いた。4件法で回答を求めた。⑧退職後の所得不安（5項目）；Beehr（1998）の「退職後の収入満足度」を用いた。4件法で回答を求めた。⑨健康状態（4項目）；Talga & Beehr（1995）が作成した「健康の知覚」尺度を用いた。4件法で回答を求めた。

## 結果と考察

### 【1. 準備行動の構造について】

退職準備行動尺度21項目について因子分析（主成分分析・バリマックス回転）をおこなったところ、『夫婦関係に関する準備』『趣味に関する準備』『地域に関する準備』『家庭経済に関する準備』『友人に関する準備』『仕事に関する準備』の6因子が抽出された。本研究では、退職準備行動の要素を8つに想定していたが、定年退職前の男性にとって、6つに整理されることが確認された。退職準備行動の因子間相関は、『夫婦関係に関する準備』『趣味に関する準備』『地域に関する準備』『家庭経済に関する準備』『友人に関する準備』の5つの因子間で弱い正の相関関係（ $\alpha = .390$ 以下）が示され、『仕事に関する準備』は、『夫婦関係に関する準備』『趣味に関する準備』と弱い正の相関関係（ $\alpha = .270$ 以下）を示した。このことから『仕事に関する準備』は他の準備と異なっていると考えられる。定年退職後、仕事をすると言うことは、毎日の活動や収入が大きく変化しないため、地域活動や友人との活動など定年退職後の毎日の活動と関わるような因子との関係が見られないと考えられる。

### 【2. 退職準備行動と退職適応にかかわる3つの資源との関連】

退職準備行動を従属変数に退職適応に関わる3つの資源についての尺度（現在の収入への満足度、退職後の所得不安、妻への愛情、子どもとのつながり、特性的自己効力感、仕事観、健康状態）を独立変数とした重回帰分析を実施した。その結果、退職後の所得不安は、『夫婦

関係に関する準備』『趣味に関する準備』『家庭経済に関する準備』『友人に関する準備』において負の予測因となり、『仕事に関する準備』において正の予測因であった。特性的自己効力感は、『趣味に関する準備』『家庭経済に関する準備』『友人に関する準備』『仕事に関する準備』で負の予測因を示した。このことから退職準備において、経済的な資源が中心的な要因を担っていることが示唆されたといえる。退職後の所得不安の高い人は、定年退職後も収入を得たいと考えており、そのため、夫婦関係や趣味、家庭経済、友人に関して準備するよりもまず、仕事に関する準備をおこなうと考えられる。また、自己効力感の低い人は、自分に自信がなく将来に対して確信がもてないため準備をすることによってその不安を解消していると解釈できるだろう。

### 【3. 職準備行動のモデル】

スケーログラム分析を参考に反応パターンを整理し、退職準備行動のモデルを作成した。回答パターンの順序は、3つのステップからなり以下の2通りが見出された。回答パターン1；『夫婦関係に関する準備』→『友人に関する準備』→『家庭経済に関する準備』 回答パターン2；『夫婦関係に関する準備』→『友人に関する準備』→『趣味に関する準備』3番目の準備を決めるのは、2番目の『友人に関する準備』高低であった。『友人に関する準備』が高い人は、次に、『家庭経済に関する準備』おこない、『友人に関する準備』の低い人は『趣味に関する準備』おこなう。現在就業中である人たちは、目の前の仕事に追われ、定年退職後のことを考えたり、準備したりすることがむずかしい。よって、妻と定年退職後について考えることは、退職準備行動を促す一步と考えられる。また、次の段階として、仕事に変わる毎日の活動を探す試みに移ると考えられる。

### 【4. 今後の課題】

本研究は、限られたサンプルでの調査だったので、一般性のあるモデルとはいえないだろう。特に、モデルに、経済や仕事に関する要素が出現しなかったことは、林ら（1990）が定年退職後の経済基盤の重要であるという指摘と異なっている。今後は、個人背景要因が異なるサンプルにおいて本研究におけるモデルの適合を検討していく必要があるだろう。また、今後、退職者を定年退職後まで追跡して退職準備行動が定年退職後の適応やメンタルヘルスに効果があるか検討することが重要であると考えられる。