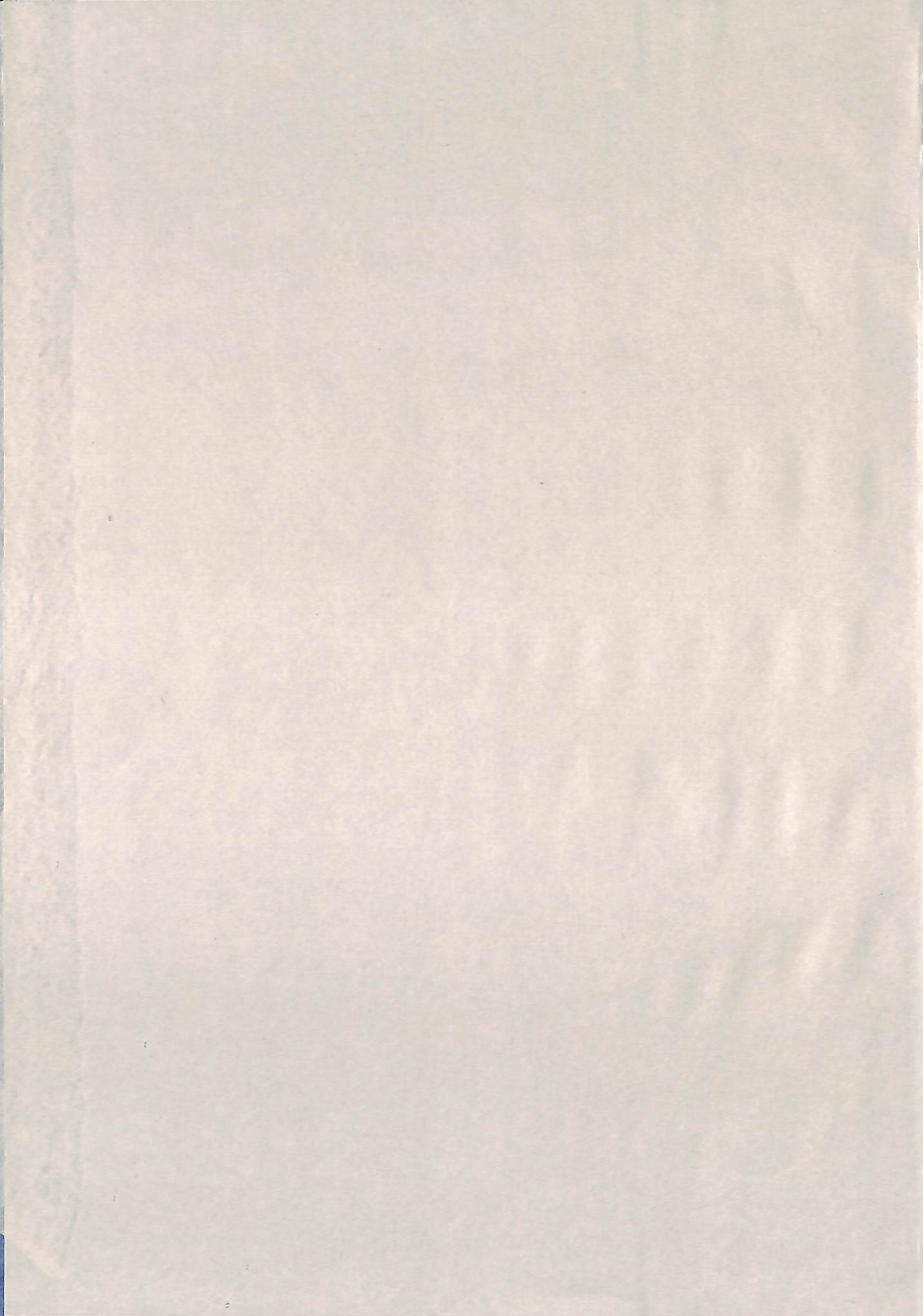


サラリーマンの生活と生きがいに関する調査

——サラリーマンシニアを中心として——

平成4年3月

財団法人 シニアプラン開発機構



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——

平成4年3月

財団法人 シニアプラン開発機構

ごあいさつ

わが国の急速な高齢化は、社会のさまざまな分野にインパクトを与えています。とりわけ全就業者の四分の三以上を勤労者が占める現代日本社会においては、サラリーマン及びサラリーマンOBの社会観、勤労観、生活観が社会に与える影響は極めて大きいものとなっています。

こうした観点から、財団法人シニアプラン開発機構では厚生年金基金加入員及び受給者を中心として、サラリーマン及びサラリーマンOBの視点に立って、生活設計（家計、健康、生きがい）や多様な社会活動の場の提供など、年金に支えられた新しい職域型福祉施設事業の企画開発、調査研究、啓発支援を行っています。

このたび、サラリーマンシニアの生活に関する調査研究事業の一環として、精神的に豊かな生活を送るために重要とされる「生きがい」に関して、「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～」を実施し、ここにその結果をご報告できるはこびとなりました。今後の超高齢社会に生起する諸問題の研究基礎資料として意義のあるものと考えており、広くご活用いただければ幸いです。

本調査の企画・実施・総括の過程で、貴重なご助言とご支援をいただいた「生きがいに関する研究会」（別掲）の斎藤座長をはじめとする各委員に、厚く御礼申し上げます。

また、お忙しい中、今回の調査に快くご協力くださった、全国の厚生年金基金及びその加入員と受給者の皆様方に、心から感謝申し上げます。

平成4年3月

財団法人 シニアプラン開発機構

理事長 吉原健二

目次

ごあいさつ

目次

本調査の実施にあたって	1
研究会委員名簿	3
調査結果の要約	5
調査実施概要	13
1. 実施概要	13
1・1 調査の背景と目的	13
1・2 調査の枠組みと内容	14
1・3 調査設計	15
1・4 回収結果	16
1・5 本報告書を読むにあたって	17
2. 分析標本の基本属性	20
調査結果の詳細	25
第I章 帰属意識・人生観	27
I・1 帰属意識・性格	27
(1) 帰属意識	27
(2) 性格	34
I・2 生活観	41
(1) 充足感	41
(2) 大切に考えていること・考えたいこと	48
[本章のまとめ]	52
第II章 余暇活動と社会活動	55
II・1 余暇活動の実態と意識	55
(1) 余暇活動の実態	55
(2) 余暇活動に関する意識	63

II・2	社会活動の実態と意識	66
(1)	社会活動の実態	66
(2)	社会活動に関する意識	72
	〔本章のまとめ〕	78
第III章	サラリーマンをとりまくネットワーク	81
III・1	夫婦関係	81
III・2	友人関係・地域関係	87
(1)	友人関係	87
(2)	地域関係	91
	〔本章のまとめ〕	94
第IV章	サラリーマンの生きがい	97
IV・1	生きがいの意味	97
IV・2	生きがいの構成要素取得の場	103
IV・3	生きがいの有無	112
(1)	生きがいの有無	112
(2)	生活のはり・充実感・ライフワーク	118
	〔本章のまとめ〕	125
第V章	定年	127
V・1	定年及び引退過程	127
(1)	定年後のコース	127
(2)	定年後の就業状況—OBの経験—	132
V・2	定年後の生活イメージ	135
(1)	定年のイメージ	135
(2)	定年後の望ましい生活とその現実	140
V・3	定年後の生活設計と生活問題	145
(1)	定年後の生活設計	145
(2)	定年後の不安とサラリーマンOBが経験した生活問題	148
	〔本章のまとめ〕	153

第VI章 定年退職に向けての条件整備	1 5 5
VI・1 個人的対応	1 5 5
VI・2 企業の対応	1 5 9
VI・3 社会的対応	1 6 1
VI・4 その他の対応	1 6 3
〔本章のまとめ〕	1 6 9
第VII章 サラリーマンの生活と生きがい＝調査結果のまとめ＝	1 7 1
VII・1 サラリーマンの生活の場	1 7 1
VII・2 調査結果のまとめ	1 7 8
(付) 調査票及び単純集計結果	1 8 5

本調査の実施にあたって

“人生80年時代”。わが国は、世界各国が未だかつて経験したことのない高齢社会へ移行しつつあります。単に人々が長生きできるということではなく、物質的豊かさを兼ね備え、健康で、かつ生き方を幅広く選択でき、また個性を発揮して活力ある長寿社会を創造していくことは誰もが望むところであり、高齢社会対応への重要な課題の一つとなっています。

一方、世論調査によると、1980年代のはじめには、心の豊かさを求める人が物質的な豊かさを求める人を上回り、その差は年を追って拡大してきています。「モノ志向」から「ココロ志向」へと生活者の求める豊かさの尺度が変わり、社会構造や企業システムをも変えつつあります。

こうした時代背景の中で、近年、生きがいの大切さや、どうすれば個人が、生きがいを持った充実した人生を送れるかに、大きな関心が寄せられるようになってきました。

しかし、生きがいとは何か、また、どういうことに人々は生きがいを感じているのかなど、理論的にも、具体的にも明確になっていないのが現状です。とりわけ、現在全就業者の四分の三以上を占めているサラリーマン（約5,000万人）にとって、60歳前後で定年退職という一大転機を迎え、仕事一筋の生活から解放された時に、逆に生きる目標や目的を失い、いわゆる「定年ショック」といわれる状態になるケースが報告されています。さらに在職中は、「仕事生きがい」とするサラリーマンが多く、一般的に会社以外の、例えば地域社会との交流が稀薄であったために、定年後に新しい生きがいを見出す機会や場を得ることが難しいともいわれています。

こうしたことを踏まえ、財団法人シニアプラン開発機構は、平成3年7月に「生きがいに関する研究会」を発足させ、「生きがい」とはどのような概念なのか、それが個人の置かれた立場、環境の中でどのように変化、実現、創造されるのか等を、定年退職の前後およびOBとなったサラリーマンシニアを主たる対象として、学問的、学際的なアプローチで調査・研究を進めています。

調査・研究の概要は、大別すると下記の3段階に分けられます。

第一段階…心理学、教育学、哲学、宗教学、家族社会学等の諸学説の中から「生きがい」

について、理論の収集と分類を行う。また、現在、中央省庁ならびに地方行政レベルで行っている「生きがい」関連施策につき、生涯学習に関するものを中心にまとめる。

第二段階…「定年」という転換期を迎えるサラリーマンシニア層を中心に、その前後における生活観、社会観とその相違を把握する。また同時に、個人的属性や価値観および環境の変化等が「生きがい」にどのような影響を及ぼしているかについて実態を調査する。

第三段階…上記の結果等を踏まえて、サラリーマンの生きがいを構成する要素と定年退職による生きがい喪失のメカニズムを解明し、同時に、それを防止するための方法を確立する。また、新たな生きがいを創造するための新しい社会システム＝シニアプランを構築する。

本調査報告は、第二段階の実態調査にあたるものであり、一連の生きがい研究の基礎資料とするために実施したアンケート調査の結果をまとめたものです。定年退職年齢期を中心に、3,000名以上のサラリーマンについて、その生活と生きがいの実態を調査した前例はほとんどなく、極めて意義のある報告と考えます。また、①個人の帰属意識や性格・活動特性と「生きがい」の因果関係を調査する、②退職後のサラリーマンの生きがいには、配偶者との関係が影響すると想定されることから、いくつかの質問は配偶者に対しても併せて調査する、など新しいアプローチ方法や分析も試みています。

この報告が、厚生年金基金を軸とする職域福祉の推進に寄与するのみならず、各企業の人事担当者や中高年齢者の生涯教育に携わる方々、また高齢社会を研究テーマとする研究機関に広く活用され、精神的に豊かな長寿社会の実現に向けての一助となれば幸いです。また、本報告をもとに、サラリーマンシニアの生きがい研究に対する幅広い意見交換がなされることを願っております。

財団法人 シニアプラン開発機構

生きがいに関する研究会

座長 齊藤茂太

生きがいに関する研究会メンバー（敬称略）

座長：齊藤 茂太 齊藤病院院長 医学博士
副座長：東 清和 早稲田大学教育学部教授
副座長：香川 正弘 上智大学文学部教授
阿部 實 日本社会事業大学助教授
井上 淳二 リコー厚生年金基金常務理事
今井 通子 東京女子医科大学講師 医学博士 登山家
大友ひろ子 日本ロイス医療資源開発研究所研究員
小倉 恒雄 山一証券企業年金部部長
岡東 壽隆 広島大学教育学部助教授
京極 高宣 日本社会事業大学教授
佐々木正治 広島大学教育学部教授
佐藤 真一 東京都老人総合研究所研究員
塩田 幸雄 長寿社会開発センター企画運営部長
西村 純一 東京家政大学文学部助教授
濱口 晴彦 早稲田大学人間科学部教授
藤原 房子 日本経済新聞社編集委員
宮坂 広作 東京大学教育学部教授

事務局：財団法人 シニアプラン開発機構

（研究開発部長 鈴木 秀幸
主任研究員 中島やよい、野村 典孝、河原 聡）

調査結果の要約

1. 調査にみるサラリーマンシニア像

(1) サラリーマンシニアの生活

〔基本属性〕

本調査の回答者であるサラリーマンは、現役・OBともに、約半数が管理職またはその経験者である。経済的に豊かな人が多く、無職のOBでも半数余りが年収 300万円以上である。また、日常生活に支障がない人が9割以上と、健康にも恵まれている(P20~23)。

〔余暇活動と社会活動〕

現役のサラリーマンは、平日の自由時間の不足が特徴である(P55)。そのため、自由時間の過ごし方は、「テレビ・ゴロ寝やパチンコ・酒など」「家族との団らんや家庭サービス」が主なものであり、平日はこのほかに「仕事仲間とのつきあい」「仕事に関する勉強や残務整理」など、仕事からみの過ごし方が多い(P57~58)。

現役とOBとを比較すると、OBは、現在なお有職である人でも自由時間は現役より多く、余暇活動も比較的活発で、「趣味活動」や「家庭内のこと」が、OBに特徴的な自由時間の過ごし方となっている(P55, 57~58)。また社会活動への参加率も現役より10ポイント以上高い(P69)。現役の参加は5人に1人であり、一般に、サラリーマンの社会活動への参加率が低いといわれていることが、本調査でも明らかになった。

〔充足感〕

生活のさまざまな面についての充足感（満たされているか、欠けているか）をたずねたところ、全体として充足度が高いのは『家族の理解・愛情』『健康』『友人・仲間』、反対に充足度の低いのは『近隣との交流』『社会の役に立つこと』である。この充足感も、現役とOBとの差が顕著であり、『仕事のはりあい』と『社会的地位』以外は、いずれもOBの充足度の方が高く、またいずれも年齢とともに高くなる傾向がある(P41~43)。

生活の充足感は、自由時間や余暇活動とも関係し、自由時間が少ないと、『時間的ゆとり』とともに『精神的ゆとり』も減少する(P46)。また、余暇に社会活動や地域・近隣との交流をしている人は、その面についての充足度ばかりでなく、『友人・仲間』や『社会の役に立つこと』などの充足度も高い(P47)。

(2) サラリーマンのネットワーク

〔配偶者との関係〕

サラリーマンと配偶者との関係は良好である。サラリーマン自身は配偶者を、頼りにし、理解し、配偶者の独自の趣味や行動を尊重し、対話があると考えている。配偶者も、サラリーマンが自分に対してそのようにしている（考えている）と思っている。わずかに夫婦間の意識の差がみられるのは、配偶者が「助けられている」と感じるほど、サラリーマンは「配偶者を助けている」と感じていない点である。また、定年を経験したサラリーマンほど、「配偶者を助けている」「配偶者は私によりかかり過ぎる」という意識が強い。「相手がよりかかり過ぎる」という意識はOBの配偶者にもみられるが、サラリーマン本人の方が一層強く、いわゆる“ヌレ落葉”の現象とは異なるようである。

夫婦で『共通の趣味がある』のは、わずか3分の1だけであるが、多くのサラリーマンは、「配偶者の独自の趣味や行動を尊重する」といっている。サラリーマンの夫婦関係は、時間・空間を無理に共有しないという形でありたっているといえる（P81～86）。

〔友人〕

生涯つきあえる友人や仲間を持っている人は、サラリーマン全体の83.9%である。現役とOBとの差はないが、男女差が大きく、女性サラリーマンでは90%以上にのぼる。サラリーマン生活の中でつくる友人関係の意味合いは、男女では異なるようである（P87）。

生涯の友人の獲得は、サラリーマン現役は「学校」と「仕事」が主であるが、OBではこのほかに、趣味活動や近隣など、学校や仕事関係以外の場で友人を得ている人が多数いる。またOBでは、定年後に新たに生涯の友人を獲得した人が過半数にのぼる。サラリーマンOBの余暇活動や近隣との交流など、現役時代にはなかった活動や生活の場の拡がりや、定年による職業生活からの解放が、こうした友人の範囲をも広げ、新しいネットワークをつくり出していると考えられる（P88～89）。

〔地域関係〕

しかし、一般にサラリーマンは、地域社会とのつきあいが薄い。男性サラリーマンほどではないが、女性サラリーマンにもその傾向がみられる。地域関係の希薄化は、男女に共通するサラリーマンの特徴といえる。

地域関係は、当然のことながら、地域での居住年数の影響を受けるが、長く居住し、あるいは退職して家にいることが多くなったからといって、地域関係が密接になるとは限らない。現役ほどではないが、OBでも4割が「顔があえば挨拶」程度以下である（P91～93）。

(3) 帰属意識と性格

〔帰属意識〕

以上のような生活実態を反映して、サラリーマン現役の帰属意識には、『家庭人としての立場』や『職業人としての立場』を重視するが、地域人の立場や社会人の立場などの『その他の立場』を重視する人が少ないという特徴がみられる(P28, 31)。しかしOBでは、『その他の立場』を重視する人の割合が現役よりはるかに多い。ただし、これはOBになってはじめて重視するようになったのではなく、壮年期から徐々に獲得してきたものである(P28~29)。ここから、現役でも定年期が近づくにつれて、若い頃とは違った価値観や人生観を持つようになることがわかる。

〔性格〕

自己の性格を、まず人間関係の面からとらえるのも、サラリーマンの特徴である(P34)。これは現役にもOBにも共通する傾向である。性格も、現在のおかれた立場や地位の影響を受け、「指導者的立場に立とうとする」傾向は、OBより現役の方に強い(P35)。

なお、サラリーマンシニア前期(35~44歳)は、男女とも、自分の性格を「自分の世界や個性を大切にする」という人が他の年齢層に比して多い。将来のサラリーマンシニア像の一端を予想させる(P35)。

2. サラリーマンの生きがい

(1) 生きがいの有無とその概念

〔生きがいの意味〕

“生きがい”の意味としてサラリーマンがあげた主な回答(2つまでの複数回答)は、「生きる喜びや満足感」「生活の活力やはりあい」「他人や社会の役に立つ」「心の安らぎや気晴らし」などである。配偶者では、サラリーマン本人に比して、「他人や社会の役に立つ」が少なく、「安らぎや気晴らし」が多い(P97~98)。

男女とも64歳までは「生きる喜びや満足感」と「生活の活力やはりあい」が1、2位を占めるが、65歳以上になると、男性で「他人や社会の役に立つ」が第2位に、女性で「心の安らぎや気晴らし」が第1位になるなど、年齢や立場によって、生きがいの意味のとらえ方は異なる。年齢とともに、生活に密着した直接的なものから、社会的役割や心の平安を意識したものへと変わる傾向がみられる(P99)。

〔生きがいの有無〕

そのような生きがいを持っている人は、サラリーマン全体で66.2%、現役60.9%、OB75.3

%である。現役よりOBの方が生きがいを持つ人が多い。現役では「持っていない」と「わからない」があわせて3割あり、OBの1割強とは大きな差がある(P112～113)。

なお、生きがいの意味をどのようにとらえていようとも、生きがいの有無にはあまり大きな差はない(P114)。

〔生活のはり・充実感・ライフワークと生きがい〕

生きがいに類似する質問 —— 生活のはりを感じているか、どのようなときに充実感を感じるか、ライフワークを持っているか —— と生きがいの有無との関係を調べたところ、「生活にはりを感じている」「ライフワークを持っている」「社会活動をしているときに充実感を感じる」という人では、生きがいを持つ比率が高い。これらと生きがいとは、深く関係しているといえる。

ただし、生きがいを持たなくても、生活にはりを感じて暮らしている人も少なくないし、ライフワークを持っている人は全体の3分の1に過ぎず、ライフワークを持たなくても生きがいを持って生活する人も多数いる。生きがいと生活のはりやライフワークとは、密接な関係はあるが、それぞれ別のものと意識されている(P120～122)。

(2) 生きがいに影響する要因

〔年齢や家族〕

生きがいの有無には、年齢が大きく影響しており、年齢が高くなるほど生きがいを持つ人が多くなる。しかも、定年等の退職者の増える55歳以降に、生きがいを持つ人が急激に増える傾向がある(P114～115)。

配偶関係（未既婚等）や家族構成も生きがいの有無に影響を与える。ただし、これには年齢も影響しているとみられる。具体的には、夫婦2人暮らしや三世代家族の人、配偶関係でいえば有配偶者や死別者で、生きがいを持つ比率が高い(P115～116)。

〔帰属意識や性格〕

帰属意識や性格、友人や社会活動への参加のいずれもが、生きがいに深く関係している。帰属意識では、『家庭人の立場』『職業人の立場』以外の『その他の立場』を重視する人ほど、生きがいを持ち、生きがいの意味を「他人や社会の役に立つこと」と考える人が多い(P116, 101～102)。

性格からみると、『積極性』ばかりでなく『親和性（人の和を大切にする）』の傾向の強い人ほど、より多く生きがいを持っている。また、生涯の友人を持つこと、社会活動に参加することも、生きがいを持つ比率を高めている(P116～117)。

(3) 仕事と生きがい

生きがいの構成要素ごとに、その取得の場を調べたところ、サラリーマン現役は「仕事・会社」から得るものが圧倒的に多い。サラリーマンにとって「仕事・会社」は、生きがいに関わるさまざまな要素を獲得する、重要な場となっている。現役ばかりでなくOBでも、『自己実現や達成感』『有用感や評価』などは、主として「仕事・会社」から得ている。

しかし、「仕事・会社」からは得られないものもある。その代表的なものが『心の安らぎや気晴らし』であり、これは「家庭」や「個人的友人」から取得するものが大半である(P103～105)。

ホワイトカラー・高学歴者ほど、「地域・近隣」から生きがいの構成要素を得るものが特に少なく、ほとんどが「仕事・会社」と「家庭」からに限られる傾向がある。ホワイトカラー以外のサラリーマンが「地域・近隣」から比較的多く得ているもの、例えば『人との交流やふれあい』も、ホワイトカラーは「地域・近隣」を飛び越えて、むしろ、「世間・社会」という漠然とした場から得ることが多い(P109, 111)。

サラリーマンが、生きがいの多くの要素を「仕事・会社」から得ていることは確かである。しかし、生きがいの有無からみると、「仕事・会社」から得ているものを、必ずしも自分の生きがいとしてとらえているとは限らない。帰属意識からみると、家庭や職業以外の、地域人・社会人などの『その他の立場』を重視する人で、生きがいを持つ比率が大変高い。『家庭人の立場』を重視する人がこれに次ぐ。『職業人の立場』のみを重視する人では、生きがいを持つ比率が低くなる。つまり、『その他』や『家庭』に比べて、『職業』だけでは、生きがいを持つ土壌とはなりにくいことを示唆している。『職業』以外の何らかの場から得るものが加わって、はじめて、『職業』も生きがいとしての意味を持つてくるようである(P116～117)。

3. 定年と生きがい

(1) 定年後の生活イメージ

サラリーマン現役が希望する定年後の生活は、「健康に恵まれた生活」「経済的にゆとりのある生活」「夫婦関係や家族関係を大切に生活」「好きな趣味にうち込む生活」などである。このうち「健康」と「経済」は、豊かな老後生活を支える基盤といえる。これらに次いで、「夫婦・家族関係を大切に生活」があげられているのは、現在、それをなおざりにしているとか、欠けているとかを意味するのではなく、現役時代に、やむを得ず仕事や会社の方を向いて生活している分を、定年後には、夫婦や家族の方にふり向けたいという気持ちのあらわれであろう(P140～141)。

OBが50歳ころに希望していた生活が、実際にはどの程度実現したかをみると、ある程度充足されているといえるが、「経済的ゆとり」と「社会の役に立つ」だけは、望んでもなかなか実現しにくいものとなっている（P143～144）。「社会の役に立つこと」に相当する「有用感」は、OBといえども、主として「仕事・会社」から得ているものであった。定年退職後の生活では、この「有用感」を得るところがごく限られ、それだけに、実現が困難なものとなっているのであろう。

(2) 定年と生きがい

サラリーマン現役は、生きがいの構成要素の多くを、主として「仕事・会社」と「家庭」から得ている。これに対してOBは、「仕事・会社」に代わって「地域・近隣」や「世間・社会」が若干加わるが、それは一部であり、「仕事・会社」が減った分だけ、取得の場が少なくなっている。つまり、サラリーマンが定年退職して、それまで「仕事・会社」から得ていた生きがいを失うことは事実である（P103～105）。

さらに詳しくみると、生きがいを持つ人は現役よりOBの方に多いが、同時に、「前は持っていたが、今は持っていない」という喪失者も、現役よりOBの方に多い。特に、無職者や嘱託・パート等の人に多く、職業を失うだけでなく、職業上の地位の低下も、生きがいの喪失を招く一因となることがわかる（P112～113）。

ただし、それでも、現役に比べて無職者や嘱託等の人の方が、生きがいを持っている比率は高い。サラリーマンは定年前の50歳台から、「仕事・会社」以外のさまざまな面に、生活の場を拡げている（P28, 66, 69等）。「仕事・会社」から得ていた生きがいを失っても、他の“場”から得られるものを残す努力の結果から、まったく生きがいを失う人は少ない（P112～113）。

定年退職は、職業や地位とともに生きがいをも失うか、それとも新たな生きがいを獲得して、現役時代にはなかった生きがいを持つかの、分かれ目となっている。

4. 社会活動と生きがい

(1) 社会活動参加状況

地域活動やボランティア等の社会活動参加率は、サラリーマン全体で24.8%、現役20.7%、OB31.2%である（P69）。活動への参加理由は、「地域や社会に貢献したい」「社会人として当然」「知識や経験を生かしたい」が主なものであるが、現役では、「身近な人に誘われた」「会社の命令や勧め」などの理由もかなりみられ、仕掛け人の役割も小さくない（P72）。

現在不参加者のうち、今後「積極的に参加したい」は1割弱であるが、「条件によっては参

加してもよい」と考えている人が6割あり、これを含めると、現在不参加者の3人に2人が参加意向を持っている(P75)。現在参加していない理由は、「時間がない」のほか、「きっかけがつかめない」「自分にあった活動の場がない」などをあげる人が多い。きっかけや活動の場と、その情報の提供が、サラリーマンの社会活動参加推進のための有効な方策と思われる(P73～74)。

また、サラリーマンと配偶者の社会参加は、一方の参加率が高いと他方も高いというように、相互啓発の関係にある(P69～70)。

(2) 社会活動への参加と生きがい

一般に、地域活動やボランティア等の社会活動に参加している人は、生活のさまざまな面に充足感を感じ(P47)、生きがいを持つ人が多い(P117)。OBの経験では、定年前からこうした活動に参加していることが、定年期に生きがいの喪失を防ぎ、新たな生活への転換を容易にし、現役よりも一層生きがいを持って生活するようになることがわかる(P115～117)。

しかし、サラリーマン、特にホワイトカラーは、地域関係は希薄であり、従来の形での地域活動にのみ着目したのでは、OBになっても地域に参加しにくい。サラリーマンシニアの能力と特性を活かした、新たな社会参加の機会の拡充が望まれる(P93, 76～77)。

5. サラリーマンシニアの豊かな生活に向けて

(1) 定年後の生活設計と生活問題

サラリーマン現役のうち、定年後の生活設計が「ほとんどできている」という人が2.6%、「ある程度できている」は10.6%である(P145)。配偶者に対しては、定年後の生活についての夫婦での話し合いがあるかどうかをたずねたが、それとサラリーマン本人の回答とあわせると、夫婦での話し合いは多少あるが、本人が定年後についてあまり考えていないケースや、本人は生活設計ができているというが夫婦での話し合いのないケースなどがみられるなど、生活設計の有無と、そのことについての夫婦での話し合いは一致しない(P146)。

サラリーマン現役のうち85.7%が、定年後について何らかの不安を持っている。具体的には「健康」51.1%、「生計維持」39.6%、「再就職」29.1%などが多い。「生計維持」の不安は若い人ほど多い。配偶者の不安も「健康」が最大であるが、「生計維持」「再就職」「今までの人的交流や情報量が減る」などについては、本人ほどには心配していない(P148～149)。

OBの経験では、50歳ごろに感じた不安のうち、定年後に実際に起こった問題は、予想したほど多くはない。特に「再就職」に不安を感じていた人が現役よりも多いが、この問題は実際

にはあまり起こっていない。ただし、「所属や肩書がなくなり、淋しい思いをした」だけは、定年前に感じた不安を上回った(P150～151)。

さらに、OBの経験では、定年前に生活設計等の準備がなされていたかどうかによって、実際に定年を迎えた後に発生した生活問題には、明らかな違いがある。かなりきっちりとした生活設計をしていた人でないと、「経済的困難」「人的交流や情報量の減少」など、定年後に起こる諸問題には対応できていない(P152)。

(2) 豊かな生活に向けての対応策

より豊かな定年退職後の生活をおくるために、サラリーマン個人がなすべき対応策として、「健康の維持・増進」「経済的基盤をつくる」「生涯楽しめる趣味を持つ」などをあげている。現役もOBも、概ね同じ意見であるが、「会社以外の活動の場をつくっておく」は現役の方に多く、現在の会社中心の生活のままでよいとは、現役自身が思っていないことを表している(P155～156)。

実際に行っている準備でも、「健康維持等」「経済的基盤」「趣味」が上位にある。希望しながら実際の準備として少ないのは「定年後も生かせる専門的技術を身につける」で、こうした機会の整備が、今後の課題として浮かび上がる(P157～158)。

企業に対して求める対応策は、「社員の経済的基盤充実」と「定年後の再雇用等、再就職の場の用意」が主なものであり、そのほか「退職準備教育や退職相談の充実」「希望者には定年年齢の延長」「労働時間短縮などで、社員の生活にゆとりを」等が続く。特に現役では、「労働時間短縮」「ボランティア休暇等、余暇活動の奨励」など、仕事以外に活動をするゆとりを制度的にも得るための要望が、OBに比べて多い(P159)。

社会的対応策としては、「本人の希望する年齢まで働ける雇用環境」「定年退職者の能力を生かす場」「趣味・学習や社会活動の機会や情報の提供」の要望が強い。社会に対しては、経済的安定と生きがい創造等の機会充実という、両面の環境整備を要請しているといえる(P161)。

OBは、企業に対しても社会に対しても、定年後の就業機会の整備をもとめる声強い。これに対して現役は、定年退職と生活に関する情報を望む声、OBよりも強い。

調査実施概要

1. 実施概要

1・1 調査の背景と目的

高齢社会を迎えるにあたり、サラリーマンの老後の生活に対する関心が高まりつつある。中でも、定年等により職場を離れたサラリーマンが豊かな生活を送るために、どのように「生きがい」を持ちうるかは、サラリーマン自身にとっても企業にとっても、また社会的にも、大きな関心の的である。

当財団においては、平成3年7月に、各方面の専門家による「生きがい研究会」を発足させ、特に中高年サラリーマンの生きがいに焦点を絞り、「生きがい」という概念の体系化とともに、サラリーマン個人の置かれた立場や環境の中で、生きがいをどのように創造し、実現し、あるいは変化するのかについて、学問的・学際的に調査・研究を進めている。これらの成果を通じて、年金ライフプランセミナー等の退職準備教育の場での生きがいの重要性に関する動機づけを行い、併せて当財団が今後実施する生きがい関連事業の基本的考え方を構築する。

本調査はその研究の一環として、定年退職前・後のサラリーマンの生活や意識等、生きがいに密接に関連する基礎資料を得るために実施したものである。サラリーマンに焦点を当て、特に生きがいを中心課題とした、このような統計調査は、過去にあまり実施例がなく、貴重な資料となるものとする。

当財団では、豊かな人生経験を持ち、心身ともに活力あふれる、概ね50歳以上の企業就業者及びその経験者を「サラリーマンシニア」と位置づけている。本調査は、サラリーマンにとっては人生の大きな節目となり、また生きがいに大きく影響を及ぼすと想定される「定年退職」を中心に据え、その生活転換期の前後にある現役のサラリーマンやサラリーマンOBの生活実態、生活意識、将来展望、生活上の諸問題等を把握して、今日的なサラリーマンシニア像とともに、将来のサラリーマンシニア像をも明らかにし、併せて、豊かな老後生活への支援策や問題解決策の検討に資することを目的としている。

1・2 調査の枠組みと内容

本調査にあたっては、次の点に留意して、調査対象等の標本設計及び調査内容を決定した。

1) 上記の目的に沿って、本調査では、調査対象者を定年期をはさむ前後の年齢層とする。ただし、定年前のサラリーマン像を明らかにするための比較対象として、さらには将来のサラリーマンシニア像をとらえる目的をも充足させるために、現役サラリーマンの年齢幅を広くとることとした。さらに、「サラリーマン」を企業就業者及びその経験者と定義して、男女ともに視野に入れることとした。

したがって、分析にあたっては、サラリーマン現役とサラリーマンOBとの比較を中心に、サラリーマンの年齢・性別に着目した。

2) サラリーマンの生きがいを理解するためには、生きがいに関連すると思われる種々の側面をとらえる必要がある。そこで、生活行動や生活意識に関する調査内容は、生きがいに関連すると想定される側面に焦点を当てることとした。

3) サラリーマンの生活を理解し分析するには、その人自身の個性や活動特性に着目する必要があると思われる。その1つとして、自己の存在をどのような面からとらえているかという帰属意識が重要である。また、定年等の生活転換に柔軟に対応し、新たな環境で新たな生きがいを創造するには、人生観・価値観とともに、いわゆる“性格”の影響も見落とせない。これらの点を、サラリーマンの生活意識の断面としてみるとともに、結果を分析する上での主要な軸の一つとした。

4) サラリーマンに限らず一般的に、日常生活の基本単位は家族であるが、特にサラリーマンにとって家族は、家庭と職域以外の地域社会等の“場”への接点あるいは橋渡しの役目を果たしている。一方、サラリーマンの定年は、本人にとってばかりでなく配偶者にとっても一大転機であり、さらに退職後のサラリーマンの生きがいには、配偶者とのパートナーシップが重要な要因として作用すると想定される。そこで本調査では、サラリーマン本人のほかに、配偶者に対しても同時に調査を行うこととした。

以上から、本調査の内容は大別して以下の通りとした。

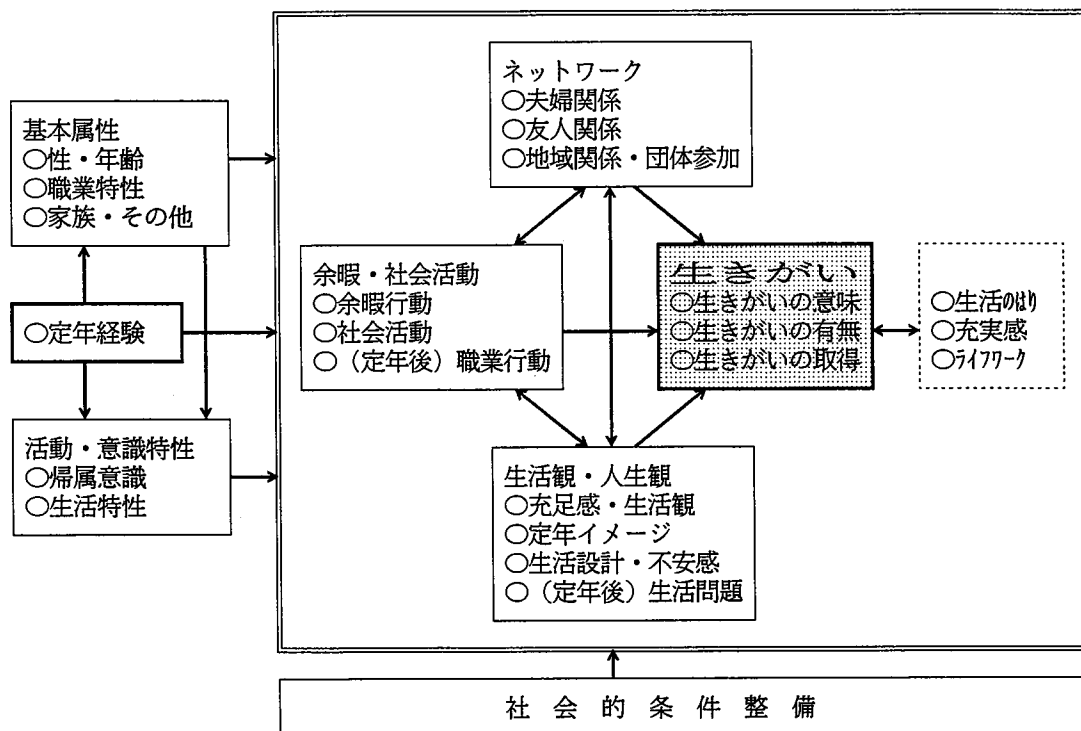
- ① サラリーマンの生活実態と生活意識
- ② サラリーマンの人生観・価値観
- ③ 定年がもたらすサラリーマン生活の変化

- ④ サラリーマンシニアの抱える諸問題
- ⑤ サラリーマンシニアの社会参加の実態と阻害要因
- ⑥ 配偶者からみたサラリーマンの生活と問題

なお、具体的な調査質問項目は、巻末調査票を参照されたい。

これらの調査内容・項目間の関係と分析の枠組みを下図に示す。

調査項目間の関係と分析枠組み



1・3 調査設計

(1) 調査対象者と標本数

全国の厚生年金基金の加入員と受給者。対象者の年齢を以下の4層に分け、各層1,000人、計4,000人を対象とした。

- 1) 35～44歳 サラリーマンシニア前期 (昭和22～31年生まれ、戦後生まれ世代)
- 2) 45～54歳 定年準備期 (昭和12～21年生まれ、戦中生まれ世代)
- 3) 55～64歳 定年期 (昭和2～11年生まれ、戦前生まれ世代)
- 4) 65～74歳 年金生活期 (大正6～昭和元年生まれ、大正生まれ世代)

なお、厚生年金基金加入員及び受給者の性別構成比に準じて、各年齢層とも男性4、女性1の比率とした。

(2) 標本抽出

厚生年金基金の加入員及び受給者から層化無作為抽出した。

層は以下の3層である。

①厚生年金基金＝企業の業態や設立形態など、基金の構成を反映させて200基金を選定した。

②年齢＝基金ごとに、前記対象者の年齢区分4層。各層から同数を抽出。

③性別＝基金・年齢層ごとに男女の2層。男性4、女性1の比率で抽出。

(3) 調査実施方法

郵送配付・郵送回収法（無記名）。

(4) 調査実施時期

平成3年10月20日から11月18日。

(5) 調査委託先

株式会社CRC総合研究所 社会システム本部

1・4 回収結果

【サラリーマン調査】有効回収数 3,051標本、有効回収率76.3%。

【配偶者調査】有効回収数 2,573標本、配付数 4,000に対する有効回収率64.3%。

※ 配偶者調査の有効回収数の内訳は、サラリーマン調査とも回収されたもの2,537、配偶者調査のみの回収されたもの36である。サラリーマン調査回答票中の有配偶者数2,737に対して、92.6%が夫婦とも回収された。

1・5 本報告書を読むにあたって

(1) 本報告書における用語について

① 「サラリーマン」「現役」「OB」

本調査においては、男女の企業就業者及びその経験者を「サラリーマン」と呼ぶ。

そのうち、現在企業に勤務中の現役の人を「サラリーマン現役」と呼び、定年等の退職経験者を「サラリーマンOB」と呼ぶ。なお、「サラリーマンOB」は、退職後の再就職の有無を問わない。

② その他の用語

原則として、その用語が初めて出現するときに説明を加えてある。例えば、

「帰属意識」：日常生活上のさまざまな立場の重視の程度によりタイプ分けしたもの。第I章参照。

「職業特性」：定年等の退職後の生活を考える上で、いろいろな意味で問題があると言われるホワイトカラー、高学歴者、及び大都市のサラリーマンの特徴をみるために、職種と学歴及び居住地を組み合わせるタイプ分けしたもの。

なお職種は、サラリーマン現役については現在の職種、サラリーマンOBについては退職前の職種を用いた。「分析標本特性」⑥参照。

(2) 本報告書における数値の取り扱い及び図表について

本報告書では、数値を以下のように扱っている。

① アンケートへの回答は、単数回答（1つだけ選択する回答）と複数回答（2つ以上を選択する回答）とがある。複数回答の場合は、その質問項目に関して最初に提示する全体結果を示す図表に（※複数回答）と表記してある。

② 調査結果の数値は、原則としてパーセンテージ（％）で表記した。％値の母数は、原則としてその質問項目の該当標本数（回答すべき人の数）であり、図では「n」、表では「標本数」として表示してある。

③ ％値は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記してある。従って、単数回答の合計が必ずしも100％ではない場合（99.9％または100.1％など）がある。同様に、複数の選択肢をあわせた場合や小計等では、内訳の％値を単純加算した数値とは0.1％

異なる場合がある。

- ④ 分析対象項目が初めて出現する図表では、回答選択肢のすべて及び「無回答」を表示してある。その後に表示する同じ項目の図表では、煩雑さを避けるために、選択肢の言葉や文章を省略型にしたり、「その他」「無回答」等の表示を省略する場合がある。

(3) 標本誤差について

調査結果の数値（比率）を読む際に、比率の差が統計的に有意であるかどうかを考慮する目安として、次頁以下の早見表を参照されたい。

① 一つの標本の場合

一つの標本において2つの回答比率の間に有意差があるかどうかをみる場合、例えば、サラリーマン全体の結果で、ある質問に対する回答「A」の比率 p 、回答「B」の比率 q とで差があるといえるかどうかをみる場合に用いる。

使い方：（注意）%で表示されているものを、100%=1として比率になおして用いる。

- 1) 比率 p 、 q から、 $p+q$ 、及び $|p-q|$ を計算する。
- 2) 標本数 n と $p+q$ により、表から誤差範囲を読み取る。
- 3) $|p-q|$ がその誤差範囲内であれば有意差があるとはいえず、誤差範囲を越えていれば、有意差があるといえる。

2つの比率の差の検定表（一つの標本の場合、片側検定）

n \ p+q	50	100	200	300	400	500	700	1000	1250	1500	1750	2000	2500	3000
0.10	0.074	0.052	0.037	0.030	0.026	0.024	0.020	0.017	0.015	0.014	0.013	0.012	0.011	0.010
0.20	0.104	0.074	0.052	0.043	0.037	0.033	0.028	0.024	0.021	0.019	0.018	0.017	0.015	0.014
0.30	0.127	0.090	0.063	0.052	0.045	0.041	0.034	0.029	0.026	0.024	0.022	0.021	0.018	0.017
0.40	0.147	0.104	0.074	0.060	0.052	0.047	0.040	0.033	0.030	0.027	0.025	0.024	0.021	0.019
0.50	0.164	0.116	0.082	0.067	0.059	0.052	0.044	0.037	0.033	0.030	0.028	0.026	0.024	0.022
0.60	0.180	0.127	0.090	0.074	0.063	0.057	0.049	0.041	0.036	0.033	0.031	0.029	0.026	0.024
0.70	0.194	0.137	0.098	0.080	0.069	0.062	0.052	0.044	0.039	0.036	0.033	0.031	0.028	0.025
0.80	0.207	0.147	0.104	0.085	0.074	0.066	0.056	0.047	0.042	0.038	0.036	0.033	0.030	0.027
0.90	0.220	0.156	0.110	0.090	0.078	0.070	0.059	0.050	0.044	0.041	0.038	0.035	0.032	0.029
1.00	0.232	0.164	0.116	0.095	0.082	0.074	0.062	0.052	0.047	0.043	0.040	0.037	0.033	0.030

② 二つの標本の場合

異なる二つの標本における回答比率に有意差があるかどうかをみる場合、例えば、ある質問に対する回答「A」のサラリーマン現役の比率pとサラリーマンOBの比率qとの間に差があるといえるかどうかをみる場合に用いる。

使い方：

- 1) 2つの標本 n_1 と n_2 から、調和平均表によりHを求める。
- 2) 比率pとqとの加重平均Pを算出する。ただし、サラリーマン現役とOBとの比較や男女別の比較などの場合には、全体の比率を近似的にPとして用いてもかまわない。
- 3) 検定表により、HとPから誤差範囲を読み取る。
- 4) $|p - q|$ がその誤差範囲内であれば有意差があるとはいえず、誤差範囲を越えていれば、有意差があるといえる。

調和平均表

$n_1 \backslash n_1$	50	100	200	300	400	500	700	1000	1250	1500	1750	2000	2500	3000
50	50													
100	67	100												
200	80	133	200											
300	86	150	240	300										
400	89	160	267	343	400									
500	91	167	286	375	444	500								
700	93	175	311	420	509	583	700							
1000	95	182	334	462	572	667	824	1000						
1250	96	185	345	484	606	714	898	1111	1250					
1500	97	188	353	500	632	750	855	1200	1363	1500				
1750	97	189	359	512	651	778	1000	1273	1459	1616	1750			
2000	98	190	364	522	667	800	1037	1333	1538	1714	1867	2000		
2500	98	192	370	536	690	833	1094	1429	1667	1875	2059	2222	2500	
3000	98	194	375	545	706	857	1135	1500	1765	2000	2211	2400	2727	3000

2つの比率の差の検定表 (2つの標本の場合, 片側検定)

$P \backslash H$	50	100	200	300	400	500	700	1000	1250	1500	1750	2000	2500
0.10 or 0.90	0.098	0.070	0.050	0.041	0.035	0.032	0.027	0.022	0.020	0.018	0.017	0.016	0.014
0.20 or 0.80	0.131	0.093	0.066	0.054	0.047	0.042	0.036	0.029	0.026	0.024	0.023	0.021	0.019
0.30 or 0.70	0.150	0.106	0.076	0.062	0.054	0.048	0.041	0.034	0.030	0.027	0.026	0.024	0.022
0.40 or 0.60	0.161	0.114	0.081	0.066	0.057	0.051	0.043	0.036	0.033	0.030	0.028	0.026	0.023
0.50	0.164	0.116	0.082	0.067	0.059	0.052	0.044	0.037	0.033	0.030	0.028	0.026	0.024

2. 分析標本の基本属性

分析標本（有効回答者）の基本属性を示す。【サラリーマン調査】及び【配偶者調査】をと
もに記すが、特に記載のない場合は【サラリーマン調査】の基本属性である。

(1) 性・年齢・定年経験・学歴

①性・年齢

【サラリーマン調査】

(%)

	標本数	性別小計		35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 64歳	65～ 74歳	年齢 無回答	性別 無回答
		全 体	3,051	男性	80.0	17.7	18.9	23.3	18.7
		女性	18.9	5.0	4.7	5.0	4.0	0.2	

【配偶者調査】

(%)

	標本数	性別小計		35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 64歳	65～ 74歳	年齢 無回答	性別 無回答
		全 体	2,573	男性	10.5	2.3	2.9	3.0	1.7
		女性	89.3	22.4	23.9	27.5	10.1	5.3	

②定年経験の有無

(%)

	標本数	定年前 (現役)	O B		無回答	
			小計	定年を過 ぎた		定年前に 退職した
全 体	3,051	58.3	35.2	28.7	6.5	6.5
男性 小計	2,440	58.4	36.0	30.3	5.7	5.5
35～44歳	539	96.1	-	-	-	3.9
45～54歳	578	96.5	1.4	0.2	1.2	2.1
55～64歳	710	44.2	51.4	41.1	10.3	4.4
65～74歳	570	4.4	84.0	74.4	9.6	11.6
女性 小計	578	59.5	30.8	21.5	9.3	9.7
35～44歳	152	98.0	0.7	-	0.7	1.3
45～54歳	144	93.8	2.1	0.7	1.4	4.2
55～64歳	152	33.6	56.6	33.6	23.0	9.9
65～74歳	123	2.4	70.7	57.7	13.0	26.8

③学歴

(%)

	標本数	小学校・ 高等小・ 新制中学	旧制中・ 旧制高女 ・旧実業 ・新制高	旧制高専 ・高等師 範・新制 短大	大 学・ 大学院	専門学校 ・専修学 校・その 他	無回答
全 体	3,051	14.7	43.8	7.3	27.6	4.6	2.0
現 役	1,778	7.8	45.1	4.1	35.9	5.1	2.0
O B	1,075	23.6	42.5	11.9	16.7	3.7	1.5

(2) 職業

注) ④⑤⑥は、現役については現在の職業、OBについては定年退職前の職業を示す。

なお、OBの現職の状況については第V章でとりあげるので、ここでは省く。

④職種 (％)

	標本数	専門・技術職	管理職	事務職	販売職	技能職・技術補助・作業員	サービス職	その他	無回答
現 役	1,778	5.0	48.5	31.6	2.1	8.9	1.0	1.7	1.2
OB(退職前)	1,075	3.6	56.4	16.1	1.2	14.6	0.5	1.8	5.9

⑤企業規模 (％)

	標本数	～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	無回答
現 役	1,778	11.7	8.4	12.8	14.0	52.9	0.2
OB(退職前)	1,075	5.6	7.5	9.6	12.1	61.9	3.3

⑥職業特性（職種、学歴及び後出の居住地を組み合わせたもの） (％)

	標本数	ホワイトカラー小計*	高学歴小計**			その他・不明小計	その他・不明小計	高学歴	その他・不明
			大都市***	その他・不明	その他・不明				
全 体	3,051	76.4	31.8	17.0	14.7	44.6	23.6	3.1	20.5
現 役	1,778	85.0	38.1	20.0	18.1	46.9	15.0	1.9	13.0
OB(退職前)	1,075	76.1	27.2	15.3	11.9	48.9	23.9	1.5	22.4

* ホワイトカラーは、上記④職種のうち「専門技術職」「管理職」「事務職」の合計。

** 高学歴は、③学歴のうち「旧制高専・高師・新制短大」「大学・大学院」の合計。

*** 大都市は、⑩都市規模の「都区部・政令指定都市」のほかに、東京都・神奈川県・埼玉県在住者全員を加えたもの。

⑦海外留学・海外勤務の経験 (％)

	標本数	経験がある	経験がない	無回答
全 体	3,051	3.9	93.6	2.5

⑧配偶者の職業【配偶者調査】 (％)

	標本数	正規の社員・従業員	嘱託・パート・タイマー	自営業・自由業・家族従業員	内 職	シルバー人材センター	無 職	無回答	
全 体	2,573	13.9	21.4	5.1	4.3	0.1	52.6	2.6	
サリマン本人が現役	1,493	19.0	28.1	4.4	5.4	-	41.1	2.0	
OB	893	5.4	11.4	4.7	3.0	0.1	72.2	3.1	
配偶者が	男性	271	56.8	7.7	14.0	1.1	0.4	16.6	3.3
	女性	2,298	8.9	23.1	4.0	4.7	0.0	56.9	2.4

(3) 居住地

⑨居住地域

(%)

	標本数	北海道・東北	関東	中部	関西	中国・四国	九州・沖縄	無回答
全体	3,051	8.9	37.1	14.3	19.3	10.4	7.7	2.4

⑩居住地の都市規模

(%)

	標本数	都区部・政令指定都市	その他の市	町・村	無回答
全体	3,051	28.4	58.3	9.8	3.5

⑪居住年数

(%)

	標本数	5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	無回答
全体	3,051	11.4	10.3	26.8	18.0	32.5	1.1

⑫退職後の転居経験

(%)

標本数	標本数	市区町村を超えて転居した	市区町村内で転居した	転居していない	無回答	
O	B	1,075	9.7	4.7	79.6	6.0

(4) 家族・世帯・住宅

⑬未既婚

(%)

	標本数	未婚	有配偶	離別	死別	無回答
全体	3,051	5.9	89.7	1.3	2.2	0.9
男性	2,440	1.0	97.4	0.4	0.9	0.3
女性	578	26.5	60.7	5.5	7.1	0.2

⑭世帯構成

(%)

	標本数	ひとり暮らし	自分たち夫婦のみ	自分たち夫婦と未婚の子	自分たち夫婦とも夫婦	自分たち夫婦と親	その他	無回答
全体	3,051	5.7	25.6	42.0	6.4	13.5	2.8	4.1
男性 小計	2,440	2.0	27.3	48.0	6.7	13.2	1.2	1.6
35～44歳	539	2.6	5.0	66.8	0.7	21.7	1.3	1.9
45～54歳	578	2.4	9.2	67.3	1.2	17.0	1.4	1.6
55～64歳	710	1.5	34.1	43.0	7.5	11.4	1.0	1.5
65～64歳	570	1.9	56.3	18.8	16.8	4.0	0.9	1.2
女性 小計	578	21.1	19.2	18.5	5.2	15.2	9.5	11.2
35～44歳	152	11.2	9.9	22.4	-	31.6	11.2	13.8
45～54歳	144	16.7	16.0	31.3	0.7	10.4	11.8	13.2
55～64歳	152	23.0	28.9	11.8	6.6	11.8	8.6	9.2
65～64歳	123	35.8	22.8	7.3	15.4	4.1	5.7	8.9

⑮住居形態

(%)

	標本数	持ち家 (一戸 建て)	持ち家 (分譲 マンション 等)	社宅・ 会社の 寮	公団・ 公営の住 宅	民間の 借家・ マンション ・アパート	その他	無回答
全 体	3,051	72.4	9.3	4.6	3.7	7.5	0.9	1.6

→*住宅ローン

(%)

	標本数	払って いる	払って いない	無回答
持家全体	2,493	41.8	55.1	3.2

→*平均残年数：12.9年

⑯住居以外の不動産の有無

(%)

	標本数	持って いる	持って いない	無回答
全 体	3,051	27.4	70.5	2.2

(5) 健康状態・年収

⑰現在の健康状態

(%)

	標本数	非常に 健康	ま あ 健 康	注意点は あるが、 生活に支 障はない	注意点が あり、生 活に制限 がある	病気がち ・療養中	無回答
全 体	3,051	12.7	49.6	31.1	2.9	1.8	1.8
現 役	1,778	13.7	52.7	28.7	2.5	0.8	1.6
○ B	1,075	11.3	46.1	34.2	3.4	2.8	2.0

⑱年収

(%)

	標本数	〽 200 万円未 満	200 〽 300 万円未 満	300 〽 400 万円未 満	400 〽 500 万円未 満	500 〽 600 万円未 満	600 〽 800 万円未 満	800 〽 1000 万円未 満	1000 〽 1500 万円未 満	1500 万円 以上	無 回 答
全 体	3,051	5.7	10.1	12.5	11.2	12.1	19.3	12.9	11.3	2.4	2.5
現 役	1,778	1.5	4.2	8.8	10.2	13.3	24.6	18.0	15.1	2.6	1.7
○B小計	1,075	10.7	18.9	18.3	13.3	11.1	12.2	5.4	5.6	1.9	2.7
有職	587	4.4	12.3	15.5	15.3	13.5	16.7	7.8	8.7	2.9	2.9
無職	462	18.4	27.1	21.6	11.0	8.4	7.1	2.2	1.3	0.6	2.2

調査結果の詳細

第1章 帰属意識・人生観

本章では、まずサラリーマンの生活意識の根底にある意識や価値観を分析する。本調査では、サラリーマンの生きがいや生活をとらえるための分析軸のひとつとして、帰属意識と性格特性に注目して調べた。帰属意識は、生活の重心がどこにあるかを総合的にみるものであり、性格特性は、主として定年をはさんでの生活の変化にどの程度柔軟に対応しうるかをみるためのものである。本章では、これらのほかに、生活充足感や大切に考えることなど、次章以下の分析の際に考慮すべき基本の意識をとりあげる。

1・1 帰属意識・性格

(1) 帰属意識

〔重視している立場〕

『家庭人の立場』『職業人の立場』『地域人の立場』『グループ員の立場』及び『社会の一員、地球に住む人間としての立場』の5つの立場を提示し、それぞれどの程度重視しているかを4段階の回答の中から選択してもらった。回答結果は次頁の図表I-1-1の通りである。

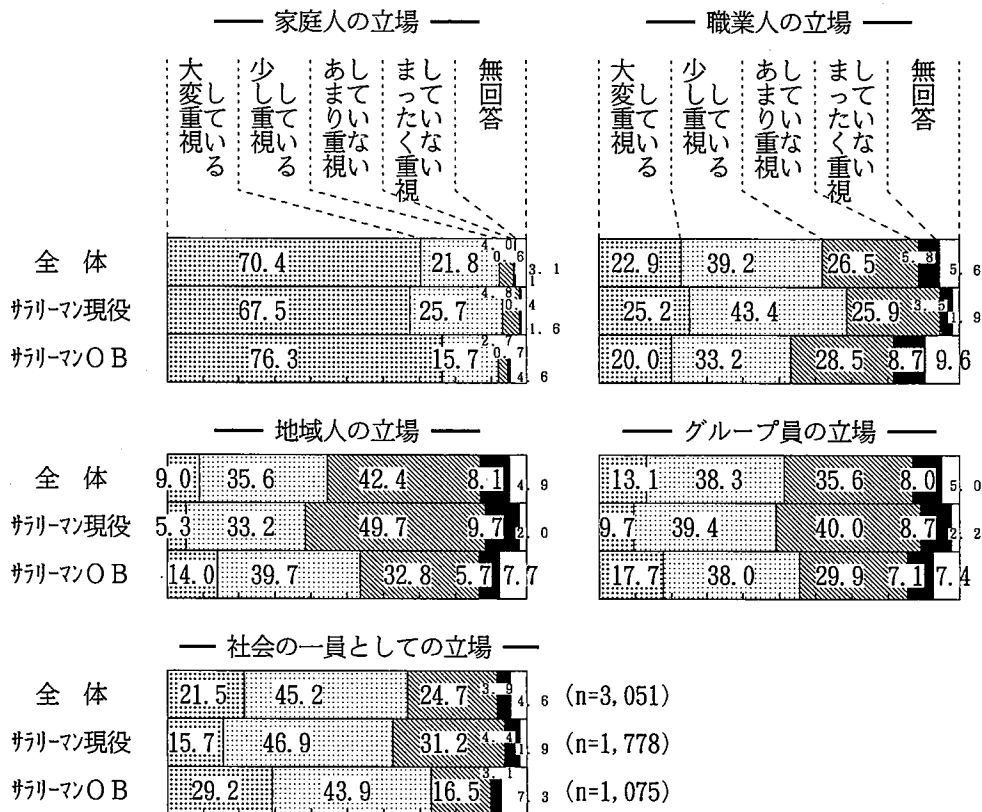
『家庭人の立場』については「大変重視している」が70.4%と際立って多く、「少し重視している」を加えた重視している層が合計92.2%にもものぼる。『職業人の立場』と『社会の一員としての立場』については「大変重視している」が20%以上で、どちらも、重視している層が合計60%以上に及ぶ。

重視している比率が最も低いのは『地域人の立場』で、「大変重視」は10%に満たない。5つの立場のうちでこの立場のみが、「重視していない」と否定的なものが過半数を占める。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとでは、『家庭人の立場』については差がみられない

が、他の4つの立場については顕著な差がみられ、『職業人の立場』を重視するものは現役の方が多く、『地域人の立場』『グループ員の立場』『社会の一員の立場』についてはいずれもOBの方がかなり多い。(以上 図表 I-1-1)

図表 I-1-1 各立場の重視の程度

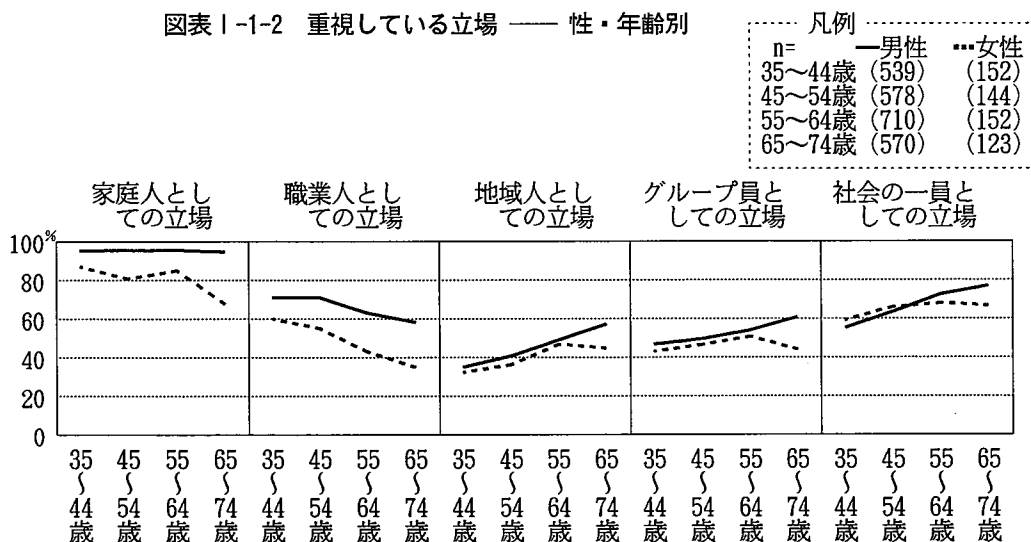


性・年齢別にみると、『家庭人の立場』を重視するものの比率には、男女差はみられるが年齢差はほとんどない。『職業人の立場』は年齢が上がるにつれて重視するものが減少する。

一方『地域人』『グループ員』『社会の一員』の各立場は、『職業人の立場』と反対に、年齢とともに重視する比率が高くなる。この比率は年齢とともに一貫して上昇している。

このことは、サラリーマンOBが定年等の退職後に『職業人の立場』に変わるものとして、新たにこれらの立場を獲得するというよりも、『職業人の立場』と重複して、壮年期から徐々に積み重なっていくものであることを示唆していると言えよう。(以上 図表 I-1-2)

図表 1-1-2 重視している立場 —— 性・年齢別



なお、女性の65～74歳で、女性の他の年齢層の動きや男性と異なる傾向がみられる。この層の3分の1以上がひとり暮らしであるなど、家族構成やライフステージが男性とは異なることや、同年代の男性に比して有職率が低いことなどによるものと考えられる。

〔帰属意識の類型化〕

5つの立場をどの程度重視するかについて個々にみてきたが、次に、全体としてどのような立場を重視したりしなかったりするかの類型を作成してみることにする。

まず、『(1)家庭人の立場』～『(5)社会の一員の立場』の5つの変数を用いて因子分析を行ったところ、『(3)地域人の立場』『(4)グループ員の立場』『(5)社会の一員の立場』に共通して含まれる大きな因子があることが判明した。すなわち、これら3項目は、いわば“ひとかたまり”にとらえることが可能である。

そこで、『家庭人の立場』『職業人の立場』『その他の立場』の3面からみることにする。なお、本調査はサラリーマン対象の調査であることから、以下『職業』『家庭』『その他』の順に記載する。

各立場を重視するものと重視しないものとに2分割して、3面の組み合わせを求めた。『その他』については、(3)～(5)のうちの2つ以上の立場を「重視している」と回答したものを重視するものとみなし、反対に2つ以上の立場を「重視していない」と回答したものを重視しないものとみなす。

したがって組み合わせは、

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧

『職業人の立場』：○ ○ ○ × ○ × × ×

『家庭人の立場』：○ ○ × ○ × ○ × ×

『その他の立場』：○ × ○ ○ × × ○ ×

の8通りとなる。これらの組み合わせに該当する人数を調べたものが下表である。

図表1-1-3 重視する立場の組み合わせ ○=重視する/×=重視しない

	職業人	家庭人	その他 (地域・グループ・社会人)	該当数 (%)
①すべての立場を重視	○	○	3つとも○ または2つが○	1,096 (35.9)
②職業人と家庭人の立場を重視	○	○	3つとも× または2つが×	704 (23.1)
③職業人とその他の立場を重視	○	×	3つとも○ または2つが○	21 (0.7)
④家庭人とその他の立場を重視	×	○	3つとも○ または2つが○	427 (14.0)
⑤職業人の立場のみ重視	○	×	3つとも× または2つが×	37 (1.2)
⑥家庭人の立場のみ重視	×	○	3つとも× または2つが×	476 (15.6)
⑦その他の立場のみ重視	×	×	3つとも○ または2つが○	21 (0.7)
⑧すべての立場を(あまり)重視していない	×	×	3つとも× または2つが×	56 (1.8)
その他・無回答	すべて無回答 その他			54 (1.8) 160 (5.2)

類型③⑦は該当数があまりに少ないため「その他」に含めるが、「⑤職業のみ重視」と「⑧重視する立場はない」の2類型は独特の層であると考えられることから、該当数が少ないが独立した類型とみなす。なお、該当数の多い①②は、本調査がサラリーマン(現役・OBとも)であることを考慮して、『職業人の立場』の重視の程度により、さらに各2つの類型に分割する。すなわち帰属意識の類型を次のように分類する。¹⁾

1. すべての立場を重視 小計
2. " 職業を大変重視
3. " 職業を少し重視

4. 職業・家庭を重視 小計
5. " 職業を大変重視
6. " 職業を少し重視
7. 家庭・その他を重視
8. 職業のみ重視
9. 家庭のみ重視
10. 重視する立場はない
11. その他・無回答

注1) 以下では「～（人）の立場」を省略し、単に「家庭」「職業」「その他」と略記する。

以上のように類型化したものを、以下、『帰属意識』と呼ぶことにする。

〔基本属性と帰属意識〕

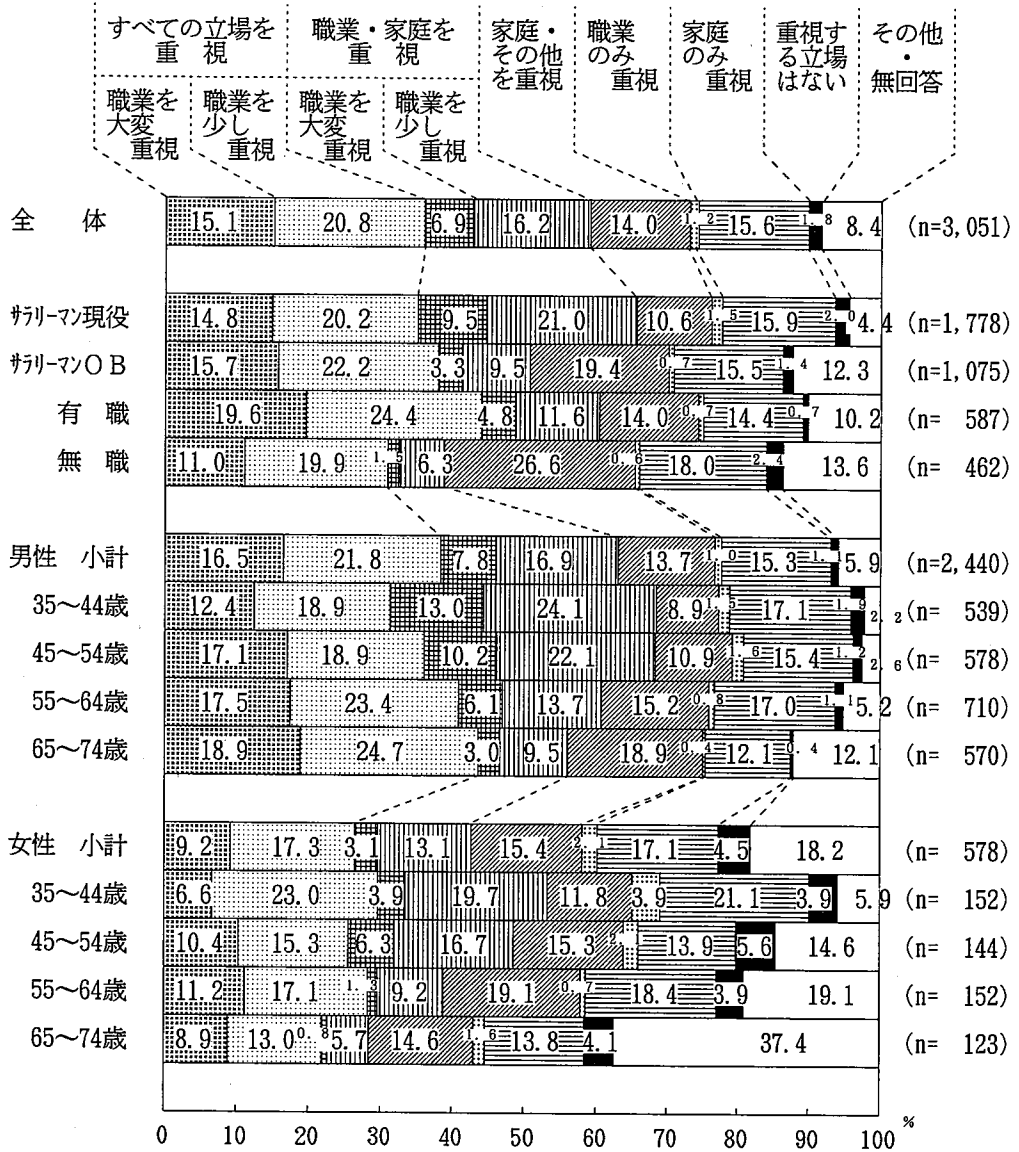
帰属意識をサラリーマン現役とOBとにわけると、現役の方に多いのが「職業と家庭を重視」するもの、反対にOBの方に多いのが「家庭とその他を重視」するものである。「すべての立場を重視」には現役とOBとの差はあまりなく、OBの中でも現在有職の場合には、サラリーマン現役よりむしろ多くなっている。「職業のみ重視」は、現役の中でもわずか1.5%に過ぎない。

性別にみると、「すべての立場を重視」するものが、男性では4割近くを占めているが、女性では4分の1であり、男性に比して10%以上少ない。

男性の中では、年齢が高くなるほど「すべての立場を重視」が増える傾向があるが、女性の場合はむしろ35～44歳で最も多く、また年齢差は小さい。男性で高年齢層ほど比率が高くなるものとして、このほかに、「家庭とその他を重視」がある。「職業と家庭を重視」もやはり男性の方に多いが、年齢が若い方に高率である点は男女に共通する。

一般に女性の場合は男性に比して年齢差が小さい。また女性では、男性に比して特に多くを占める類型がなく、「その他・無回答」が18.2%にのぼる。先にも述べたように、女性の65～74歳にはひとり暮らしが比較的多く含まれることも関係しているが、他の年齢層も通して、各立場について無回答の比率が高いことが、主な理由である。（以上 図表I-1-4）

図表1-1-4 帰属意識 —— 現役/OB別；性・年齢別



〔職業特性と帰属意識〕

さらに、帰属意識を職業特性別にわけてみる。ここで『職業特性』とは、職種（OBは定年前の職種）、学歴、及び居住地から、ホワイトカラーかどうか、高学歴かどうか、大都市かどうかをみたものである（調査実施概要の「分析標本特性」⑥参照）。

高学歴のホワイトカラーに特に多いのが「職業と家庭を重視」であるが、大都市か他の地域かの違いはない。その他のホワイトカラーでは「すべての立場を重視」が高学歴ホワイトカラーよりも多いことから、高学歴ホワイトカラーでは『その他の立場』を重視するものが必ずしも多くないこと、そしてこの傾向は主として学歴による特徴を反映したものであることがわかる。（図表 I-1-5）

図表 I-1-5 帰属意識 —— 職業特性別 (％)

	標本数	す重 べての 立場を (小計)			職重 業・家 庭を (小計)			家重 庭・ その他	職 業の み重 視	家 庭の み重 視	重 視す る立 場は ない	そ の他 ・無 回答
		職 業を 大 変重 視	職 業を 少 し重 視	重 視す る立 場は ない	職 業を 大 変重 視	職 業を 少 し重 視	重 視す る立 場は ない					
全 体	3,051	35.9	15.1	20.8	23.1	6.9	16.2	14.0	1.2	15.6	1.8	8.4
ホワイト 小計	2,330	37.4	16.2	21.2	26.0	7.8	18.2	12.9	1.2	14.8	1.5	6.3
高 学 歴	970	34.0	16.4	17.6	34.3	11.2	23.1	11.6	1.1	14.1	1.1	3.6
大都市	520	33.8	16.3	17.5	34.0	10.0	24.0	12.7	0.8	13.7	1.3	3.7
そ の 他	60	39.8	16.1	23.7	20.0	5.3	14.7	13.8	1.3	15.2	1.7	8.2
ホワイト以外 小計	721	31.2	11.4	19.8	13.7	4.0	9.7	17.6	1.1	18.3	3.1	15.0
高 学 歴	95	31.6	12.6	18.9	27.4	6.3	21.1	13.7	2.1	16.8	1.1	7.4
そ の 他	626	31.2	11.2	20.0	11.7	3.7	8.0	18.2	1.0	18.5	3.4	16.1

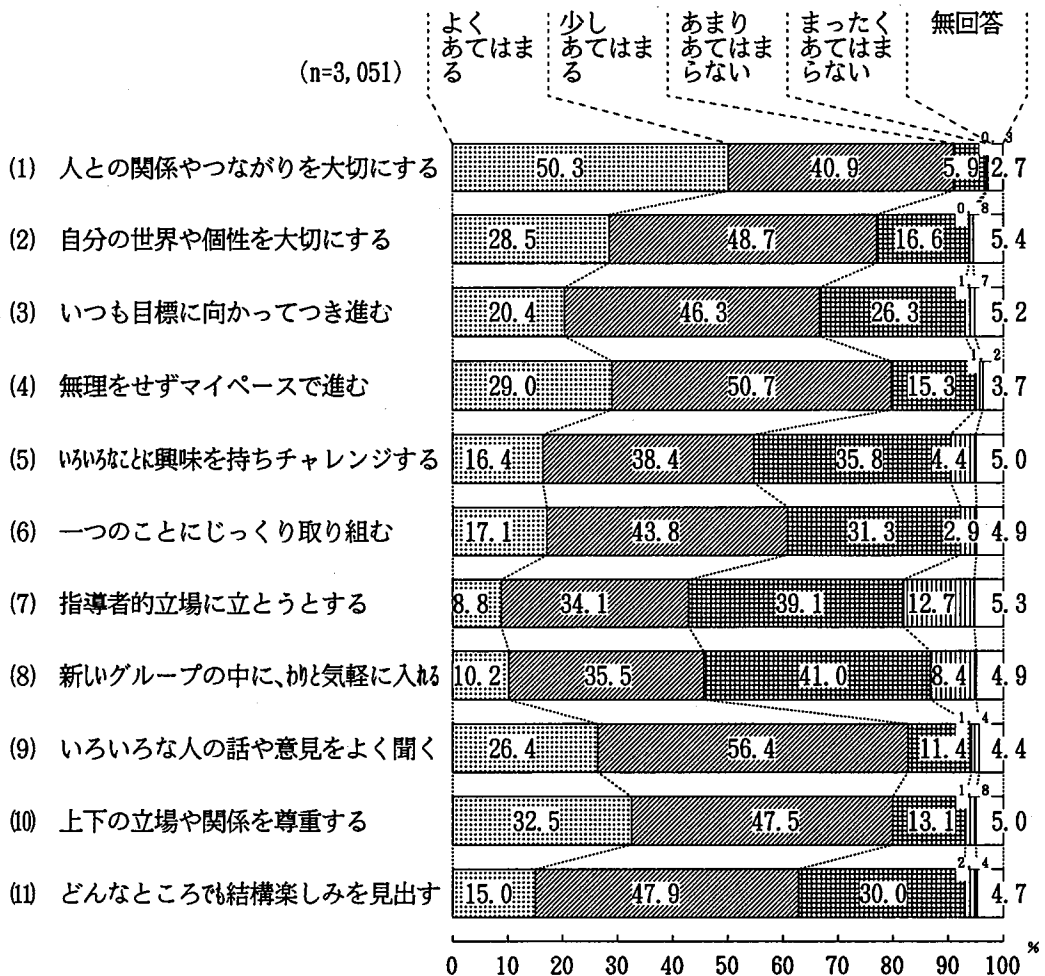
(2) 性格

〔自分にあてはまる性格〕

性格をあらわす11の文章を提示して、それぞれが自分にどの程度あてはまるかを4段階で回答してもらった。最も多くの人「あてはまる」としたのが『人との関係やつながりを大切に
する』91.2%、次いで『いろいろな人の話や意見をよく聞く』『上下の立場や関係を尊重す
る』『無理をせずにマイペースで進む』『自分の世界や個性を大切にする』なども、80%前後
の人が「あてはまる」としている。上位3項目はいずれも人間関係にかかわる項目であり、サ
ラリーマンは自己の性格に関して、何よりもまず人間関係の面からとらえているのがわかる。

「あてはまる」が比較的少ないのは、『指導者の立場に立とうとする』『新しいグループに
気軽に入れる』の2項目であり、どちらも「あてはまる」が半数に満たない。(図表 I-1-6)

図表 I-1-6 自分の性格



サラリーマン現役とOBとを比較すると、現役の方に多いのが『指導者的立場に立とうとする』、反対にOBの方に多いのが『無理をせずマイペースで進む』である。『指導者的立場に立とうとする』は男女差も大きい。“性格”とは言っても、現在の地位や立場が大きく関係していると思われる。

このほか、『自分の世界や個性を大切にする』が男女とも35～44歳に比較的多いこと、『目標に向かってつき進む』が女性では男性より10%以上少ないこと、などの特徴もみられる。しかし全般的には、『指導者的立場に立とうとする』を除くと、先述の帰属意識ほどには、現役とOBの差や、男女差、年齢差が顕著ではない。(図表 I-1-7)

図表 I-1-7 あてはまる性格 —— 現役/OB別；性・年齢別 (％)

	標本数	人との関係を大切に	自分の世界や個性を大切に	いつか目標に	マイペースで進む	いろいろなことに	一つのことに取り組む	指導者的立場に立とうとする	新しいグループに入る	いろいろな人の話をよく聞く	上下の立場や関係	どこでも楽しみを見出す
全体	3,051	91.2	77.3	66.8	79.7	54.8	60.8	42.9	45.7	82.8	80.1	63.0
サラリーマン現役	1,778	92.2	79.0	67.7	76.7	56.4	60.1	47.1	46.0	83.2	81.9	62.8
サラリーマンOB	1,075	90.6	76.9	67.3	85.6	54.0	63.8	38.1	46.5	83.3	79.6	64.7
男性 小計	2,440	91.2	77.9	68.9	79.9	55.6	61.8	47.6	46.0	82.9	80.8	62.7
35～44歳	539	92.0	81.4	72.4	74.6	56.0	61.0	55.3	43.4	80.0	83.1	62.2
45～54歳	578	91.3	76.5	66.3	75.6	56.1	60.6	50.9	46.9	84.4	82.7	59.9
55～64歳	710	90.8	76.6	67.6	82.3	55.8	59.9	43.8	44.5	83.2	78.9	62.3
65～74歳	570	91.1	78.2	70.5	86.5	54.9	66.3	41.1	49.6	83.9	79.5	66.5
女性 小計	578	91.5	75.6	57.8	79.6	51.7	57.8	23.7	45.2	82.7	77.9	64.5
35～44歳	152	94.1	82.9	59.9	80.9	54.6	55.9	28.3	45.4	82.9	81.6	63.2
45～54歳	144	92.4	77.1	59.0	70.1	52.8	57.6	31.3	47.2	88.2	76.4	65.3
55～64歳	152	92.8	75.0	59.9	86.2	57.2	57.2	21.7	50.0	82.9	82.9	68.4
65～74歳	123	85.4	65.0	51.2	82.1	38.2	60.2	10.6	35.8	76.4	69.9	59.3

〔性格の類型化＝因子分析〕

これらの性格を総合的にみて、サラリーマンをいくつかの類型に分ける。そのために、まず11項目を因子分析したところ、図表 I-1-8にみられるように、3つの因子が抽出された。²⁾

注2) 主因子解(共通性推定 SMC法)で因子抽出後、バリマックス回転を行った。

第Ⅰ因子は、『指導者的立場に立とうとする』『新しいグループに気軽に入れる』『いろいろなことにチャレンジする』『いつも目標に向かってつき進む』及び『どこでも楽しみを見出す』などに共通して含まれる因子である。ここでは、便宜上、『積極性』の因子と呼ぶ。

第Ⅱ因子は、『人の話をよく聞く』『上下の立場や関係を尊重する』『人との関係を大切にする』及び『どこでも楽しみを見出す』に共通する因子である。人の和を大切にすることから、『親和性』の因子と呼ぶことにする。この因子は、『新しいグループに気軽に入れる』にも比較的多く含まれている。

第Ⅲ因子は、『自分の世界や個性を大切にする』『一つのことじじっくり取り組む』『いつも目標に向かってつき進む』及び『無理をせずマイペースで進む』などに共通する因子である。『独自性』の因子と呼ぶ。

図表 I-1-8 性格の因子分析結果 因子負荷量 (回転後)

	I	II	III
(7) 指導者的立場に立とうとする	.579	.106	-.040
(8) 新しいグループに気軽に入れる	.571	.343	.034
(5) いろいろなことにチャレンジする	.488	.208	-.271
(3) いつも目標に向かってつき進む	.482	.199	-.438
(9) 人の話をよく聞く	.255	.607	-.212
(10) 上下の立場や関係を尊重する	.137	.512	-.183
(1) 人との関係を大切にする	.214	.483	-.206
(11) どこでも楽しみを見出す	.408	.457	-.199
(2) 自分の世界や個性を大切にする	.108	.117	-.500
(6) 一つのことじじっくり取り組む	.169	.132	-.455
(4) 無理をせずマイペースで進む	-.116	.223	-.373
固有値	1.482	1.365	1.024
因子寄与率 (%)	13.5	12.4	9.3
“ 累積 (%)	13.5	25.9	35.2

〔性格の類型化=クラスター分析〕

次に、これらの3つの因子得点（各人に与えられる得点）を用いてクラスター分析を行ったところ、以下の8つのクラスターが得られた。各クラスターの因子得点の平均の位置を示した図表 I-1-9、及び11項目の「あてはまる」との回答比率をクラスター別にみた図表 I-1-10 から、8つのクラスターの持つ特徴をまとめ、その特徴を表す意味で、便宜的に類型名をつける。

クラスターA：『積極性』及び『親和性』の両方の因子得点とも低く、ことに『親和性』の

低さが目立つ。項目ごとの回答率でも、11項目中の8項目で「あてはまる」比率が8クラスター中最低である。“孤独型”と呼ぶ。

クラスターB：『独自性』が8クラスター中最も低く³⁾、『親和性』も比較的低い。しかし『独自性』が低いことは、言い換えれば、我を張らないという特質を持っているとも考えられる。“個性希薄型”と呼ぶ。

注3) 第Ⅲ因子は「独自性」の面が強いほどマイナスの値をとる。

図表 I-1-8 参照。

クラスターC：『積極性』『親和性』とも、得点がやや低い。具体的な項目をみると、『人との関係を大切にする』『人の話をよく聞く』が大変高いが、『新しいグループに気軽に入れる』や『どこでも楽しみを見出す』が低い。“人見知り型”と呼ぶ。

クラスターD：『積極性』が8クラスター中最も低く、『独自性』が高い。『無理をせずマイペース』『個性を大切にする』などの「あてはまる」比率が高いが、『いろいろなことにチャレンジ』の積極性はない。“マイペース型”と呼ぶ。

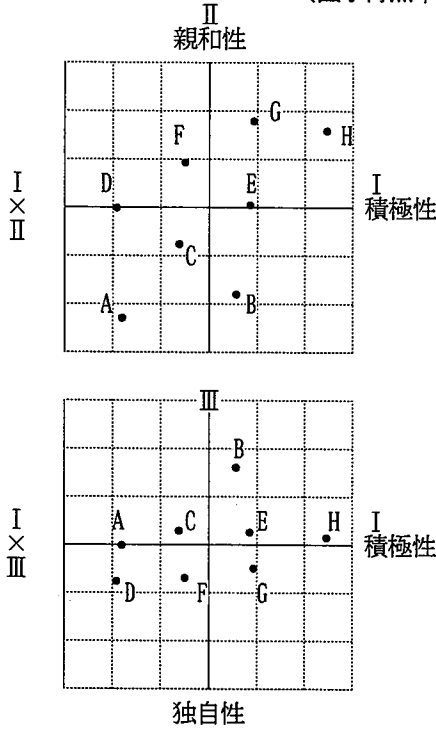
クラスターE：『積極性』がやや高いことだけが特徴である。11項目のいずれも「あてはまる」が全体平均より高く、中でも『指導者の立場に立とうとする』『新しいグループに気軽に入れる』『どこでも楽しみを見出す』が特に高い。“楽天主型”と呼ぶ。

クラスターF：積極性にはやや欠けるが、『親和性』が高く、『独自性』の傾向も比較的強い。後述する年齢別分布をみると、どちらかといえば高年齢層に多いクラスターである。“気くばり型”と呼ぶ。

クラスターG：『積極性』『親和性』とも高く、特に『親和性』は8クラスター中最高点となっている。11項目のすべてで「あてはまる」比率が全体平均より高いことは、後述のクラスターHと似ているが、Hに比べると『指導者の立場に立つ』よりもむしろ『マイペース』の傾向があり、また『一つのことじく取り組む』は8クラスター中最高である。“プロフェッショナル型”と呼ぶ。

クラスターH：『積極性』『親和性』とも大変高い。特に『積極性』が極めて高く、クラスターEやGよりもさらに上である。『目標に向かってつき進む』『いろいろなことにチャレンジ』『指導者の立場に立つ』『新しいグループに気軽に入れる』など、8クラスター中最高である。“外交・リーダー型”と呼ぶ。

図表 1-1-9 性格に関するクラスターの位置
(因子得点平均)



クラスター	標本数	因子得点平均		
		I	II	III
A	274	-0.8961	-1.1532	-0.0138
B	199	0.2834	-0.9096	0.7975
C	469	-0.3098	-0.3877	0.1380
D	326	-0.9509	-0.0114	-0.3879
E	496	0.4275	0.0189	0.1206
F	478	-0.2474	0.4562	-0.3502
G	409	0.4679	0.8886	-0.2524
H	257	1.2369	0.7896	0.0669
無回答*	143			

*「無回答」は、(1)~(11)のうち過半数の項目で無回答であったもの

図表 1-1-10 あてはまる性格 —— クラスター別 (%)

	標本数	人との関係を大切に	自分の世界や個性を大切に	向かってつき進む	マイペースで進む	いろいろなことに	一つのことに取り組む	指導者の立場に	新しいグループに入る	いろいろな人の話をよく聞く	上下の立場や関係	どこでも見出す
全体	3,051	91.2	77.3	66.8	79.7	54.8	60.8	42.9	45.7	82.8	80.1	63.0
クラスターA	274	62.8	82.5	39.8	84.3	27.0	58.8	8.4	2.2	21.2	46.0	15.7
B	199	82.9	58.8	64.8	44.7	61.3	40.2	66.8	48.2	50.8	58.8	46.2
C	469	94.0	78.9	60.1	85.3	43.9	55.7	29.0	16.6	85.5	76.5	39.0
D	326	95.7	90.2	49.4	96.9	28.2	67.8	6.4	1.8	94.8	89.6	41.1
E	496	98.8	78.4	82.1	75.4	74.0	65.1	71.8	79.0	98.8	89.3	87.9
F	478	99.0	86.6	73.8	93.7	52.7	70.5	30.1	38.1	100.0	95.0	78.9
G	409	99.5	83.9	85.3	90.5	76.3	72.1	63.6	90.7	100.0	97.6	95.8
H	257	100.0	75.1	92.2	61.9	92.6	65.4	89.5	99.2	99.6	95.3	97.3

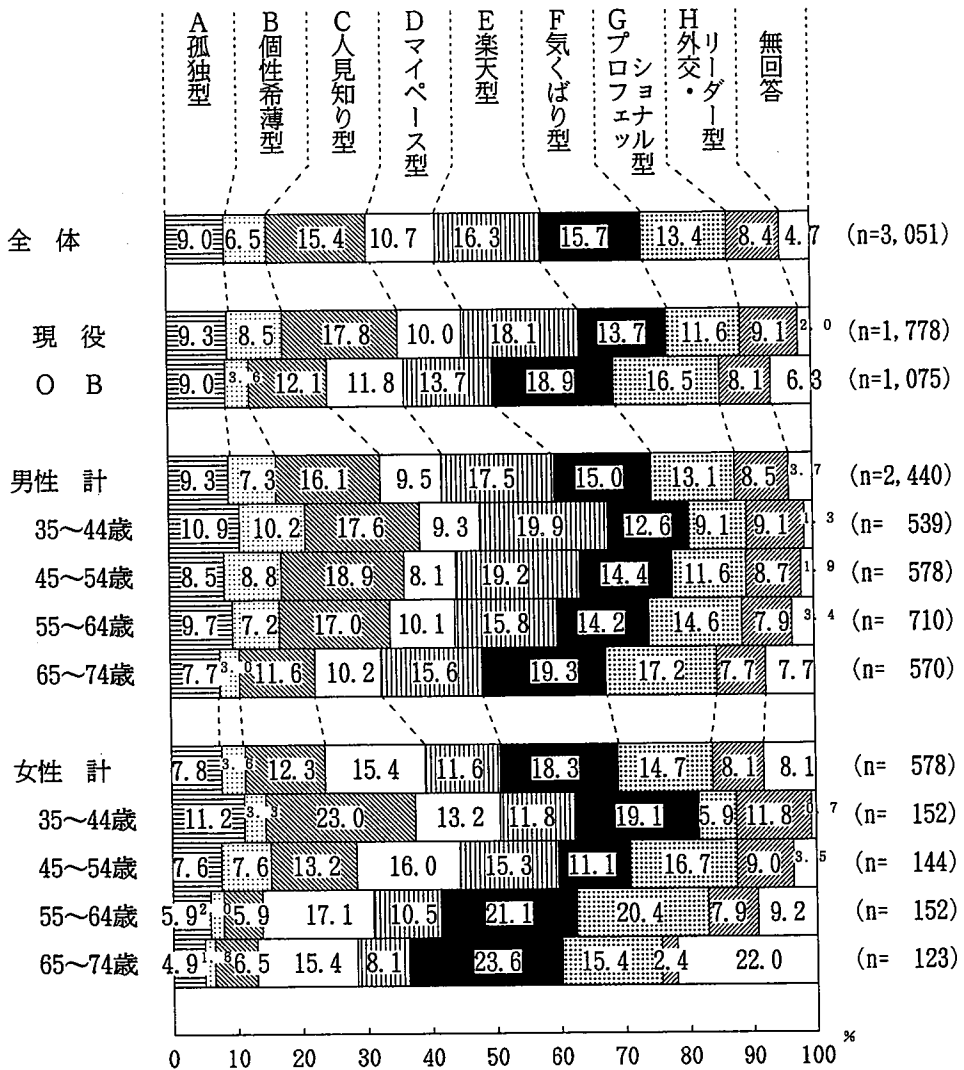
[基本属性と性格]

以上のように類型化した性格を、基本属性別にみてみよう。ただし、この類型化は、あくまで相対的なものであり、例えば「やや積極性に欠ける」という特徴を持つ「気くばり型」でも、過半数が『いろいろなことにチャレンジする』としている。従って、何々型が何パーセントであるかという絶対的なとらえ方は、さし控えたい。

サラリーマン現役とOBとでは、「個性希薄型」「人見知り型」及び「楽天型」は現役の方に多く、「プロフェッショナル型」と「気くばり型」はOBの方に多い。

男女別にみると、男性の方に多いのが「楽天型」、女性の方に多いのが「マイペース型」である。また「人見知り型」は、どちらかといえば男性の方に多いが、男性では年齢差があまり

図表1-1-11 性格のクラスター — 現役/OB別；性・年齢別



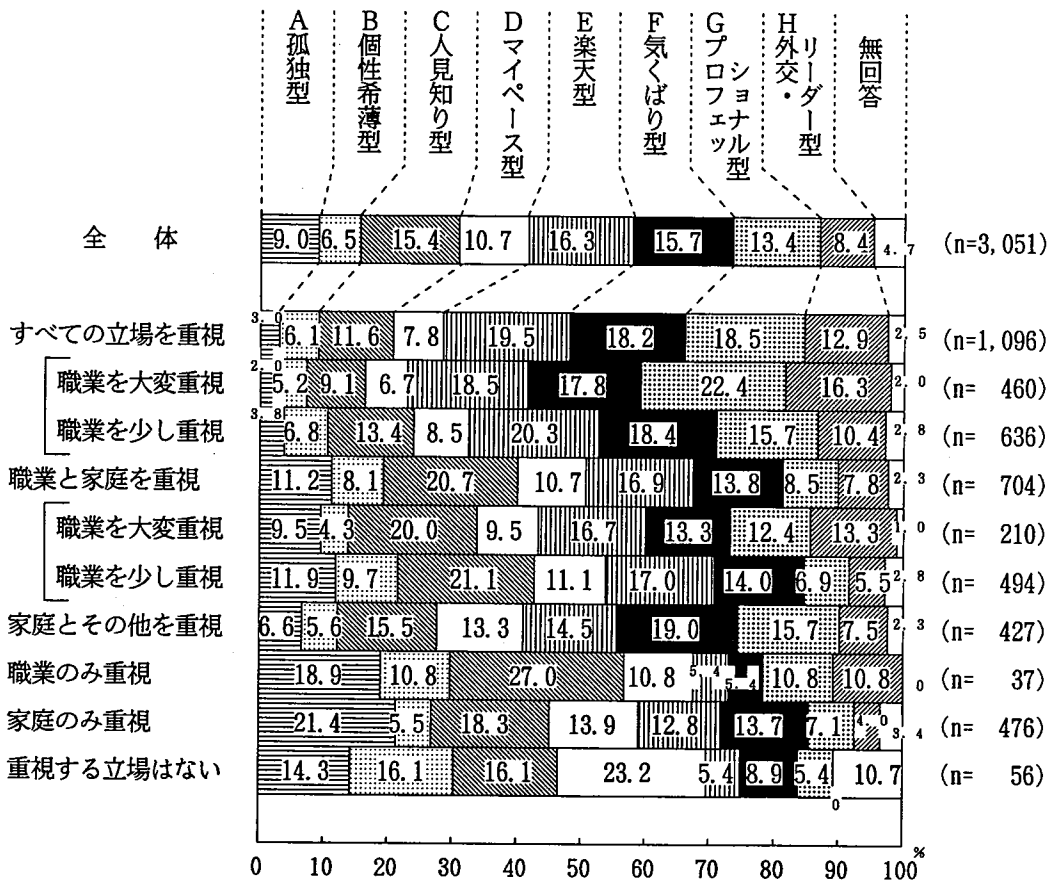
大きくないのに対して、女性では年齢差が顕著である。

なお、女性の65～74歳は性格に関しても無回答が多いため、他の年齢層の分布とはやや異なってみえるが、それにもかかわらず、「気くばり型」が、他の年齢層と比べても男性と比べても、大変多いのが目立つ。(以上 図表 I-1-11)

【帰属意識と性格】

性格のクラスターと、先にみた帰属意識との間には一定の関係がみられる。例えば、『すべての立場を重視』するものうち特に『職業を大変重視』するものでは、「プロフェッショナル型」と「外交・リーダー型」が全体平均よりかなり多い。また、『職業のみ重視』または『家庭のみ重視』のものでは「孤独型」が比較的多く、『重視する立場はない』というものでは「マイペース型」が多い。(図表 I-1-12)

図表 I-1-12 性格のクラスター — 帰属意識別



1・2 生活観

(1) 充足感

〔サラリーマンの生活充足感〕

生活のさまざまな側面のうち、健康、時間的ゆとり、経済的ゆとり、精神的ゆとり、家族の理解や愛情、友人や仲間、熱中できる趣味、仕事のほりあい、社会的地位、自然とのふれあい、近隣との交流、社会の役に立つことの12項目について、それぞれどの程度充足されているかをたずねた。回答結果は、図表 I-2-1の通りである。

この中から、「十分に満たされている」と「まあ満たされている」の合計を「充足」とし、「まったく欠けている」と「やや欠けている」の合計を「不充足」として、「充足」と「不充足」の比率に着目する。まず「充足」が最も多いのは『家族の理解・愛情』84.3%、次いで『健康』『友人・仲間』がどちらも70%以上である。

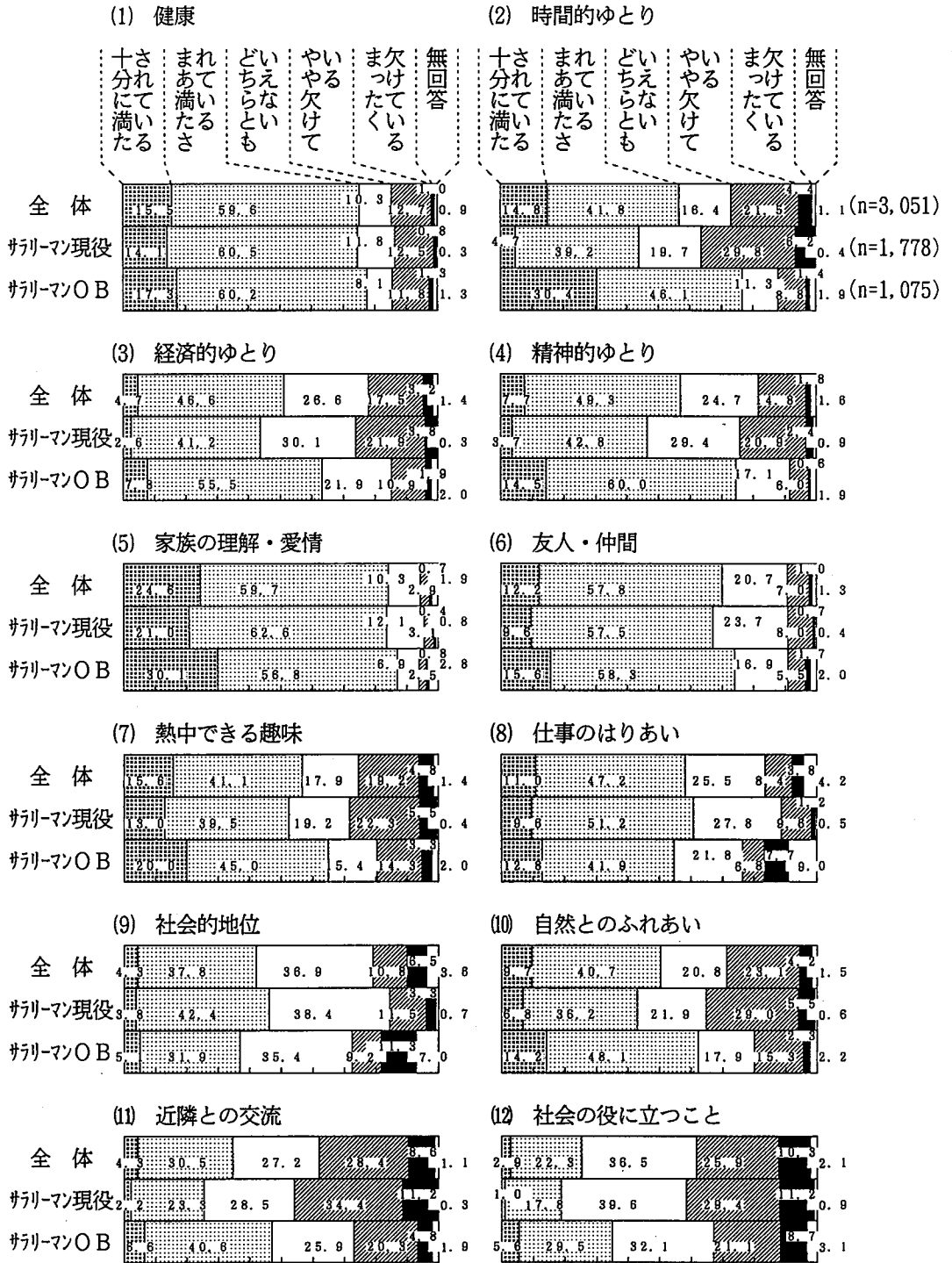
他方、「不充足」が多い項目としては『近隣との交流』『社会の役に立つこと』がどちらも36~37%と目立つ。そのほか、『自然とのふれあい』『時間的ゆとり』『熱中できる趣味』なども、4分の1のサラリーマンが「不充足」としている。

『仕事のほりあい』について、サラリーマン現役とOBとで充足度が異なるのは当然のことであるが、この『仕事のほりあい』と『社会的地位』の2項目以外は、すべてOBの方が充足度が高いという特徴がみられる。

また、単に現役かOBかの違いだけでなく、年齢階層による差が顕著である。すなわち、『仕事のほりあい』と『社会的地位』を除く他の10項目では、概ね年齢と共に充足度が高くなる傾向がみられる。『時間的ゆとり』『経済的ゆとり』『精神的ゆとり』の3項目は、年齢差がことに顕著である。男性においては『健康』さえも、高年齢層ほど充足度が高くなる。サラリーマン現役の生活には、欠けている部分が少なくないことが示唆される。

(以上 図表 I-2-1、図表 I-2-2)

図表 1-2-1 生活充足感



図表 I-2-2 生活充足感（充足されているものの比率）—— 性・年齢別 （％）

	標本数	健康	時間的ゆとり	経済的ゆとり	精神的ゆとり	家族の理解・愛情	友人・仲間	熱中できる趣味	仕事のほりあい	社会的地位	自然のふれあい	近隣との交流	社会の役に立つこと
全体	3051	75.1	56.6	51.2	57.1	84.3	70.0	56.7	58.2	42.2	50.4	34.7	25.2
男性計	2440	75.0	57.9	51.4	57.7	86.3	68.0	57.8	58.9	46.3	50.8	33.0	26.5
35～44歳	539	69.9	34.5	29.9	39.1	83.9	61.4	48.6	55.5	44.3	35.4	20.6	15.6
45～54歳	578	75.6	47.9	42.4	46.7	84.8	65.7	54.2	64.0	52.6	45.2	24.0	20.4
55～64歳	710	74.4	65.8	58.3	63.5	86.9	66.5	61.3	59.4	45.9	56.1	35.5	27.2
65～74歳	570	80.0	79.1	71.1	77.7	89.5	77.2	64.9	56.3	41.6	64.6	49.6	40.9
女性計	578	75.6	51.0	51.0	55.2	76.1	79.4	52.4	55.4	25.1	48.3	41.0	18.9
35～44歳	152	74.3	34.9	42.8	44.7	80.9	73.0	50.0	50.0	27.6	37.5	27.6	12.5
45～54歳	144	76.4	38.2	47.9	44.4	75.0	79.9	42.4	59.7	27.1	37.5	27.8	17.4
55～64歳	152	82.2	62.5	57.2	67.8	80.3	84.9	58.6	65.1	25.0	59.2	54.6	21.1
65～74歳	123	67.5	73.2	57.7	65.9	66.7	79.7	58.5	46.3	20.3	60.2	56.9	26.0

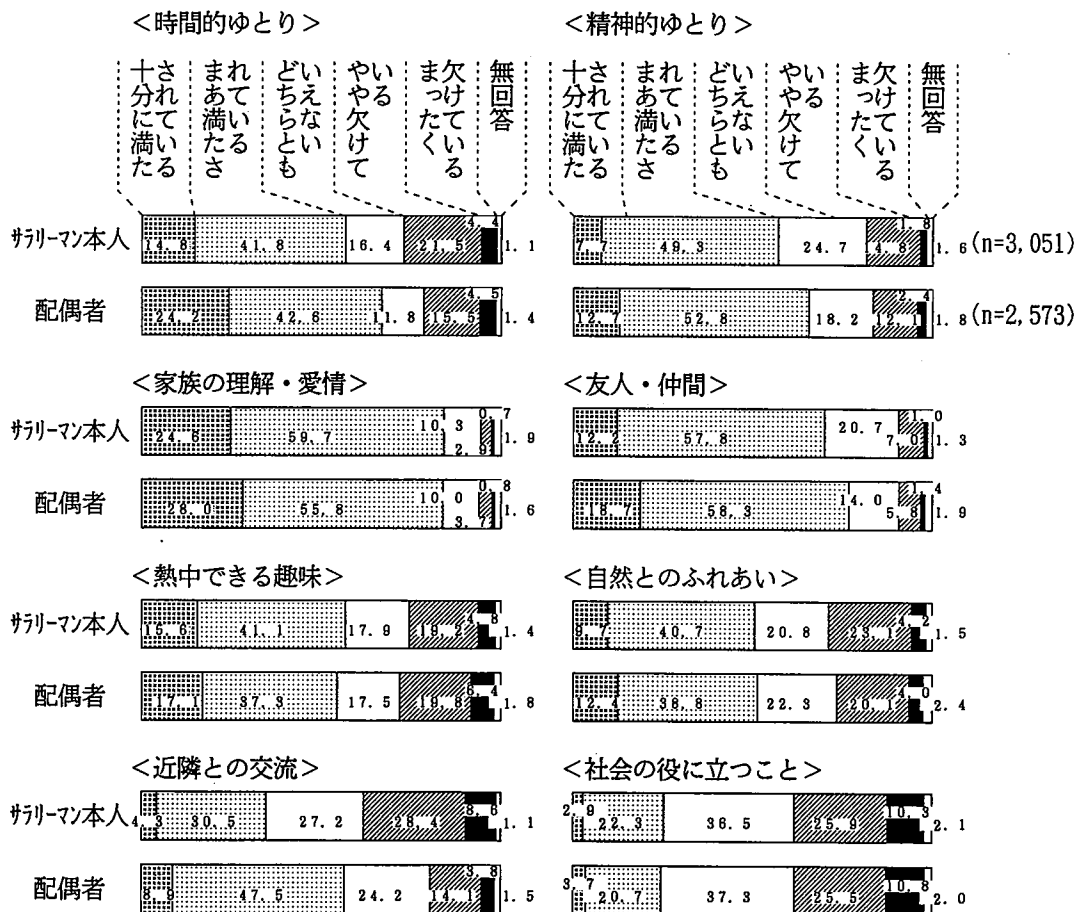
〔配偶者の生活充足感〕

では、配偶者の生活充足感は、サラリーマンと同じだろうか、異なるのだろうか。配偶者に対して行った同じ質問の結果をみてみよう。ただし、配偶者調査では、『健康』『経済的ゆとり』『仕事のほりあい』『社会的地位』の4項目を除く8項目の設問による。「充足」に着目すると、サラリーマンと同様に『家族の理解・愛情』が最も多く82.9%、次いで『友人・仲間』77.0%、『時間的ゆとり』66.7%の順となっている。本人に比して『時間的ゆとり』『精神的ゆとり』『近隣との交流』の充足度が高い。

配偶者の充足感は男女で異なり、いずれも女性の方が高い。しかし、サラリーマン本人の場合、男性よりも女性の方が充足度が高いのは『友人・仲間』と『近隣との交流』の2項目だけで、『精神的ゆとり』には男女差がなく、『時間的ゆとり』は女性よりも男性の方が充足されていた。従って、『精神的ゆとり』も『時間的ゆとり』も、本来の性差ではなく、サラリーマンに比べてその妻にはもっとゆとりがある — ということの意味している。

サラリーマン本人が定年を迎えたかどうかは、その配偶者の生活充足感に対しても影響を及ぼしており、8項目の全てにおいて、現役のサラリーマンの配偶者よりもOBの配偶者の方が充足感を持つものが多い。（以上 図表 I-2-3、図表 I-2-4）

図表 1-2-3 配偶者の生活充足感=サラリーマン本人との比較



図表 1-2-4 配偶者の生活充足感 (充足されているものの比率)

— 現役/OB別；配偶者性別 (%)

		標本数	時間的ゆとり	精神的ゆとり	家族の理解・愛情	友人・仲間	熱中できる趣味	自然とのふれあい	近隣との交流	社会の役に立つこと
全 体		2,573	66.7	65.5	83.9	77.0	54.4	51.3	56.4	24.4
サラリーマン本人	現 役	1,493	60.3	60.3	82.9	76.0	50.1	47.6	52.2	21.5
	O B	893	77.0	75.7	86.8	79.4	62.3	58.7	64.1	29.0
配偶者性別	男 性	271	59.8	56.8	80.1	66.8	56.8	51.7	36.9	26.9
	女 性	2,298	67.6	66.6	84.3	78.2	54.2	51.2	58.7	24.2

〔生活実態と充足感〕

以上、サラリーマンと配偶者の生活充足感の概要をみてきた。『仕事のほりあい』と『社会的地位』は、OBよりも現役の方が充足度の高いものであったが、OBの中でも、現在職業についているものといないものとは異なる。『社会的地位』は、OBで現役より高いのは常雇と自営業者だけであるが、『仕事のほりあい』は、サラリーマン現役よりもOBの有職者の方が高い。嘱託・パートや内職・シルバー人材センターなど、おそらく現役時代よりもさまざまな面で条件がよくないと思われる職に就いている人でも、現役のサラリーマンよりも『仕事のほりあい』の充足感を持っている。(図表I-2-5)

図表I-2-5 充足感(充足されているものの比率)
「仕事のほりあい」「社会的地位」— 現職別(%)

	標本数	仕事のほりあい	社会的地位
全 体	3,051	58.2	42.2
サラリーマン現役 小計	1,778	60.9	46.1
サラリーマンOB 小計	1,075	54.7	37.0
有 職 小計	587	74.8	47.7
常雇	212	77.4	61.3
嘱託・パート等	283	70.7	35.7
自営業・自由業	62	83.9	59.7
内職・シルバー人材センター	30	76.7	40.0
無 職	462	29.7	22.9

すなわちサラリーマンOBは、定年を過ぎて『社会的地位』こそ低くなると感じられるものの、何らかの仕事についている間は『仕事のほりあい』を感じ、精神的にも時間的にもゆとりを持ち、人々との交流も多く、“豊かな”生活を送っている様子がみられる。配偶者の充足感からみても、現役のサラリーマンの生活の偏り問題の方が、鮮明に浮かび上がっている。

次に、年間収入と充足感の関係をみると、高収入層ほど充足される項目、低収入層の方が充足される項目、収入にはほとんど無関係な項目があるのがわかる。高収入層ほど充足されるものとしては、『経済的ゆとり』をはじめ、『社会的地位』『仕事のほりあい』などが目につく。『健康』や『家族の理解・愛情』も、どちらかといえば高収入層の方が充足されている。反対に低収入層の方が充足されているものとしては、『時間的ゆとり』『自然とのふれあい』『近

隣との交流』がある。『精神的ゆとり』『友人・仲間』『熱中できる趣味』『社会の役に立つこと』などは、収入による違いはほとんどない。

しかしながら、『時間的ゆとり』『自然とのふれあい』『近隣との交流』が低収入層で充足されていることは、低収入層の中に、主として年金収入に頼る高齢層が多く含まれていることに起因する。同様に、『健康』の充足度が低収入層で低いことも、年齢が関係していよう。また、『家族の理解・愛情』が低収入層にやや少ないのは、ひとり暮らしの高齢女性の存在と無縁ではないと思われる。このように、収入階層による充足度の違いは、収入そのものの違いではなく、性・年齢の特徴を反映した結果であることも少なくない。(以上 図表 I-2-6)

図表 I-2-6 充足感(充足されているものの比率)—— 年収別 (%)

	標本数	健康	時間的ゆとり	経済的ゆとり	精神的ゆとり	家族の理解・愛情	友人・仲間	熱中できる趣味	仕事のほりあい	社会的地位	自然とのふれあい	近隣との交流	社会の役に立つこと
全 体	3,051	75.1	56.6	51.2	57.1	84.3	70.0	56.7	58.2	42.2	50.4	34.7	25.2
300万円未満	483	70.0	74.7	45.3	62.5	77.2	71.8	58.6	43.9	18.6	57.3	52.8	23.8
800万円未満	1,681	75.4	54.5	47.0	55.7	84.8	68.9	56.9	56.4	37.0	50.1	34.6	25.2
800万円以上	812	78.0	51.2	64.7	57.3	88.1	71.3	56.8	70.9	67.6	46.9	24.5	26.4

〔余暇と充足感〕

『時間的ゆとり』と『精神的ゆとり』はともに、自由時間の有無に深く関係し、自由時間が少ない人ほど、『時間的ゆとり』ばかりか『精神的ゆとり』の充足感も際立って減少している。自由時間の少なさが気持ちの上のゆとりをも奪ってしまうことを物語っている。(図表 1-2-7)

図表 1-2-7 充足感(充足されているものの比率)
「時間的ゆとり」「精神的ゆとり」—— 自由時間別 (%)

		標本数	時間的ゆとり	精神的ゆとり
全 体		3,051	56.6	57.1
平日の自由時間	十分にある	575	96.3	82.6
	まあまあある	1,234	74.1	63.7
	不十分である	1,053	20.5	40.3
	まったくない	146	10.3	21.9
休日の自由時間	十分にある	1,130	83.6	73.6
	まあまあある	1,441	48.1	52.0
	不十分・まったくない	395	8.6	27.8

『友人・仲間』『熱中できる趣味』『近隣との交流』『社会の役に立つこと』は、余暇行動のあり方と関係する。ここでは、平日の自由時間をどのように使っているかと、これらの充足感との関係のみをみてみよう。ボランティア等の社会活動を行っている人は、これらのいずれについても非常に高い充足感を得ている。地域の人とのつきあいや地域の用事を行っている人も、『近隣との交流』ばかりでなく、『友人・仲間』『社会の役に立つこと』の充足度が高い。

一方、仲間と趣味・スポーツをして過ごす人も、いずれについても全体平均より高い充足感を得ている。同じ趣味でも、ひとりで行っている人の場合は、『熱中できる趣味』については充足度が高いものの、他の面の充足度は特に高くはない。

自由時間に友人・仲間とのつきあいをしている人の『友人・仲間』の充足度が高いのは当然であるが、そのつきあいが仕事仲間とのプライベートなつきあいの場合は、単に『友人・仲間』の充足感のみであるのに対して、仕事以外の個人的な友人・仲間とのつきあいをする人では、『近隣との交流』や『趣味』の充足感も、全体平均より高くなっている。仕事関係以外の友人との交流が、直接に『近隣との交流』や『趣味』の充足感を増しているわけではなくても、仕事の場から離れて別の交流の場を持つことによって、仕事とは別の世界が広がるという、波及効果があるのではないだろうか。(以上 図表 I-2-8)

図表 I-2-8 充足感(充足されているものの比率)
「友人・仲間」「趣味」「近隣との交流」「社会の役に立つこと」—— 平日の余暇行動別 (%)

	標本数	友人・仲間	熱中できる趣味	近隣との交流	社会の役に立つ
全 体	3,051	70.0	56.7	34.7	25.2
仕事仲間とのプライベートなつきあい	554	81.6	57.6	29.1	24.9
仕事に関する勉強や残務整理	519	66.3	51.1	27.2	29.3
テレビ・ごろ寝やバチンコ、酒など	1,297	63.0	48.6	24.0	16.8
考えごとやめい想	202	58.9	41.1	28.2	26.7
ひとりで趣味・スポーツ・学習など好きなことをする	923	68.3	73.2	34.1	26.7
仲間と趣味・スポーツ・学習などをする	490	86.9	86.7	45.5	36.1
個人的な友人・仲間とのつきあい	625	87.7	62.7	42.7	28.0
行楽・ドライブなど	346	74.3	60.1	46.0	27.2
庭いじりや家事など家庭内のこと	994	71.5	59.3	47.8	30.4
家族との団らんや家庭サービス	1,055	71.4	54.7	34.4	24.9
近隣の人とつきあいや地域の用事	200	82.0	61.5	82.0	47.0
ボランティアなどの社会活動	103	89.3	79.6	72.8	81.6
宗教活動・政治活動	55	85.5	52.7	49.1	54.5
その他	90	60.0	64.4	36.7	25.6
特に何もしない	64	50.0	31.3	15.6	10.9

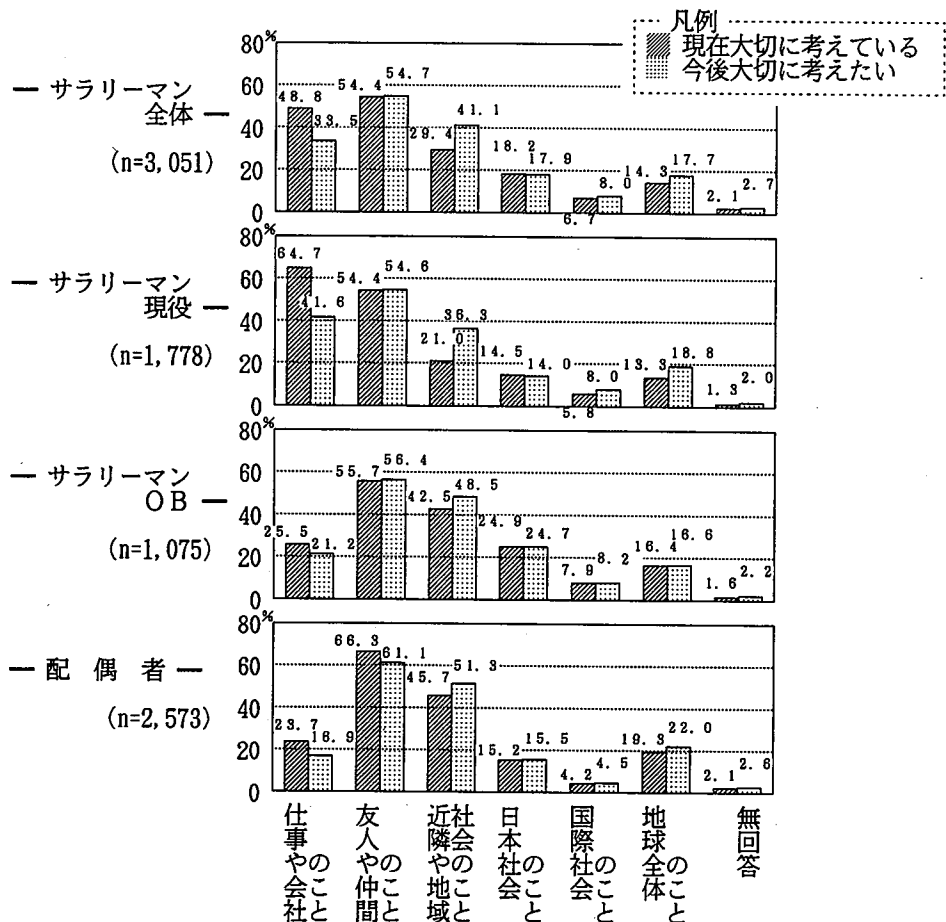
(2) 大切に考えていること・考えたいこと

[現在大切に考えていることと、今後大切に考えたいこと]

サラリーマンの日常の気持ちがどのような方面に広がっているのかをとらえるために、「仕事・会社」「友人・仲間」「近隣・地域社会」「日本社会」「国際社会」「地球」の中から、今大切に考えていることと、今後大切に考えていきたいことを、それぞれ2つまで選んでもらった。この質問は、生活の基本単位である自分と家族のことは除いて、その外側への広がりを問うことを目的としている。

サラリーマンの多くが現在大切に考えていることとして回答したのが「友人や仲間のこと」54.4%と「仕事や会社のこと」48.8%である。このうち「友人や仲間のこと」は現役もOBもともに50%強であるが、「仕事や会社のこと」は現役では最も多いのに対して、OBでは「近

図表1-2-9 大切に考えていること・考えたいこと (※複数回答=2つまで)



図表 I-2-10 現在大切に考えていること ———— OBの就業状況別 (%)

	標本数	仕事や会社のこと	友人や仲間のこと	近隣や地域社会のこと	日本社会のこと	国際社会のこと	地球全体のこと	無回答
サラリーマンOB 全体	1,075	25.5	55.7	42.7	24.9	7.9	16.4	1.6
有職 小計	587	44.3	52.3	34.9	21.6	7.7	15.0	0.9
常雇	212	53.8	50.9	27.4	22.2	6.1	18.4	0.5
嘱託・パート等	283	39.2	54.1	39.2	22.3	8.5	12.4	0.7
自営業・自由業等	62	37.1	54.8	38.7	14.5	9.7	14.5	1.6
内職・シブ人材センター	30	40.0	40.0	40.0	26.7	6.7	16.7	3.3
無職	462	2.2	60.2	53.2	29.2	7.8	18.2	2.2

隣や地域社会のこと」に次ぐ第3位であり、回答率は4番目の「日本社会のこと」とほぼ同程度である。OBの場合、現在有職であるものに限っても、さらにまたその中の常雇に限っても、「仕事や会社のこと」はサラリーマン現役より少ない。

今後大切に考えたいこととしては、「友人や仲間のこと」が54.7%で最多であることは現在と同じであるが、これに次ぐのが「近隣や地域社会のこと」41.1%で、「仕事や会社のこと」を上回っている。また「国際社会のこと」や「地球全体のこと」も、現在大切に考えているとの回答を上回った。現在と今後の落差は、特に現役のサラリーマンで大きい。つまり、サラリーマン現役には、現在は「仕事や会社のこと」を大切にしているが今後は他の面にも———との思いをいだく人が少ない。

配偶者の場合には、現在大切に考えていることでは「友人や仲間のこと」「近隣や地域社会のこと」及び「地球全体のこと」がサラリーマンより多く、「仕事や会社のこと」が少ない。

(以上 図表 I-2-9、図表 I-2-10)

〔属性や意識による違い〕

大切に考えていることは男女によっても異なる。「友人や仲間のこと」は、サラリーマン本人も配偶者も、男性が50%前後、女性が65~70%程度である。しかし、本人でも配偶者でも、男性の50%強が「仕事や会社のこと」をあげているのに対して、女性は本人が38.6%、配偶者が20.4%と差がみられる。また「近隣や地域社会のこと」は、本人には男女差がないのに対して、配偶者では男女差が大きい。

全般的に、サラリーマン本人の場合、配偶者に比して男女差が小さいという傾向がみられる。この傾向は、今後大切に考えたいことにも同様にみられる。女性のサラリーマンは、男性サラリーマンとその妻との中間にある。(図表 I-2-11)

図表 I-2-11 大切に考えていること・考えたいこと —— (本人・配偶者)性別 (%)

			標本数	仕事や会社のこと	友人や仲間のこと	近隣や地域社会のこと	日本社会のこと	国際社会のこと	地球全体のこと	無回答
本人	現在大切に考えていること	全体	3,051	48.8	54.4	29.4	18.2	6.7	14.3	2.1
		男性	2,440	51.4	51.8	29.4	19.4	7.5	13.7	1.7
		女性	578	38.6	65.9	29.4	12.8	4.0	17.0	3.1
	今後大切に考えたいこと	全体	3,051	33.5	54.7	41.1	17.9	8.0	17.7	2.7
		男性	2,440	35.3	52.2	41.6	19.2	8.8	17.3	2.3
		女性	578	26.1	65.9	39.1	12.8	5.0	19.6	3.5
配偶者	現在大切に考えていること	全体	2,573	23.7	66.3	45.7	15.2	4.2	19.3	2.1
		男性	271	51.3	47.6	27.7	18.8	10.3	15.5	3.7
		女性	2,298	20.4	68.5	47.8	14.8	3.5	19.8	1.9
	今後大切に考えたいこと	全体	2,573	16.9	61.1	51.3	15.5	4.5	22.0	2.6
		男性	271	41.0	41.3	38.0	20.3	11.1	15.5	4.4
		女性	2,298	14.0	63.4	52.9	15.0	3.7	22.8	2.4

サラリーマン本人が現在大切に考えていることを、帰属意識別にみると、『すべての立場を重視』する人では「近隣や地域社会のこと」や「日本社会のこと」などへ回答が分散するのに対して、『職業と家庭を重視』する人は「仕事や会社のこと」に回答が集中している。

なお、少数例ではあるが、『職業のみを重視』している人は現在と今後とのギャップが大きく、今後大切に考えたいこととして「近隣や地域社会のこと」と「日本社会のこと」の回答率が、現在大切に考えていることの回答率よりはるかに高いのが注目される。(図表 I-2-12)

職業特性別にも特徴がみられ、ホワイトカラーほど、また高学歴のものほど、「仕事や会社のこと」を大切に考え、あるいは「近隣や地域社会のこと」を飛び越えて、むしろ「日本社会のこと」の方に目が向いている。これは大都市の高学歴ホワイトカラーに限らず、一般に高学歴者に共通する傾向である。今後大切に考えたいこととしても、高学歴のものは他の層に比して「近隣や地域社会のこと」が少ない。(図表 I-2-13)

図表1-2-12 大切に考えていること・考えたいこと —— 帰属意識別 (%)

		標本数	仕事 やの 会社 のこと	友人 やの 仲間 のこと	近 社 会 の 地 域 の こと	日 本 社 会 の こと	国 際 社 会 の こと	地 球 全 体 の こと	無 回 答
現在大切に 考えて いること	全 体	3,051	48.8	54.4	29.4	18.2	6.7	14.3	2.1
	すべての立場を重視	1,096	51.8	55.3	33.3	19.4	6.5	13.2	1.4
	職業・家庭を重視	704	71.0	51.7	14.9	16.9	6.8	10.2	1.1
	家庭・その他を重視	427	25.3	60.0	43.8	20.8	8.0	18.7	0.5
	職業のみを重視	37	64.9	64.9	16.2	16.2	2.7	5.4	-
	家庭のみを重視	476	42.9	52.7	28.4	15.3	5.5	19.3	1.9
	重視する立場はない	56	35.7	58.9	19.6	17.9	8.9	14.3	3.6
今後大切に 考えた いこと	全 体	3,051	33.5	54.7	41.1	17.9	8.0	17.7	2.7
	すべての立場を重視	1,096	36.5	54.2	46.1	18.8	8.8	17.2	1.8
	職業・家庭を重視	704	46.4	55.5	32.4	16.3	7.8	14.9	1.3
	家庭・その他を重視	427	15.9	58.1	53.6	20.8	7.5	20.8	1.2
	職業のみを重視	37	29.7	54.1	40.5	29.7	8.1	8.1	-
	家庭のみを重視	476	30.0	53.6	33.6	15.5	7.1	21.4	2.9
	重視する立場はない	56	21.4	57.1	26.8	19.6	10.7	21.4	7.1

図表1-2-13 大切に考えていること・考えたいこと —— 職業特性別 (%)

		標本数	仕事 やの 会社 のこと	友人 やの 仲間 のこと	近 社 会 の 地 域 の こと	日 本 社 会 の こと	国 際 社 会 の こと	地 球 全 体 の こと	無 回 答
現在大切に 考えて いること	全 体	3,051	48.8	54.4	29.4	18.2	6.7	14.3	2.1
	初任給 <small>初任給</small> 小計	2,330	35.2	54.9	39.4	18.9	8.9	18.1	1.5
	高学歴	970	37.5	51.3	31.9	22.3	12.3	19.8	1.2
	が 大都市	520	34.8	53.3	30.4	22.5	12.7	20.4	1.3
	その他	1,360	33.6	57.4	44.7	16.5	6.5	16.9	1.8
	初任給 <small>初任給</small> 以外 小計	721	28.0	54.0	46.7	14.7	5.0	16.5	6.2
	高学歴	95	36.8	45.3	30.5	21.1	14.7	20.0	5.3
その他	626	26.7	55.3	49.2	13.7	3.5	16.0	6.4	
今後大切に 考えた いこと	全 体	3,051	33.5	54.7	41.1	17.9	8.0	17.7	2.7
	初任給 <small>初任給</small> 小計	2,330	35.2	54.9	39.4	18.9	8.9	18.1	1.5
	高学歴	970	37.5	51.3	31.9	22.3	12.3	19.8	1.2
	が 大都市	520	34.8	53.3	30.4	22.5	12.7	20.4	1.3
	その他	1,360	33.6	57.4	44.7	16.5	6.5	16.9	1.8
	初任給 <small>初任給</small> 以外 小計	721	28.0	54.0	46.7	14.7	5.0	16.5	6.2
	高学歴	95	36.8	45.3	30.5	21.1	14.7	20.0	5.3
その他	626	26.7	55.3	49.2	13.7	3.5	16.0	6.4	

〔本章のまとめ〕

〔帰属意識〕

以下の5つの立場を示して、どの程度重視しているかをたずねたところ、それぞれの立場を重視しているものの比率は、

『職業人』	『家庭人』	『地域人』	『グループ員』	『社会人』
62.1%	92.2%	44.6%	51.4%	66.8%

である。多くのサラリーマンが『家庭人としての立場』を特に重視している。

『家庭人』『職業人』『その他（地域人・グループ員・社会人）』の3つに大別すると、高年齢層ほど『その他』を重視する人が多くなる。『その他』の立場は、OBになってはじめて重視するようになるのではなく、壮年期から徐々に獲得していくものである。

なお、高学齢者は、年齢が若い人に多いことも影響して、『家庭人』と『職業人』に偏り、『その他』の重視度が低い。

『家庭人』『職業人』『その他』を、それぞれ重視するかしないかの2分割で組み合わせたものを『帰属意識』としてみると、サラリーマン全体の分布は以下の通りである。

① すべての立場を重視	35.9%	⑤ 職業のみ重視	1.2%
② 職業と家庭を重視	23.1%	⑥ 家庭のみ重視	15.6%
③ 職業とその他を重視	0.7%	⑦ その他のみ重視	0.7%
④ 家庭とその他を重視	14.0%	⑧ 重視する立場はない	1.8%
		(無回答)	7.0%

〔性格〕

定年をはさんでの生活の変化に柔軟に対応できるかどうかをみるために、性格を調べた結果、自分に「あてはまる」との回答が多かったのは、

① 人との関係やつながりを大切にする	91.2%
② いろいろな人の話をよく聞く	82.8%
③ 上下の立場や関係を尊重する	80.1%
④ 無理をせずにマイペースで進む	79.7%
⑤ 自分の世界や個性を大切にする	77.3%

である。サラリーマンは自己の性格を、まず何よりも人間関係の面からとらえている。

しかし性格とはいっても、現在のおかれた立場や地位の影響を強く受ける。例えば『指導者の立場に立とうとする』は現役の方がOBより多い。

サラリーマンシニア前期（35～44歳）は、男女とも、「自分の世界や個性を大切にする」が他の年齢層に比して多く、あてはまる比率の高い方から2～3番目となっている。将来のサラリーマンシニア像の一端を示しているといえる。

〔生活充足感〕

生活のさまざまな断面に関して、満たされているかどうかをたずねた。充足度の高かったのは『家族の理解・愛情』『健康』『友人・仲間』などで、いずれも「満たされている」が70%以上、反対に充足度の低かったのが『近隣との交流』『社会の役に立つこと』で、「満たされている」という人より「欠けている」の方が多かった。

『仕事のほりあい』と『社会的地位』以外は、年齢とともに充足度が高くなる。しかし現役だからといって『仕事のほりあい』の充足度が必ずしも高いわけではない。OBは、現役に比べて条件がよくないと思われる仕事についている場合でも、現役よりも『仕事のほりあい』に充足感を感じている人が多い。

余暇時間や余暇行動と生活充足感の関係では、次のような特徴がみられた。まず、自由時間が少ないと、『時間的ゆとり』とともに『精神的ゆとり』もなくなる。

余暇に社会活動をしている人は、『友人・仲間』『趣味』『近隣との交流』『社会の役に立つこと』等のいずれも高い。余暇に地域活動や近隣との交流をしている人は、『近隣との交流』のほか、『友人・仲間』や『社会の役に立つこと』の充足度も高い。

〔大切に考えること〕

自分と家族のこと以外で、現在大切に考えていることと今後大切に考えたいことをあげてもらったところ、サラリーマン現役は、今は仕事に偏りがちだが、今後は他の面も大切にしたいと考えていることが明らかになった。

女性のサラリーマンは、男性サラリーマンほど「仕事」に偏らないが、男性サラリーマンの妻ほど、地域や友人にも集中していない。

第II章 余暇活動と社会活動

本章では、まず、余暇活動の実態と意識を、休日・平日の自由時間の過ごし方、その目的や障害から分析する。次いで、社会活動の実態と意識について、グループ・団体活動への参加状況や参加理由等から分析を行う。

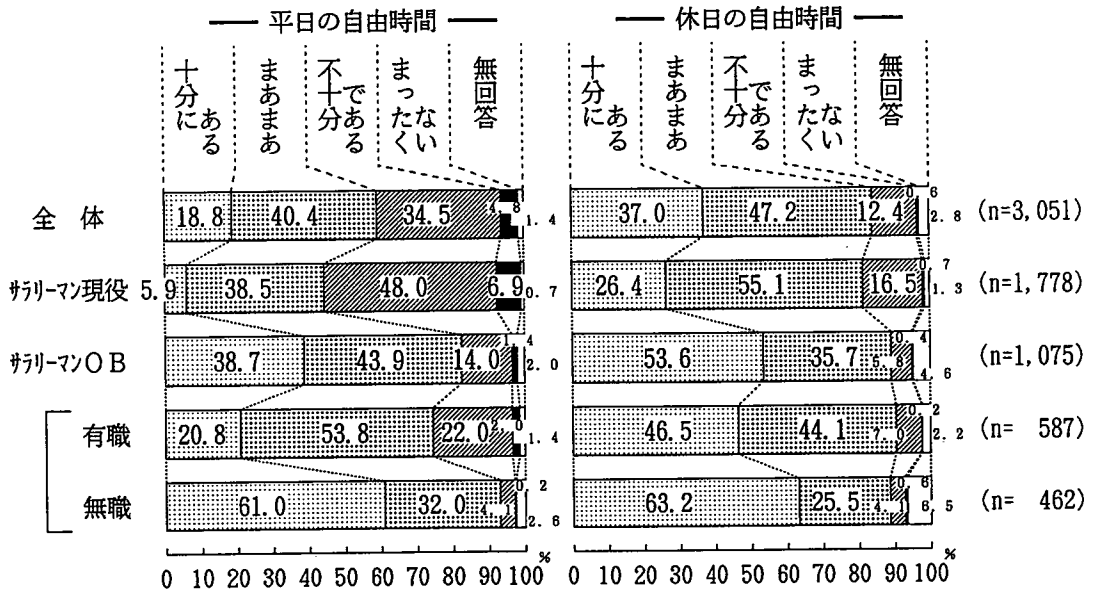
II・1 余暇活動の実態と意識

(1) 余暇活動の実態

〔自由時間〕

平日・休日に自由時間がどの程度あるかを4段階の回答の中から選択してもらった。回答結果は下図のとおりである。平日・休日ともに「まあまあ」が最も多く、平日では「不十分である」がこれにつき、休日では「十分にある」がこれにつぐ。自由時間が割合あるものは、休日

図表II-1-1 平日及び休日の自由時間



では84.2%にのぼるが、平日でも59.2%となっている。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとでは、「十分にある」がOBに際立って多くなっていることが特徴である。特に平日では、現役で5.9%であるのに対してOBでは38.7%と、ポイントで6倍以上であり、休日でも2倍となっている。

サラリーマンOBの中でも有職の場合は、無職に比べて自由時間が多いのは当然であるが、有職のOBでもサラリーマン現役に比べると、自由時間ははるかに多い。ことに平日における現役と有職のOBとの差は大きい。現役とOBとは、時間的ゆとりの差が顕著と言える。

(以上 図表Ⅱ-1-1)

性・年齢別にみると、まず、平日・休日ともに「不十分である」が女性に多いという男女差がみられる。特に休日では、男性の「十分にある」が、女性に比して10%以上多い。これは、家事による影響と考えられる。

また、「十分にある」の比率は、平日・休日ともに年齢とともに上昇しており、平日では、特に55歳以上で急激に上昇し、休日では男性の上昇が顕著である。反対に「不十分である」は年齢とともに一貫して下降している。時間的ゆとりは現役とOBの差だけでなく、年齢によっても増加する傾向がみられる。(図表Ⅱ-1-2)

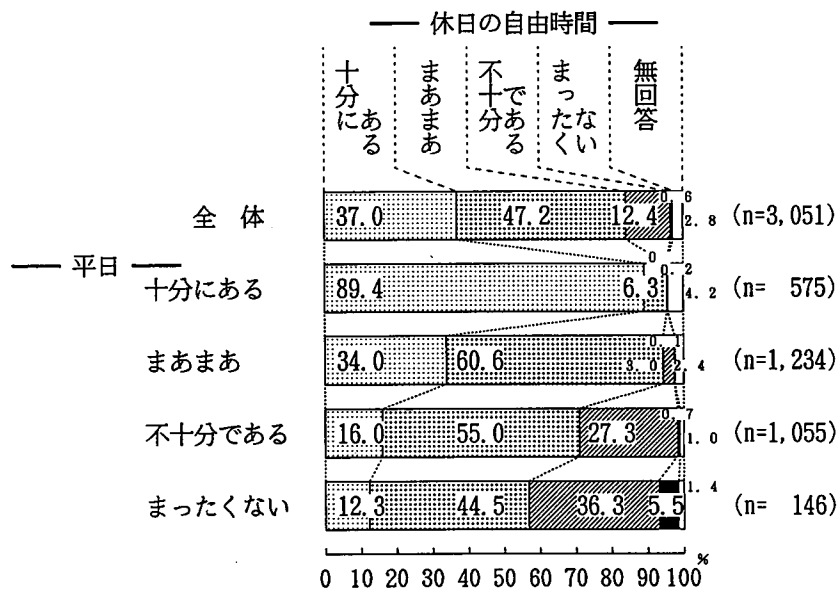
図表Ⅱ-1-2 自由時間 — 性・年齢別 (%)

	標本数	平日				休日			
		十分にある	まあまあ	不十分である	まったくない	十分にある	まあまあ	不十分である	まったくない
全体	3,051	18.8	40.4	34.5	4.8	37.0	47.2	12.4	0.6
男性 小計	2,440	19.1	40.9	33.9	4.8	39.3	46.9	10.8	0.5
35~44歳	539	4.1	30.8	54.4	10.2	18.9	58.6	20.6	0.9
45~54歳	578	6.2	40.7	45.8	6.6	34.3	52.2	11.6	0.3
55~64歳	710	19.6	48.7	27.7	2.5	44.4	45.9	7.9	0.4
65~74歳	570	44.0	41.4	11.2	0.7	57.0	32.1	5.1	0.2
女性 小計	578	17.1	38.2	38.2	5.2	27.5	48.4	19.2	1.0
35~44歳	152	6.6	25.7	59.2	7.9	24.3	46.7	26.3	2.0
45~54歳	144	5.6	38.2	47.9	8.3	19.4	56.3	22.2	0.7
55~64歳	152	19.1	46.7	28.9	2.6	27.6	44.7	20.4	0.7
65~74歳	123	40.7	45.5	10.6	1.6	41.5	45.5	4.9	0.8

* 無回答は表示省略

なお、平日に自由時間がないものも休日には割合ある状況とはなっているが、平日の自由時間が「不十分である」ものの約3割、「まったくない」ものの約4割は、休日にもなかなか自由時間が持てないというように、自由時間は偏在する傾向がみられる。(図表Ⅱ-1-3)

図表Ⅱ-1-3 休日の自由時間 — 平日の自由時間別



〔自由時間の過ごし方〕

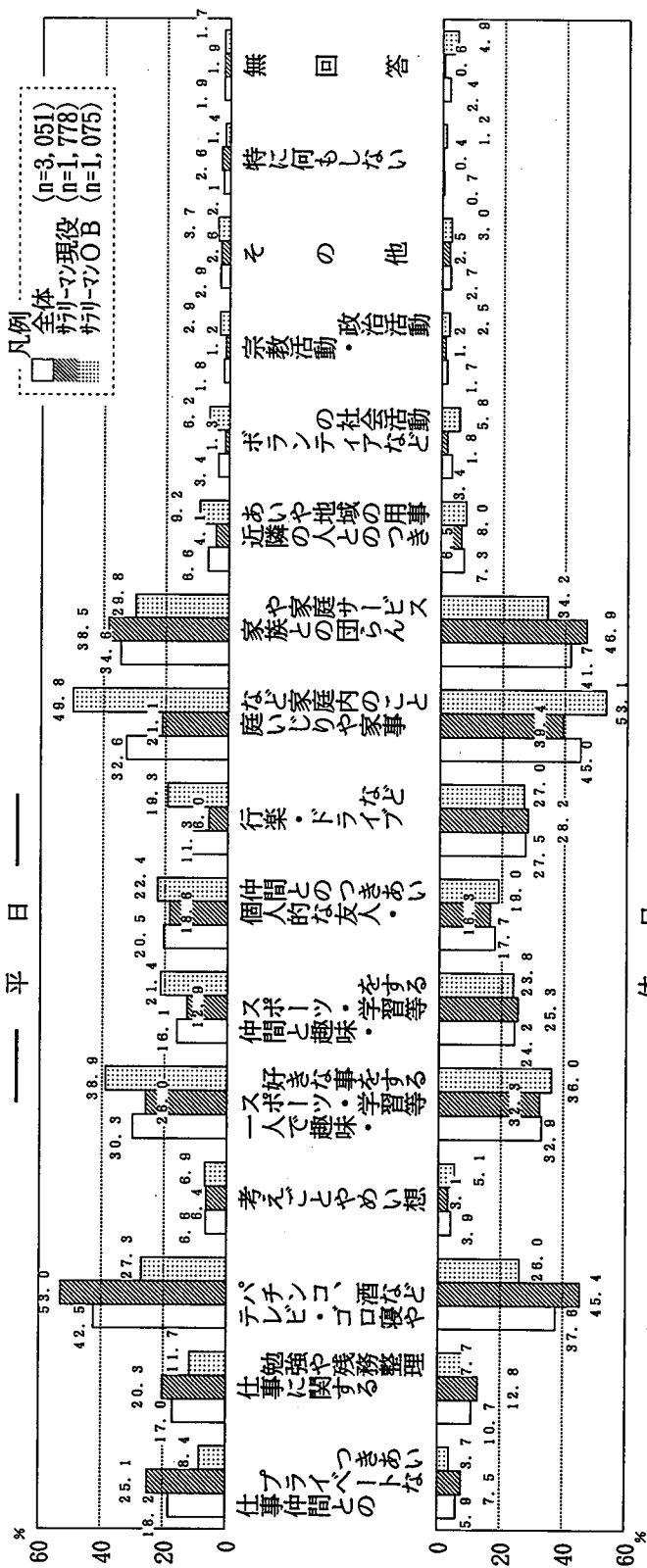
平日・休日の自由時間の過ごし方を15の選択肢から主なもの3つまで選択してもらった。回答結果は次ページの図のとおりである。平日・休日ともに、「テレビ・ゴロ寝やパチンコ、酒など」「家族との団欒や家庭サービス」「庭いじりや家事など家庭内のこと」「ひとりで趣味・スポーツ・学習等好きなことをする」などが上位項目である。

「テレビ・ゴロ寝」「仕事仲間とのつきあい」「仕事に関する勉強」は休日に比し平日に多く、休日では「家庭サービス」「庭いじりや家事」「行楽・ドライブなど」「仲間と趣味等」が多い。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとでは、自由時間の過ごし方に大きな違いがみられる。「テレビ・ゴロ寝」「家庭サービス」「仕事仲間とのつきあい」「仕事に関する勉強」の4項目は、休日・平日ともに現役がOBを上回っており、現役に特徴的な余暇活動となっている。

一方、OBに特徴的な余暇活動は「庭いじりや家事」である。また「ひとりで趣味等」「行

図表II-1-4 自由時間の過ごし方（※複数回答=3つまで）



楽・ドライブなど」「仲間と趣味等」の3項目は、平日にOBが現役を上回るが、休日には差がみられない。

さらに、現役では、「テレビ・ゴロ寝」「仕事仲間とのつきあい」「仕事に関する勉強」は平日、「家庭サービス」「庭いじりや家事」「行楽・ドライブなど」及び趣味活動は休日というように、平日・休日の過ごし方に差があるが、OBでは平日・休日の差はあまりみられない。

(以上 図表II-1-4)

自由時間の過ごし方には、男女差が顕著である。平日の行動をみると、「テレビ・ゴロ寝」「ひとりで趣味等」「家庭サービス」は男性に多く、「個人的な友人とのつきあい」「庭いじりや家事」は女性に多い。特に、「テレビ・ゴロ寝」と「個人的な友人とのつきあい」とは男女差が大きく、それぞれ特徴的な余暇活動となっている。(図表II-1-5)

図表II-1-5 平日の余暇活動 —— 性別 (%)

	標本数	仕事仲間とのつきあい	仕事に関する勉強や残務整理	パチンコ、酒など テレビ・ゴロ寝や	考えごとやめい想	一人で趣味・学習等	スポーツ・学習等 仲間と趣味・学習等	個人的な友人・仲間とのつきあい	行楽・ドライブなど
全 体	3,051	18.2	17.0	42.5	6.6	30.3	16.1	20.5	11.3
男 性	2,440	19.5	18.3	46.3	6.6	31.1	15.8	17.1	11.6
女 性	578	13.1	11.9	27.5	6.7	25.8	18.0	34.9	10.4

	標本数	庭いじりや家事 など家庭内のこと	家族や家庭サービス との团组织	近隣の地域 の人のつき あいや地域の 用事	ボランティア の社会活動 など	宗教活動・政治活動	その他	特に何も しない
全 体	3,051	32.6	34.6	6.6	3.4	1.8	2.9	2.1
男 性	2,440	29.1	35.9	5.7	3.6	1.5	3.0	2.1
女 性	578	46.7	29.4	10.0	2.4	3.1	2.4	1.7

* 無回答は表示省略

〔自由時間の多少と余暇行動〕

現役とOBの自由時間の過ごし方の違いは、基本的には時間的ゆとりの差とみられる。

そこで、現役とOBの差の大きな、平日の自由時間の程度別に過ごし方をみると、趣味活動や「行楽・ドライブなど」「庭いじりや家事」は、自由時間が「十分にある」人の比率が高く、このことを裏付けている。また、現役の特徴である「テレビ・ゴロ寝」「家庭サービス」「仕事仲間とのつきあい」「仕事に関する勉強」は、時間的ゆとりがあまりない中での過ごし方となっている。(図表Ⅱ-1-6)

他方、「庭いじりや家事」は、女性で最も多い余暇活動であったが、休日の自由時間の程度とはあまり関係がなく行われるものであり、必ずしも時間的なゆとりを背景とした「余暇的」な行動ではないことが考えられる。男性に特徴的な「家庭サービス」にも同様な傾向がみられる。(図表Ⅱ-1-7)

図表Ⅱ-1-6 平日の余暇活動 — 平日の自由時間別 (%)

	標本数	仕事仲間とのつきあい	仕事に関する勉強や残務整理	テレビ・ゴロ寝やパチンコ、酒など	考えることやめい想	スポーツ・学習等一人で趣味	スポーツ・学習等仲間と趣味	個人的な友人・仲間とのつきあい	行楽・ドライブなど
全体	3,051	18.2	17.0	42.5	6.6	30.3	16.1	20.5	11.3
十分にある	575	9.6	6.6	27.1	5.7	41.6	27.3	23.8	24.2
まあまあ	1,234	17.3	12.6	44.4	5.7	33.9	17.7	23.3	11.9
不十分である	1,055	25.3	27.5	50.8	8.5	23.5	9.7	16.9	4.7
まったくない	146	9.6	22.6	34.2	6.2	10.3	3.4	6.2	2.1

	標本数	庭いじりや家事など家庭内のこと	家族や家庭サービスとの関わり	近隣の人の用事	ボランティアなどの社会活動	宗教活動・政治活動	その他	特に何もしない
全体	3,051	32.6	34.6	6.6	3.4	1.8	2.9	2.1
十分にある	575	49.7	28.7	9.7	6.6	1.7	2.4	0.9
まあまあ	1,234	34.8	36.1	7.4	4.1	2.8	2.2	1.5
不十分である	1,055	23.4	38.4	4.1	1.1	0.9	2.8	2.6
まったくない	146	14.4	21.2	2.7	0.7	0.7	13.0	8.9

* 無回答は表示省略

図表Ⅱ-1-7 休日の余暇活動 — 休日の自由時間別 (%)

	標本数	仕事仲間とのつきあい	仕事に 勉強や残務整理 に関する	パチンコ、酒など テレビ・ゴロ寝や	考えごとやめい想	スポーツ・学習等 一人で趣味・	スポーツ・学習等 仲間と趣味・	個人的な友人・ 仲間とのつきあい	行楽・ドライブ など
全 体	3,051	5.9	10.7	37.6	3.9	32.9	24.2	17.7	27.5
十分にある	1,130	5.0	6.9	36.0	4.2	39.2	27.5	19.6	30.0
まあまあ	1,441	6.5	10.8	40.2	3.3	32.1	25.2	18.0	27.6
不十分である	378	7.4	23.8	39.2	5.0	23.3	14.6	13.2	22.0
まったくない	17	-	11.8	29.4	11.8	-	17.6	11.8	5.9

	標本数	庭など家庭内のこと いじりや家事	家族や家庭サービス との団らん	近隣の地域でのつき あいや人のつき	ボランティアなどの 社会活動	宗教活動・政治活動	その他	特に何もしない
全 体	3,051	45.0	41.7	7.3	3.4	4.7	2.7	0.7
十分にある	1,130	46.8	37.4	6.1	3.7	1.8	2.9	1.0
まあまあ	1,441	45.0	45.0	7.5	3.7	1.7	2.5	0.6
不十分である	378	44.4	47.9	9.8	2.1	1.6	2.6	0.8
まったくない	17	47.1	35.3	17.6	5.9	5.9	11.8	-

* 無回答は表示省略

〔帰属意識と余暇行動〕

帰属意識別にみると、平日では、現役に多い「テレビ・ゴロ寝やパチンコ、酒など」「家族との団らんや家庭サービス」「仕事仲間とのプライベートなつきあい」「仕事に関する勉強や残務整理」の4項目は、「職業・家庭を重視」するもの、特に「職業を大変重視」するものに多くなっている。(図表Ⅱ-1-8)

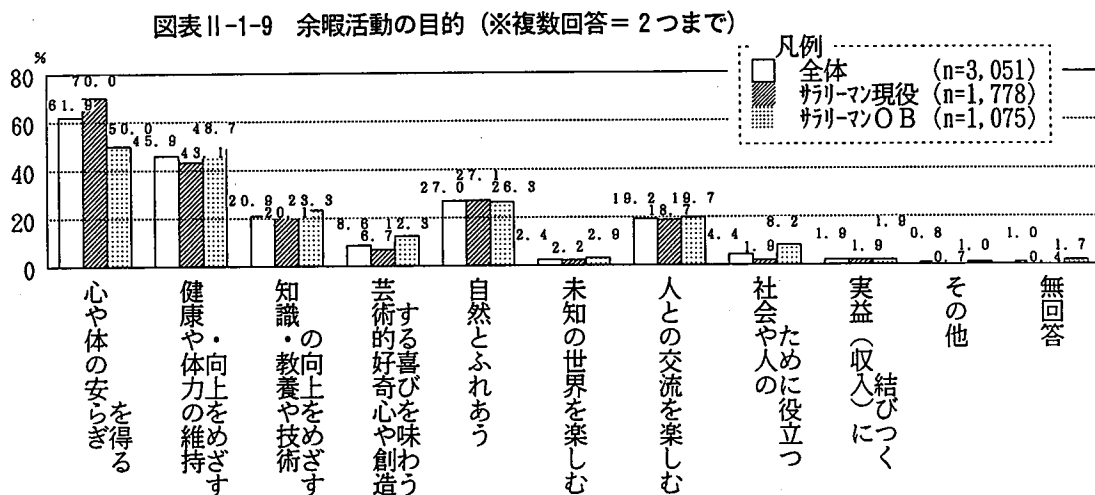
(2) 余暇活動に関する意識

〔余暇活動の目的〕

余暇活動の目的を10の選択肢から2つまで選んでもらった。回答結果は下図のとおりである。余暇活動の目的は、「心や体の安らぎを得る」が61.9%と最も多い。サラリーマン現役とOBとでは、現役に「心や体の安らぎを得る」ことが多く、OBでは「健康や体力の維持・向上をめざす」、「芸術的好奇心や創造の喜びを味わう」が現役に比べて多い。(図表Ⅱ-1-9)

性別にみると顕著な男女差がある。「健康や体力の維持・向上」は男性に多く、「人との交流」は女性に多い。女性では、これが「個人的友人とのつきあい」という具体的行動に表れているが、男性の場合は必ずしもそうではない。また、「芸術的好奇心」も女性の方が若干多い。

(図表Ⅱ-1-10)



図表Ⅱ-1-10 余暇活動の目的 — 性別 (%)

	標本数	心や体の安らぎを得る	健康や体力の維持・向上をめざす	知識・教養や技術の向上をめざす	芸術的好奇心や創造の喜びを味わう	自然とふれあう	未知の世界を楽しむ	人との交流を楽しむ	社会や人のために役立つ	実益(収入)に結びつく	その他
全体	3,051	61.9	45.9	20.9	8.6	27.0	2.4	19.2	4.4	1.9	0.8
男性	2,440	61.6	49.4	21.0	7.7	27.5	2.4	16.4	4.6	2.1	0.9
女性	578	64.4	30.4	20.6	12.5	24.7	2.2	31.3	3.1	0.7	0.2

* 無回答は表示省略。

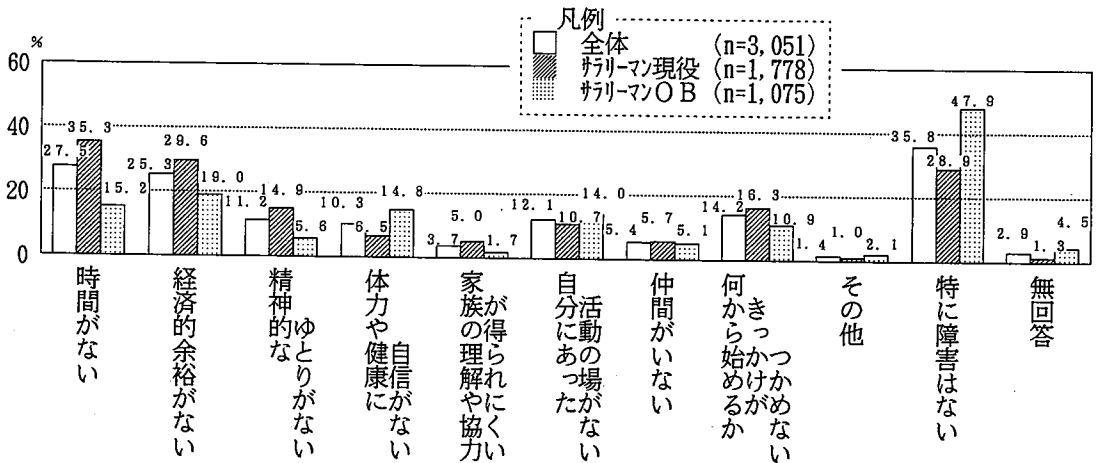
〔余暇活動の障害〕

余暇活動の障害を10の選択肢から2つまで選んでもらった。回答結果は下図のとおりである。

余暇活動の障害の主なものは「時間がない」と「経済的余裕がない」である。ただし、「特に障害はない」が35.8%にのぼる。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとは、「特に障害はない」はOBに多く、現役に障害が多いことを示している。具体的には「時間がない」こと、「経済的余裕がない」こと、「精神的なゆとりがない」こと、「きっかけがつかめない」ことが現役に多い障害である。OBでは、「体力や健康に自信がない」が特徴的な障害である。（図表Ⅱ-1-11）

図表Ⅱ-1-11 余暇活動の障害（※複数回答＝2つまで）



性・年齢別にみると、まず、「時間がない」が女性に多く、「経済的余裕がない」が男性に多いという男女差がみられる。また、「時間がない」「経済的余裕がない」は、年齢が高くなるとともに減少している。「きっかけがつかめない」は、女性では年齢が高くなるとともに減少するが、男性では45～54歳がピークとなっている。なお、「特に障害はない」は男性に多く、自由時間において女性の時間的ゆとりが少ないことと合致する。さらに、「特に障害はない」は年齢が高くなるとともに増加し、各種の障害を徐々に克服していく状況がうかがえる。

（図表Ⅱ-1-12）

図表 II-1-12 余暇活動の障害 —— 性・年齢別

(%)

	標本数	時間がない	経済的余裕がない	精神的なゆとりがない	体力や健康に自信がない	家族が得られにくい理解や協力が	自分活動の場がない	仲間がない	きつかけがめない	その他	特に障害はない
全 体	3,051	27.5	25.3	11.2	10.3	3.7	12.1	5.4	14.2	1.4	35.8
男性 小計	2,440	26.6	26.6	11.2	9.9	3.0	12.8	5.3	14.0	1.3	37.1
35～44歳	539	41.0	39.3	15.6	4.6	6.1	11.9	3.3	13.9	0.6	22.3
45～54歳	578	29.8	31.5	15.7	5.4	3.3	10.9	8.0	19.6	0.7	31.7
55～64歳	710	23.2	21.0	8.9	12.8	1.7	14.2	5.4	12.4	2.0	43.1
65～74歳	570	14.2	16.5	5.6	14.7	1.6	14.0	4.7	11.4	1.4	49.6
女性 小計	578	32.2	19.4	11.2	11.8	6.6	9.5	5.4	15.1	1.9	30.6
35～44歳	152	42.8	21.7	13.8	6.6	10.5	10.5	3.9	21.1	0.7	16.4
45～54歳	144	40.3	24.3	16.0	8.3	7.6	4.9	4.9	18.8	2.1	27.8
55～64歳	152	32.9	17.1	9.2	10.5	3.9	7.2	5.9	10.5	4.6	35.5
65～74歳	123	8.1	13.0	4.9	24.4	3.3	16.3	6.5	9.8	-	46.3

* 無回答は表示省略。

II・2 社会活動の実態と意識

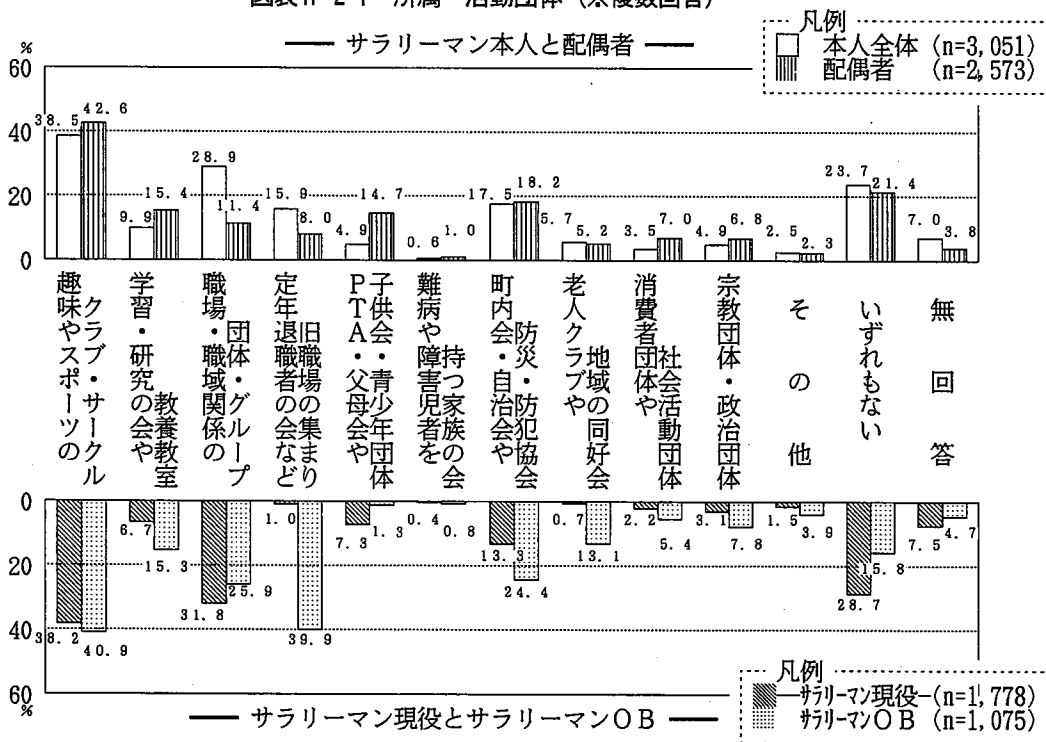
(1) 社会活動の実態

〔グループ・団体活動〕

現在所属し、実際に活動しているグループ・団体を回答してもらった。また、同様の質問をサラリーマンの配偶者に対しても行った。回答結果は下図のとおりである。サラリーマン全体では何らかの団体に所属し活動している人は約7割であり、「趣味やスポーツのクラブ・サークル」が38.5%と最も多い。

現役とOBとでは、OBの方が「定年退職者の会など、旧職場の集まり」が多く、「学習・研究の会や教養教室」「町内会・自治会や防災・防犯協会」「老人クラブや地域の同好会」もサラリーマン現役より多くなっている。こうした多様な所属は、時間的ゆとりと関係が深いものと考えられる。所属し活動している団体が「いずれもない」は、OBでは15.8%であるが、現役はそれより約13ポイント多い28.7%である。

図表II-2-1 所属・活動団体（※複数回答）



一方、配偶者では、サラリーマンに比べて「学習・研究会」「PTA・父母会」への参加が多く、「職場・職域関係の団体」「定年退職者の会など」という職場関係団体への所属が少ないことが特徴である。(以上 図表Ⅱ-2-1)

性・年齢別にみると、「職場・職域関係の団体」「定年退職者の会など」「町内会・自治会」については、いずれも10%前後男性が多いという男女差がみられる。女性では、「趣味やスポーツのクラブ・サークル」が若干多い。

一方、配偶者でも「職場・職域関係の団体」「定年退職者の会など」は男性が多く、「趣味等のサークル」「学習・研究会」「PTA・父母会」は女性が多いという男女差がある。ま

図表Ⅱ-2 所属・活動団体 — 性・年齢別

(%)

	標本数	趣味やスポーツのクラブ・サークル	学習・研究会や教養教室	職場・職域関係の団体・グループ	定年退職者の会など旧職場の集まり	PTA・青少年団体や父母会	難病や障害児者を持つ家族の会	町内会・自治会や防災・防犯協会	老人クラブや地域の同好会	消費者団体や社会活動団体	宗教団体・政治団体	その他	いずれもない
サラリーマン全体	3,051	38.5	9.9	28.9	15.9	4.9	0.6	17.5	5.7	3.5	4.9	2.5	23.7
サラリーマン男性	2,440	37.5	9.5	31.4	17.4	4.3	0.7	19.1	5.8	3.6	4.8	2.7	23.3
35～44歳	539	36.7	5.4	31.2	0.4	9.6	0.2	15.2	0.4	2.4	2.2	0.7	33.0
45～54歳	578	37.5	5.2	34.9	1.0	5.2	0.5	13.8	0.5	2.2	3.1	0.7	28.5
55～64歳	710	36.9	9.9	33.0	18.6	1.0	0.7	19.3	3.8	3.9	5.9	3.1	22.0
65～74歳	570	38.9	17.2	26.9	47.5	2.6	1.2	27.4	17.2	5.6	7.7	6.1	11.2
サラリーマン女性	578	43.4	11.9	19.2	9.3	7.6	0.3	10.9	4.8	2.9	5.5	1.7	25.3
35～44歳	152	46.7	7.2	22.4	0.7	21.7	-	7.2	-	-	3.9	0.7	26.3
45～54歳	144	38.2	9.7	21.5	-	6.3	0.7	9.7	0.7	-	4.2	1.4	34.0
55～64歳	152	49.3	16.4	18.4	16.4	1.3	0.7	11.2	4.6	3.9	4.6	4.6	17.8
65～74歳	123	36.6	14.6	14.6	22.8	-	-	16.3	15.4	7.3	9.8	-	23.6
配偶者全体	2,573	42.6	15.4	11.4	8.0	14.7	1.0	18.2	5.2	7.0	6.8	2.3	21.4
配偶者男性	271	32.8	7.4	27.7	14.0	4.8	-	19.6	5.2	2.2	4.1	1.5	27.7
35～44歳	60	33.3	1.7	26.7	8.3	13.3	-	11.7	-	3.3	3.3	3.3	30.0
45～54歳	75	30.7	4.0	32.0	9.3	4.0	-	20.0	-	2.7	2.7	1.3	29.3
55～64歳	78	34.6	10.3	29.5	12.8	1.3	-	17.9	3.8	-	1.3	-	30.8
65～74歳	44	34.1	13.6	18.2	31.8	2.3	-	25.0	11.4	2.3	6.8	2.3	20.5
配偶者女性	2,298	43.9	16.4	9.4	7.3	15.9	1.1	18.1	5.3	7.5	7.1	2.3	20.6
35～44歳	576	39.2	11.1	13.9	4.9	43.6	1.2	20.1	0.7	6.1	6.8	2.1	18.4
45～54歳	616	46.8	16.1	12.2	8.9	9.1	0.6	18.0	1.6	8.4	5.5	2.9	20.1
55～64歳	708	46.5	19.8	6.1	7.8	1.7	1.3	18.6	6.5	9.0	7.5	2.4	22.5
65～74歳	261	46.4	23.8	3.1	9.6	1.1	1.9	15.3	23.0	5.7	12.3	1.5	20.7

* 無回答は表示省略。

た、「職場・職域関係の団体」は配偶者女性で最も少なく、「町内会・自治会」はサラリーマン女性で最も少ないという特徴もみられる。「PTA・父母会」については、女性の35～44歳で特に多くなっている。ライフステージの反映とも考えられるが、同年代の男性がサラリーマンで10%以上、配偶者では30%低いことから、子どもの教育等に関する性別役割分業という問題の存在もうかがわれる。(以上、図表Ⅱ-2-2)

帰属意識別にみると、「趣味等のサークル」「職場・職域関係の団体」「町内会・自治会」は、『すべての立場を重視』する人に多く、「定年退職者の会など」は、『家庭・その他を重視』する人に多い。このことは、グループ・団体活動と多様な帰属意識を持つこととの関連を示唆している。(図表Ⅱ-2-3)

図表Ⅱ-2-3 所属・活動団体 —— 帰属意識別 (％)

	標本数	趣味やスポーツのサークル クラブ・サークル	学習・研究会や 教養教室	職場・職域関係の 団体・グループ	定年退職者の会など 旧職場の集まり	P T A ・ 青 少 年 団 体 ・ 父 母 会 や	難病や 障害児者を 持つ家族の会	町内会 ・ 防 災 ・ 防 犯 協 会 ・ 自 治 会 や	老人ク ラ ブ や 地 域 の 同 好 会	消費 者 団 体 や 社 会 活 動 団 体	宗 教 団 体 ・ 政 治 団 体	そ の 他	い ず れ も な い
全 体	3,051	38.5	9.9	28.9	15.9	4.9	0.6	17.5	5.7	3.5	4.9	2.5	23.7
すべて	1,096	45.4	12.3	38.2	20.4	6.7	0.5	24.2	6.7	4.8	6.0	3.4	15.7
職業・家庭	704	30.7	6.4	30.3	7.5	4.4	0.6	9.2	1.0	1.1	2.0	2.6	32.2
家庭・その他	427	45.9	13.3	26.7	25.3	6.1	1.2	23.0	9.6	6.3	9.1	2.1	16.2
家庭のみ	476	29.6	6.5	17.9	9.5	2.7	0.4	11.6	3.4	1.3	2.9	0.4	36.1

* 無回答は表示省略。

【リーダーの経験】

現在所属し、実際に活動しているグループ・団体活動に伴い、リーダーとしての活動の経験を過去・現在についてたずねた。この回答は、無回答が極めて多かったが、これを「いずれもない」と同等とみると、現在および過去についても、サラリーマンの3人に1人は、何らかのグループ・団体のリーダー経験がある。「町内会・自治会」についてのリーダー経験は、現在している人よりも過去の経験の方が若干多い。(図表Ⅱ-2-4)

図表II-2-4 リーダー経験 (※複数回答)

(%)

	標本数	趣味やスポーツのクラブ・サークル	学習・研究の会や教養教室	職場・団体・グループ関係の会や	定年退職者の集まり 旧職場の会など	P T A ・ 父 母 会 や	子供会・青少年団体	難病や障害児者を 持つ家族の会	町内会・自治会や 防災・防犯協会	老人クラブや 地域の同好会	消費者団体や 社会活動団体	宗教団体・政治団体	その他	いずれもない・無回答
現在	3,051	11.6	2.8	11.0	5.7	2.0	0.3	6.4	1.8	1.6	2.0	1.4	66.4	
過去	3,051	9.2	2.6	10.9	2.0	4.4	0.2	10.3	0.5	0.9	1.3	0.5	68.8	
cf 所属	3,051	38.5	9.9	28.9	15.9	4.9	0.6	17.5	5.7	3.5	4.9	2.5	30.8	

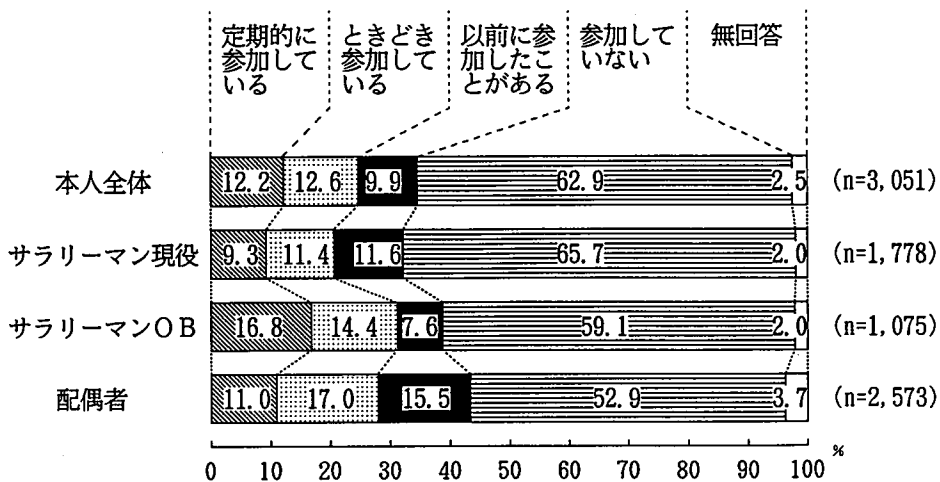
〔社会活動への参加状況〕

地域活動やボランティアなど、社会に役立つ活動への参加状況を4段階で回答してもらった。また、配偶者にも同様の設問をした。回答結果は下図に示すとおりである。サラリーマン全体では、「定期的に参加している」と「ときどき参加している」あわせて24.8%で、4人に1人の割合で参加している。

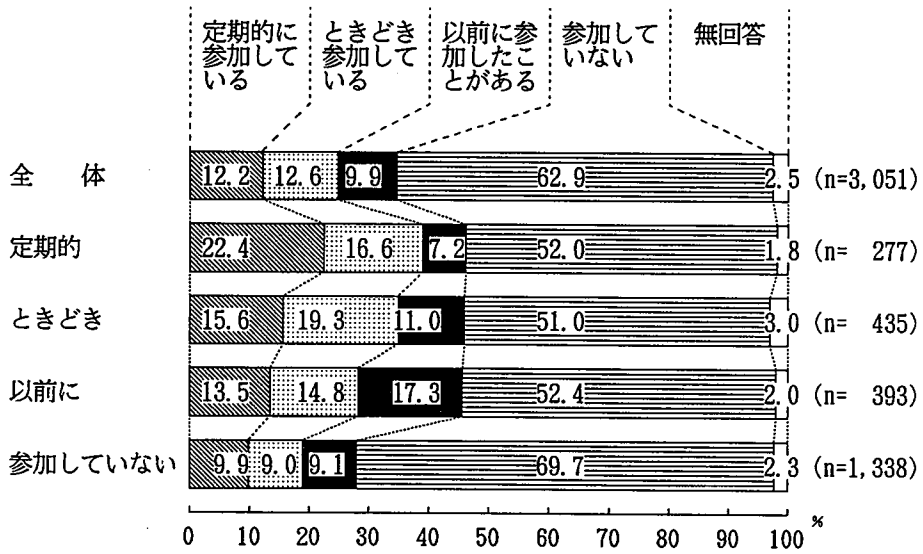
サラリーマン現役とサラリーマンOBとでは、OBの方が参加率が高い。また、サラリーマンに比べて配偶者の方が参加経験が高い。(図表II-2-5)

配偶者の参加状況別にみると、配偶者の参加が活発である場合、サラリーマンの参加状況も活発となる傾向がみられる。社会参加に関して夫婦は相互啓発関係にある。(図表II-2-6)

図表II-2-5 社会活動参加状況



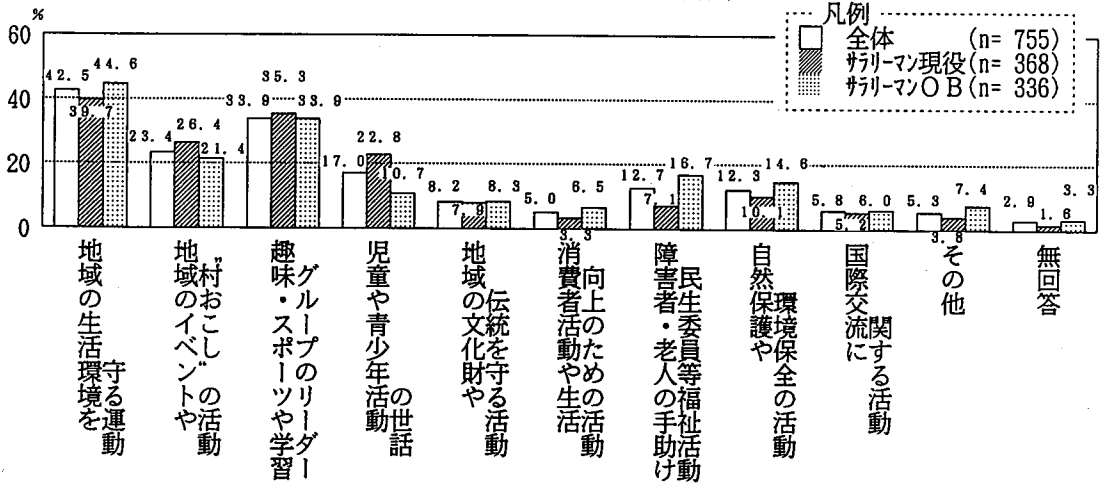
図表Ⅱ-2-6 社会活動参加状況 —— 配偶者の参加状況別



〔活動分野〕

現在、社会活動に参加しているサラリーマンについては、その活動分野を回答してもらった。最も多い活動分野は「地域の生活環境を守る活動」である。サラリーマン現役とサラリーマンOBとは、現役に「児童や青少年活動の世話」が多く、OBでは「民生委員などの社会福祉活動」が多いことが特徴である。これは、子育てなどのライフステージと関係しているものと考えられる。(図表Ⅱ-2-7)

図表Ⅱ-2-7 社会活動参加分野 (※複数回答)



社会活動参加理由別に活動分野の特徴をみると、「地域の生活環境を守る活動」については、『地域や社会に貢献したい』『社会人として当然と思った』『会社の勧めや命令』などの理由で参加した人に多くみられる。「地域のイベントや“村おこし”の活動」は、『身近な人に誘われた』という参加理由の人に多く、「スポーツや学習グループのリーダー」は、『自分の知識や経験を生かしたい』『友人や仲間を増やしたい』『生活にはりあいを持たせたい』などの理由で参加した人に多い。(図表Ⅱ-2-8)

なお、社会活動参加理由については、次項で詳しくみる。

図表Ⅱ-2-8 社会活動分野 — 参加理由別 (％)

	標本数	地域の生活環境を守る運動	地域のおこしのイベントや活動	趣味・スポーツのリーダーや学習	児童や青少年活動の世話	地域の文化財や	消費者的活動や生活向上のための活動	障害者・老人の手助け	民生委員等福祉活動	自然環境保全の活動	国際交流に関する活動	その他
全 体	755	42.5	23.4	33.9	17.0	8.2	5.0	12.7	12.3	5.8	5.3	
地域や社会に貢献	398	51.8	27.6	31.7	20.4	11.3	4.8	14.6	15.3	6.3	4.0	
知識や経験を生かす	245	38.4	25.7	53.1	20.0	11.4	7.3	13.1	15.1	8.2	5.3	
見聞を広げる	149	47.0	25.5	40.3	18.8	12.1	4.7	12.8	15.4	10.1	3.4	
仲間を増やす	192	33.3	28.1	55.2	19.8	11.5	2.6	11.5	13.5	5.2	5.7	
生活にはりあい	173	41.6	27.2	49.7	16.2	8.7	9.2	17.9	12.1	4.0	3.5	
身近な人の誘い	138	36.2	33.3	25.4	16.7	5.8	5.8	11.6	9.4	3.6	7.2	
会社の勧めや命令	435	54.3	14.3	5.7	2.9	5.7	5.7	17.1	17.1	-	5.7	
社会人として当然	264	58.3	25.8	25.8	18.6	9.5	4.9	14.8	15.2	6.4	3.8	

* 無回答は表示省略。

(2) 社会活動に関する意識

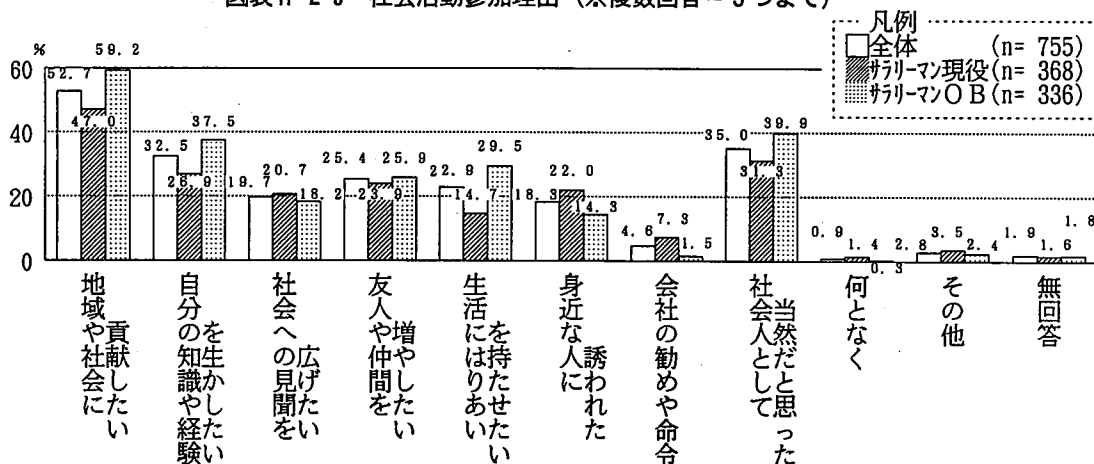
(社会活動への参加理由)

現在、社会活動に参加している人に、主な参加理由を3つまで回答してもらった。

サラリーマンが社会活動へ参加している主な理由は「地域や社会に貢献したい」「社会人として当然と思った」「自分の知識や経験を生かしたい」などとなっている。

サラリーマン現役とOBとは、「身近な人に誘われた」「会社の勤めや命令」が現役に特徴的な理由であり、一方、OBに特徴的な理由は、「地域や社会に貢献したい」「社会人として当然と思った」「自分の知識や経験を生かしたい」「生活にはりあいを持たせたい」などである。(以上 図表Ⅱ-2-9)

図表Ⅱ-2-9 社会活動参加理由 (※複数回答=3つまで)



性別には、「社会人として当然」「知識や経験を生かす」は男性に多い理由であり、「生活にはりあい」「仲間を増やす」は女性に多い理由となっている。(図表Ⅱ-2-10)

図表Ⅱ-2-10 社会活動参加理由 — 性別 (%)

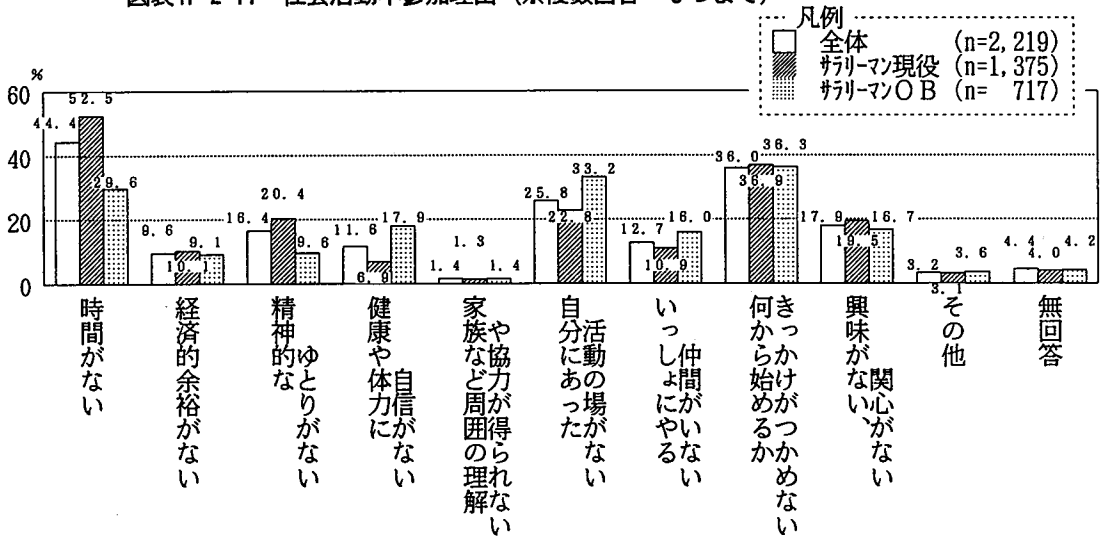
	標本数	地域や社会に貢献したい	自分の知識や経験を生かしたい	社会への見聞を広げたい	友人や仲間を増やしたい	生活にはりあいを持たせたい	身近な人に誘われた	会社の勤めや命令	社会人として当然だと思った	何となく	その他
全体	755	52.7	32.5	19.7	25.4	22.9	18.3	4.6	35.0	0.9	2.8
男性	641	53.2	33.7	19.2	24.5	21.1	17.8	5.1	36.7	0.9	3.3
女性	106	50.0	26.4	24.5	30.2	32.1	20.8	1.9	26.4	0.9	-

* 無回答は表示省略。

〔不参加理由〕

現在、社会活動に参加していないサラリーマンには、参加していない理由を3つまで回答してもらった。回答結果は下図に示すとおりである。主な理由は、「時間がない」「何から始めるか、きっかけがつかめない」「自分にあった活動の場がない」などとなっている。サラリーマン現役とサラリーマンOBとは、「時間がない」「精神的なゆとりがない」が現役に特徴的な理由となっており、「体力や健康に自信がない」「自分にあった活動の場がない」はOBに特徴的な理由となっている。(図表Ⅱ-2-11)

図表Ⅱ-2-11 社会活動不参加理由 (※複数回答=3つまで)



性別には、「時間がない」「体力や健康に自信がない」は女性に多く、「興味がない、関心がない」は男性に多いという男女差がみられる。(図表Ⅱ-2-12)

図表Ⅱ-2-12 社会活動不参加理由 — 性別 (%)

	標本数	時間がない	経済的余裕がない	精神的なゆとりがない	健康や体力に自信がない	家族や協力などが得られない	自分活動の場がない	いっしょにやらない	きっかけがつかめない	興味がない、関心がない	その他
全体	2,219	44.4	9.6	16.4	11.6	1.4	25.8	12.7	36.0	17.9	3.2
男性	1,745	42.1	10.0	16.3	10.0	1.0	26.9	12.8	36.6	19.7	3.2
女性	458	54.1	8.5	16.6	17.2	3.1	21.6	11.6	34.3	11.8	2.6

* 無回答は表示省略。

参加経験の有無別にみると、「何から始めるか、きっかけがつかめない」「興味がない、関心がない」は、経験のない人に多い。また、職業特性別にみると、「きっかけがつかめない」はホワイトカラーに多くなっている。ホワイトカラーを対象に、関心を高め、きっかけを与えることが、社会参加活動を活性化するキーポイントと考えられる。(図表Ⅱ-2-13)

図表Ⅱ-2-13 社会活動不参加理由 —— 参加経験別；職業特性別 (％)

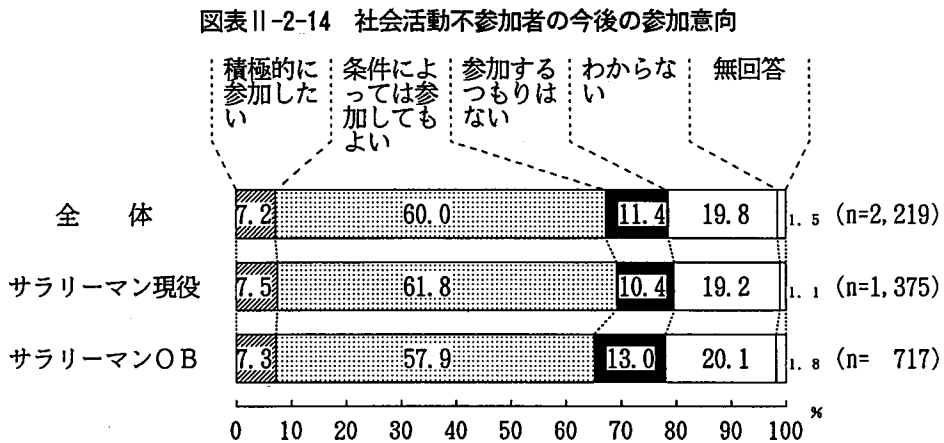
		標本数	時間がない	経済的余裕がない	精神的ゆとりがない	健康や体力に自信がない	家族などが周囲の理解	や協力が得られない	自分活動の場がない	いっしょにやらない	きっかけがつかめない	興味がない関心がない	その他
全 全 体		2,219	44.4	9.6	16.4	11.6	1.4	25.8	12.7	36.0	17.9	3.2	
経 験	以前に参加した	301	49.5	8.0	16.9	14.3	1.3	25.6	13.3	15.9	5.6	9.0	
	参加していない	1,918	43.6	9.9	16.3	11.2	1.4	25.8	12.6	39.2	19.8	2.2	
職 業	ホワイト-	1,744	45.0	8.5	16.8	9.8	1.3	25.8	12.6	37.8	17.5	3.4	
	高学歴	763	48.4	7.7	19.4	8.0	0.7	28.7	12.6	37.9	20.2	3.4	
	その他	981	42.4	9.1	14.8	11.2	1.8	23.5	12.5	37.7	15.4	3.5	
特 性	ホワイト- 以外	475	42.3	13.9	14.7	18.3	1.7	25.7	13.1	29.5	19.4	2.1	
	高学歴	72	58.3	11.1	19.4	16.7	2.8	29.2	12.5	36.1	6.9	-	
	その他	403	39.5	14.4	13.9	18.6	1.5	25.1	13.2	28.3	21.6	2.5	

* 無回答は表示省略。

〔今後の参加意向〕

現在社会活動へ参加していないサラリーマンに今後の参加意向をたずねたところ、「積極的に参加したい」との回答は7.2%と少なかったが、「条件によっては参加してもよい」との回答が60.0%と最も多かった。ここでは、現役とOBとの差は、ほとんどみられない。

(図表Ⅱ-2-14)



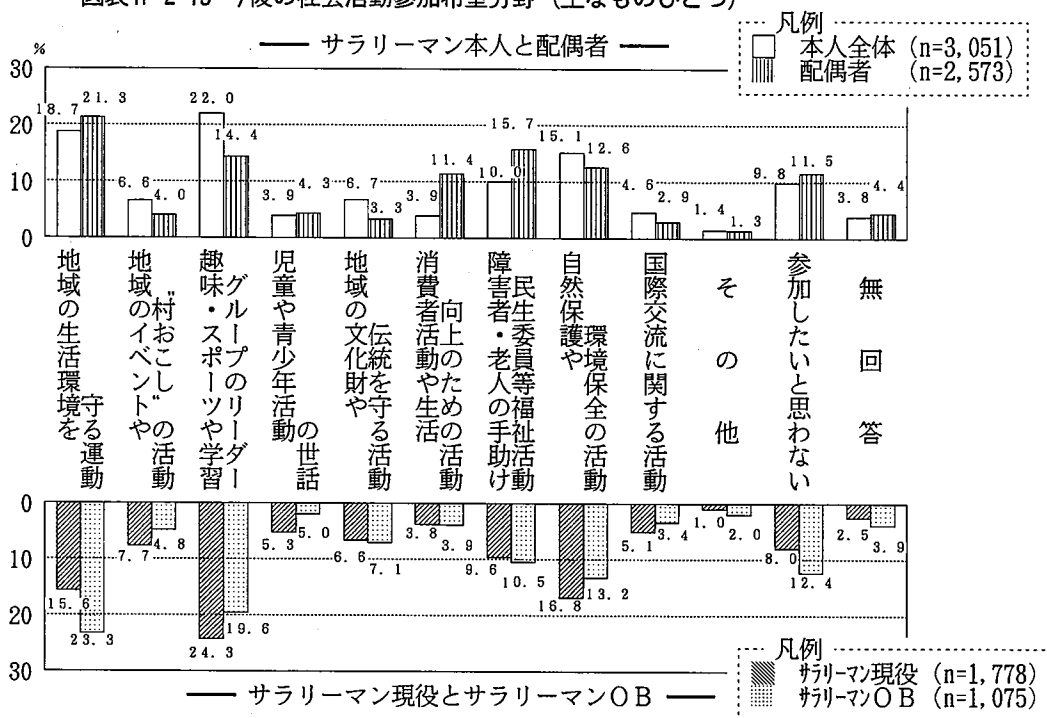
〔今後の参加希望分野〕

社会活動について、今後の参加希望分野を1つ回答してもらった。また、配偶者にも同様の設問をした。サラリーマン本人の今後の参加希望分野は、「趣味・スポーツや学習グループのリーダー」が最も多い。また、現在の活動分野と比較すると「自然保護や環境保全の活動」「民生委員などの社会福祉活動」が上位にあることが特徴である。

配偶者では、「消費者活動や生活向上のための活動」「民生委員などの社会福祉活動」がサラリーマンに比べて多い。

サラリーマン現役とOBとでは、OBに「生活環境を守る活動」の希望が多い。現役では、「学習グループのリーダー」がOBを若干上回る。(以上 図表Ⅱ-2-15)

図表II-2-15 今後の社会活動参加希望分野（主なものひとつ）



性・年齢別にみると、「社会福祉活動」は女性で多く、「生活環境を守る活動」「学習グループのリーダー」は男性で多いという男女差がある。また、「学習グループのリーダー」は年齢の若い方が多くなっており、「自然保護や環境保全の活動」にも同様の傾向がみられる。なお、「参加したいと思わない」については、女性が多く、年齢が高い方に多い特徴がある。

(図表II-2-16)

職業特性別にみると、「学習グループのリーダー」は、ホワイトカラーほど、また高学歴ほど多くなっている。また、「国際交流に関する活動」も、高学歴ほど多い。(図表II-2-17)

図表Ⅱ-2-16 今後の社会活動参加希望分野 — 性・年齢別 (%)

	標本数	地域の生活環境を守る運動	地域のおこしのイベントや	趣味・スノーボードや学習	児童や青少年活動の世話	地域の文化財や	消費活動や生活	向上のための活動	障害者・老人の手助け	民生委員等福祉活動	自然保護や環境保全の活動	国際交流に関する活動	その他	参加したいと思わない
全体	3,051	18.7	6.6	22.0	3.9	6.7	3.9	10.0	15.1	4.6	1.4	9.8		
男性 小計	2,440	20.0	7.3	23.3	4.4	7.0	3.0	7.3	15.9	4.8	1.5	8.8		
35~44歳	539	12.1	10.6	25.6	7.2	4.8	3.2	4.6	20.6	5.4	1.1	8.5		
45~54歳	578	17.1	8.5	25.1	5.5	7.8	2.4	6.9	16.8	4.7	1.2	7.6		
55~64歳	710	22.7	6.8	23.1	2.8	8.6	3.1	8.2	15.8	4.4	1.5	7.7		
65~74歳	570	26.8	4.2	19.6	2.6	6.3	3.7	9.3	11.2	4.9	2.3	10.5		
女性 小計	578	13.7	3.3	17.0	1.9	5.2	7.6	21.5	11.2	3.6	0.7	13.7		
35~44歳	152	10.5	5.3	19.1	5.9	3.9	7.9	21.1	12.5	5.9	1.3	10.5		
45~54歳	144	13.9	4.2	20.8	0.7	4.9	8.3	24.3	13.2	2.8	-	10.4		
55~64歳	152	15.1	3.3	15.1	-	6.6	6.6	26.3	9.9	2.6	0.7	16.4		
65~74歳	123	15.4	-	13.0	0.8	5.7	8.1	12.2	8.9	1.6	0.8	18.7		

* 無回答は表示省略。

図表Ⅱ-2-17 今後の社会活動参加希望分野 — 職業特性別 (%)

	標本数	地域の生活環境を守る運動	地域のおこしのイベントや	趣味・スノーボードや学習	児童や青少年活動の世話	地域の文化財や	消費活動や生活	向上のための活動	障害者・老人の手助け	民生委員等福祉活動	自然保護や環境保全の活動	国際交流に関する活動	その他	参加したいと思わない
全体	3,051	18.7	6.6	22.0	3.9	6.7	3.9	10.0	15.1	4.6	1.4	9.8		
初任者	2,330	17.8	7.0	23.9	4.1	7.4	3.7	9.9	15.3	5.0	1.4	8.5		
高学歴	970	14.8	6.0	27.4	4.3	8.7	3.7	6.4	16.8	9.0	1.5	7.2		
その他	520	19.9	7.6	21.4	4.0	6.5	3.7	12.4	14.3	2.2	1.3	9.3		
初任者 外	721	21.8	5.3	15.7	3.1	4.2	4.4	10.3	14.3	3.1	1.2	14.3		
高学歴	95	17.9	1.1	22.1	3.2	8.4	2.1	5.3	22.1	11.6	1.1	5.3		
その他	626	22.4	5.9	14.7	3.0	3.5	4.8	11.0	13.1	1.8	1.3	15.7		

* 無回答は表示省略。

〔本章のまとめ〕

〔サラリーマンの余暇行動〕

現役のサラリーマンの余暇行動は、「テレビ・ゴロ寝やパチンコ・酒など」「家族との団らんや家庭サービス」が主なものである。平日は、このほかに「仕事仲間とのつきあい」「仕事に関する勉強や残務整理」など、仕事がらみの過ごし方が多い。こうした余暇行動は、特に自由時間のない人に特有の過ごし方である。

一方OBに特徴的な余暇行動は、「庭いじりや家事」と「趣味」（ひとりまたは仲間と）である。

現役とOBとの違いは、基本的には自由時間の違いから発生している。OBの場合、有職者でも現役に比べると自由時間は多く、従って余暇行動も、現役より多彩である。

余暇活動の目的は、

①心や体の安らぎ、②健康や体力の維持・向上、③自然にふれる、④人との交流が主なものである。このうち、「安らぎ」はサラリーマン現役に多く、「健康維持等」はOBに多い、あるいはまた、「健康維持等」は男性に多く、「人との交流」は女性に多い、というように、立場や性別によって、行動目的に違いがみられる。

余暇活動を行う上で、何らかの障害があるという人は現役に多い。具体的には、「時間」「経済的余裕」「きっかけ」などが主な障害内容である。OBでは約半数の人が「特に障害はない」としているが、「体力や健康」はOBの方に特有の問題点となっている。

以上のように、特に現役サラリーマンは、時間的ゆとりがないことから、創造的・活動的な余暇行動が少ないのが特徴といえる。

〔社会活動〕

何らかの団体・グループ等に参加して実際に活動している人が、サラリーマン全体で69.3%、現役では63.8%、OBでは79.5%である。配偶者の参加率は74.8%で、サラリーマンよりやや高い。サラリーマンが参加している団体・グループの種類は、「趣味やスポーツのサークル等」「職場・職域関係」「町内会・自治会等」が主なものであるが、OBでは「定年退職者の会など旧職場の集まり」が4割にのぼる。

地域活動やボランティア活動などの社会活動への参加率は、サラリーマン全体で24.8%、現役は20.7%、OBは31.2%と、これもOBの方が高い。

社会活動への参加理由は、「地域や社会に貢献したい」「社会人として当然」「知識や経験を生かしたい」が主なものである。現役では、「身近な人に誘われた」「会社の命令や勧め」など、仕掛け人の役割も小さくない。

現在不参加者のうち、今後「積極的に参加したい」は1割強であるが、「条件によっては参加してもよい」と考えている人が多数あり、これを含めると、現在不参加者の3人に2人が参加意向を持っている。現在不参加である理由は、「時間がない」のほか、「きっかけがつかめない」「自分にあった活動の場がない」などをあげる人が多い。きっかけや活動の場の提供が、サラリーマンの社会活動参加推進のための、有効な方策であろう。

第Ⅲ章 サラリーマンをとりまく ネットワーク

本章では、サラリーマンをとりまく人間関係を、配偶者との関係（夫婦関係）、生涯を通じてつきあえる友人・仲間（友人関係）、近隣の人々とのつきあい（地域関係）から分析する。

Ⅲ・1 夫婦関係

〔配偶者との関係〕

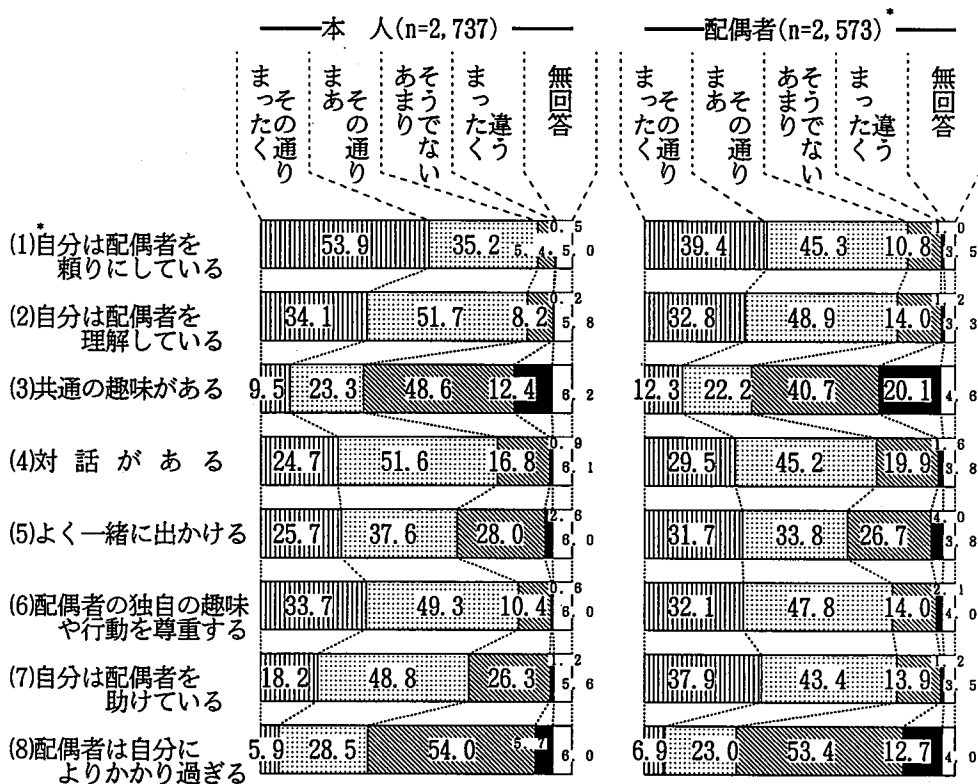
配偶者との関係を8つの項目について4段階で回答してもらった。また、配偶者に対しても同様の設問をした。回答結果は次頁の図表Ⅲ-1-1のとおりである。

「まったくその通り」と「まあその通り」を加えた「あてはまる」ものからみると、それぞれ、『頼りにする』『理解する』『趣味や行動を尊重する』ところが、サラリーマンの夫婦関係の上位項目となっている。『共通の趣味がある』は、それぞれ3割程度となっており、配偶者が違った趣味を持っていても、それを尊重していくところに夫婦関係がある。ただし、相手が自分に『よりかかり過ぎる』と感じているものも、それぞれ3割程度ある。

サラリーマンとその配偶者の間でギャップがみられるのは、サラリーマンの配偶者が『助けられている』と感じているほど、サラリーマンは『配偶者を助けている』と感じていない点である。（図表Ⅲ-1-2）

サラリーマン現役とサラリーマンOBとでは、OBの方が、『配偶者を助けている』『自分によりかかり過ぎる』という意識が高くなっている。また、全体に「まったくその通り」とする回答はOBに多い傾向がある。（図表Ⅲ-1-3）

図表III-1-1 夫婦関係



* 配偶者調査の質問項目は次の通り。(以下同じ。)

- (1) 配偶者は私を頼りにしてくれている
- (2) 配偶者は私を理解している
- (3) 共通の趣味がある
- (4) 対話がある
- (5) よく一緒に出かける
- (6) 配偶者は私の趣味や行動を尊重する
- (7) 配偶者は私を助けてくれる
- (8) 配偶者は私によりかかり過ぎる

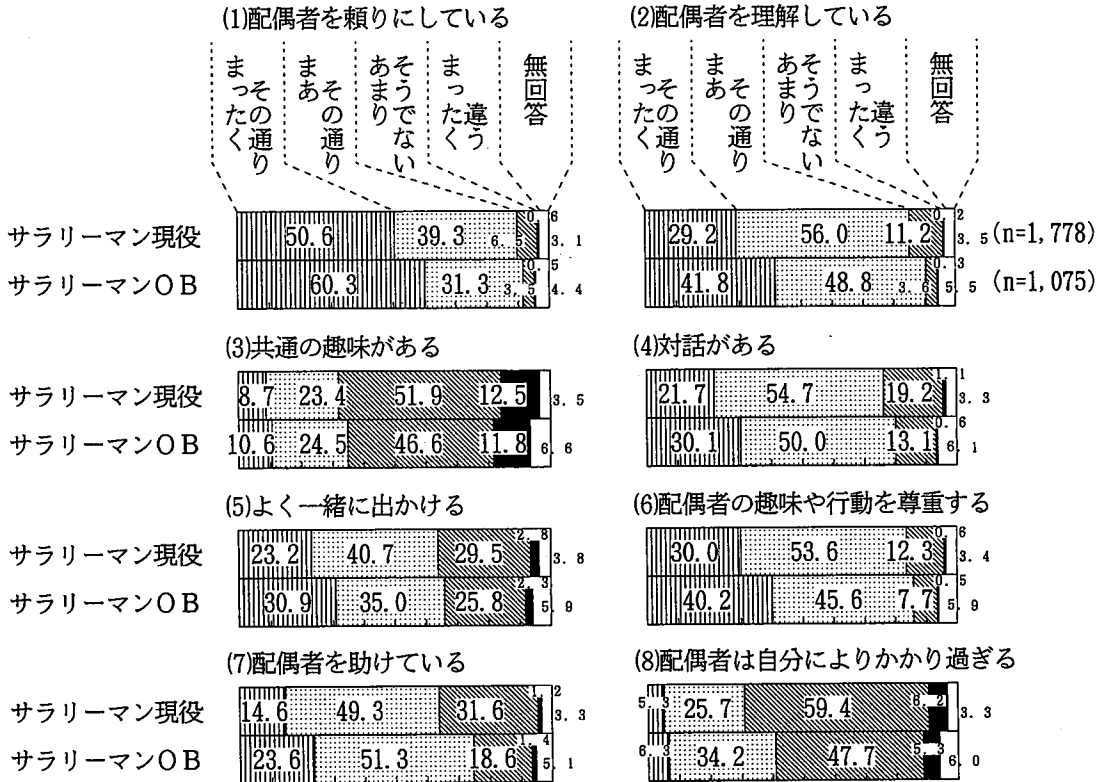
図表III-1-2 夫婦関係(「あてはまる」)

(%)

項目*	サリマン n=2737	配偶者
(1) 自分は配偶者を頼りにしている(私を頼りにしてくれている)	89.1	84.8
(2) 自分は配偶者を理解している(配偶者は私を理解している)	85.8	81.6
(3) 共通の趣味がある	32.8	34.5
(4) 対話がある	76.3	74.6
(5) よく一緒に出かける	63.4	65.5
(6) 配偶者の独自の趣味や行動を尊重している(私の趣味等を尊重する)	83.0	79.9
(7) 自分は配偶者を助けている(私を助けてくれる)	67.0	81.3
(8) 配偶者は自分(私)によりかかり過ぎる	34.3	29.8

* () 内は配偶者調査の用語(一部略)。

図表Ⅲ-1-3 夫婦関係 — 現役/OB別



性別にみると、サラリーマンで男女差が際立っており、『頼りにする』『理解する』『対話がある』『一緒にでかける』『趣味や行動を尊重する』の5項目で、女性の方が男性を10ポイント以上下回っている。この5項目について、サラリーマン男性と配偶者女性、サラリーマン女性と配偶者男性の組合せをみると、いずれの項目も「あてはまる」比率はサラリーマン女性と配偶者男性の組合せが低く、対応する「あてはまる」比率の差についても、『趣味や行動を尊重する』以外は、サラリーマン女性と配偶者男性の組合せが大きい。これは、女性が働く場合の夫婦関係の難しさをうかがわせていると考えられる。なお、年齢差はあまりみられない。

(図表Ⅲ-1-4)

配偶者がサラリーマンについて『配偶者は自分によりかかり過ぎる』とみる人は、現役の配偶者よりもOBの配偶者の方に多いが、しかしOB本人が配偶者をそのようにみる比率の方が一層高く、いわゆる“ヌレ落葉”とは逆の結果となっている。(図表Ⅲ-1-3、Ⅲ-1-4)

職業特性をみると、ホワイトカラーほど、全般に「あてはまる」という比率が高い。また、性格特性では、“プロフェッショナル型”と“外交・リーダー型”とで、すべての項目について「あてはまる」という比率が際立って高くなっている。(図表Ⅲ-1-5)

図表Ⅲ-1-4 夫婦関係（あてはまる）—— 性・年齢別 (%)

	標本数	配偶者に 頼りにしている	配偶者を 理解している	共通の 趣味がある	対話がある	よく 一緒に出かける	配偶者を 尊重する 趣味や	助けて いる	より かかっている
ファミリー本人 全体	2,737	89.1	85.8	32.8	76.3	63.4	83.0	67.0	34.3
男性 小計	2,376	91.4	87.8	33.2	77.6	65.2	85.4	67.3	34.6
35~44歳	521	90.2	52.1	29.4	74.3	68.7	82.1	60.7	29.2
45~54歳	567	92.8	88.5	31.2	78.5	60.7	86.2	62.8	28.6
55~64歳	697	90.8	90.1	35.4	78.3	67.9	86.7	68.4	36.0
65~74歳	553	91.9	89.3	36.3	79.2	63.5	86.3	76.5	43.4
女性 小計	351	73.5	72.4	29.1	67.2	51.0	67.2	64.7	32.2
35~44歳	104	76.9	75.0	31.7	72.1	59.6	68.3	67.3	29.8
45~54歳	86	76.7	72.1	36.0	68.6	54.7	75.6	64.0	38.4
55~64歳	96	77.1	78.1	24.0	68.8	51.0	65.6	66.7	32.3
65~74歳	61	59.0	59.0	23.0	54.1	31.1	57.4	59.0	29.5
配偶者 全体	2,573	84.8	81.6	34.5	74.6	65.5	79.9	81.3	29.8
ファミリーが 現役	1,493	83.5	80.9	35.0	73.6	65.2	81.5	80.7	26.7
O B	893	88.0	84.2	35.2	77.3	67.9	78.9	83.5	33.9
配偶者が 男性	271	84.5	80.8	32.8	78.6	59.8	72.3	84.1	28.4
女性	2,294	84.8	81.7	34.7	74.2	66.2	80.9	81.0	30.1

* 無回答は表示省略。

図表Ⅲ-1-5 夫婦関係（あてはまる）—— 職業特性別；性格のクラスター別 (%)

	標本数	配偶者に 頼りにしている	配偶者を 理解している	共通の 趣味がある	対話がある	よく 一緒に出かける	配偶者を 尊重する 趣味や	助けて いる	より かかっている	
全 体	2,737	89.1	85.8	32.8	76.3	63.4	83.0	67.0	34.3	
職業 特性	ホワイトカラー	2,114	90.7	87.7	33.8	77.9	64.8	85.3	67.7	34.1
	ホワイトカラー以外	623	83.5	79.1	29.4	70.6	58.6	75.3	64.5	35.3
性格の クラスター	孤独型	247	89.1	81.8	24.3	68.0	59.1	75.7	55.5	29.6
	個性希薄型	185	86.5	80.0	26.5	67.6	60.0	75.1	53.5	28.1
	人見知り型	435	88.5	83.0	26.7	74.7	59.1	83.0	60.0	25.7
	マイペース型	271	88.2	84.1	28.0	73.8	59.0	81.9	66.1	34.7
	楽天型	461	91.3	87.9	35.1	79.4	65.9	88.5	67.5	36.7
	気くばり型	432	88.0	89.4	31.3	78.9	63.4	84.7	73.4	39.8
	プロフェッショナル型	366	94.3	93.7	42.3	86.3	73.2	92.9	81.4	41.3
	外交・リーダー型	230	93.9	92.6	51.3	84.8	71.7	87.4	77.8	41.7

* 無回答は表示省略。

なお、配偶者の回答で、「頼りにしてくれる」と「よりかかり過ぎる」を組み合わせると、下表のとおりである。「頼りにしてくれていないが、よりかかり過ぎる」は幸いなことに1.4%に過ぎなかった。(図表Ⅲ-1-6)

図表Ⅲ-1-6 「頼りにしてくれる」と「よりかかり過ぎる」との組み合わせ (%)

組み合わせ		組み合わせの解釈	配偶者回答
頼りにしてくれる	よりかかり過ぎる		
○	○	頼りにしてくれるが、よりかかり過ぎる	28.2
○	×	頼りにしてくれるが、よりかかり過ぎてはいない	55.4
×	○	頼りにしてくれていないが、よりかかり過ぎる	1.4
×	×	頼りにしてくれていないし、よりかかり過ぎていない	10.2

* ○は「あてはまる」 = 「まったくその通り」 + 「まあその通り」
 ×は「あてはまらない」 = 「あまりそうでない」 + 「まったく違う」

【夫婦間の相互の認識の差】

夫婦間の相互の認識の差については、それぞれの項目を夫婦でマッチングさせて次の4つの組み合わせをつくり、詳細にみてみよう。

- ① YY = サラリーマン「あてはまる」かつ配偶者「あてはまる」
- ② YN = サラリーマン「あてはまる」かつ配偶者「あてはまらない」
- ③ NY = サラリーマン「あてはまらない」かつ配偶者「あてはまる」
- ④ NN = サラリーマン「あてはまらない」かつ配偶者「あてはまらない」

注 1) 「あてはまる」 = 「まったくその通り」 + 「まあその通り」
 「あてはまらない」 = 「あまりそうでない」 + 「まったく違う」
 無回答 = サラリーマン「無回答」または配偶者「無回答」

YY及びNNは、夫婦相互に見方が一致しているケースであるが、YN及びNYについては、相互に見方が異なっているケースである。

夫婦関係は、全体として、相互に見方が一致しているケースが多い。相互に見方が異なっているケースは、「よりかかり過ぎる」を除き、全体に1割強～2割強となっている。「よりかかり過ぎる」では、相互に「よりかかり過ぎる」とみているものが11.9%、サラリーマンの側のみが「配偶者がよりかかり過ぎる」とみているものが22.4%、配偶者の側のみがサラリーマンを「よりかかり過ぎる」とみているものが16.9%であり、夫婦どちらかが「よりかかられ過

ざる」と感じている夫婦が半数にのぼる。

夫婦間の差を、「自分はそうしているつもりだが、相手はそうされているとは思っていない」という意味ととらえると、『よりかかり過ぎる』を除き、YN及びNY、すなわち相互に見方が異なっているケースがそれにあたる。夫婦間の認識の差が最も大きい項目は、先に指摘したように『自分は配偶者を助けている（私を助けてくれる）』であり、サラリーマンが助けると感じる以上に配偶者の側で助けられていると思っているケースが18.6%となっている。

『助けている（助けてくれる）』の認識の差については、男性の側に要因があるとすれば、それだけ謙虚といえるが、女性の側に要因があるとすれば「期待していないのに、助けてくれる」ということになろう。

ただし、夫婦間の認識の差のうちNYがYNを明らかに上回るのはこれのみであり、『頼りにしている』『理解している』『対話がある』『趣味や行動を尊重』などのように、「サラリーマンの側がそうしていると思っているほど、配偶者の側ではそうされているとは思っていない」という違いの方が多い。また、『共通の趣味』『一緒にでかける』には差はみられない。

(以上 図表Ⅲ-1-7)

図表Ⅲ-1-7 夫婦相互の見方 (n= 2,513)

(%)

項 目 *	YY	YN	NY	NN	無回答
(1) 頼りにしている（頼りにしてくれる）	80.3	9.0	3.3	2.4	5.0
(2) 配偶者を理解している（私を理解している）	76.3	10.2	3.9	4.3	5.3
(3) 共通の趣味がある	24.7	8.1	9.4	50.9	6.8
(4) 対話がある	66.9	10.0	6.2	10.7	6.0
(5) よく一緒にでかける	56.0	7.7	8.3	21.8	6.2
(6) 趣味や行動を尊重している（尊重してくる）	72.9	10.8	5.5	4.7	6.2
(7) 配偶者を助けている（助けてくれる）	61.2	5.7	18.6	8.8	5.7
(8) よりかかり過ぎる	11.9	22.3	16.9	42.9	6.0

* 用語は略記。（ ）内は配偶者調査の用語。

** (1)から(7)は同じことを夫婦それぞれの側からたずねたもの。(8)は夫婦間で互いにどう感じているかをたずねたもの。

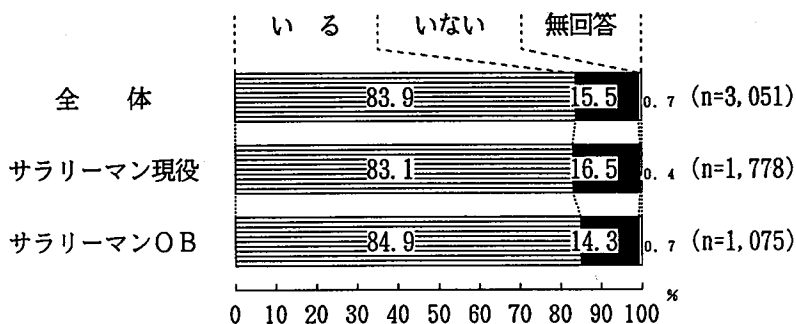
Ⅲ・2 友人関係・地域関係

(1) 友人関係

〔友人・仲間の有無〕

生涯を通じてつきあえる友人や仲間がいるものは、83.9%である。サラリーマン現役とOBとの差はみられない。(図表Ⅲ-2-1)

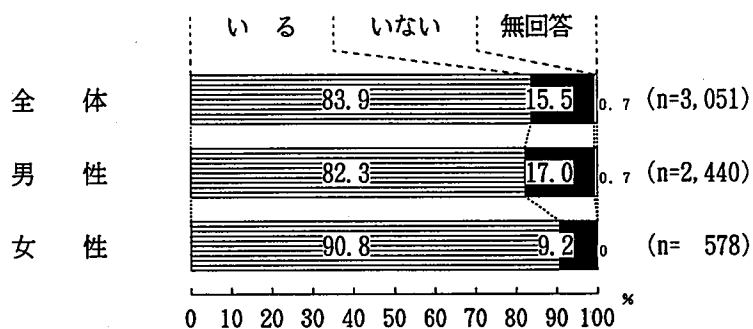
図表Ⅲ-2-1 生涯を通じてつきあえる友人の有無



性別にみると、生涯を通じてつきあえる友人や仲間は、男性より女性に多い特徴がある。

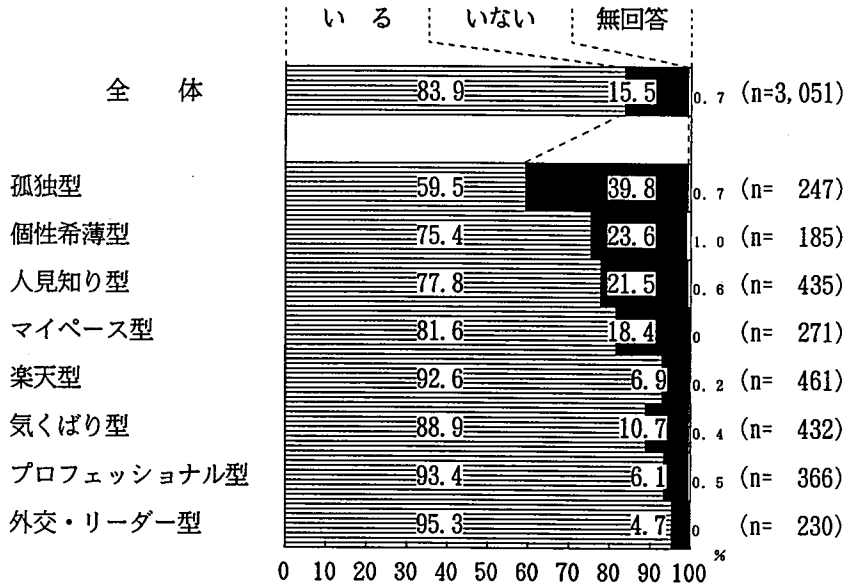
(図表Ⅲ-2-2)

図表Ⅲ-2-2 生涯を通じてつきあえる友人の有無 —— 性別



性格からみると、友人や仲間の有無は性格そのもののように見える。『外交・リーダー型』をはじめ、『プロフェッショナル型』『楽天型』に、生涯を通じてつきあえる友人や仲間がいるものが多く、反対に、『孤独型』『個性希薄型』『人見知り型』ではないものが多い。特に『孤独型』では、いないものが4割にのぼる。(図表Ⅲ-2-3)

図表Ⅲ-2-3 生涯を通じてつきあえる友人の有無 —— 性格のクラスター別



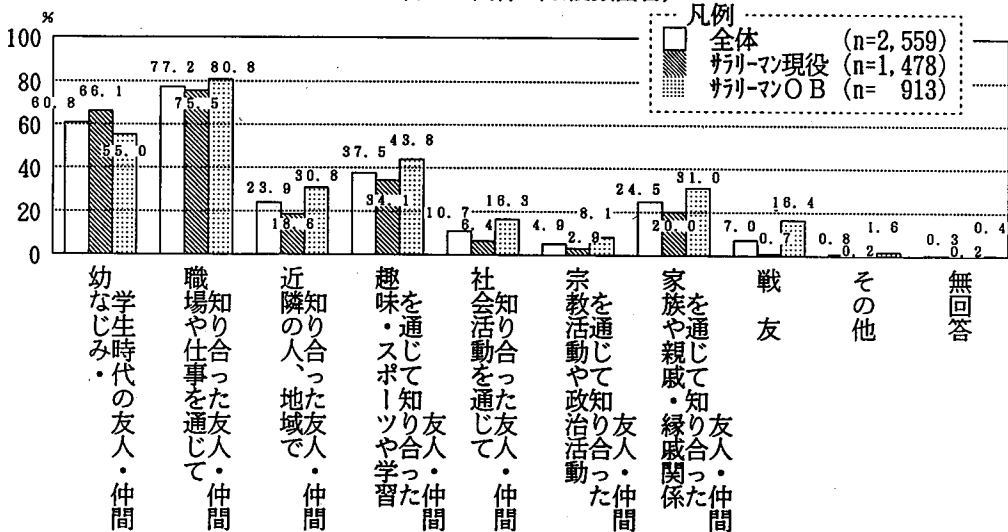
〔知り合った関係〕

生涯を通じてつきあえる友人や仲間がいるサラリーマンには、知り合った関係をたずねた。

知り合った関係は、「職場や仕事を通じて知り合った」が最も多く77.2%にのぼっており、次いで、「幼なじみ・学生時代の友人」「趣味や学習を通じて知り合った」となっている。

サラリーマン現役とOBとでは、「幼なじみ・学生時代」が現役の方に多いのみで、これ以外は全てOBに多い。(図表Ⅲ-2-4)

図表Ⅲ-2-4 知り合った関係 (※複数回答)



帰属意識別にみると、『職業と家庭を重視』する人は、『すべての立場を重視』する人や『家庭・その他を重視』する人に比べ、「幼なじみ・学生時代」、「職場や仕事」以外の比率が非常に少なく、友人や仲間の幅（ひいては世間）が狭くなっている。

(図表Ⅲ-2-5)

職業特性別にも特徴がみられる。「幼なじみ・学生時代」には学歴差が強く、高学歴ホワイトカラーに最も多くなっている。反対に、「近隣・地域」では、ホワイトカラーほど、また高学歴のものほど少ない傾向をみせている。(図表Ⅲ-2-6)

図表Ⅲ-2-5 知り合った関係 — 帰属意識別 (%)

	標本数	幼なじみ・学生時代の友人	職場や仕事を 通じて知り合った	近隣の人 で知り合った	趣味等を 通じて知り合った	社会活動を 通じて知り合った	宗教や政治活動を 通じて知り合った	家族や親戚等を 通じて知り合った	戦友	その他
全 体	2,559	60.8	77.2	23.9	37.5	10.7	4.9	24.5	7.0	0.8
すべての立場を重視	991	63.5	81.8	28.6	42.6	16.0	5.5	28.9	9.5	0.7
職業・家庭を重視	570	67.5	77.0	12.3	26.1	3.2	1.1	18.2	2.3	0.5
家庭・その他を重視	380	56.1	76.8	31.6	45.8	14.7	10.0	27.6	10.0	1.3
職業のみ重視	18	72.2	77.8	16.7	44.4	5.6	-	11.1	-	-
家庭のみ重視	358	56.1	71.2	16.8	33.0	3.1	2.2	19.8	4.5	1.1
重視する立場はない	41	56.1	63.4	24.4	31.7	4.9	-	19.5	2.4	-

* 無回答は表示省略。

図表Ⅲ-2-6 知り合った関係 — 職業特性別 (%)

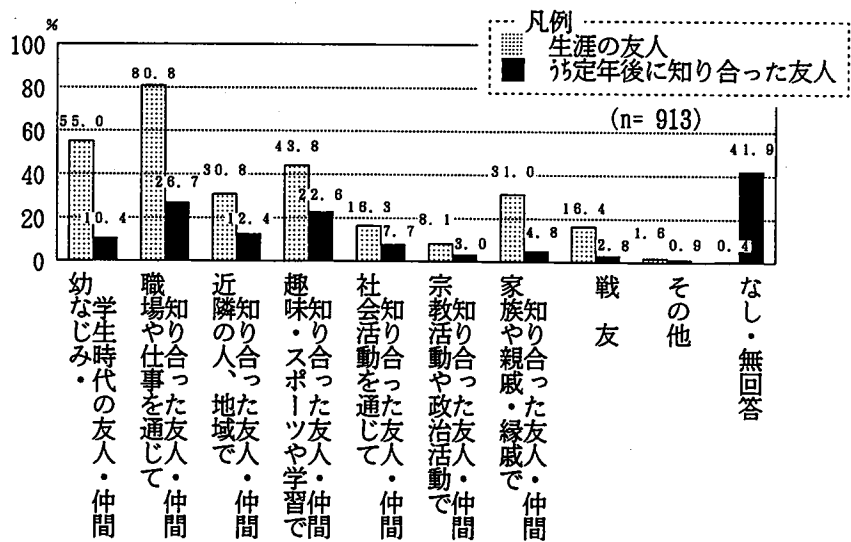
	標本数	幼なじみ・学生時代の友人	職場や仕事を 通じて知り合った	近隣の人 で知り合った	趣味等を 通じて知り合った	社会活動を 通じて知り合った	宗教や政治活動を 通じて知り合った	家族や親戚等を 通じて知り合った	戦友	その他
全 体	2,559	60.8	77.2	23.9	37.5	10.7	4.9	24.5	7.0	0.8
ホワイトカラー小計	1,991	64.5	78.9	20.3	37.3	9.8	4.3	24.2	6.6	0.6
高学歴	843	77.0	76.5	14.4	34.2	7.2	2.8	22.1	5.3	0.6
大都市	464	75.4	77.6	11.4	34.3	6.5	2.4	22.4	5.6	0.4
その他	1,148	55.4	80.7	24.7	39.6	11.7	5.4	25.7	7.5	0.6
ホワイトカラー以外小計	568	47.9	71.1	36.4	38.2	13.7	7.0	25.5	8.3	1.4
高学歴	82	67.1	69.5	13.4	36.6	9.8	2.4	20.7	4.9	3.7
その他	486	44.7	71.4	40.3	38.5	14.4	7.8	26.3	8.8	1.0

* 無回答は表示省略。

[定年後の友人・仲間]

サラリーマンOBに対しては、定年後につきあうようになった友人・仲間について、知り合った関係を回答してもらった。結果は下図に示すとおりである。これまで知り合った関係全体のうちの定年後の割合をみると、サラリーマンOBは、定年後に、「趣味や学習」をはじめ、「社会活動」「近隣・地域」「宗教・政治活動」等で、新しい友人や仲間を得ている人の割合が高いことがわかる。さらに、「職場や仕事」関係の友人を、定年後に新たに得ている人も少なくない。(図表Ⅲ-2-7)

図表Ⅲ-2-7 サラリーマンOBが退職後に知り合った生涯の友人 (※複数回答)



定年後の割合	18.9	33.1	40.2	51.5	47.0	36.5	15.5	17.3	(%)
--------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----

* 定年後の割合 = 定年後に知り合った友人 ÷ 生涯の友人 × 100

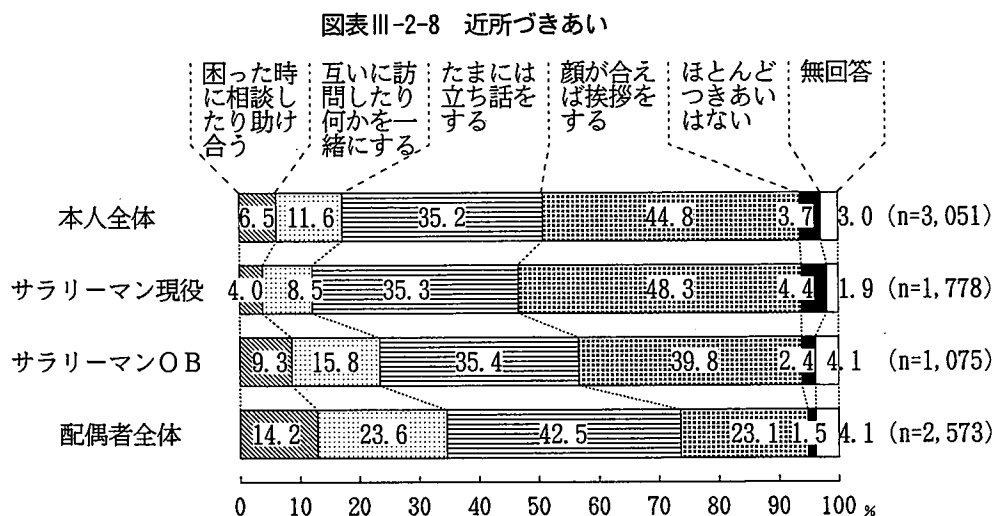
(2) 地域関係

〔近所づきあい〕

地域関係については、近隣の人々とのつきあい方を5段階で回答してもらった。また、配偶者にも同じ質問をした。サラリーマンは「顔が合えば挨拶する」が最も多く、「たまには立ち話をする」が最も多い配偶者と比べると、近隣の人々との接触度は低い状況にある。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとでは、現役に「顔が合えば挨拶する」が多く、OBでは「互いに訪問したり、何かを一緒にする」や「お互いの事情がわかり、困った時に相談したり助け合う」が多くなっており、OBの方が近隣との接触度は若干高くなっている。

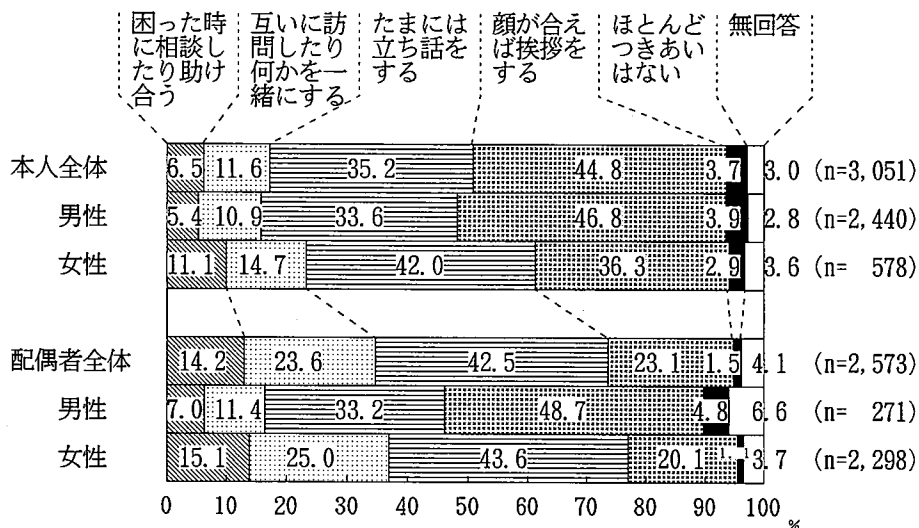
(図表Ⅲ-2-8)



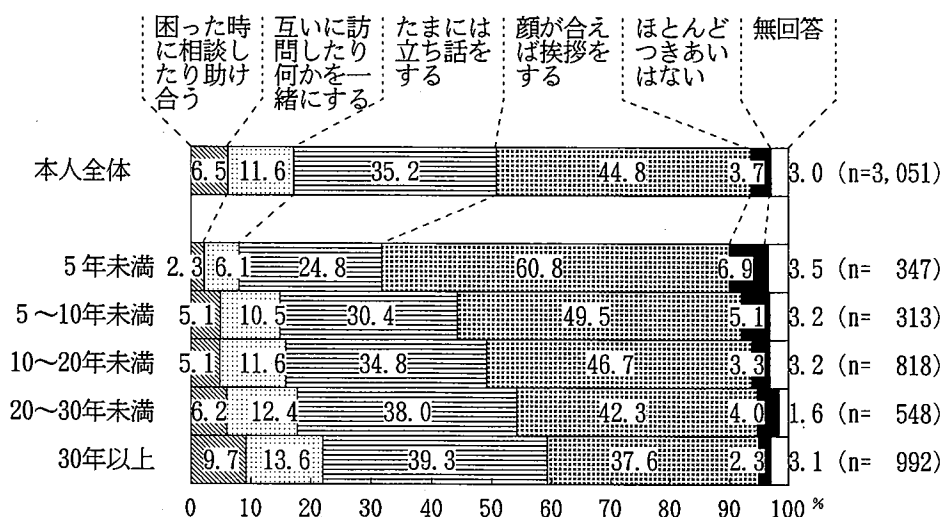
近隣の人々との接触度には男女差があり、サラリーマン、配偶者ともに、女性の接触度が高い。なお、サラリーマン女性と配偶者女性では、配偶者女性の方が接触度が高く、女性でもサラリーマンでは地域関係が希薄化することがわかる。(図表Ⅲ-2-9)

居住年数別にみると、居住年数が高いほど近隣との接触度は高まるが、30年以上住んでいる人でも、「顔が合えば挨拶をする」程度以下のものが4割もある。サラリーマンは、同じ地域に長く住んでいても、近隣との接触を深めるのが難しい面があるといえる。(図表Ⅲ-2-10)

図表Ⅲ-2-9 近所づきあい — 性別



図表Ⅲ-2-10 近所づきあい — 居住年数別

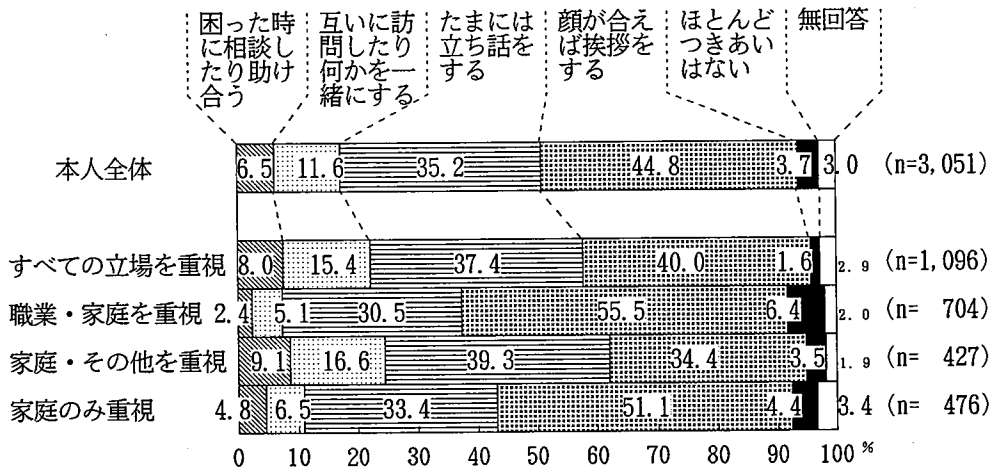


〔帰属意識や職業特性からみた近所づきあい〕

帰属意識からみると、『職業と家庭を重視』する人や『家庭のみを重視』する人は、『すべての立場を重視』する人や『家庭・その他を重視』する人に比べ、近隣との接触度が低くなっている。(図表Ⅲ-2-11)

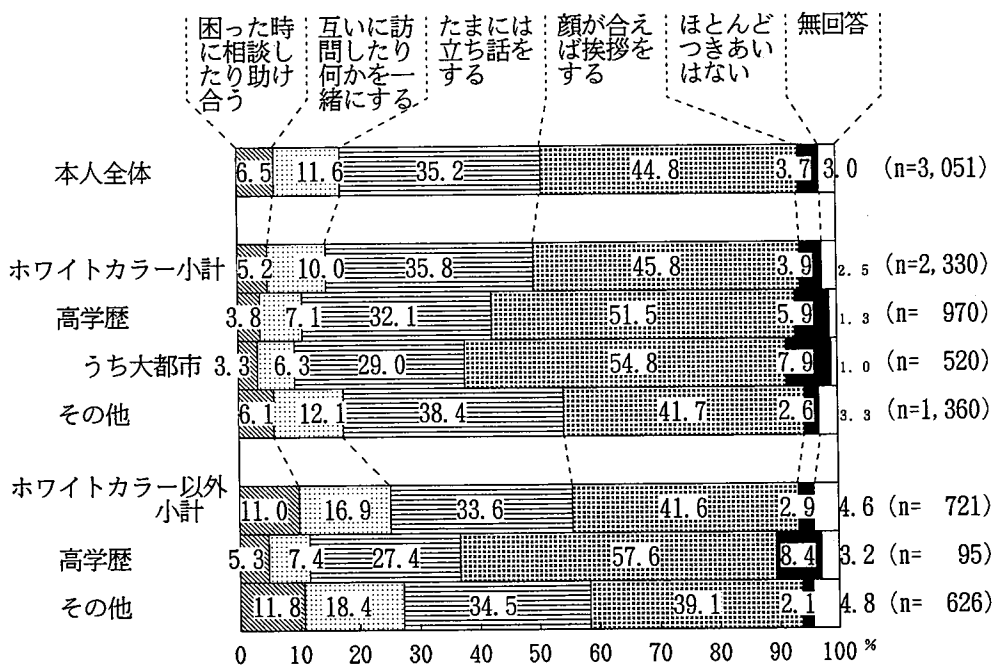
職業特性別にも特徴があり、ホワイトカラーほど、また高学歴のものほど、近隣との接触度は低い傾向をみせている。また、高学歴ホワイトカラーでは、大都市ほど近隣との接触度が低いという特徴もみられる。(図表Ⅲ-2-12)

図表Ⅲ-2-11 近所づきあい — 帰属意識別*



* 帰属意識のうち主な類型のみ表示

図表Ⅲ-2-12 近所づきあい — 職業特性別



〔本章のまとめ〕

〔夫婦関係〕

サラリーマンと配偶者との関係は、概ね良好であるといつてよい。サラリーマン自身は配偶者を、頼りにし、理解し、配偶者の独自の趣味や行動を尊重し、対話があると考へている。配偶者も、サラリーマンが自分に対してそのようにしていると考へている。こうしたサラリーマンや配偶者の傾向には、年齢差はあまりない。また、本人が考へる以上に、配偶者はサラリーマンが「自分を助けてくれる」と評価している。

夫婦で共通の趣味があるのは、わずか3分の1だけであるが、多くのサラリーマンは、「配偶者の独自の趣味や行動を尊重する」といつており、行動は別々でも、それなりに良好な夫婦関係が保たれているとみられる。

ただし、サラリーマンが仕事に追われているうちに、配偶者は独自の趣味を持ち、独自の行動をとるようになった結果であるとも考へられる。サラリーマンの夫婦関係は、時間・空間を無理に共有しないという形で成り立っているとみることもできよう。

なお、相手が「自分によりかかり過ぎる」と感じる人は、サラリーマン、配偶者の双方から3割前後出ている。男性サラリーマンの年齢が高くなるほどこのように感じる人が多くなることから、高齢男性の、妻が自分によりかかってくるという受け止めかたが多いことがわかる。つまり、一般にいわれている「ぬれ落葉」とは逆の傾向といえる。

〔友人関係〕

生涯つきあえる友人を持っている人が、サラリーマン全体の83.9%である。現役とOBとの差はないが、男性の82.3%に対して、女性サラリーマンでは90.8%と、男女差が大きい。このような男女差がどこから生じるのか、その原因は本調査では追究できないが、仕事・会社の生活が個人にもたらす影響が、男女では異なるとの見方もできよう。第I章でもみたように、女性サラリーマンにとって、友人は、きわめて重要な役割を果たしている。

生涯の友人の獲得は、サラリーマン現役は「学校」と「仕事」が主であるが、OBではこのほかに、趣味、近隣など、学校や仕事関係以外の場で友人を得ている人が多数いる。また、OBでは、定年後に新たに生涯の友人を獲得した人が過半数にのぼる。友人獲得の場が現役より

多様であることもあわせてみれば、サラリーマンOBの余暇活動や近隣との交流など、現役時代にはなかった活動や生活の場の拡がりがあり、こうした友人の範囲をも広げているといえる。

このことを、帰属意識とのからみでみると、『職業と家庭』を重視して『その他』を重視しない人では、友人獲得の場が学生時代と仕事関係に偏り、友人関係の幅が狭い——という特徴として現れている。そしてこれは、サラリーマン現役に共通する特徴ともなっている。

[近隣関係]

サラリーマンは一般に、近隣とのつきあいが希薄である。これには男女差がみられるが、それよりも配偶者との差が顕著である。男性サラリーマンほどではないにしても、女性サラリーマンも、サラリーマンの妻ほどには、近隣と深いつきあいが無い。地域関係の希薄化は、男女に共通する、サラリーマンの特徴といってよい。

地域関係は、当然のことながら、地域での居住年数の影響を受けるが、しかし30年あまり居住している人でも、4割は「顔があえば挨拶」程度以下である。また現役の希薄さに比べると、OBはより密接な関係を形成しているようであるが、OBでも4割が「顔があえば挨拶」程度以下である。長く居住し、あるいは退職して家にいることが多くなったからといって、近隣関係が密接になるには限度があるといえよう。特に高学歴者やホワイトカラー、中でも大都市のホワイトカラーに、この傾向が強い。

第IV章 サラリーマンの生きがい

本章では、サラリーマンの生きがいについてみる。まず“生きがい”とは何か、その意味をどのようにとらえているかをみて、生きがいと呼ばれるものの構成要素を明らかにする。次いでその構成要素をどの場から得ているかを調べ、最後に、そうした生きがいの有無、及びそれに類する生活のはり、充実感、ライフワーク等の有無を調べる。

IV・1 生きがいの意味

〔“生きがい”の意味〕

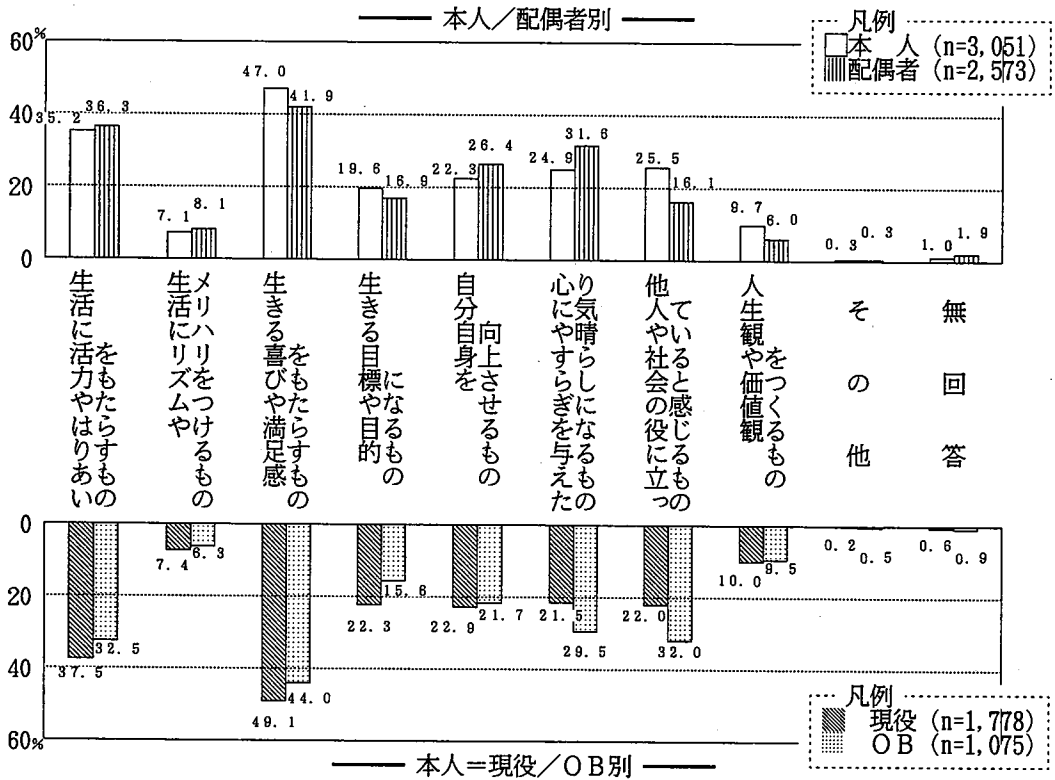
一口に“生きがい”といっても、その意味するところは、人によりさまざまであると思われる。そこで、生きがいをあらわす語句を提示し、自分のとらえ方に最も近いものから2つまでを選んでもらった。提示した語句は以下の8つである。

- 生活に活力やはりあいをもたらすもの
- 生活にリズムやメリハリをつけるもの
- 生きる喜びや満足感をもたらすもの
- 生きる目標や目的になるもの
- 自分自身を向上させるもの
- 心にやすらぎを与えたり気晴らしになるもの
- 他人や社会の役に立っていると感じるもの
- 人生観や価値観をつくるもの

サラリーマン本人とともに、配偶者に対しても、まったく同じ質問をした。それぞれの回答結果は、図表IV-1-1の通りである。

サラリーマン全体で最も多かったのが「生きる喜びや満足感をもたらすもの」47.0%、次い

図表IV-1-1 生きがいの意味（※複数回答＝2つまで）



で「生活に活力やほらありあいの」35.2%、以下「他人や社会の役に立っていると感
 じるもの」「心に安らぎを与えたり気晴らしになるもの」「自分自身を向上させるもの」「生
 きる目標や目的になるもの」（以上20%台または約20%）と続く。「人生観や価値観をつくる
 もの」と「生活にリズムやメリハリをつけるもの」はともに10%未満と少ない。

生きがいの意味のとらえ方は、現役とOBとではやや異なり、「生きる喜びや満足感」「生
 活の活力やほらありあいの」「生きる目標や目的」などは現役の方に、「他人や社会の役に立つ」
 「心の安らぎや気晴らし」はOBの方に多い。

配偶者の考え方もサラリーマン本人に似ているが、本人に比して「他人や社会の役に立って
 いると感じるもの」が少なく、代わって「心の安らぎや気晴らしになるもの」が30%以上にの
 ぼっている。（以上 図表IV-1-1）

〔属性による意味の違い〕

生きがいの意味は、男女別にも大差ないが、「他人や社会の役に立つ」が男性では第3位であるのに対して、女性では「心の安らぎや気晴らし」が第3位であり、「他人や社会の役に立つ」は「自分自身の向上」や「生きる目標や目的」に次ぐ第6位となっている。

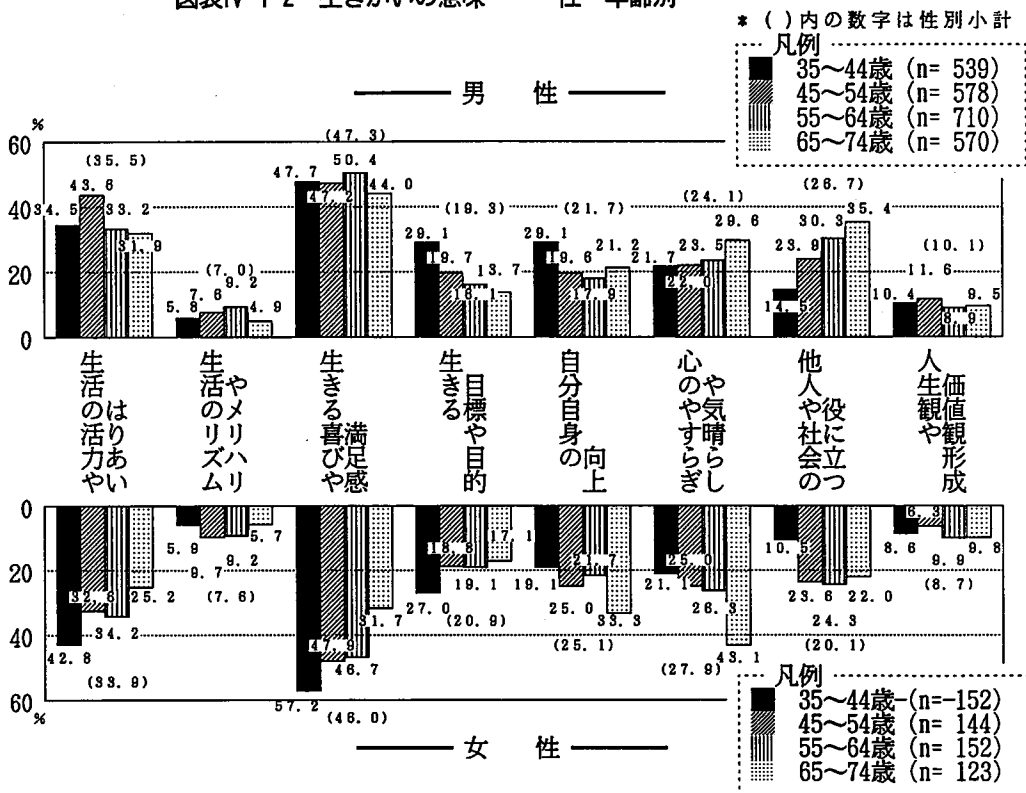
男女差よりもむしろ年齢差の方が顕著である。男女とも64歳までは「生きる喜びや満足感」と「生活の活力やはりあい」が第1位と2位を占めているが、65歳以上では、男性で「他人や社会の役に立つ」が第2位に、女性で「心の安らぎや気晴らし」が第1位に入っている。

男性の高年齢層に多い「他人や社会の役に立つ」は、女性では35～44歳が特に少ないが45歳以上では年齢差がない。反対に女性の高年齢層に多い「心の安らぎや気晴らし」は、男性でもどちらかといえば高年齢層の方にやや多い。

高年齢層よりも若年層の方に多いのが、「生きる目標や目的」であり、これは男女に共通する。また、全体で第1位の「生きる喜びや満足感」は、ことに女性の35～44歳で高率である。

(以上 図表IV-1-2)

図表IV-1-2 生きがいの意味 — 性・年齢別



配偶関係別にみると、「生きる喜びや満足感」は未婚や有配偶の人では2位以下に10ポイント以上の差をつけて第1位であるが、離別・死別者ではそれほど高率ではない。これは家族構成とも関係があり、単身者には「生きる喜びや満足感」がやや少ないという特徴もみられる。

なお、少数例ではあるが、離別者で「心の安らぎや気晴らし」が多いのは、離別者の約半数が55歳以上の女性であることと関係しており、他方、子ども夫婦との同居者で「他人や社会の役に立つ」が比較的高率であるのは、この層の大半が65歳以上の男性であることの影響と思われる。(以上 図表IV-1-3)

図表IV-1-3 生きがいの意味 — 配偶関係別；家族構成別 (%)

		標本数	生活 あいに 活力を もたら はらす	生 活に メリ ハリを つづ ける	生 きる 感をも たら す	生 きる 目 的に なる	自 分 自 身 を 向 上 さ せ る	心 の 安 ら ぎ や 気 晴 ら し に なる	他 人 や 社 会 の 役 に 立つ と 感 じ る	人 生 親 や 価 値 観 を つ く る
全 体		3,051	35.2	7.1	47.0	19.6	22.3	24.9	25.5	9.7
配 偶 関 係	未 婚	179	36.3	6.7	49.2	19.3	21.8	25.1	21.8	8.9
	有配偶	2,737	35.1	7.2	47.3	29.3	22.3	24.6	25.7	9.9
	離 別	41	31.7	7.3	36.6	19.7	17.1	39.0	22.0	4.9
	死 別	66	34.8	4.5	37.9	17.9	30.3	25.8	27.3	12.1
家 族 構 成	単身	174	33.9	5.7	41.4	18.4	27.6	29.3	19.5	12.6
	夫婦のみ	780	31.4	6.8	44.7	14.5	22.4	28.7	30.9	9.2
	未婚の子どもと同居	1,282	37.1	7.0	50.1	21.6	21.8	22.2	21.7	10.9
	子ども夫婦と同居	194	32.0	6.2	46.9	13.9	21.1	25.3	37.1	7.7
	親と同居	411	37.0	8.5	44.5	24.1	23.6	26.0	23.4	6.8

* 「その他」及び無回答は表示省略

生きがいの意味をどのように考えるかは、年収によっても若干異なる。年収は現役かOBか、OBの中でも有職か無職かによる違いが大きいため、現役/OB有職/OB無職の各層に分けて、それぞれの年収別にみたものが図表IV-1-4である。

先にみた通り、「生きる喜びや満足感」「生活の活力やはりあい」「生きる目標や目的」はOBより現役に多いものであったが、これらのうち「喜びや満足感」には年収差はなく、「活力やはりあい」はOBでは年収の高い方に多く、「目標や目的」はどちらかといえば年収の低い方に多い。

また、一般に高年齢層に多かった「心の安らぎや気晴らし」と「他人や社会の役に立つ」は、前者が低収入層に多く、後者が高収入層に多いというように、同じ高年齢層に多いといっても収入階層によって異なる傾向をみせている。(以上 図表IV-1-4)

図表IV-1-4 生きがいの意味 — 現役/OB別・年収別 (％)

		標本数	生活 あいに 活力を もたら す	メリ ハリに リズム をつける	生き る喜 びや 満足 感	生き る目 標や 目的 になる	自分 自身を 向上 させる	心 の安 らぎ や 気 晴 ら し に な る	他 人 や 社 会 の 役 に 立 つ と 感 じ る	人 生 観 や 価 値 観 を つ く る
全 体		3,051	35.2	7.1	47.0	19.6	22.3	24.9	25.5	9.7
現役	300万円未満	100	32.0	3.0	50.0	25.0	35.0	32.0	11.0	7.0
	300～800万円未満	1,013	37.1	7.8	48.3	23.3	22.5	23.3	19.9	10.4
	800万円以上	634	38.8	7.3	50.6	20.0	21.5	16.9	27.0	10.3
OB有職	300万円未満	119	29.4	8.4	46.2	21.8	20.2	28.6	22.7	9.2
	300～800万円未満	399	34.1	7.3	44.4	15.8	19.8	26.3	34.8	8.5
	800万円以上	142	37.3	6.3	50.0	13.4	19.7	20.4	36.6	10.6
OB無職	300万円未満	237	24.9	5.9	43.9	18.1	20.3	42.6	24.5	6.8
	300万円以上	257	32.7	5.8	40.5	13.2	26.8	30.0	31.9	12.1

* 「その他」及び無回答は表示省略

〔帰属意識や性格と生きがいの意味〕

帰属意識別に生きがいの意味の違いをみると、『すべての立場を重視』または『家庭とその他を重視』の人に「他人や社会の役に立つ」が30%以上と比較的多い。すなわち、家庭人と職業人以外の『その他の立場』を重視する人に、この考え方が比較的多いことになる。

また『職業のみ重視』の人の「生きる目標や目的」、『家庭のみ重視』や『重視する立場はない』という人の「心の安らぎや気晴らし」などが目立っている。

性格のクラスター別には、「生きる喜びや満足感」と「心の安らぎや気晴らし」が孤独型やマイペース型で特に多く、生きがいの意味に関する限り、この2つのクラスターは比較的似ている。このほか、「生きる目標や目的」が個性希薄型で、「他人や社会の役に立つ」が外交・リーダー型やプロフェッショナル型で、全体平均よりやや多い。特に外交・リーダー型では、生きがいを、積極的・動的な意味でとらえる傾向がみられる。(以上 図表IV-1-5)

図表IV-1-5 生きがいの意味 — 帰属意識別；性格のクラスター別 (％)

		標本数	生活にあいをもちたらず 生活に活力やはり	メリハリをつける リズムや	生きる喜びや満足 感をもたらず	生きる目的になる 目的や	自分自身を 向上させる	心の安らぎや 気晴らしになる	他人や社会の役に 立つと感ずる	人生観や価値観 をつくる
全 体		3,051	35.2	7.1	47.0	19.6	22.3	24.9	25.5	9.7
帰属意識	すべての立場を重視	1,096	37.3	7.1	45.9	18.5	21.7	20.9	32.3	10.2
	職業・家庭を重視	704	39.5	6.1	52.1	22.7	23.0	21.6	20.5	9.4
	家庭・その他を重視	427	32.3	6.1	46.4	18.3	20.6	25.1	31.9	11.2
	職業のみ重視	37	32.4	5.4	51.4	37.8	18.9	24.3	10.8	2.7
	家庭のみ重視	476	31.7	8.8	48.7	17.9	24.2	35.1	14.7	9.5
	重視する立場はない	56	30.4	12.5	32.1	23.2	32.1	32.1	14.3	8.9
性格のクラスター	孤独型	274	29.2	6.2	52.2	19.7	19.7	31.4	15.0	12.4
	個性希薄	199	37.7	6.5	42.7	27.1	24.1	18.6	22.6	11.1
	人見知り型	469	36.2	8.5	44.6	21.1	22.6	26.0	23.0	8.1
	マイペース型	326	36.8	5.8	53.1	20.9	19.9	32.5	17.5	8.3
	楽天型	496	34.9	8.5	45.8	18.5	24.6	21.8	28.8	9.3
	気くばり型	478	35.8	6.9	45.6	18.0	22.2	24.7	29.3	12.1
	プロフェッショナル型	409	34.0	6.8	50.1	17.6	22.5	21.8	33.5	8.8
	外交・リーダー型	257	40.5	5.8	46.3	19.8	23.0	16.0	32.7	11.3

* 「その他」及び無回答は表示省略

IV・2 生きがい構成要素取得の場

『生活の活力やはりあい』『心の安らぎや気晴らし』など、生きがいを構成する各要素を、サラリーマンはどこから得ているのであろうか。前節で取り上げた、生きがいの意味=要素のうちの7つに、『人との交流やふれあい』『情報』『自己実現や達成感』の3つを加えた10の要素のひとつひとつについて、それをどこで取得しているか、「家庭」「仕事・会社」「地域・近隣」「個人的友人」「世間・社会」の5つの場の中から各々2つまでをあげてもらった。同じ質問を配偶者に対しても行っている。それぞれの回答結果は図表IV-2-1及び図表IV-2-2の通りである。

〔サラリーマン本人の場合〕

まず、サラリーマン本人についてみる。回答の第1位にあげられたものを拾い出すと、提示した10の要素のうち5要素が「仕事・会社」、4要素が「家庭」で、『仕事や余暇に関する情報』のみが「世間・社会」であった。特にサラリーマン現役では、「仕事・会社」が6要素、「家庭」が4要素と、この2種類の場に集中している。

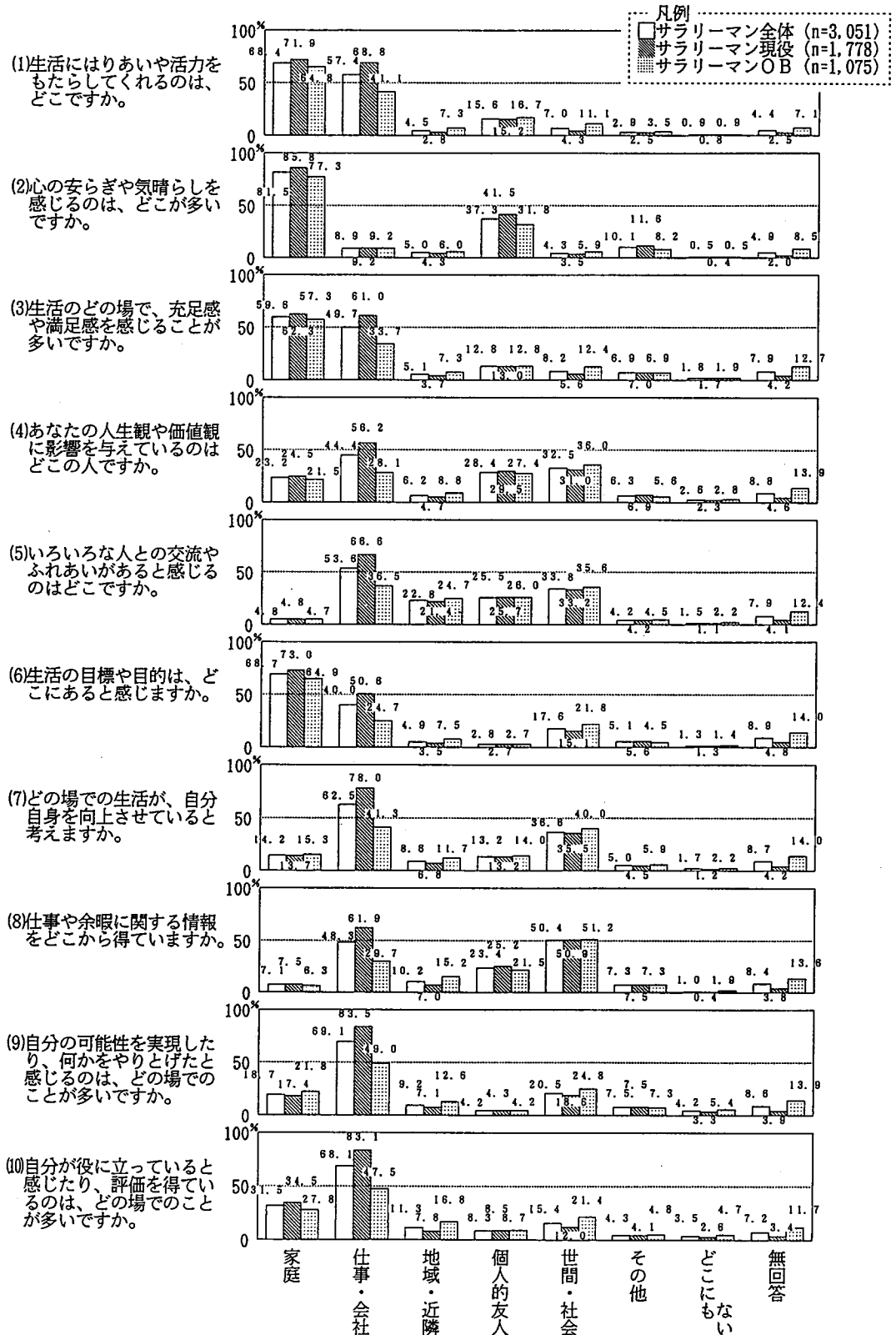
サラリーマン本人の「仕事・会社」の回答に着目すると、『自己実現や達成感』『有用感や評価』が70%近くと特に多く、『自分自身の向上』を含めて3要素で60%台、さらに『活力やはりあい』と『人との交流やふれあい』が50%台である。「仕事・会社」が特に少ないのは『心の安らぎや気晴らし』だけで、残る要素はすべて40%以上の回答率である。

つまり、サラリーマンにとって「仕事・会社」は、生きがいに関するさまざまな要素を取得できる重要な場であるといえる。現役に限らずOBでも、『人との交流やふれあい』『自分自身の向上』『自己実現や達成感』『有用感や評価』の4要素で「仕事・会社」が第1位である。定年を過ぎても有職である限りは、「仕事・会社」が、これらの要素を取得する重要な場であるといえる。

しかし、回答の集中は「仕事・会社」よりも「家庭」の方で顕著であり、81.5%のサラリーマンが『心の安らぎや気晴らし』を感じる場所として「家庭」をあげ、『活力やはりあい』『生活の目標や目的』でも「家庭」が7割近い。

「地域・近隣」の回答が最も多いのは『人との交流やふれあい』の22.8%であるが、サラリ

図表IV-2-1 生きがい構成要素の取得の場 (※複数回答=2つまで)



ーマンにとっての『人との交流やふれあい』の中では4番目のものであり、極めて少ないといわざるを得ない。これに比べて「個人的友人」は、『心の安らぎや気晴らし』をはじめ、『人生観や価値観の形成』『人との交流やふれあい』『情報』などで20%以上の回答がみられる。また「世間・社会」は、『情報』で第1位の50.4%のほか、『自分自身の向上』『人との交流やふれあい』『人生観や価値観の形成』などでも各30%以上である。

当然のことながら、サラリーマン現役の場合は「仕事・会社」に回答が集中しているが、そのほかに「家庭」も現役の方が高いものが多い。これはライフステージの影響をうけたものであり、成長期の子どもを持つ人の目が「家庭」に向いていることの反映であると思われる。反対に、「地域・近隣」や「世間・社会」は、現役に比してOBの回答率が高いが、その差は「仕事・会社」にみられたほどには大きくない。また「個人的友人」には現役とOBの差はほとんどない。

こうしてみると、現役に比してOBの生きがい構成要素の取得の場が、必ずしも多様であるとはいえない。「仕事・会社」に代わって「地域・近隣」や「世間・社会」が若干は加わっているが、それは一部だけであり、全体としては「仕事・会社」が減った分だけ、取得の場は少なくなっているとみることができる。

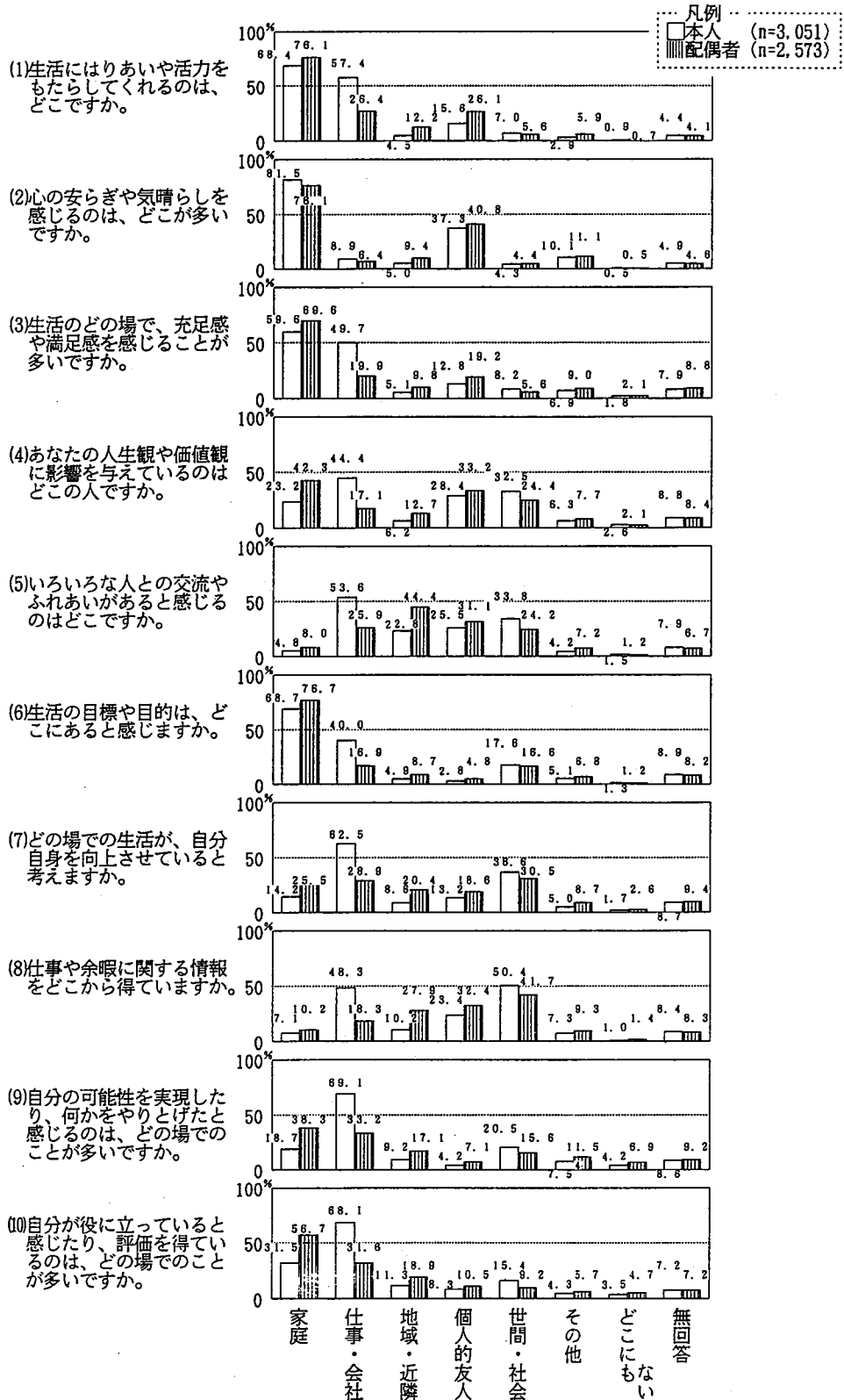
なお、これらの要素を得ているかどうかに着目すると、「どこにもない」が比較的多かったのが『自己実現や達成感』と『有用感や評価』であるが、それぞれ4%程度にすぎない。「どこにもない」と無回答を合計すると各要素とも5~11%程度である。つまり、9割前後かそれ以上のサラリーマンが、生きがいを構成するこれらの要素を、何らかの場で得ているわけである。(以上 図表IV-2-1)

〔配偶者の場合〕

配偶者の場合は、無職者が過半数を占めることが影響して、「仕事・会社」が第1位にあげられた要素は皆無である。7つの要素で「家庭」、2つで「世間・社会」が第1位にあげられ、『人との交流やふれあい』は「地域・近隣」が第1位となっている。

サラリーマン本人の回答が「家庭」と「仕事・会社」の2つに集中していたのに対して、配偶者は「家庭」への集中が際立っている。しかし個々の回答をみると、サラリーマンOBにみられたような、「仕事・会社」が少ない分だけ取得の場が少ないという傾向は、配偶者には必

図表IV-2-2 生きがい構成要素の取得の場=本人/配偶者 (※複数回答=2つまで)



ずしもあてはまらない。

この質問は2つまでの複数回答であり、OBでは1つだけを回答したケースが比較的多いものに対して、配偶者は「家庭」のほかに「個人的友人」や「地域・近隣」から得ているとしており、従って「個人的友人」や「地域・近隣」の回答率がサラリーマンOBよりもかなり高くなっている。(以上 図表IV-2-2)

〔男女差〕

配偶者の中でも「家庭」の回答が特に多いのは女性、つまりサラリーマンの妻の場合であるが、これを単純に性差とみることはできない。サラリーマン本人について性別にみると、女性のサラリーマンでは「家庭」をあげる比率が男性よりかなり低いからである。

女性のサラリーマンは、ひとり暮らしや無配偶の比率が男性サラリーマンより高いことも関係しているが、たとえば「家庭」の回答が多かった『心の安らぎや気晴らし』『活力やはりあい』『生活の目標や目的』について年齢別にみても、高年齢層に限らずどの年齢層でも女性の方で低くなっている。つまり、男性サラリーマンが「家庭」で安らぎや気晴らしを感じるほどには、女性サラリーマンにとっての安らぎや気晴らしの場は「家庭」に集中していない。また、サラリーマンの妻の大半が、生活の目標やはりあいが「家庭」にあると考えるようには、女性サラリーマンの気持ちは「家庭」だけに集中してはいない。

すなわち、女性サラリーマンにとって「家庭」は、男性サラリーマンとも、あるいはまたサラリーマンの妻とも、異なる意味を持つ場であるとみることができる。男性サラリーマンに比べて家庭責任が重いことや、実際に「仕事・会社」から得ているものが大きいことなどが、女性サラリーマンのこうした回答に影響を与えていると考えられる。

サラリーマン本人の性別による違いはこのほかにもみられ、「仕事・会社」は男性に多く、「個人的友人」は女性の方に多い。しかし「地域・近隣」には性差がみられない。この点でも、女性サラリーマンの回答は、サラリーマンの妻とは異なっている。

(以上 図表IV-2-3, 図表IV-2-4)

図表IV-2-3 生きがい構成要素取得の場 — 性別

(%)

		標本数	家庭	仕・事・会・社	地・域・近・隣	個・人・友・人	世・間・社・会	家庭	仕・事・会・社	地・域・近・隣	個・人・友・人	世・間・社・会
			生活のはりあいや活力					心の安らぎや気晴らし				
本人	男性	2,440	72.7	58.8	4.6	13.4	7.1	84.8	9.5	5.1	34.4	5.1
	女性	578	53.3	51.9	3.6	25.4	6.7	68.3	6.4	4.5	50.5	1.2
配偶者	男性	271	62.4	46.1	4.8	11.8	5.9	74.5	8.9	5.9	23.2	4.1
	女性	2,298	77.9	24.0	13.1	27.8	5.5	76.4	6.1	9.8	43.0	4.4
			充足感や満足感					人生観や価値観の形成				
本人	男性	2,440	61.8	52.0	5.2	11.6	9.3	23.2	46.8	6.3	27.3	34.6
	女性	578	51.7	40.7	4.2	17.8	4.2	23.4	34.4	5.9	34.3	24.2
配偶者	男性	271	56.8	35.8	4.1	9.2	6.6	21.4	34.7	7.4	23.2	26.9
	女性	2,298	71.1	18.1	10.5	20.4	5.4	44.9	15.0	13.3	34.4	24.2
			人との交流やふれあい					生活の目標や目的				
本人	男性	2,440	4.8	55.5	22.6	25.3	34.9	71.7	42.8	5.3	2.5	17.5
	女性	578	4.5	45.8	23.7	26.8	29.6	57.4	28.9	3.3	4.5	18.2
配偶者	男性	271	5.9	47.6	19.2	21.0	27.7	58.7	37.6	3.3	2.2	17.0
	女性	2,298	8.3	23.4	47.3	32.2	23.8	78.9	14.5	9.3	5.1	16.6
			自分自身の向上					仕事や余暇の情報				
本人	男性	2,440	14.5	64.9	8.6	12.7	38.9	7.8	51.0	9.9	21.8	52.1
	女性	578	12.6	53.5	8.7	16.4	28.0	4.2	38.1	11.1	30.6	44.1
配偶者	男性	271	14.8	52.0	8.5	11.1	32.5	6.6	34.3	11.4	21.0	42.8
	女性	2,298	26.8	26.2	21.8	19.5	30.3	10.6	16.4	29.9	33.8	41.6
			自己実現や達成感					有用感や評価				
本人	男性	2,440	17.7	71.1	10.2	4.3	22.4	30.4	70.3	12.0	7.9	17.5
	女性	578	22.5	61.2	4.7	4.2	12.8	36.5	59.7	8.0	10.4	7.4
配偶者	男性	271	17.7	62.0	6.6	3.7	15.9	27.3	60.9	10.7	6.6	12.5
	女性	2,298	40.8	29.8	18.3	7.5	15.6	60.3	28.1	19.9	11.0	8.8

* 煩雑になるのを避けるため「全体」の表示を省略した。「全体」は図表IV-2-2参照。

図表IV-2-4 生きがい構成要素取得の場としての「家庭」* — 性・年齢別 (%)

	男 性				女 性			
	標本数	生活の 活力や はりあ い	心の安 らぎや 気晴ら し	生活の 目標や 目的	標本数	生活の 活力や はりあ い	心の安 らぎや 気晴ら し	生活の 目標や 目的
合計	2,440	72.2	84.8	71.7	578	53.3	68.3	57.4
35~44歳	539	82.9	88.3	81.3	152	63.2	77.0	67.8
45~54歳	578	75.8	88.4	74.9	144	50.7	76.4	60.4
55~64歳	710	68.2	85.1	69.9	152	51.3	62.5	54.6
65~74歳	570	63.3	78.1	62.6	123	44.7	54.5	42.3

* 表示の3項目について「家庭」の回答率のみをとりだした。

〔帰属意識や職業特性による違い〕

生きがい構成要素の取得の場を、帰属意識別にみると、『すべての立場を重視』する人に比べて『家庭と職業を重視』する人では、さまざまな要素について「家庭」と「仕事・会社」への回答の集中がみられる。この層は、「地域・近隣」に限らず「世間・社会」から得るものも、『すべてを重視』の人に比して少ないのが特徴である。

なお、少数例ではあるが、『重視する立場はない』という人では、『生活のほりあい』『心の安らぎ』等いくつかの項目で「友人・知人」が比較的高率で出てきているのも、特徴の一つといえる。（以上 図表IV-2-5）

職業特性（現役は現在の職業、OBは退職前の職業）別にみると、ホワイトカラーの回答が「家庭」と「仕事・会社」に集中し、「地域・近隣」が特に少ない。ホワイトカラー以外の人々が「地域・近隣」からより多く得ているものでも、ホワイトカラーは「地域・近隣」を飛び越えて「世間・社会」という漠然とした“場”から得ることが少なくないことが特徴である。

（図表IV-2-6）

図表IV-2-5 生きがい構成要素の取得の場 — 帰属意識別

(%)

	標本数	家庭	仕・事・会社	地・域・近隣	個人友人	世・間・社会	家庭	仕・事・会社	地・域・近隣	個人友人	世・間・社会
		生活のはりあいや活力					心の安らぎや気晴らし				
すべての立場を重視	1,096	69.3	63.8	5.4	13.6	8.2	84.8	10.0	7.3	39.0	4.8
職業・家庭を重視	704	74.1	74.6	1.1	11.8	3.8	87.4	11.2	2.3	36.8	4.0
家庭・その他を重視	427	72.1	37.2	9.8	23.2	9.6	84.5	4.2	5.2	40.3	4.7
職業のみ重視	37	45.9	64.9	-	21.6	13.5	75.7	16.2	-	43.2	5.4
家庭のみ重視	476	72.1	47.5	2.5	17.2	5.7	80.9	8.2	3.4	33.6	3.2
重視する立場はない	56	39.3	53.6	5.4	30.4	5.4	48.2	10.7	10.7	46.4	5.4
		充足感や満足感					人生観や価値観の形成				
すべての立場を重視	1,096	62.4	56.3	6.8	12.8	9.4	23.4	51.2	7.8	28.5	35.8
職業・家庭を重視	704	62.5	68.6	2.6	9.4	5.5	26.0	58.5	2.0	27.6	32.4
家庭・その他を重視	427	65.1	30.4	7.5	18.5	11.2	24.8	27.6	10.3	34.2	36.3
職業のみ重視	37	35.1	59.5	-	18.9	8.1	18.9	48.6	5.4	24.3	43.2
家庭のみ重視	476	62.4	36.3	2.9	12.4	5.7	25.8	34.2	5.5	29.8	24.8
重視する立場はない	56	33.9	33.9	7.1	25.0	7.1	8.9	44.6	5.4	23.2	26.8
		人との交流やふれあい					生活の目標や目的				
すべての立場を重視	1,096	5.2	57.2	27.2	26.0	36.0	71.9	47.4	5.9	2.6	19.0
職業・家庭を重視	704	5.1	68.2	16.1	26.6	31.5	75.7	53.0	2.4	1.8	13.8
家庭・その他を重視	427	5.2	39.8	29.3	29.5	38.2	71.2	23.4	10.3	3.3	23.7
職業のみ重視	37	2.7	62.2	13.5	24.3	40.5	45.9	56.8	-	-	21.6
家庭のみ重視	476	4.6	51.3	20.0	24.2	29.4	71.4	30.3	3.2	2.3	17.2
重視する立場はない	56	3.6	53.6	19.6	17.9	26.8	37.5	28.6	3.6	14.3	16.1
		自分自身の向上					仕事や余暇の情報				
すべての立場を重視	1,096	14.8	69.7	9.4	12.5	41.6	6.7	52.5	11.4	22.9	56.0
職業・家庭を重視	704	15.3	81.7	4.1	12.4	31.4	9.4	62.5	5.1	23.0	50.9
家庭・その他を重視	427	14.3	42.9	16.4	19.2	43.6	6.3	34.2	17.8	31.1	50.4
職業のみ重視	37	2.7	70.3	2.7	16.2	40.5	8.1	62.2	2.7	16.2	48.6
家庭のみ重視	476	16.6	52.5	7.8	13.4	32.1	7.4	42.9	7.6	22.9	46.8
重視する立場はない	56	10.7	51.8	7.1	10.7	26.8	5.4	41.1	8.9	32.1	37.5
		自己実現や達成感					有用感や評価				
すべての立場を重視	1,096	20.3	75.2	11.5	4.0	23.9	31.8	74.4	15.9	8.7	18.9
職業・家庭を重視	704	16.1	87.6	4.4	3.7	17.8	36.6	86.8	4.3	7.2	11.1
家庭・その他を重視	427	21.3	52.5	15.5	7.3	26.0	31.9	50.6	18.7	11.5	22.0
職業のみ重視	37	8.1	70.3	2.7	2.7	21.6	18.9	67.6	5.4	2.7	10.8
家庭のみ重視	476	21.4	59.9	6.7	3.2	15.5	32.4	59.2	6.3	7.4	10.3
重視する立場はない	56	14.3	53.6	8.9	8.9	14.3	23.2	51.8	10.7	17.9	3.6

* 煩雑になるのを避けるため「全体」の表示を省略した。「全体」は図表IV-2-2参照。

図表IV-2-6 生きがい構成要素の取得の場 —— 職業特性別*

(%)

		家 庭	仕 事・ 会 社	地・ 域・ 近 隣	個 人 友 人 的 人	世・ 間 社 会	家 庭	仕 事・ 会 社	地・ 域・ 近 隣	個 人 友 人 的 人	世・ 間 社 会
		生活のはりあいや活力					心の安らぎや気晴らし				
ホワイトカラー	2,330	69.3	61.3	4.2	16.1	6.7	84.4	9.2	4.6	39.6	4.4
それ以外	721	65.5	44.5	5.3	14.1	7.9	72.1	8.0	6.4	30.0	4.0
		充足感や満足感					人生観や価値観の形成				
ホワイトカラー	2,330	61.2	54.2	5.1	13.3	8.0	23.3	48.2	5.6	29.8	34.5
それ以外	721	54.5	35.2	5.3	11.2	8.7	22.7	32.3	8.3	23.7	26.2
		人との交流やふれあい					生活の目標や目的				
ホワイトカラー	2,330	4.8	58.2	21.2	27.3	35.4	71.4	42.7	5.0	2.5	18.3
それ以外	721	4.7	39.0	28.3	19.6	28.4	59.8	31.5	4.9	3.7	15.5
		自分自身の向上					仕事や余暇の情報				
ホワイトカラー	2,330	14.2	66.5	7.9	14.2	39.0	7.2	52.4	8.9	24.2	53.0
それ以外	721	14.3	49.8	11.1	10.0	28.8	6.8	35.2	14.3	20.9	41.9
		自己実現や達成感					有用感や評価				
ホワイトカラー	2,330	18.4	73.7	8.9	4.3	21.9	32.3	72.7	10.9	8.6	16.4
それ以外	721	20.0	54.4	10.1	4.0	15.8	29.0	53.5	12.8	7.4	12.3

* 煩雑になるのを避けるため「全体」の表示を省略した。「全体」は図表IV-2-2参照。

IV・3 生きがいの有無

(1) 生きがいの有無

〔生きがいの有無と喪失〕

前節までに、生きがいの意味と、生きがいの構成要素の取得の場についてみてきた。では、サラリーマンは、“生きがい”と呼べるものを持っているのだろうか。この質問は、先の生きがいの意味を問う質問に続けて、「そのような生きがいを、あなたは現在持っていますか」とたずねたものであり、単に「あなたは生きがいを持っていますか」とたずねた場合とは、回答が異なるであろうことを、予め断っておく。

現在、生きがいを「持っている」のは66.2%、「前は持っていたが今は持っていない」のが9.2%、「持っていない」のが13.1%である。持っているかどうか「わからない」との回答も1割ある。配偶者の回答もほぼ同様である。

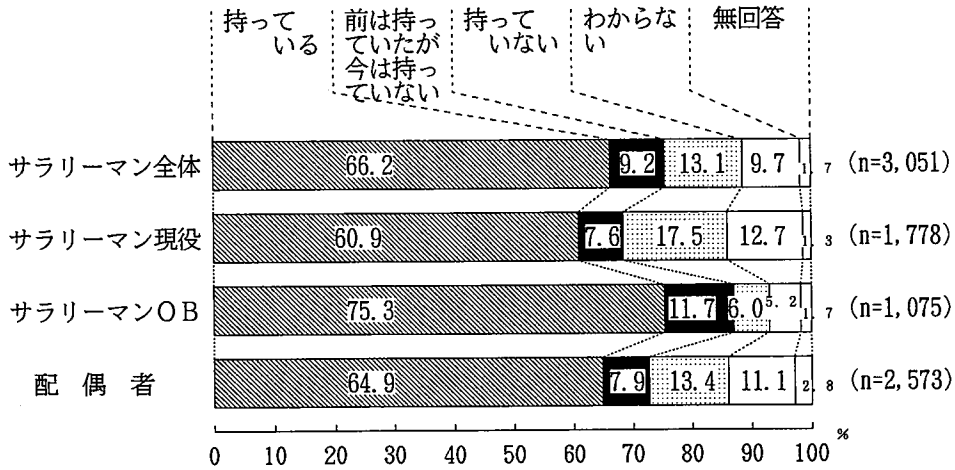
現在生きがいを持っているのは、サラリーマン現役では60.9%であるが、OBでは75.3%にのぼる。現役では「持っていない」と「わからない」が計3割で、OBの1割強とは大きな差がみられる。

しかし「前は持っていたが、今は持っていない」という、生きがいの喪失者が、OBの無職者では16.0%あり、有職者の中でも嘱託・パート等の非正規雇用者には13.4%いる。少数例ながら、シルバー人材センター等で働く人には、喪失者はごくわずか（1例）である。

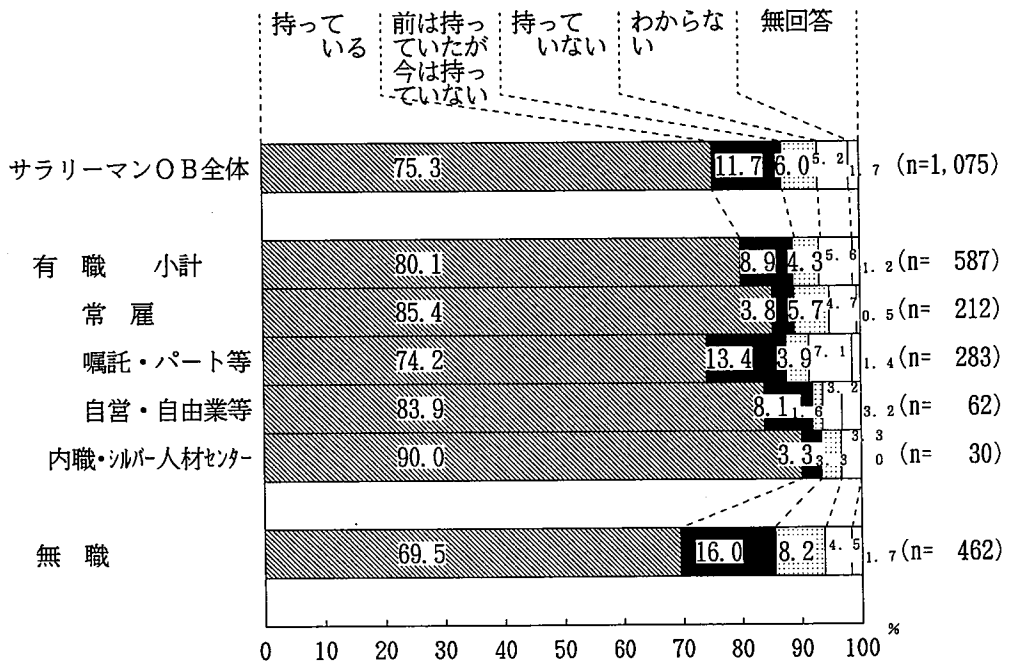
これらのことから、職業をまったく失うことや、あるいは常雇から嘱託やパートへとといった職業上の地位の低下が、生きがい喪失を招くことが少なくないといえる。ただし、無職や嘱託・パート等の人でも、7割が生きがいを持っていることについては、特筆しておきたい。

なお、嘱託・パート等よりもシルバー人材センターで喪失者が少ないのは、退職後に働くことの意味づけや仕事に求めるものが異なることによるものと考えられる。そのような面からは、シルバー人材センターが、退職者層の中の一定の部分に対して、生きがい就労の場の提供という役割を果たしているのがわかる。（以上 図表IV-3-1、図表IV-3-2）

図表IV-3-1 生きがいの有無



図表IV-3-2 生きがいの有無 — OBの就業状況別



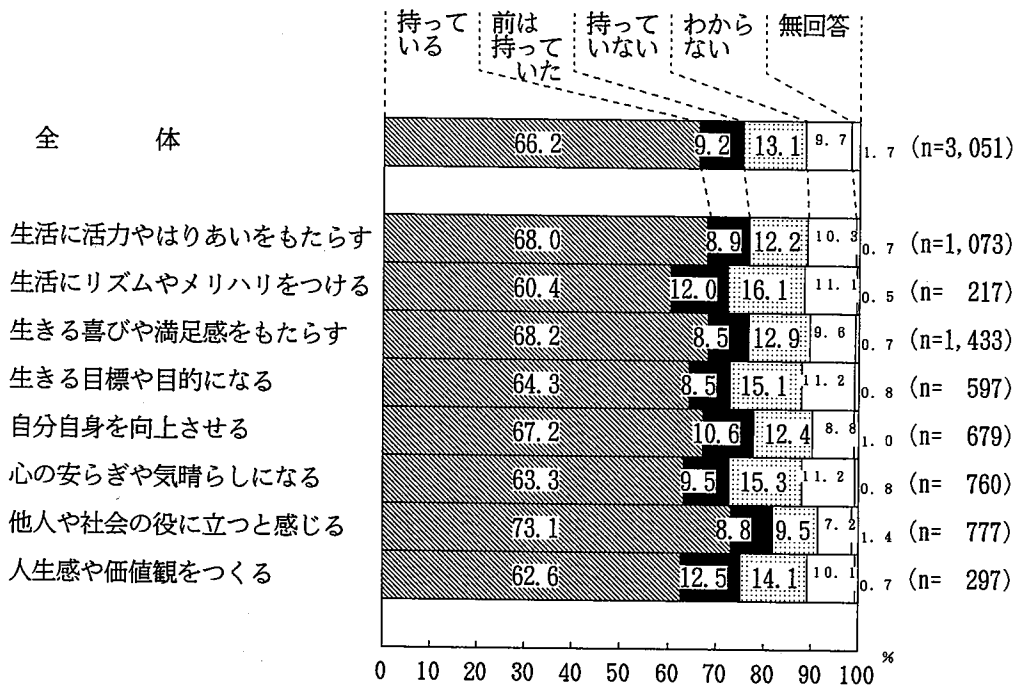
〔生きがいの意味と生きがいの有無〕

前述のように、この問は、生きがいの意味を問う質問に続けたものであり、どのような意味ととらえるかによって、そうした生きがいを持っているか否かに違いがあることが想定されるため、生きがいの意味別に有無を調べた。図表IV-3-3にみられるように、生きがいを『他人や

社会の役に立つと感じられるもの』ととらえている人に、そのような生きがいを持っている比率がやや高く、『生活にリズムやメリハリをつけるもの』や『人生観や価値観をつくるもの』ととらえる人ではやや低い。

しかし、どのような意味にとらえていても、60%以上の人は生きがいを持っており、意味による違いはあまり大きなものではない。また、生きがいを喪失した人の割合にも、その意味をどのように考えるかによる差があるとはいえない。(以上 図表IV-3-3)

図表IV-3-3 生きがいの有無 ——— 生きがいの意味別

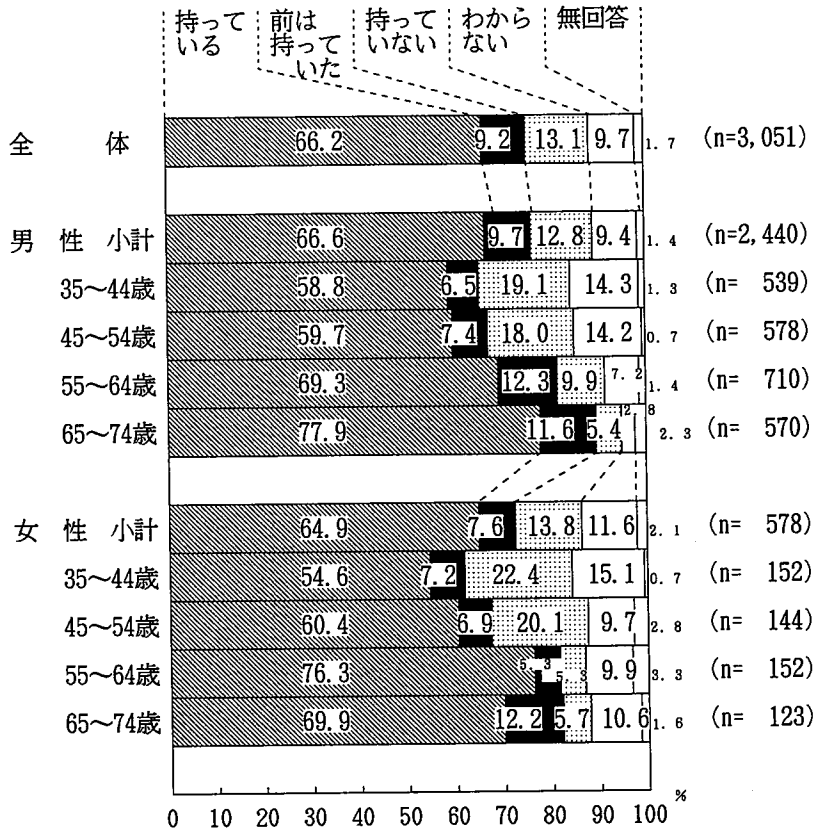


〔属性による違い〕

生きがいの有無を性・年齢別にみると、生きがいを持っているものの比率が年齢とともに増え、特に定年等の退職者の増える55歳以降に、急激に高くなるのが目につく。ただし、今までも度々みてきたように、女性の65～74歳のみは、こうした年齢別の特徴からやや離れて例外的な動きをみせており、55～64歳の人より低くなっている。

以前持っていた生きがいを喪失した人は、男性では55歳以降、女性では65歳以降でやや多くなる。しかし、男性の場合、この年齢は、生きがいを持つ人も急激に増える年齢でもある。定年期のこの年齢層が、生きがいを持つか喪失するかの分かれ目にあたる。(以上 図表IV-3-4)

図表IV-3-4 生きがいの有無 — 性・年齢別



配偶関係や家族構成も、生きがいの有無に影響を与えている。有配偶者や死別者の7割近くが生きがいを持っているのに対して、未婚者や離別者ではそれより10ポイント以上低い。家族構成別には、夫婦のみまたは子ども夫婦と同居の人に、生きがいを持つ人が多い。ただし、

図表IV-3-5 生きがいの有無 — 配偶関係別；家族構成別 (%)

		標本数	持っている (%)	前は持っていた (%)	持っていない (%)
全体		3,051	66.2	9.2	13.1
配偶関係	未婚	179	55.3	10.1	16.2
	有配偶	2,737	67.2	9.1	12.8
	離別	41	53.7	9.8	22.0
	死別	66	68.2	16.7	6.1
家族構成	ひとり暮らし	174	56.3	15.5	13.2
	夫婦のみ	780	73.2	11.2	8.7
	未婚の子どもと同居	1,282	63.7	7.6	15.3
	子ども夫婦と同居	194	76.3	10.3	5.7
	親と同居	411	63.5	8.5	15.8

* 「わからない」及び無回答は表示省略。

夫婦のみの2人暮らしが生きがいを持つことに関係しているというよりも、これらの家族構成の人が高年齢者に多いという特徴の反映である、とみるのが妥当であろう。

生きがいの喪失は、配偶関係では死別者に、家族構成ではひとり暮らしの人に、やや多くみられる。(図表 IV-3-5)

なお、生きがいの意味のとらえ方には年収別の違いがあったが、生きがいの有無には年収による違いがみられなかった。(図表省略)

〔帰属意識や性格による違い〕

帰属意識別にみると、生きがいを持っているのは『すべての立場を重視』するという人に最も多く、これに次ぐのが『家庭・その他を重視』する人である。言い換えれば、家庭や職業以外にも、地域人の立場やグループ員の立場、あるいは社会人や人間としての立場など、さまざまな立場を重視するという人に、生きがいを持つ人が多い。

『家庭・職業を重視』の人は、『家庭・その他を重視』の人に比べて生きがいを持つ比率がやや低く、『職業のみを重視』の人は『家庭のみを重視』よりも、生きがいを持つ比率が低い。このことは、職業だけでは、生きがいを持つのは難しい面があることを示唆している。

しかしながら、職業人の立場の重視の程度による違いも無視できない。『すべての立場を重視』と『職業・家庭を重視』の内訳をみると、いずれも『職業を大変重視』の方が、生きがいを持つ人が多くなっている。

なお、生きがいの喪失に着目すれば、『重視する立場はない』という人の場合に最も多くみられる。この層には、帰属するべき対象を失うとともに、生きがいをも失った人が含まれているとみることができる。

以上のように、職業上の地位の変化や職業からの引退が、生きがいの喪失につながるケースが少なくないという先の知見を、帰属意識からも裏付けられた。同時に、職業だけに目を向けていても、それが即生きがいとはなりにくいことも明らかとなった。(図表IV-3-6)

生きがいの有無には、サラリーマンの性格の違いも大きく影響する。クラスター別にみると、生きがいを持っている比率が特に高いのが『外交・リーダー型』や『プロフェッショナル型』であり、『気くばり型』や『楽天型』のサラリーマンでも比較的高い。これらのクラスターのうち、『気くばり型』は、どちらかといえば積極性には欠ける面があるが、人の和を大切にするのが特徴であった(第I章 図表I-1-9参照)。つまり、積極性のみでなく、人との関係を

どのように受けとめるかも、生きがいの有無に関係しているといえよう。(図表IV-3-6)

図表IV-3-6 生きがいの有無 —— 帰属意識別；性格のクラスター別(%)

		標本数	持っている	前は持っていた	持っていない
全 体		3,051	66.2	9.2	13.1
帰属意識	すべての立場を重視 小計	1,096	78.6	6.7	6.5
	┌ 職業を大変重視	460	84.6	5.2	5.2
	└ 職業を少し重視	636	74.2	7.7	7.4
	職業・家庭を重視 小計	704	58.8	8.9	16.9
	┌ 職業を大変重視	210	70.5	7.6	11.4
	└ 職業を少し重視	494	53.8	9.5	19.2
	家庭・その他を重視	427	66.0	12.2	12.4
	職業のみ重視	37	43.2	13.5	35.1
	家庭のみ重視	476	54.6	11.3	21.6
重視する立場はない	56	39.3	17.9	32.1	
性格のクラスター	孤独型	274	45.6	11.3	27.0
	個性希薄型	199	55.3	15.1	16.1
	人見知り型	469	52.5	11.5	20.7
	マイペース型	326	59.8	10.4	17.2
	楽天主型	496	71.0	7.1	10.9
	気くぱり型	478	71.3	9.6	9.6
	プロフェッショナル型	409	81.9	6.8	4.2
	外交・リーダー型	257	87.5	3.9	4.3

*「わからない」及び無回答は表示省略。

〔社会関係と生きがい〕

友人関係や社会活動への参加の有無と生きがいとの間にも、強い関係がみられる。生涯つきあえる友人のいる人に比べて、そのような友人のいない人では生きがいを持っているのが50.0%と、20ポイント近い差がみられる。

また、社会活動に参加している人は80%前後が生きがいを持っている。(以上 図表IV-3-7)

図表IV-3-7 生きがいの有無 —— 友人の有無別；社会活動参加状況別(%)

		標本数	持っている	前は持っていた	持っていない
全 体		3,051	66.2	9.2	13.1
友人	生涯つきあえる友人がいる	2,559	69.5	8.5	11.3
	いない	472	50.0	12.9	23.1
社会活動	定期的に参加している	372	83.6	4.6	5.4
	ときどき参加している	383	77.5	6.8	7.6
	以前参加したことがある	301	68.1	11.6	10.0
	参加していない	1,918	60.3	10.4	16.4

*「わからない」及び無回答は表示省略。

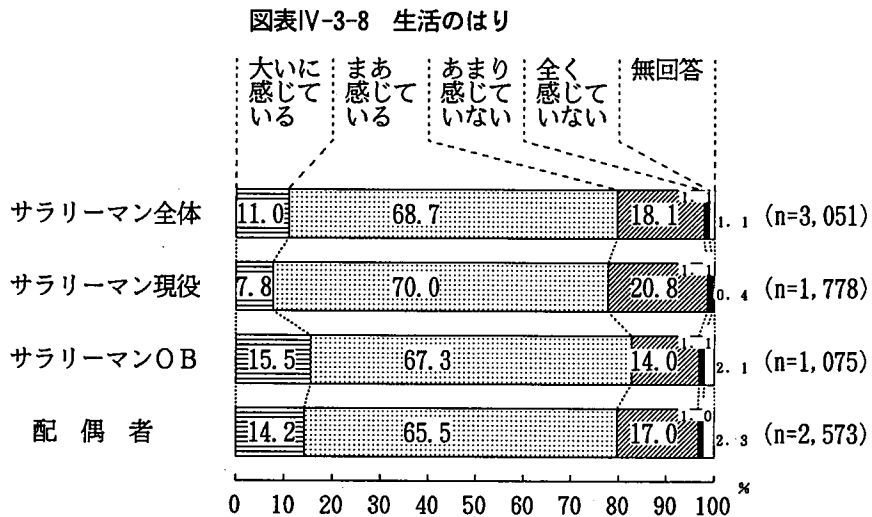
(2) 生活のはり・充実感・ライフワーク

さらに、一般的に生きがいに類似するいくつかの質問 —— 生活にはりを感じているか、どんなときに充実感を感じるか、ライフワークといえるものを持っているか —— についてみてみよう。これらは、サラリーマンの生きがいとは何かを考えるために、その周辺を確認し、傍証を得る目的でおこなった質問である。

〔生活のはり〕

生活にはりを感じているサラリーマンは79.7%、そのうち「大いに感じている」は11.0%である。配偶者でもこの比率は同じであるが、本人に比して「大いに感じている」がわずかながら多い。サラリーマン本人のうち現役とOBとでは、「感じている」の合計にはあまり差がないが、「大いに感じている」は現役の7.8%に対して、OBは15.5%と、現役の2倍である。

(図表IV-3-8)



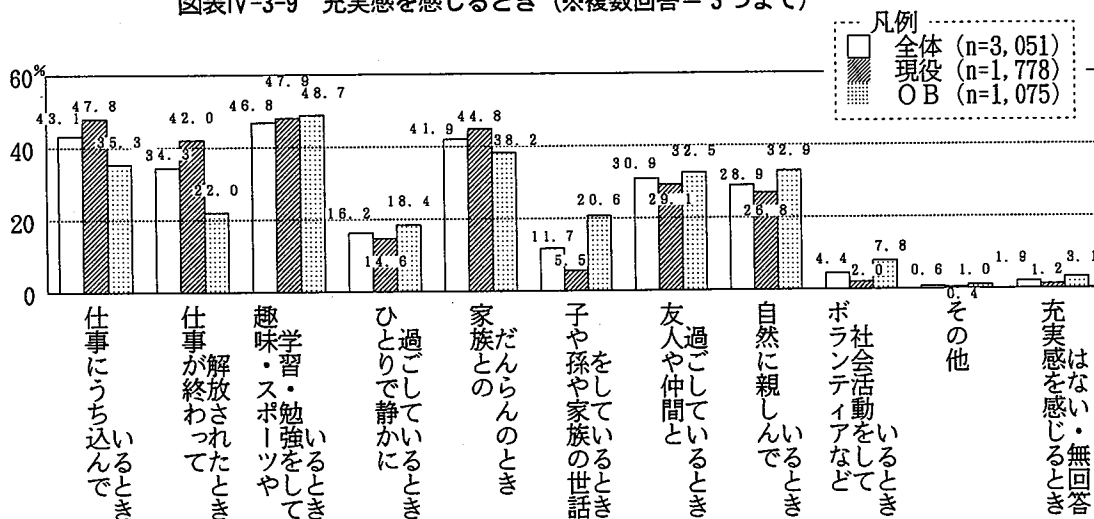
〔充実感を感じる時〕

サラリーマンが充実感を感じるのは、「趣味・スポーツや学習・勉強をしているとき」「仕事にうち込んでいるとき」「家族とのだんらんするとき」(以上40%台)や「仕事が終わって解放されたとき」「友人や仲間と過ごしているとき」(以上30%台)、「自然に親しんでいるとき」など、人によってさまざまにわかる。生きがいの意味と同様に、充実感の内容も、サラ

リーマンの中でも一様ではない。

現役は「仕事にうち込んでいるとき」や「仕事から解放されたとき」など仕事がらみのことが多く、また「家族とのだんらん」も現役の方に多い。一方、OBの方に多いのが「自然に親しんでいるとき」や「子や孫や家族の世話をしているとき」などである。（図表IV-3-9）

図表IV-3-9 充実感を感じる時（※複数回答＝3つまで）



【ライフワーク】

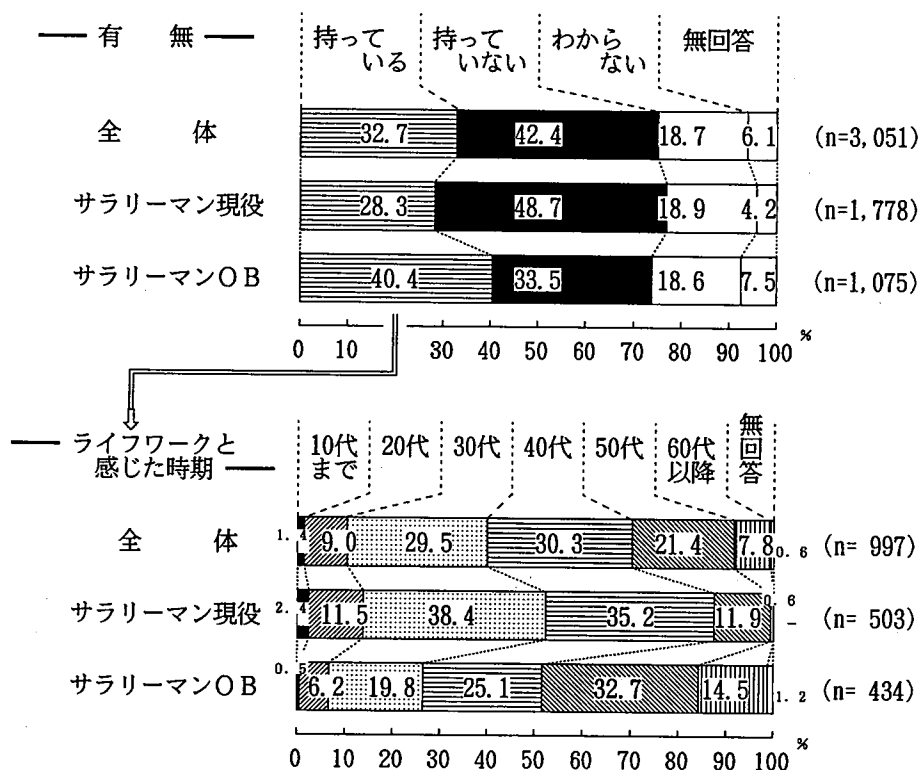
ライフワークをもっているサラリーマンは32.7%、やはり現役の28.3%に対してOBは40.4%と、OBの方に10ポイント以上も多い。

「これが自分のライフワークだ」と感じた年齢は、現役では30代と40代とで計7割、OBは約半数が50代以降である。この年齢を、ライフワークの有無にかかわらず現役・OB全数の中での比率になおしてみると、次のようになる。

	～10代	20代	30代	40代	50代	60代以降	不明（計）
現役	0.7%	3.3	10.9	10.0	3.4	0.2	- (28.5)
OB	0.2	2.5	8.0	10.1	13.2	5.9	0.5 (40.4)

つまりサラリーマンOBは、50代・60代になってライフワークを持つようになった分だけ、ライフワークをもっている比率が高くなっているのである。（以上 図表IV-3-10）

図表IV-3-10 ライフワークの有無と取得時期



【生きがいとの関係】

では、生活のはりやライフワークや充実感は、生きがいとどのような関係にあるのだろうか。まず、生きがいの有無と生活のはりの関係をみると、生活にはりを「大いに感じている」というのは生きがいを持っている人に多く、生きがいを持っていない人では約半数がはりを感じていない。生きがいの有無と生活のはりとは、非常に深く関係しているといえる。

しかし、逆にみれば、生きがいを持たなくても、半数の人は生活にはりを感じて暮らしている。つまり、生きがいと生活のはりとは、深い関係にあるとはいえ、同一のものではないことがわかる。さらに、かつて生きがいを持っていて現在は持っていないという喪失者の方が、まったく生きがいを持っていない人よりは、生活にはりを感じている人が多いという点は興味深い。(図表IV-3-11)

次に、どんなときに充実感を感じるかによって生きがいの有無に違いがあるかどうかをみると、「社会活動をしているとき」に充実感を感じるという人では83.6%もが生きがいを持って

図表IV-3-11 生活のはり — 生きがい有無別 (%)

	標本数	生活のはり			
		大いに 感じ ている	まあ 感じ ている	あまり 感じ て いない	まった く感 じて ない
全 体	3,051	11.0	68.7	18.1	1.1
生きがいを 持っている	2,021	15.9	75.2	7.8	0.2
前は持っていた	282	1.1	55.3	40.1	2.5
持っていない	400	1.5	42.8	49.5	5.0
わからない	297	0.7	72.1	25.3	0.7

* 無回答は表示省略。

図表IV-3-12 生きがいの有無 — 充実感を感じる時別 (%)

	標本数	生きがい			
		持っ て い る	前は持 って い た	持っ て い ない	わか ら ない
全 体	3,051	66.2	9.2	13.1	9.7
仕事にうち込んでいるとき	1,314	70.5	8.0	10.7	9.5
仕事が終わって解放されたとき	1,045	63.9	7.8	16.1	10.8
趣味・学習等をしているとき	1,429	69.8	8.5	11.5	8.8
ひとりで静かに過ごしているとき	493	59.4	11.6	17.6	9.7
家族との団らんのとき	1,279	68.9	7.7	11.4	10.5
子や孫等の世話をしているとき	358	70.7	15.1	7.5	5.0
友人や仲間と過ごしているとき	944	68.9	9.3	9.9	10.0
自然に親しんでいるとき	882	66.3	10.9	11.8	9.6
社会活動をしているとき	134	83.6	6.7	3.7	4.5

* 無回答は表示省略。

図表IV-3-13 生きがいの有無 — ライフワーク有無別 (%)

	標本数	生きがい			
		持っ て い る	前は持 って い た	持っ て い ない	わか ら ない
全 体	3,051	66.2	9.2	13.1	9.7
ライフワークを 持っている	997	88.9	5.2	2.7	2.4
持っていない	1,295	51.8	11.7	23.2	12.1
わからない	572	58.2	11.2	10.3	18.9

* 無回答は表示省略。

おり、「ひとりで静かに過ごすとき」に充実感を感じるという人では生きがいを持つ人がやや少ない、といった傾向がみられる。

しかし、生きがいと充実感との間には、先の生活のはりにみられたほどには強い関係はみられず、どのようなときに充実感を感じる人でも、6割以上は生きがいを持っている。

なお、生きがい喪失者が、「子や孫や家族の世話」に充実感を感じる人にやや高率であるが、これは、生きがいを喪失した後の暮らし方のひとつを示しているのではないと思われる。

(図表IV-3-12)

ライフワークの有無別には、ライフワークを持っている人の9割が生きがいを持っているといい、それ以外の人との間に差がみられる。ライフワークも、やはり、生きがいに大きく関係しているといえる。

しかし、ライフワークを持つ人は全体の3分の1であり、生きがいを持っている3分の2とは大差がある。ライフワークを持たない人でも半数が生きがいを持っている。ライフワークは、生きがいを持つことに大きく影響するのは確かであるが、生きがいの要因の一つに過ぎないことを意味していると考えられる。(図表IV-3-13)

以上のように、生活のはりやライフワークは生きがいと深い関係にあるが、生きがいを持たなくても生活にはりを感じて暮らしている人もかなりみられ、ライフワークを持たなくても生きがいを持って生活している人が少なくない。そして日常生活の中での充実感は、必ずしも生きがいとは直接に関係しないようである。

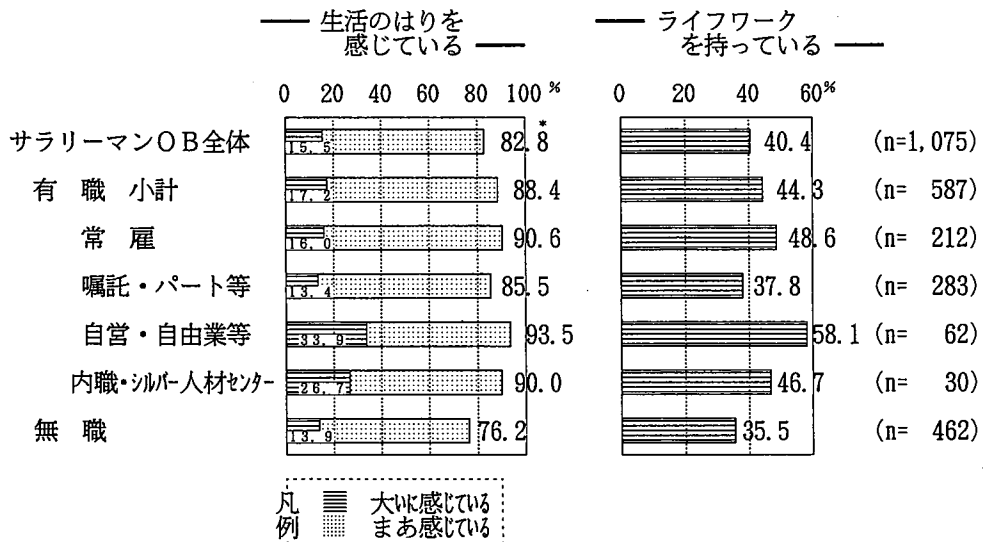
〔属性や意識による違い〕

生きがいと特に関係の深い、生活のはりとライフワークについて、まず、サラリーマンOBの就業状況別の違いをみると、OBの中でも有職の方が、生活にはりを感じている人が一層多い。とりわけ、自営業・自由業やシルバー人材センターで働く人に、「大いと感じている」が大変多いのが目立つ。自営業・自由業は、ライフワークを持つ人も6割近くと大変多い。

無職の場合は、有職者に比べて生活のはりを「感じている」が少なく、ライフワークを持つ人も有職者より10ポイント近く少ない。ただし、それでも生活のはりを感じる比率はサラリーマン現役とほぼ同程度であり、ライフワークを持つ比率はサラリーマン現役より高い。

(以上 図表IV-3-14)

図表IV-3-14 生活のはりとライフワーク有無 —— サラリーマンOBの就業状況別

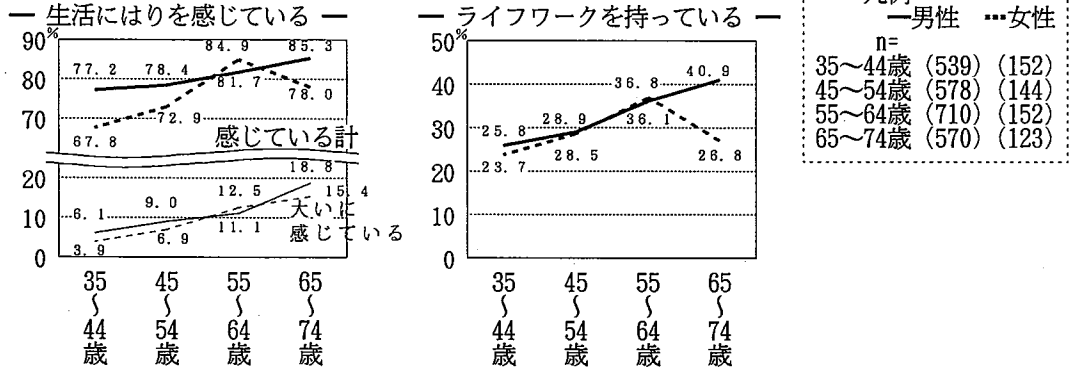


* グラフ右の数字は合計

性・年齢別には、生活のはりを感じる人もライフワークを持つ人も、いずれも年齢とともに増える傾向がみられる。これは、生きがいでみたのと同じ傾向である。また、生きがいを持つものの比率が、定年期にあたる55歳以降に急激に高まることを先に述べたが、ライフワークを持つものも、30歳台から徐々にではなく、55歳以降に目立って増える。なお、女性の65～74歳のみがやや異なる傾向をみせているのも、生きがいの有無とまったく同じである。

(図表IV-3-15)

図表IV-3-15 生活のはり・ライフワーク — 性・年齢別



帰属意識別の傾向も生きがいと同じであり、生活に大いにはりを感じている人、ライフワークをもっている人のいずれもが、『すべての立場を重視』するという人に最も多く、『家庭・その他を重視』する人がこれに次ぐ。つまり、地域人、グループ員、社会人や人間としての立場など、家庭と職業以外の面に目を向けている人に、生活のはりを感じライフワークを持つ人が多い。(図表IV-3-16)

図表IV-3-16 生活のはり・ライフワークの有無 — 帰属意識別 (%)

	標本数	生活のはり				ライフワーク	
		大いに感じている	まあ感じている	あまり感じている	まったく感じている	持っている	持っていない
全 体	3,051	11.0	68.7	18.1	1.1	32.7	42.4
すべての立場を重視 小計	1,096	15.5	73.4	10.0	0.2	44.6	33.4
└─ 職業を大変重視	460	22.8	70.2	5.9	0.2	48.3	33.0
└─ 職業を少し重視	636	10.2	75.6	13.1	0.2	42.0	33.6
職業・家庭を重視 小計	704	5.8	73.9	19.6	0.4	23.2	54.7
└─ 職業を大変重視	210	9.5	75.7	14.8	-	26.2	54.8
└─ 職業を少し重視	494	4.3	73.1	21.7	0.6	21.9	54.7
家庭・その他を重視	427	15.0	66.7	17.1	0.5	34.9	40.7
職業のみ重視	37	2.7	51.4	37.8	8.1	24.3	45.9
家庭のみ重視	476	5.7	60.3	30.0	2.9	23.3	50.4
重視する立場はない	56	7.1	35.7	46.4	10.7	16.1	53.6

* 「わからない」及び無回答は表示省略。

〔本章のまとめ〕

〔生きがいの意味〕

サラリーマンが考える“生きがい”の意味は、

- ① 生きる喜びや満足感 47.0%
- ② 生活の活力やはりあい 35.2%
- ③ 他人や社会の役に立つ 25.5%
- ④ 心の安らぎや気晴らし 24.9%

などである。配偶者のとらえ方もほぼ同様である。サラリーマンにとっても配偶者にとっても、生きがいの意味するところは多様である。

男女とも64歳までは上記の①②が1、2位を占めるが、65歳以上になると、男性では「他人や社会の役に立つ」が第2位、女性では「心の安らぎや気晴らし」が第1位と、他の年齢層とは異なっている。

生きがいの意味を、「他人や社会の役に立つ」ととらえるのは、家庭や職業以外の『その他』の立場を重視する人に多い。

〔取得の場〕

生きがいの構成要素ごとに、その取得の場を調べたところ、サラリーマン現役は「仕事・会社」から得るものが圧倒的に多かった。しかし「仕事・会社」からは得られないものもある。その代表的なものが『心の安らぎや気晴らし』であり、これは「家庭」または「個人的友人」から取得するものが大半である。

「家庭」からは、このほかに、『生活の活力やはりあい』『充足感や満足感』『生活の目標や目的』を得ている。

サラリーマン現役は、生きがいの各要素の多くを「仕事・会社」と「家庭」から得ている。これに対してOBは、「仕事・会社」に代わって「地域・近隣」や「世間・社会」が一部加わるが、全体としては「仕事・会社」が減った分だけ、取得の場が少なくなっている。

つまり、サラリーマンが定年退職して、それまで「仕事・会社」から得ていた生きがいを失うことは事実である。ただ、高年齢者は、すでに退職前から、「仕事・会社」以外から得ている生きがいがあったために、退職しても生きがいをまったく失うことはなく、多くのOBが、現役時代から「仕事・会社」以外で得ていたものを残し、または新たに別な場から、生きがい

を得ているのである。

なお、ホワイトカラーは、「地域・近隣」から得るものが特に少なく、「仕事・会社」と「家庭」に限定される傾向がある。ホワイトカラー以外のサラリーマンが「地域・近隣」から比較的多く得ているもの、例えば『人との交流やふれあい』も、ホワイトカラーは「地域・近隣」を飛び越えて、むしろ、「世間・社会」という漠然とした場から得ることが多い。

〔生きがいの有無〕

生きがいをもっている人が66.2%、現役60.9%、OB75.3%と、OBの方が生きがいを持つ人が多い。生きがいを持つ人は、定年等の退職者の増える55歳以降に急激に増える。

しかし、「前は持っていたが、今は持っていない」という喪失者も、現役よりOBの方に多い。特に、無職者や嘱託・パート等の人に多く、職業をまったく失うだけでなく地位の低下も、生きがいの喪失を招くのがわかる。ただし、それでも、現役に比べて無職者や嘱託等の人の方が、生きがいをもっている比率は高い。定年退職は、仕事とは別な面での生きがいを持つか、それとも仕事とともに生きがいをも喪失するかの、分かれ目ともいえる。

家庭や職業ばかりでなく、『その他』の立場（地域人や社会人としての立場）も重視する人の方が、生きがいを持つ比率が大変高い。家庭重視者がこれに次ぐ。『その他』や『家庭』に比べると、『職業』だけでは、生きがいを持つ土壌とはなりにくく、『職業』以外の何らかの場から得られるものが加わって、はじめて、『職業』も生きがいとしての意味を持ってくるといえる。

〔生活のはり・充実感・ライフワーク〕

生活にはりを感じているかどうかと生きがいの有無とは、密接な関係があるが、生きがいを持たなくても、生活にはりを感じて暮らしている人も少なくない。

また、ライフワークを持っている人の方が、持たない人より、生きがいを持っている比率が高い。その意味では、ライフワークと生きがいとの間にも密接な関係がみられる。しかし、ライフワークを持っている人は全体の3分の1に過ぎない。ライフワークを持たなくても生きがいを持って生活する人が多数である。

なお、生活のどのような場面で充実感を感じるかは、生きがいの有無に、あまり大きな影響を与えていない。

第V章 定 年

サラリーマンにとって“定年”は、人生の節目となる最も大きなできごとの一つである。本章では、その“定年”に焦点をあて、定年にまつわる職業生活の変化、定年後の生活のイメージ、定年に向けての生活設計と生活不安・問題点等について、定年前のサラリーマン現役はどのように考え予定しているかを、実際に定年を迎えたサラリーマンOBの経験と比較しながらみていく。

V・1 定年及び引退過程

(1) 定年後のコース

[定年年齢]

まずはじめに、本調査回答者の定年経験を確認しておく。本報告書のはじめの【調査実施概要】にも示したように、回答者のうち「定年前」が58.3%、「定年を過ぎた」が28.7%、「定年前に退職した」が6.5%である。その年齢別内訳を図表V-1-1に示す。男女とも54歳以下では大半が「定年前」であるが、「定年を過ぎた」という人が男女に各1例あり、「定年前に退職した」も若干みられる。55～64歳では「定年前」と「定年を過ぎた」とが概ね同率であるが、「定年前退職」を含めると退職者が過半数となり、65歳以上になると大半が退職者となっている。しかし65歳以上でも「定年前」が男女とも数パーセントみられる。(図表V-1-1)

これから定年を迎えるサラリーマン現役の定年年齢は、7割以上が「60歳」であるが、「55歳」の9.2%を含めて59歳までが16.9%、61歳以降が6.6%である。企業規模が大きくなるほど「60歳」の割合が高くなるが、中小企業では61歳以降の比率が高いのが特徴である。OBの場合は「60歳」は4割強に過ぎず、59歳までの方が多かった。昭和61年の『高齢者雇用安定法』施行以来、60歳定年制が徐々に浸透してきている様子がわかる。しかし現在でも、60歳に

満たない定年制が、少なからず残っている。なお、61歳以降の定年制は、現役よりOBの方に多い。いわゆる60歳定年制は、60歳未満の定年年齢を引き上げたが、61歳以上の定年年齢を引き下げる働きもしたのではないかとみることができる。(図表V-1-2)

図表V-1-1 定年の経験 — 性・年齢別 (%)

	標本数	まだ定年前	定年前に退職した	定年を過ぎた	無回答
全 体	3,051	58.3	6.5	28.7	6.5
男性 計	2,440	58.4	5.7	30.3	5.5
35～44歳	539	96.1	-	-	3.9
45～54歳	578	96.5	1.2	0.2	2.1
55～64歳	710	44.2	10.3	41.1	4.4
65～74歳	570	4.4	9.6	74.4	11.6
女性 計	578	59.5	9.3	21.5	9.7
35～44歳	152	98.0	0.7	-	1.3
45～54歳	144	93.8	1.4	0.7	4.2
55～64歳	152	33.6	23.0	33.6	9.9
65～74歳	123	2.4	13.0	57.7	26.8

図表V-1-2 定年年齢 — 企業規模別 (%、歳)

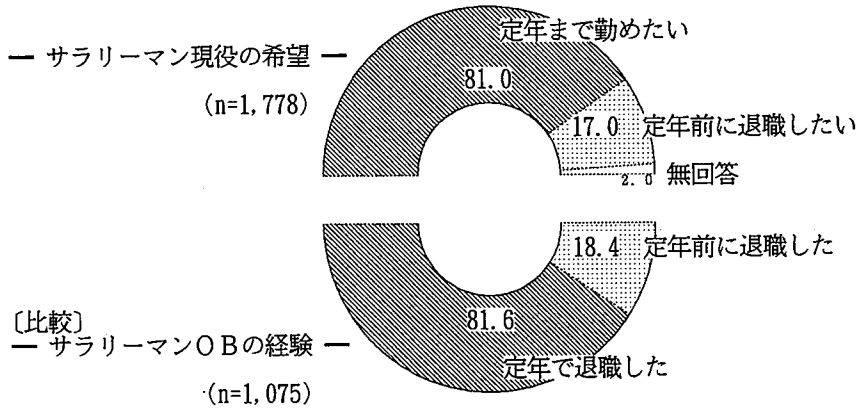
	標本数	54歳	55歳	56～59歳	56・57歳		58・59歳	60歳	61～64歳	65歳	66歳以降	不明	平均(歳)
					56・57歳	58・59歳							
サラマン現役 計	1778	0.1	9.2	7.6	3.5	4.1	72.1	2.1	4.0	0.4	4.4		59.6
～ 99人	358	-	8.4	5.6	2.2	3.4	57.3	3.9	10.9	1.4	12.6		60.2
100～999人	477	0.2	10.3	10.9	4.6	6.3	68.8	1.3	4.6	0.2	3.8		59.5
1000人以上	940	-	9.0	6.6	3.4	3.2	79.5	1.9	1.1	0.2	1.7		59.5
サラマンOB 計	877	2.3	22.1	19.7	11.3	8.4	41.7	6.5	4.9	1.5	1.3		58.7
～ 99人	109	1.8	11.0	10.1	6.4	3.7	49.5	11.0	10.1	2.8	3.7		59.9
100～999人	196	2.0	21.4	19.4	9.2	10.2	38.3	8.7	5.6	2.6	2.0		59.0
1000人以上	543	2.6	24.1	22.7	13.4	9.2	41.4	4.4	3.5	0.9	0.4		58.3

〔定年後のコース〕

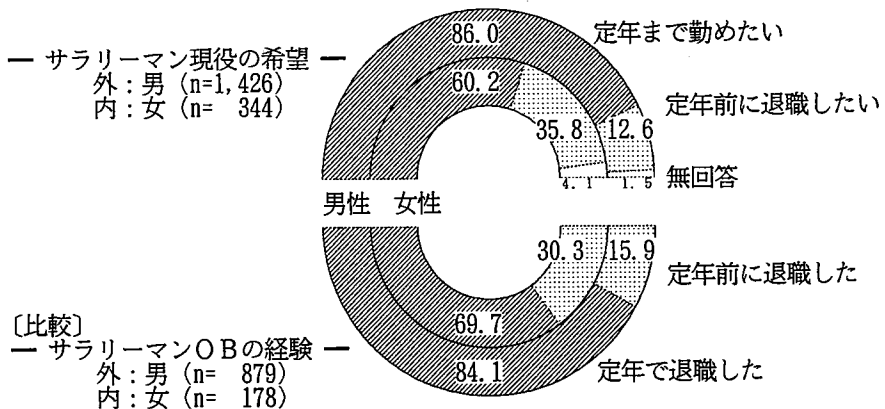
サラリーマン現役では、現在の勤務先に定年まで勤務したいと考える人が81.0%、定年前に退職したいと考える人が17.0%である。実際に退職を経験したOBでは、定年により退職した人が81.6%、定年前に退職した人が18.4%であるから、現役の意向は、OBの実験の経験とほぼ同じである。(図表V-1-3)

サラリーマン現役のうち定年前の退職を希望するものは、男性では12.6%であるが、女性では35.8%と3分の1以上を占め、男性の約3倍もある。OBでも、定年前に退職したものは、男性の15.9%に対して、女性は30.3%と、男性の2倍にのぼる。(図表V-1-4)

図表V-1-3 定年までの勤務希望



図表V-1-4 定年までの勤務希望 —— 性別



サラリーマン現役のうち定年前の退職を希望する人に対して、退職時期をあと何年後と考えられているかをたずねたところ、「あと1～2年くらい」が2割、「あと3～4年くらい」が1割、「あと5年くらい」が24.1%で、過半数が今後5年以内の退職を希望している。5年以内の退職希望者を現役全体の中での比率になおすと9.4%となる。つまり、35歳以上の現役サラリーマンの1割近くが、定年を待たずに5年以内に退職することを望んでいる。退職までの年数の希望には、男女差はあまりみられない。(図表V-1-5)

図表V-1-5 定年外退職までの希望年数 — 性別
(サラリーマン現役で定年前に退職したい人) (%、年)

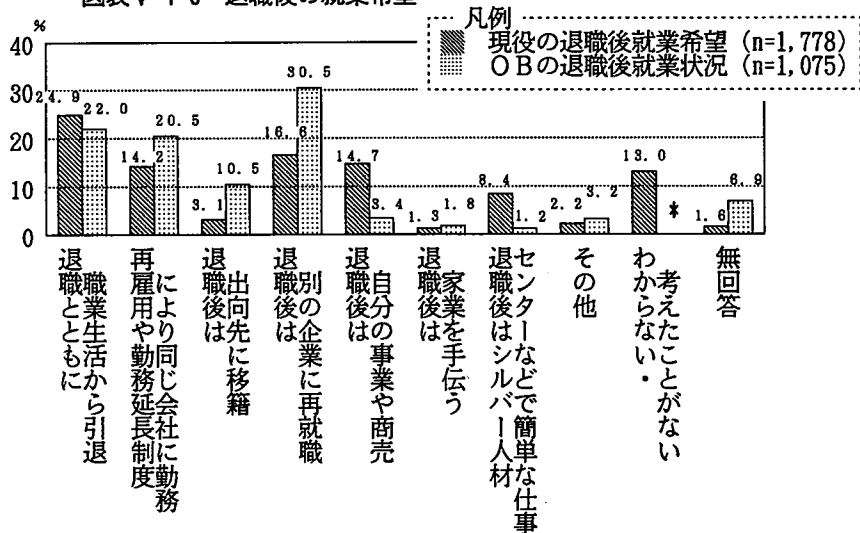
	標本数	あと1 ～2年	あと3 ～4年	あと5 年	あと6 ～9年	あと10 年以上	無回答	平均 (年)
定年前の退職 希望者全体	303	20.1	10.9	24.1	6.9	23.1	14.9	5.8年
男性	179	19.6	11.7	26.8	6.1	22.3	13.4	5.8
女性	123	21.1	9.8	20.3	8.1	23.6	17.1	5.9

次に、現職退職後の就業希望をみる。サラリーマン現役全体では、「退職とともに職業生活から引退したい」と希望する人が4分の1、「別の企業に再就職したい」「自分で事業や商売を始めたい」「退職後も再雇用や勤務延長制度等により今の会社に勤めたい」との希望が各15%、「シルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい」との希望も1割弱みられる。

実際に退職を経験したOBの退職後の就業状況を、現役の希望と比較すると、「別の企業に再就職」が現役の希望の2倍近く、また「出向先に移籍」も希望の3倍ある。一方「自分で事業や商売を始めたい」のは3.4%だけ、「シルバー人材センターなど」も1.8%だけである。このように現役の希望とOBの経験との間には大きな開きがみられる。新たに自営業・自由業を開業したり、退職後すぐにシルバー人材センターなどでの簡単な仕事に移行したりするのは、実際には難しいようである。(図表V-1-6)

サラリーマン現役の、退職後の就業希望は、定年退職によるかそれ以前の退職を希望するかによって異なり、「自分で事業や商売を始めたい」「別の企業に再就職したい」「職業生活から引退したい」などは定年前に退職したいと考える人に多く、「退職後も再雇用や勤務延長制度等により今の会社に勤めたい」「シルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい」との希望は定年退職予定者に多い。(図表V-1-7)

図表V-1-6 退職後の就業希望



図表V-1-7 サラリーマン現役の退職後の就業希望 —— 定年までの勤務希望別 (%)

	標本数	職業生活から引退	制度により同じ会社再雇用や勤務延長	出向先に移籍	別の企業に再就職	自分で事業や商売	家業を手伝う	センターなど簡単な仕事	その他	わからない・考えたことがない	無回答
サラリーマン現役 計	1,778	24.9	14.2	3.1	16.6	14.7	1.3	8.4	2.2	13.0	1.6
定年まで勤めたい	1,440	24.0	17.2	3.7	15.7	12.2	1.2	9.3	2.0	13.8	1.0
定年前に退職したい	303	29.4	0.3	0.7	22.4	28.4	2.0	3.6	2.6	9.2	1.3

以上の、定年またはその他の退職とその後の就業希望をあわせると、サラリーマン現役の希望は図表V-1-8の通り、2割が「定年で退職して引退」を、3割が定年後に同じ会社または他の企業での再就職を、そして1割が定年後に自営業に就くことを希望し、1割弱が定年前に退職して別の職業に就くことを望んでいる。男性サラリーマンに比して女性は、定年退職であろうと定年前の退職であろうと、退職とともに引退の希望が多い。高年齢者より若い人の方に、定年前の退職希望が多いほか、退職後に自分で事業をしたり家業を手伝うなど自営業に転じることを希望している比率も高い。(図表V-1-8)

図表V-1-8 サラリーマン現役の今後の勤務希望* — 性・年齢別 (%)

	標本数	定年までに勤務小計						定年前に退職小計			
		引退	再雇用・勤務延長	再就職・出向先に	事業・家業	シルバー人材センター等	引退	再就職・移籍	事業・家業		
サラリーマン現役全体	1,778	81.0	19.4	13.9	15.7	10.8	7.5	17.0	5.0	3.9	5.2
男性 小計	1,426	86.0	18.2	15.6	18.7	12.1	7.9	12.6	2.2	3.9	5.3
35～44歳	518	82.2	14.9	12.4	14.1	15.8	6.4	16.8	2.9	4.6	8.1
45～54歳	558	86.7	17.6	18.1	20.3	10.9	8.2	12.4	1.6	3.9	5.0
55～74歳	339	90.6	24.5	16.5	22.7	8.8	9.4	6.2	1.8	2.7	1.2
女性 小計	344	60.2	24.7	6.7	3.2	5.5	6.4	35.8	16.9	4.4	4.9
35～44歳	149	46.3	19.5	4.7	2.0	4.7	4.0	51.7	20.8	8.1	8.1
45～54歳	135	68.9	29.6	5.2	4.4	6.7	7.4	27.4	17.0	1.5	3.0
55～74歳	54	77.8	27.8	14.8	3.7	5.6	9.3	13.0	7.4	1.9	-
[比較] サラリーマンOB全体	1,075	81.6	17.1	19.7	31.5	3.9	1.1	18.4	4.9	10.2	1.4

* 主な就業タイプのみ表示。

(2) 定年後の就業状況——OBの経験——

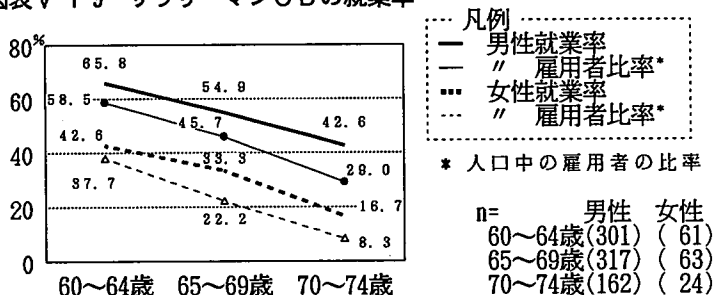
〔就業率〕

では、定年等の退職を経験したOBの現在の就業状況はどのようなものであろうか。OBの就業率は54.6%で、男性は58.6%、女性は35.4%である。当然のことながら年齢によって異なり、60代前半より後半、70代前半となるにつれて、それぞれ10ポイント以上低下する。なお、雇用者比率だけに限ると低下はさらに著しい。このことは、サラリーマンOBの高齢者の就業率が、自営業やシルバー人材センターによってかなりの程度確保されていることを物語っている。

(図表V-1-9)

この調査の対象者は厚生年金基金加入員または受給者であるため、全体の就業率を同年齢層の国民の就業率と比較するわけにはいかないが、OBに限ってみると、60歳以降の就業率は昭和62年の「就業構造基本調査」における全国平均とほぼ同じであるが、雇用者比率が全国平均より高くなっている。OBの就業率・雇用者比率は、現役当時の職種や企業規模に関係が深く、厚生年金基金受給者は大企業勤務者やホワイトカラーであったものの占める割合が高いだけに、退職後の雇用者比率が全国平均より高くなっているのである。(図表V-1-10)

図表V-1-9 サラリーマンOBの就業率



図表V-1-10 サラリーマンOBの就業率と全国の同年齢層の就業率 (%)

		就業率		雇用者比率**	
		本調査 サラリーマンOB	就業構造 基本調査*	本調査 サラリーマンOB	就業構造 基本調査*
男 性	60~64歳	65.8	67.4	58.5	39.0
	65~69歳	54.9	54.1	45.7	} 65歳以上 15.3
	70~74歳	42.6	41.2	29.0	
女 性	60~64歳	42.6	38.0	37.7	15.2
	65~69歳	33.3	28.0	22.2	} 65歳以上 4.5
	70~74歳	16.7	14.4	8.3	

* 「就業構造基本調査」昭和62年，総務庁統計局

** 雇用者比率は人口中の雇用者の比率

〔OBの就業条件〕

有職のOBの従業上の地位は、雇用者が84.3%であるが、そのうち「正規の社員・従業員」は半数以下の36.1%、「自営業・自由業・家族従業」が1割、「内職」と「シルバー人材センター」があわせて5.1%である(図表V-1-11)。雇用者の勤務先企業規模は、約半数が100人未満の小企業であり、定年前には6割を占めていた「1000人以上」に勤務するものは、2割に満たない(図表V-1-12)。また職種は、定年前に比べて「管理職」が減り、「事務職」と「サービス職」が増えた。ただし、定年後の現在も正規社員の場合は7割が「管理職」であり、「技能職・作業員」や「サービス職」は嘱託やパート等に多い(図表V-1-13)。

1週間5日以上の勤務を「常勤」、それ以下を「非常勤」とし、1勤務日の勤務時間7時間以上を「フルタイム」、それ以下を「パートタイム」として、勤務日数と勤務時間を組み合わせると、「常勤フルタイム」がOBの6割強を占める。就業形態が嘱託・パートであっても、勤務時間からみると6割近くが「常勤フルタイム」である。(図表V-1-14)

図表V-1-11 サラリーマンOBの現職の従業上の地位 (%)

	標本数	正規の社員・従業員	嘱託・パートタイマー等	自営業・自由業・家族従業	内職	シルバー人材センター
OB有職者全体	587	36.1	48.2	10.6	1.4	3.7

図表V-1-12 サラリーマンOBの現職の勤務先企業規模 (%)

	標本数	1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	無回答
OB雇用者全体	495	26.9	21.4	16.8	11.3	19.8	3.8
[比較] 定年前OB全体	1075	5.6	7.5	9.6	12.1	61.9	3.3
↗ 現在雇用者	495	5.9	8.3	11.7	13.5	58.0	2.6

図表V-1-13 サラリーマンOBの現職の職種 — 従業上の地位別 (%)

	標本数	専門技術職	管理職	事務職	販売職	技能職・作業者	サービス職	その他	無回答
OB有職者全体	587	4.9	37.3	21.3	2.4	12.1	2.4	7.5	12.1
正規の社員	212	3.8	72.6	9.9	0.5	7.5	0.9	2.8	1.9
嘱託・パート等	283	6.0	20.5	31.8	3.5	16.6	4.2	8.5	8.8
自営業・自由業	62	3.2	9.7	12.9	4.8	4.8	-	22.6	41.9
内職・シルバー人材センター	30	6.7	3.3	20.0	-	16.7	-	-	53.3
[比較] 定年前OB全体	1075	3.6	56.4	16.1	1.2	14.6	0.5	1.8	5.9
↗ 現在有職者	587	3.7	62.7	12.3	1.0	12.6	0.7	1.5	5.5

図表V-1-14 サラリーマンOBの現職の勤務形態* — 従業上の地位別 (%)

	標本数	常勤フルタイム	常勤パートタイム	非常勤フルタイム	非常勤パートタイム	その他・無回答
OB有職者全体	587	62.5	7.0	8.0	8.9	13.6
正規の社員	212	83.0	4.2	4.2	1.4	7.1
嘱託・パート等	283	59.4	8.5	11.7	11.7	8.8
自営業・自由業	62	24.2	9.7	3.2	19.4	43.5
内職・シルバー人材センター	30	26.7	6.7	10.0	13.3	43.3

* 常勤=週5日以上/非常勤=それ以下
フルタイム=1勤務日7時間以上/パートタイム=それ以下

V・2 定年後の生活イメージ

(1) 定年のイメージ

〔“定年退職”のイメージ〕

“定年退職”という言葉から、サラリーマンはどのようなことをイメージするのだろうか。定年退職にかかわって一般にいわれていることから、プラスイメージ6項目、マイナスイメージ6項目を提示して、計12項目の中から3つまで選んでもらった。

現役・OBあわせてサラリーマンの最も多くがあげたのが「自由な時間が増え、自分を取り戻す」45.4%、次いで「経済的に苦しくなる」「新しい人生が開ける」「精神的に楽になる」を、各30%以上の人があげた。回答率の上位5項目4項目がプラスイメージである。マイナスイメージの中で「経済的に苦しくなる」のみが2番目にあげられているが、その他のマイナスイメージの回答率は低い。

現役とOBとはイメージにやや違いがみられる。回答率の順にベスト5をとりだすと、

<u>現 役</u>	<u>O B</u>
①自由な時間が増え、自分を取り戻す	①自由な時間が増え、自分を取り戻す
②経済的に苦しくなる	②精神的に楽になる
③新しい人生が開ける	③経済的に苦しくなる
④精神的に楽になる	④わずらわしい人間関係から解放される
⑤決まった行動パターンから解放される	⑤新しい人生が開ける

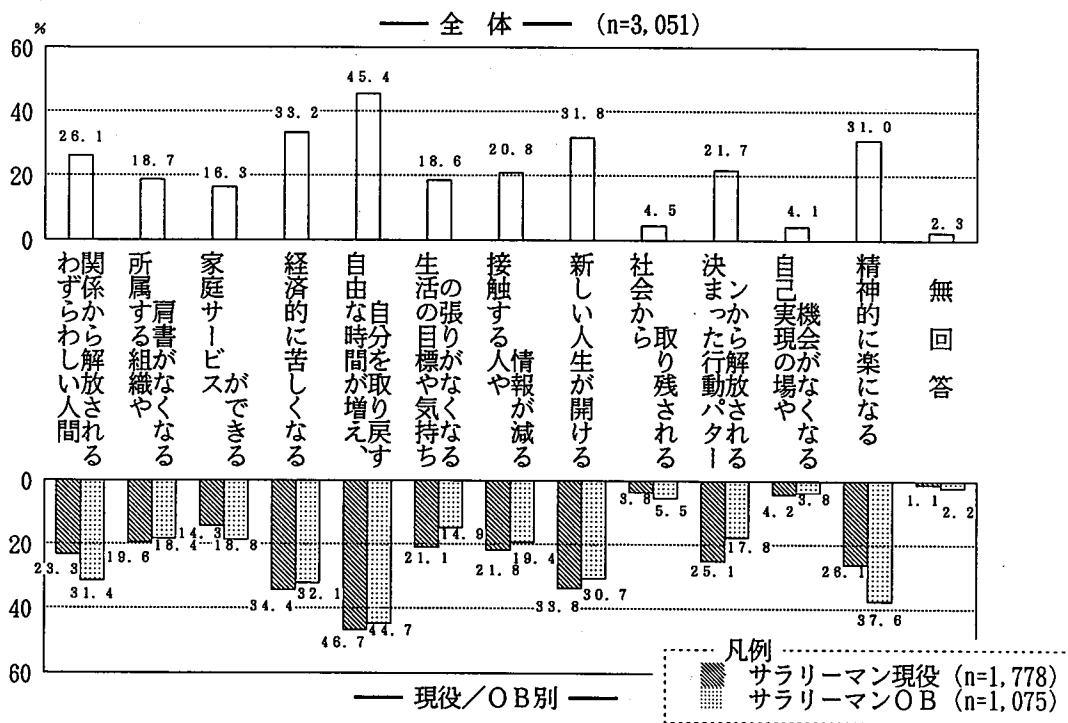
となる。OBに比して現役の方に多いのが「決まった行動パターンから解放される」と「生活の目標や気持ちのはりがなくなる」、反対にOBの方に多いのが「精神的に楽になる」と「わずらわしい人間関係から解放される」である。

一般に現役よりOBの方がプラスのイメージを多く回答している。すなわち、実際に定年退職を経験したOBの方が、“定年退職”の持つ肯定的な面を、現役よりも高く評価しているわけである。

しかし、現役でもマイナスイメージよりプラスイメージの方が強いことには変わりはない。サラリーマンの“定年退職”のイメージは、総じて肯定的であるといえる。

ただし、このことから、“定年退職”がそれほど魅力的なものであると、短絡的に結論づけることはできない。現役のサラリーマンの生活が、それほどに緊張やわずらわしさを伴う面があることをも示唆しているといえよう。(以上 図表V-2-1)

図表V-2-1 “定年退職”のイメージ（※複数回答=3つまで）



【属性によるイメージの違い】

“定年退職”のイメージは、性別や年齢によっても異なる。女性に比して男性に多いのが「所属する組織や肩書がなくなる」「わづらわしい人間関係から解放される」「家庭サービスができる」など、反対に女性の方に多いのが「自由な時間が増え、自分を取り戻す」や「精神的に楽になる」などである。

また若いサラリーマンに多いのが「決まった行動パターンから解放される」や「生活の目標や気持ちのはりがなくなる」、高齢層ほど多いのが「精神的に楽になる」「わづらわしい人間関係から解放される」「家庭サービスができる」などである。これは前記の現役・OBの違いでみたものと同じであるが、これらの年齢差は、男性より女性で特に顕著であることが注目

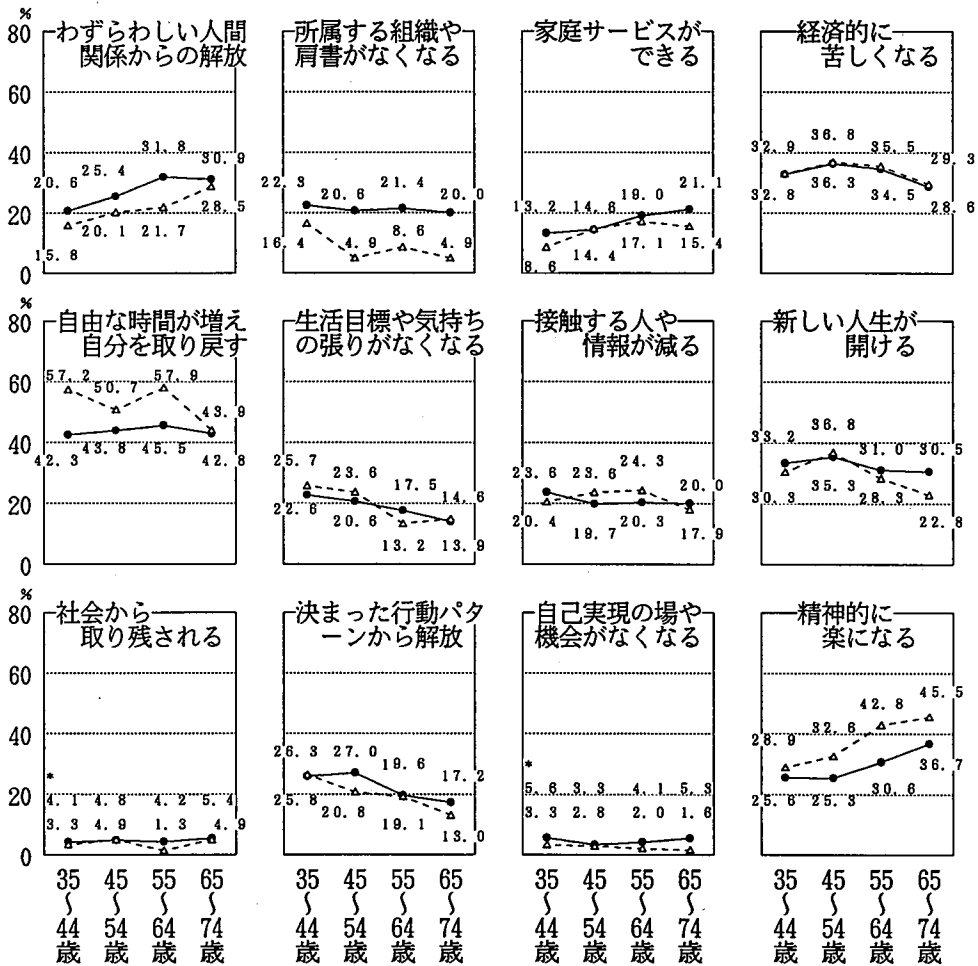
される。このほか、「経済的に苦しくなる」は、男女とも定年直前直後の55～64歳で最も多く、「新しい人生が開ける」はその前の45～54歳で最も多い。

全般的に、男性より女性の方がプラスイメージが強く、また年齢が上がるにつれてマイナスイメージが減りプラスイメージが強くなる。55歳以上の女性のイメージが特に肯定的である。

(以上 図表V-2-2)

図表V-2-2 “定年退職”のイメージ——性・年齢別

凡例	
—	○
男性	女性
n=	
35～44歳	(539) (152)
45～54歳	(578) (144)
55～64歳	(710) (152)
65～74歳	(570) (123)



*の箇所は上段が男性、下段が女性の数値である。

職業特性別にみると、ホワイトカラーの方に多いのが「自由な時間が増え自分を取り戻す」「新しい人生が開ける」「決まった行動パターンからの解放」及び「所属する組織や肩書がなくなる」などである。このうち「自由な時間が増え自分を取り戻す」と「所属する組織や肩書がなくなる」は学歴差も顕著である。反対にホワイトカラー以外の方に多いのが「精神的に楽になる」である。(図表V-2-3)

図表V-2-3 “定年退職”のイメージ — 職業特性別 (%)

	標本数	わ ず ら わ し い 人 間 関 係 か ら の 解 放	所 属 す る 組 織 や 肩 書 が な く な る	家 庭 サ ー ビ ス が で き る	経 済 的 に 苦 し く な る	自 由 な 時 間 が 増 え 自 分 を 取 り 戻 す	生 活 目 標 や 気 持 ち の 張 り が な く な る	接 触 す る 人 や 情 報 が 減 る	新 し い 人 生 が 開 け る	社 会 か ら 取 り 残 さ れ る	決 ま っ た 行 動 パ タ ー ン か ら の 解 放	自 己 の 実 現 の 場 や 機 会 が な く な る	精 神 的 に 楽 に な る
全 体	3,051	26.1	18.7	16.3	33.2	45.4	18.6	20.8	31.8	4.5	21.7	4.1	31.0
初任給 小計	2,330	26.2	21.0	15.9	32.1	47.6	17.9	21.1	34.1	4.2	23.0	4.2	29.7
高学歴	970	26.6	24.3	14.9	30.6	52.7	16.1	21.1	36.0	5.6	23.1	4.7	23.5
大都市	520	26.0	24.2	14.2	28.5	54.4	14.4	21.0	38.3	6.3	26.2	3.8	22.1
その他	1,360	25.9	18.7	16.5	33.2	44.0	19.2	21.1	32.8	3.2	23.0	3.9	34.1
その他 小計	721	25.9	11.1	17.6	36.5	38.4	20.7	19.8	24.4	5.4	17.3	3.5	35.1
高学歴	95	27.4	14.7	15.8	29.5	48.4	15.8	16.8	40.0	5.3	15.8	3.2	29.5
その他	626	25.7	10.5	17.9	37.5	36.9	21.4	20.3	22.0	5.4	17.6	3.5	35.9

【性格とイメージ】

性格のクラスター別に、“定年退職”のイメージをみると、「自由な時間が増え自分を取り戻す」は『気くばり型』と『プロフェッショナル型』に多く、「新しい人生が開ける」は『外交・リーダー型』に多い。また「わずらわしい人間関係から解放」「経済的に苦しくなる」「精神的に楽になる」はいずれも『孤独型』に最も多い。ホワイトカラーに多かった「所属する組織や肩書がなくなる」は、クラスター別では『外交・リーダー型』と『楽天型』の2つのクラスターに比較的多くみられる。(図表V-2-4)

図表V-2-4 “定年退職”のイメージ —— 性格のクラスター別

(%)

	標本数	わ ず ら わ し い 人 間 放 解	関 係 か ら の 解 放	所 属 す る 組 織 や 肩 書 が な く な る	家 庭 サ ー ビ ス が で き る	経 済 的 に 苦 し く な る	自 由 な 時 間 が 増 え す	自 分 を 取 り 戻 す	生 活 目 標 や 気 持 ち の 張 り が な く な る	接 触 す る 人 や 情 報 が 減 る	新 し い 人 生 が 開 け る	社 会 か ら 取 り 残 さ れ る	決 ま っ た 行 動 パ タ ー ン か ら の 解 放	自 己 の 実 現 の 場 や 機 会 が な く な る	精 神 的 に 楽 に な る
全 体	3,051	26.1	18.7	16.3	33.2	45.4	18.6	20.8	31.8	4.5	21.7	4.1	31.0		
孤独型	274	40.1	14.2	11.7	40.9	38.7	17.5	11.7	25.5	5.1	23.4	1.8	39.1		
個性希薄型	199	24.1	17.6	15.1	30.7	44.2	22.1	23.6	34.7	7.0	23.1	5.5	29.6		
人見知り型	469	27.3	20.3	12.2	36.7	39.7	25.6	25.8	28.1	6.4	23.2	5.3	27.5		
マイペース型	326	34.4	13.5	12.0	36.5	48.8	19.3	21.8	27.0	4.6	22.7	3.1	35.9		
楽天型	496	18.8	26.6	16.9	35.1	47.6	17.9	21.2	31.5	2.8	24.0	5.8	26.8		
気くばり型	478	27.6	14.6	19.7	31.6	52.3	18.8	20.7	34.3	4.0	22.0	2.9	32.4		
プロフェッショナル型	409	24.7	19.3	20.8	30.6	50.4	14.2	21.3	39.6	5.1	19.1	3.2	31.5		
外交・リーダー型	257	17.1	26.8	20.6	23.7	47.5	17.9	24.1	41.6	2.7	21.0	5.8	25.7		

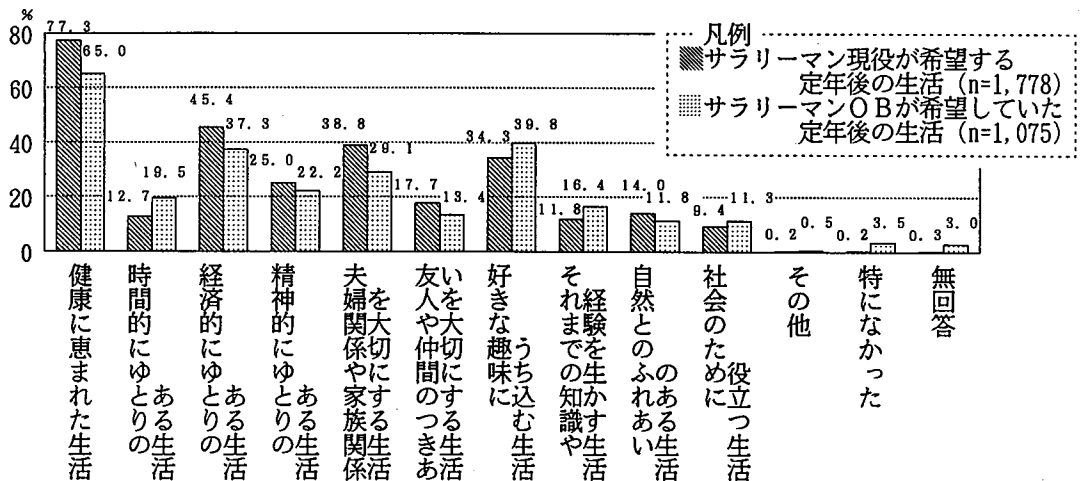
(2) 定年後の望ましい生活とその現実

〔定年後の望ましい生活〕

サラリーマン現役が希望する定年後の生活を3つまで選んでもらったところ、「健康に恵まれた生活」が8割近くと圧倒的に多い。次いで、「経済的にゆとりのある生活」「夫婦関係や家族関係を大切にす生活」「好きな趣味にうち込む生活」の順である。

OBに対しては、「50歳頃にあなたが希望していた定年後の生活は」と質問した。過去の意識を回顧法でたずねているので正確な回答は期待できないが、結果は現役と大差がなく、やはり「健康に恵まれた生活」をあげたものが3分の2を占めて第1位、次いで2～4位には、現役と同じ「好きな趣味にうち込む生活」「経済的にゆとりのある生活」「夫婦関係や家族関係を大切にす生活」があげられている。ただしこれらの順位には現役とOBとで違いがみられ、「好きな趣味にうち込む」は現役の4位に対して、OBでは2位にあげられている。後述するように、現役の中で「好きな趣味」をあげるものは、女性には年齢差がみられるが男性では年齢差が小さい。従って、この差が世代差を示すものであるのか、それともOBの場合回顧法によるという質問方法の差を反映した結果であるのかは、不明である。(以上 図表V-2-5)

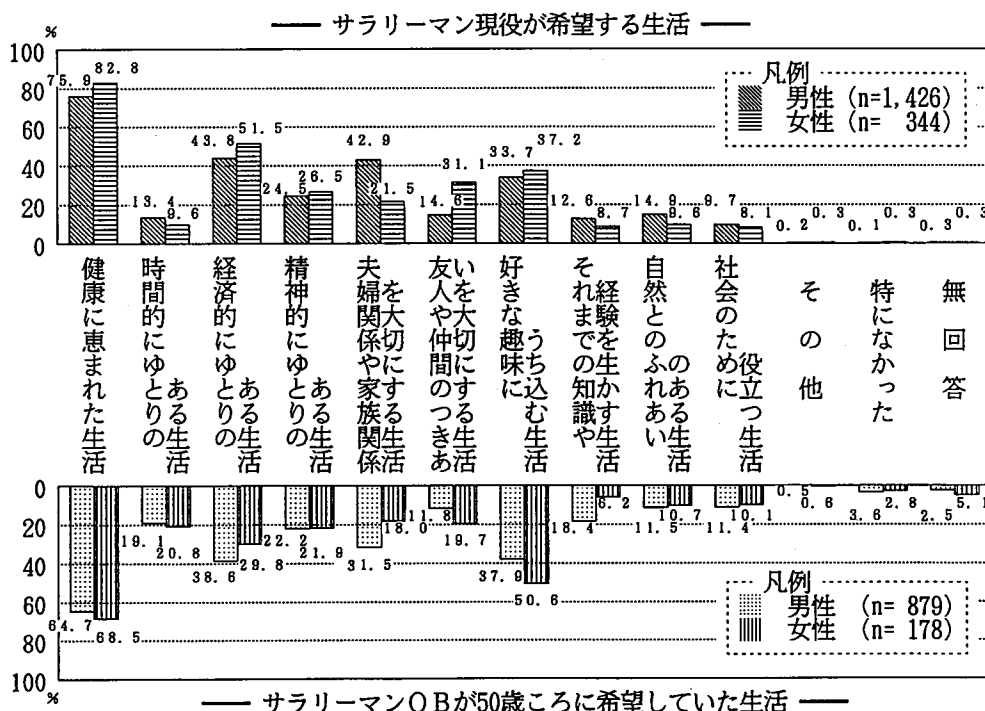
図表V-2-5 希望する定年後の生活 (※複数回答=3つまで)



サラリーマン現役が希望する定年後の生活は男女で異なり、「夫婦や家族関係を大切に
生活」は女性の2割強に対して男性は4割強と女性の2倍もある。OBでも同様に男性の方が
高い。一方、男性より女性の方に多いのが、「健康」「経済的ゆとり」「友人や仲間」など
である。ただし、OBでは「健康」には差がなく、「経済的ゆとり」はむしろ男性の方が高いこ
とを考慮すると、現役・OBに共通して男女差とみられるのは「友人や仲間」である。すなわ
ち、基本的要素としての「健康」と「経済的ゆとり」に加えて、男性のサラリーマンは「夫婦
や家族関係を大切に生活」、女性のサラリーマンは「友人や仲間とのつきあいを大切にす
る生活」と、定年後の生活像についての男女の違いが浮き彫りになる。

なお、男性のサラリーマンの大多数が『家庭人の立場』を重視し、『家族の理解や愛情』に
満たされていることは、第I章でもみた通りである。従って、定年後の希望として「夫婦や家
族関係」をあげるのは、現在それをなおざりにしているとか欠けているとかを意味するもので
はない。しかしながらこれだけの男女差があることは、男性のサラリーマンには『職業人の立
場』を重視するものも女性より多いことと関係があると思われる。もっと家庭に目を向けて暮
らしたいと考えていても、実際には仕事にエネルギーを費やし、気持ちほどには家庭を大切に

図表V-2-6 希望する定年後の生活 —— 性別



できていないという思いがあるのだろう。現役時代に仕事に気持ちが向いている分を、定年後には「夫婦や家族関係」の方にふり向けたいという気持ちのあらわれではないだろうか。

(以上 図表V-2-6)

サラリーマン現役の希望を年齢別にみると、男女ともに若年層ほど多いものに「経済的ゆとり」がみられる。「時間的ゆとり」「友人や仲間」「好きな趣味」などは、女性は高年齢層に多いが、男性では年齢差は顕著ではない。(図表V-2-7)

図表V-2-7 サラリーマン現役が希望する定年後の生活* — 年齢別 (%)

	標本数	健康に恵まれた生活	時間的ゆとりのある生活	経済的ゆとりのある生活	精神的ゆとりのある生活	夫婦や家族関係に大切にする生活	友人や仲間と大切にする生活	好きな趣味にうち込む生活	知識や経験を生かす生活	自然とのふれあいのある生活	社会の役立ちのために役立つ生活
サラリーマン現役 全体	1,778	77.3	12.7	45.4	25.0	38.8	17.7	34.3	11.8	14.0	9.4
男性 35～44歳	518	76.4	13.9	50.0	25.3	39.8	12.4	35.1	11.2	13.3	6.8
45～54歳	558	73.7	13.8	44.8	25.4	42.7	16.3	30.3	11.1	15.6	12.2
55～74歳	339	79.4	11.8	32.4	21.2	48.1	15.0	37.8	16.8	16.8	10.3
女性 35～44歳	149	83.9	4.7	58.4	29.5	24.8	26.2	34.2	10.1	8.1	7.4
45～54歳	135	85.9	11.1	51.9	23.7	20.0	36.3	34.8	7.4	11.1	8.9
55～74歳	54	70.4	20.4	31.5	25.9	16.7	33.3	48.1	9.3	9.3	7.4

* 「その他」「ない」「無回答」は表示省略。
** 性別小計は図表V-2-6参照。

[退職後の就業希望と生活希望]

現在の勤務先に定年まで勤務したいと考えている人は一般に、定年後に希望する生活として「夫婦家族関係」が高率である。定年までの勤務予定者のうち、定年後に同一企業での再雇用・勤務延長を考えている人では「経済的ゆとり」が多く、定年とともに職業生活から引退したいと考える人では「好きな趣味」がやや多い。注目されるのは、現勤務先を定年前に退職して他企業に再就職することを考えている人で「健康」と「精神的ゆとり」が高率であることである。これらの点に問題があるために、定年前の転職を希望するのであろうか。(図表V-2-8)

図表V-2-8 サラリーマン現役が希望する定年後の生活 —— 退職後の就業希望別 (%)

	標本数	健康に恵まれた生活	時間的にゆとりのある生活	経済的にゆとりのある生活	精神的にゆとりのある生活	夫婦や家族関係を大切にしている生活	友人や仲間を大切にしている生活	好きな趣味にうち込む生活	知識や経験を生かす生活	自然とのふれあいのある生活	社会のために役立つ生活
サラリーマン現役 全体	1,778	77.3	12.7	45.4	25.0	38.8	17.7	34.3	11.8	14.0	9.4
定年まで勤務 小計	1,440	77.6	12.7	45.6	24.6	40.6	17.9	34.3	11.8	14.0	8.9
引退	345	79.1	12.8	40.3	23.5	41.7	23.2	40.0	4.6	17.7	4.6
再雇用・勤務延長	248	79.0	11.7	54.4	20.6	39.1	15.3	33.1	13.3	8.9	9.7
再就職・出向先に	279	79.9	13.6	45.5	25.1	45.5	15.1	30.5	13.6	13.3	7.9
事業・家業	192	72.4	15.6	43.8	25.5	34.9	21.4	33.3	18.2	15.1	10.9
シルバー人材センター	134	79.1	10.4	40.3	27.6	42.5	16.4	32.8	11.9	16.4	11.9
定年前に退職 小計	303	77.2	13.2	45.9	27.4	31.7	17.5	34.0	12.2	14.9	11.6
引退	89	76.4	15.7	52.8	25.8	34.8	21.3	33.7	3.4	13.5	9.0
再就職・移籍	70	84.3	10.0	44.3	32.9	27.1	17.1	30.0	14.3	18.6	11.4
事業・家業	92	68.5	16.3	45.7	26.1	35.9	7.6	34.8	18.5	12.0	15.2

*「その他」「ない」「無回答」は表示省略

〔現在の充足状況と定年後の生活希望〕

第I章でみた現在の生活の充足感と、定年後の生活希望との関係を調べてみよう。

まずサラリーマン現役について、対応する項目ごとに、現在の充足／不充足別に定年後の希望をみたものを、図表V-2-9に示した。現在不充足であるために定年後に望みを託す傾向が強いものとして、「経済的ゆとり」と「時間的ゆとり」が目につく。「精神的ゆとり」にもこの傾向がみられる。これと反対に、現在充足されている人ほど定年後にさらに多く望むものとしては、「夫婦や家族関係」「友人や仲間」「趣味」「自然とのふれあい」がみられる。「仕事」に関しては2つの質問の選択肢が異なるが、現在「仕事のりはあい」に充足しているものほど「知識や経験を生かす生活」を望む傾向がみられる。(図表V-2-9)

では、OBの場合に、定年前に望んでいた生活がどの程度実現したであろうか。今度は希望していた項目ごとに現在の充足状況を見ると、いずれの項目でも6割以上が充足されている。しかし、「経済的ゆとり」と「社会の役に立つ」の2項目は不充足が2割近くあり、これらが実際にはなかなか実現しにくいものであることがわかる。(図表V-2-10)

図表V-2-9 サラリーマン現役が希望する定年後の生活 — 現在の充足状況別* (%)

	健康	時間的ゆとり	経済的ゆとり	精神的ゆとり	夫婦や家族関係**	友人や仲間	趣味	知識や経験を生かす**	自然とのふれあい	社会のために役立つ
全体	77.3	12.7	45.4	25.0	38.8	17.7	34.3	11.8	14.0	9.4
充足	76.8	9.2	35.0	23.4	40.5	20.9	42.6	14.3	17.8	12.8
不充足	80.2	17.0	59.5	28.3	23.8	10.3	23.2	9.9	10.6	9.8

* 該当標本数は項目により異なる。従って煩雑になるため標本数は表示しない。ちなみに、該当標本数の最も少ないのが「家族の愛情・理解」不充足の63である。

** 希望の生活の選択肢と充足感の質問項目はやや異なる。下の図表V-2-10参照。

図表V-2-10 OBの生活充足感*— 希望していた定年後の生活別 (%)

希望していた定年後の生活**	(充足感の項目名)	標本数	充足	不充足
健康に恵まれた生活	(健康)	699	77.5	13.9
時間的にゆとりのある生活	(時間的ゆとり)	165	71.0	13.8
経済的にゆとりのある生活	(経済的ゆとり)	311	60.1	17.5
精神的にゆとりのある生活	(精神的ゆとり)	179	74.9	7.1
夫婦や家族関係を大切にする生活	(家族の理解や愛情)	240	90.7	2.2
友人や仲間とのつきあいを大切にする生活	(友人・仲間)	111	86.8	2.8
好きな趣味にうち込む生活	(熱中できる趣味)	334	80.8	6.3
それまでの知識や経験を生かす生活	(仕事のはりあい)	149	62.5	12.5
自然とのふれあいのある生活	(自然とのふれあい)	95	76.0	9.9
社会のために役立つ生活	(社会の役に立つこと)	95	64.5	18.2

* 充足感は項目ごとに充足状況をたずねたものであるため、「全体」は存在しない。

** <希望の生活>の選択肢と<充足感>の項目の表現が異なるため、<充足感>の項目名を併記した。

V・3 定年後の生活設計と生活問題

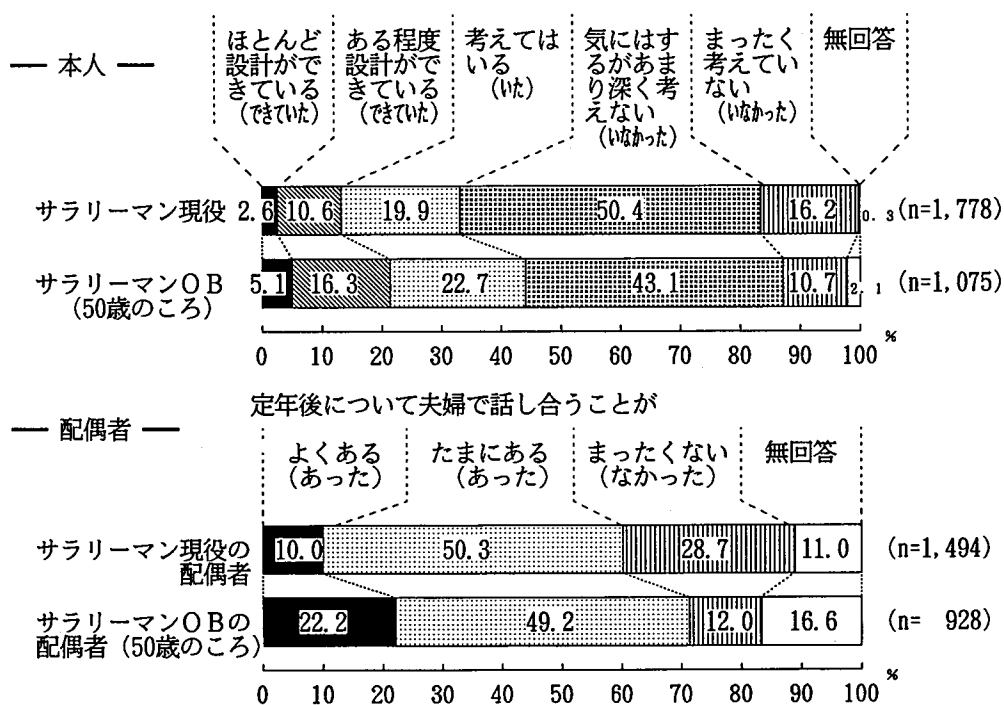
(1) 定年後の生活設計

〔定年後の生活設計と夫婦の話し合い〕

サラリーマン現役のうち、定年後の生活設計が「ほとんどできている」のが2.6%、「ある程度できている」のが10.6%、計13.2%である。これに「考えてはいる」を加えても3割強であり、3人に2人は「気にはするがあまり深く考えない」または「まったく考えていない」と答えている。

配偶者に対して定年後の生活についての夫婦での話し合いの有無をたずねた結果では、「よくある」10.0%、「たまにある」50.3%である。「よくある」の1割が、本人回答の「設計ができていく」に近い比率であるが、夫婦ともに回答のあったケースについて本人と配偶者の回答を組み合わせると、夫婦の回答は必ずしも一致していない。夫婦での話し合いは少々あるがあまり考えていない人や、反対に本人は設計ができていくというが夫婦での話し合いはないケースなどがみられる。

図表V-3-1 定年後の生活設計と夫婦の話し合い



OBとその配偶者に対しては、50歳のころに定年後の生活設計ができていたか（本人）、そのころに夫婦で話し合ったか（配偶者）を質問したところによれば、本人の2割強が「設計ができていた」とし、配偶者も2割強が「よくあった」としている。現役より多いようにみえるが、これには年齢が関係しており、OBには50歳のころのこととして質問していることを考慮する必要がある。後述のように、現役でも55歳以降は設計ができてくるものの比率が高まる。

（以上 図表V-3-1、図表V-3-2）

図表V-3-2 定年後の生活設計 — 配偶者からみた話し合いの有無別 (%)

		標本数	ほとんど設計が できている (い)	ある程度設計が できている (い)	考えてはいる (い)	気にするが深く 考えない (なかった)	まったく 考えない (なかった)	無回答
サラリーマン現役 全体*		1,493	2.5	10.8	19.8	50.8	15.8	0.3
配偶者	よくある	149	4.7	30.2	26.8	35.6	2.0	0.7
	たまにある	752	2.7	11.3	24.5	51.9	9.4	0.3
	まったくない	429	1.9	3.0	11.7	55.7	27.7	-
サラリーマンOB 全体*		893	4.7	16.0	22.8	43.4	11.0	2.0
配偶者	よくあった	203	11.3	23.2	26.1	34.5	4.4	0.5
	たまにあった	452	2.7	14.4	21.7	48.5	11.9	0.9
	まったくなかった	109	2.8	11.9	15.6	47.7	21.1	0.9

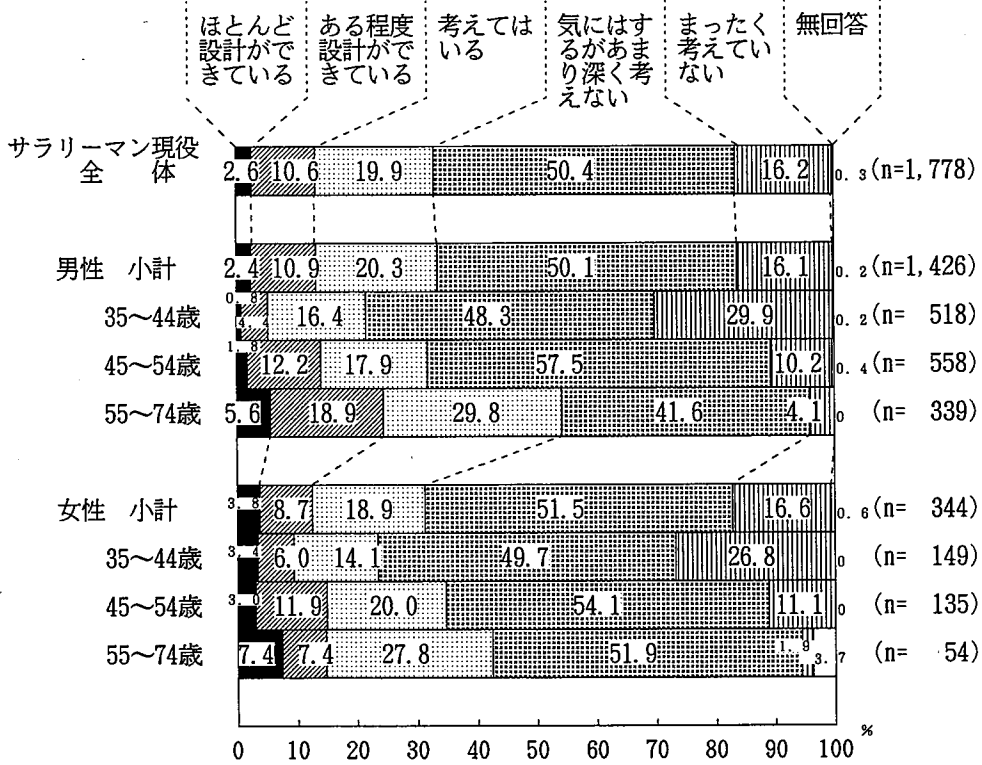
* 本人・配偶者ともに回答のあった人

〔属性や性格による違い〕

男女とも35～44歳では「まったく考えていない」が3割近く、45～54歳では「気にはするがあまり深く考えない」が過半数となり、55歳以上になってようやく「考えてはいる」と「設計ができていく」が増えてくる。男性では、設計ができていくのは35～44歳で20人中1人に過ぎないが、55歳以上では4人に1人の割合となる。女性では男性ほど年齢差が顕著ではないが、年齢とともに少しずつ考えるようになる傾向は、女性にもみられる。（以上 図表V-3-3）

定年後の生活設計ができていくかどうかについては、職業特性や帰属意識の違いは小さく、それよりも性格の違いが顕著である。性格のクラスター別にみると、外交リーダー型やプロフェSSIONAL型では2割が生活設計ができていくのに対して、人見知り型では7%未満に過ぎない。また孤独型は26.7%が「まったく考えていない」としている。（図表V-3-4）

図表V-3-3 定年後の生活設計 —— 性・年齢別



図表V-3-4 定年後の生活設計 —— 性格のクラスター別 (%)

	標本数	ほとんど設計ができていない	ある程度設計ができていない	考えてはいる	気にはするがあまり深く考えない	まったく考えていない	無回答
サラリーマン現役 全体	1,778	2.6	10.6	19.9	50.4	16.2	0.3
孤独型	165	2.4	6.1	16.4	47.9	26.7	0.6
個性希薄型	151	3.3	8.6	19.9	51.0	17.2	-
人見知り型	316	0.6	6.3	21.8	50.9	19.9	0.3
マイペース型	178	1.1	9.0	19.1	55.6	15.2	-
楽天型	321	2.2	12.5	18.4	52.3	14.3	0.3
気くばり型	243	4.9	10.7	21.0	51.0	11.9	0.4
プロフェッショナル型	206	3.4	16.5	23.3	45.1	11.7	-
外交・リーダー型	162	4.9	15.4	16.0	47.5	15.4	0.6

(2) 定年後の不安とサラリーマンOBが経験した生活問題

〔定年後の不安〕

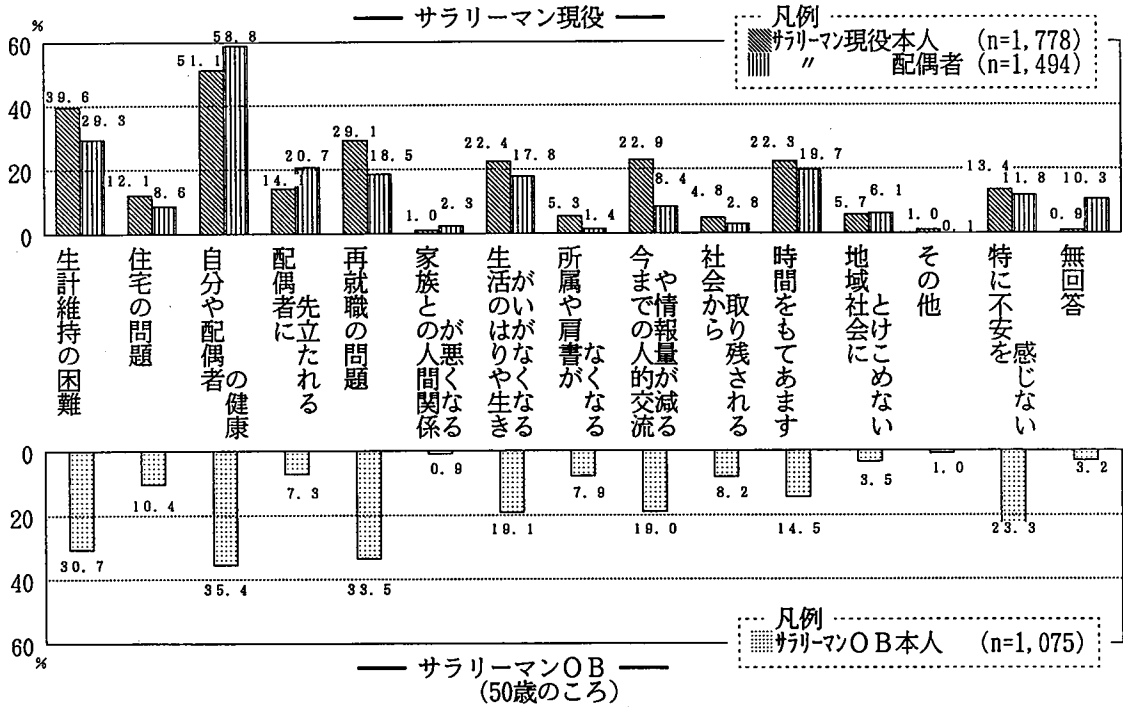
現役のサラリーマンが定年後に関して感じる不安をいくつでもあげてもらったところ、何らかの不安をあげた人が85.7%、「自分や配偶者の健康」が最も多く5割あまり、次いで「生計維持の困難」をあげた人が4割、以下「再就職の問題」「今までの人的交流や情報量が減る」「生活のはりや生きがいなくなる」「時間をもてあます」等も各20%以上の人があげている。

「健康」「再就職」「時間をもてあます」など、いずれも女性サラリーマンに比して男性の方に多い不安であり、反対に女性の方に特に多いものは見当たらない。しかし女性に不安をもつものが少ないというわけではなく、女性に比して男性がさまざまな面に不安を感じているという違いである。年齢別には、「生計維持の困難」が男女とも若い人ほど多いという特徴がみられる。

サラリーマン現役の配偶者が感じている不安も、「健康」が最も多く、これに「生計維持の困難」が続く。サラリーマン自身の不安に比して、配偶者では「生計維持の困難」「再就職」「人的交流や情報量が減る」が少なく、「健康」と「配偶者に先立たれる」が多い。「配偶者に先立たれる」は、女性に比して男性の平均寿命が短いからとも考えられるが、サラリーマン本人の性別による違いはなく、一方配偶者では男性の場合にもサラリーマンである妻に先立たれる不安をあげるものが本人より多くみられることから、現役のサラリーマンの生活ぶりに発する、配偶者の感じる不安といえよう。

前節と同様に、OBに対しては回顧法により、5歳のころに感じた定年後の不安を答えてもらったところによれば、「特に不安を感じなかった」が23.3%である。ただしOBには5歳のころの意識をさかのぼってたずねているので、現役の方が不安を感じているものが多いとは結論できない。不安の内容をみると、OBでは「健康」「再就職の問題」「生計維持の困難」が3大不安であった。これに比べて、現役は「健康」と「生計維持の困難」に回答が集中している。「再就職の問題」は、回答率からみてもOBの方が多く、現役ではOBが感じていたほどには大きな不安となっていない。(以上 図表V-3-5、図表V-3-6)

図表V-3-5 定年後の不安（※複数回答）



図表V-3-6 サラリーマン現役が感じる定年後の不安* — 定年後の生活設計別 (%)

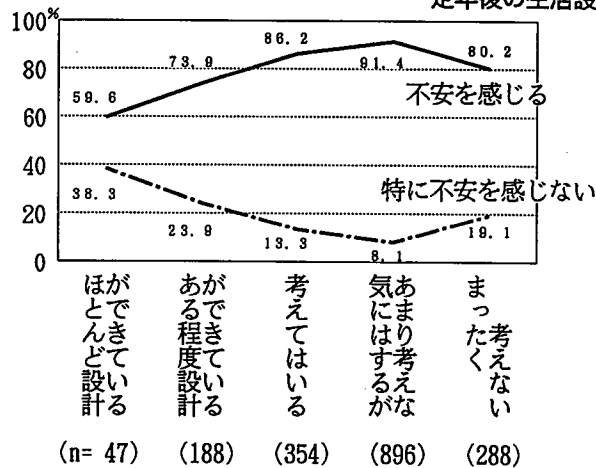
	標本数	不安がある											特に不安を感じない
		小計	自分や配偶者の健康	生計維持の困難	再就職の問題	人的交流や情報量が減る	生活のほりや生きがいがない	時間をもてあます	配偶者に先立たれる	住宅の問題	地域社会にとけこめない	所属や肩書がなくなる	
現役 全体	1,778	85.7	51.1	39.6	29.1	22.9	22.4	22.3	14.1	12.1	5.7	5.3	13.4
男性 小計	1,426	86.9	53.2	40.3	33.2	23.6	21.8	23.8	14.9	11.6	5.5	6.5	12.3
35~44歳	518	86.7	55.4	48.8	29.9	20.5	20.7	23.6	12.5	17.0	4.2	5.4	12.7
45~54歳	558	89.2	51.4	37.5	37.8	25.6	25.3	26.3	14.9	9.7	7.9	6.5	10.0
55~74歳	339	82.9	52.2	31.6	31.0	25.7	18.0	19.8	17.7	6.8	3.8	7.7	15.9
女性 小計	344	80.5	42.4	36.6	11.3	20.3	24.1	16.3	11.0	14.5	6.1	0.6	18.0
35~44歳	149	83.2	39.6	42.3	11.4	21.5	22.1	18.8	11.4	15.4	5.4	-	16.8
45~54歳	135	81.5	46.7	37.0	12.6	19.3	27.4	14.1	9.6	15.6	6.7	-	16.3
55~74歳	54	70.4	40.7	18.5	9.3	20.4	40.7	16.7	13.0	9.3	5.6	3.7	25.9

* 不安内容は全体で5%以上のものを回答率の多い順に表示した。無回答は表示省略

【定年準備と不安】

定年後の生活設計ができていない人の場合は不安が少なく、設計ができていないとさまざまな面の不安が多くなるが、定年後の生活についてまったく考えていないという人では、かえって不安を感じることも少なくなる傾向がある。最も不安を感じているのは、定年後について「気にはするがあまり深く考えない」という人である。まったく考えていない人が若年層に多いためでもあろう。(図表V-3-7)

図表V-3-7 サラリーマン現役の定年後の不安の有無
—— 定年後の生活設計別



【OBが経験した生活問題】

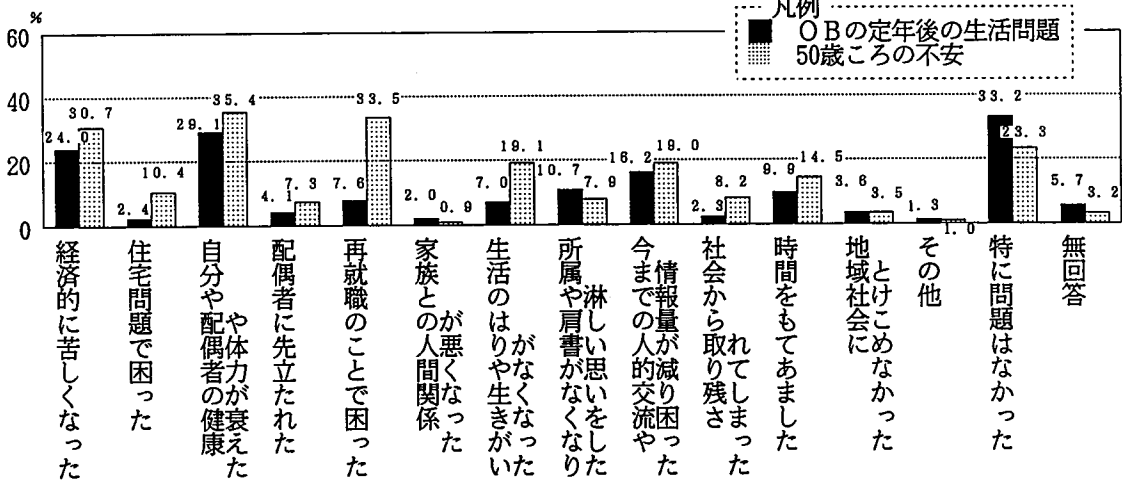
では、実際にOBは、定年後に何らかの生活問題にぶつかったのであろうか、それはどのような問題であろうか。何らかの問題があったとする人が6割強で、定年前に感じていた不安に比べると10%以上少なく、個々にみても、多くの問題が予想していた不安を下回っている。特に「再就職の問題」は、不安では3割以上で2番目に多いものであったが、実際の経験では1割未満で、予想の4分の1以下になっている。

その中であって、「所属や肩書がなくなり、淋しい思いをした」が、定年前に感じた不安を上回っているのが注目される。また、少数例ではあるが、「家族との人間関係が悪くなった」も、予想した不安よりも多い。(図表V-3-8)

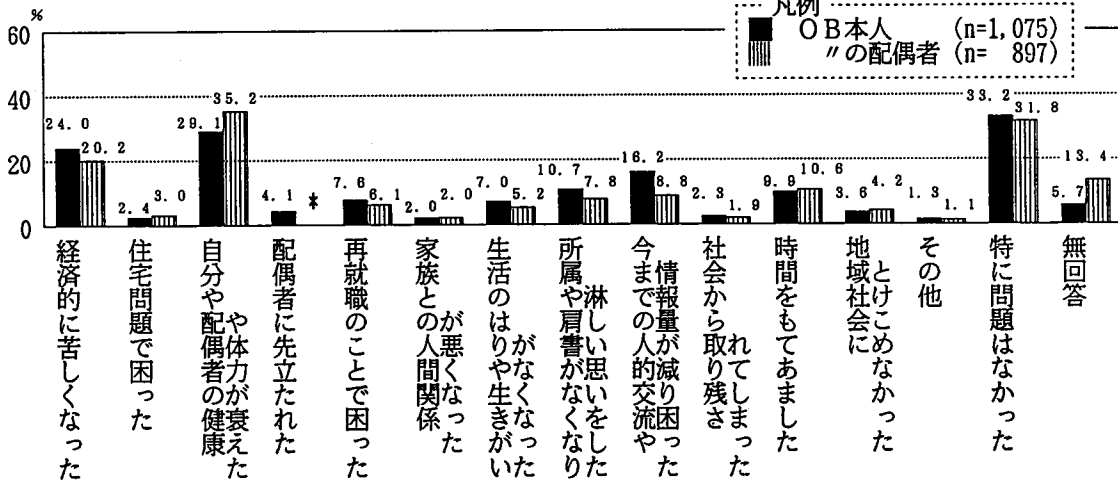
OBの配偶者が感じた生活問題も、概ね本人の回答に近いが、「健康」については本人よりやや多くあげており、「人的交流や情報量が減った」「所属や肩書がなくなり、淋しい思いをした」などは、本人ほどには問題としてとらえていない。(図表V-3-9)

図表V-3-8 定年後の生活問題（※複数回答）

(n=1,075)



図表V-3-9 定年後の生活問題（※複数回答）＝本人/配偶者



【定年準備と生活問題】

50歳ころに定年後の生活設計についてどの程度準備がなされていたかどうかによって、定年後の生活問題の発生には明らかな違いがみられる。生活設計がほとんどできていたという人では、定年後に何らかの問題がもちあがったのは5割強であるが、その他の人の場合は6割以上ある。特に違いが大きいのは「経済的に苦しくなった」と「人的交流や情報量が減った」である。しかし、ほとんど生活設計ができていた人では、「健康」と「配偶者に先立たれる」の比率がやや高めである。50歳ころに、自分や配偶者の健康に関して何らかの不安や問題があっ

たために、定年後の生活設計に真剣であったという側面もあると思われる。

ここで注目されるのは、定年後の生活設計が『ほとんどできていた』という人を除く他の人々の間では、定年後をどの程度考えていたかによる違いは「所属や肩書がなくなり淋しい思いをした」だけにみられ、他の生活問題にも、何らかの生活問題があったかどうかの比率にも、まったく違いがない——という点である。つまり、かなりきっちりとした設計をたてていないと、定年後に起きる諸問題になかなか対応できないことを示唆している。

しかし、まったく考えないよりも少しでも考えていれば、「所属や肩書がなくなり淋しい思いをした」という問題だけは少ないことも事実である。生活設計まではともかく、少しは定年後のことを考えていたという人は、主として、所属や肩書がなくなったときの生き方を中心にしたものであったのだろうか。それとも、少しでも考えていれば、少なくとも所属や肩書がなくなっても対応可能であり問題にはならないのだろうか。おそらくその両面があるのであろう。

(以上 図表V-3-10)

図表V-3-10 定年後の生活問題* — 定年後の生活設計(50歳ころ)別 (%)

	標本数	問題があった小計	自分や配偶者の健康	経済的に苦しくなった	今までの情報が減って困った	所属や肩書がなくなり淋しい思いをした	時間をもてあました	再就職のことで困った	生活のほりや生きがいがなくなった	特に問題はなかった
			衰えた		交流や					
サラリーマンOB 全体	1,075	61.1	29.1	24.0	16.2	10.7	9.9	7.6	7.0	33.2
ほとんど設計できていた	55	52.7	38.2	9.1	5.5	7.3	7.3	7.3	1.8	43.6
ある程度設計できていた	175	60.6	30.9	21.1	14.9	8.6	12.0	6.9	3.4	36.6
考えてはいる	244	63.1	29.1	28.3	16.0	8.6	7.8	11.1	8.6	34.4
気にはするが深く考えない	463	64.1	28.7	26.1	19.2	12.3	11.4	7.8	9.1	30.9
まったく考えていない	115	60.0	29.6	21.7	13.9	15.7	7.8	2.6	4.3	34.8

* 問題内容は主なもののみ回答率の多い順に表示した。無回答は表示省略。

〔本章のまとめ〕

〔定年と就業希望〕

現役のサラリーマンの81.0%が、今の勤務先に定年まで勤務したいと考え、17.0%が、定年前に退職したいと考えている。この比率は、実際に退職を経験したOBの場合とほぼ同じである。なお、定年前の退職希望が女性に多い点も、OBの経験と共通する。

定年等の退職（定年前の退職を含む）とともに、職業生活から引退したいとの希望をもっている人は、サラリーマン現役の24.9%である。6割のサラリーマンは、定年後も何らかの職業につきたいと考えており、「別企業への再就職」「自分で事業や商売を始める」「再雇用等で今の企業に勤務」など希望がみられる。しかし、実際に定年等の退職を経験したOBの例で見ると、「自分で事業や商売を始める」はごくわずかである。退職後に新たに自営業・自由業を開業するのは、かなり難しいと思われる。

〔定年後の生活イメージ〕

サラリーマン現役が希望する定年後の生活は、

- | | |
|--------------------|-------|
| ① 健康に恵まれた生活 | 77.3% |
| ② 経済的にゆとりのある生活 | 45.4% |
| ③ 夫婦関係や家族関係を大切にす生活 | 38.8% |
| ④ 好きな趣味にうち込む生活 | 34.3% |

が主なものである。「健康」と「経済」は、豊かな老後生活を支える基盤である。これに次いで「夫婦・家族関係を大切にす生活」があげられているのは、現在、それをなおざりにしているとか欠けているとかを意味しない。現役時代に、やむを得ず仕事や会社の方を向いて生活している分を、定年後には、夫婦や家族の方にふり向けたいという気持ちのあらわれであろう。

ただし、一般にサラリーマン現役が持っている定年後の生活イメージには、現在の生活の充足状況が反映している。例えば、現在仕事に充足感をもっている人ほど、「知識や経験を生かす生活」を望む比率が高い。

OBが50歳ころに希望していた生活が、実際にはどの程度実現したかをみると、ある程度充足されているといえるが、「経済的ゆとり」と「社会の役に立つ」だけは、望んでも必ずしも

実現しにくいものとなっている。

〔定年後の生活設計と不安〕

サラリーマン現役のうち、定年後の生活設計が「ほとんどできている」という人が2.6%、「ある程度できている」が10.6%で、あわせても1割強に過ぎない。

配偶者にたずねたところでは、定年後の生活についての夫婦での話し合いが「よくある」のが10.0%である。しかし、サラリーマン本人の回答とあわせてみると、夫婦での話し合いは少々あるが、本人は定年後についてあまり考えていないケースや、本人は生活設計ができているというが夫婦での話し合いのないケースなどがみられる。生活設計と夫婦での話し合いは、別物であるといえる。

サラリーマン現役のうち85.7%が、定年後について何らかの不安を持っている。具体的には「健康」51.1%、「生計維持」39.6%、「再就職」29.1%などが多い。「生計維持」の不安は、若い人ほど多い。定年後の不安は、生活設計がどの程度できているかと深い関係があり、定年後の生活設計ができている人ほど、不安感は少ない。

また、配偶者の不安も「健康」が最大であるが、サラリーマン本人より「健康」「配偶者に先立たれる」が多く、一方、「生計維持」「再就職」「今までの人的交流や情報量が減る」などについては、配偶者は本人ほど心配していない。

OBの経験では、50歳頃に感じた不安のうち、定年後に実際に起こった問題は、それほど多くはない。特にOBでは、「再就職」に不安を感じていた人が現役よりも多いが、この問題は実際にはあまり起こっていない。ただし、「所属や肩書がなくなり、淋しい思いをした」だけは、OBが定年前に感じた不安を上回った。

さらにOBの経験から、定年前に生活設計についての準備がなされていたかどうかによって、実際に定年を迎えた後に発生した生活問題に大きな差が生じることが明らかになった。かなりきっちりとした生活設計をしていた人でないと、「経済的困難」「人的交流や情報量の減少」など、定年後に起こる諸問題には対応できない。定年後について、「ある程度設計ができていた」や「考えていた」という程度では、まったく考えていなかった人と同じ程度に、さまざまな生活問題が発生している。

第VI章 定年退職に向けての条件整備

本章では、定年退職に向けてどのようなことが必要か、個人的対応、企業の対応、社会的対応の3つの側面から分析する。また、その他の対応として自由記入された内容を整理・分析する。

VI・1 個人的対応

〔個人として必要な準備〕

個人として、定年前にどのような準備が必要か、主なもの2つを回答してもらった。結果は次頁の図に示すとおりである。個人的対応は、「健康の維持・増進を心がける」が最も多く、次いで「貯蓄・住宅など経済的基盤をつくる」「生涯楽しめる趣味などを持つ」など、生活不安・生活問題へ対応した項目が上位にある。

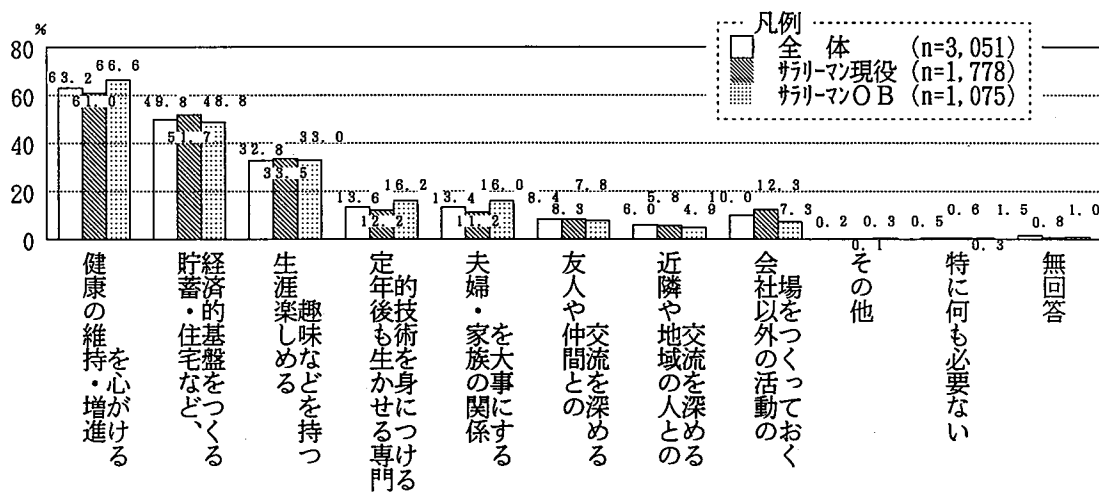
現役とOBとでは、「会社以外の活動の場をつくっておく」が現役に多いが、これは、現役が会社を中心とする今の生活でよいとは思っていないことを示すものとみることができる。

(以上 図表VI-1-1)

性・年齢別にみると、「生かせる専門技術」は男性に多く、「友人や仲間との交流」は女性に多い傾向となっている。また、35～44歳の若い年齢では、「健康の維持・増進」以上に「経済的基盤」を重要とみている。「夫婦・家族との関係」は年齢が高い方に多く、反省のあとがみられる。(図表VI-1-2)

職業特性にも特徴がある。「経済的基盤」「趣味」「会社以外での活動の場」は、ホワイトカラーほど多くなっている。特に「経済的基盤」は、高学歴ホワイトカラーに多い。反対に、「健康の維持・増進」「夫婦・家族との関係」はホワイトカラーほど少なく、「健康の維持・増進」は高学歴ホワイトカラーほど少なくなっている。これは、高学歴ホワイトカラーに若い世代が多いことによるものと考えられる。(図表VI-1-3)

図表VI-1-1 定年退職へ向けての個人的対応（※複数回答＝2つまで）



図表VI-1-2 個人的対応 — 性・年齢別

(%)

	標本数	健康の維持・増進を心がける	貯蓄・住宅など、経済的基盤をつくる	生涯楽しみめる	定年後も生かせる専門的技術を身につける	夫婦・家族の関係を大事にする	友人や仲間との交流を深める	近隣や地域の人の交流を深める	会社以外の活動の場をつくっておく	その他	特に何も必要ない
全体	3,051	63.2	49.8	32.8	13.6	13.4	8.4	6.0	10.0	0.2	0.5
男性 小計	2,440	62.7	50.4	33.0	14.4	14.3	7.1	5.9	10.2	0.2	0.5
35～44歳	539	52.3	62.2	33.4	13.4	11.1	6.3	4.5	12.6	0.2	0.7
45～54歳	578	63.3	50.5	32.2	14.2	8.7	7.4	8.0	12.8	-	0.5
55～64歳	710	67.5	42.1	34.5	13.5	18.0	7.6	5.9	9.7	0.1	0.4
65～74歳	570	65.3	50.2	31.8	16.8	18.6	7.0	5.3	6.0	0.5	0.4
女性 小計	578	65.1	48.4	33.4	9.2	10.0	13.3	5.7	9.5	0.2	0.3
35～44歳	152	55.9	64.5	37.5	8.6	8.6	11.2	1.3	8.6	-	-
45～54歳	144	66.7	47.2	35.4	8.3	6.3	12.5	6.3	11.8	-	0.7
55～64歳	152	69.7	47.4	28.9	8.6	11.2	11.8	7.2	9.9	-	0.7
65～74歳	123	68.3	31.7	30.9	12.2	15.4	19.5	8.9	5.7	0.8	-

* 無回答は表示省略。

図表VI-1-3 個人的対応 — 職業特性別

(%)

	標本数	健康の維持・増進 を心がける	貯蓄・住宅など、 経済的基盤をつくる	生涯趣味などを持つ 楽しめる	定年後も生かせる専門 技術を身につける	夫婦・家族の関 係を大事にする	友人や仲間との 交流を深める	近隣や地域の人の 交流を深める	会社以外の活動の 場をつくっておく	その他	特に何も必要ない
全 体	3,051	63.2	49.8	32.8	13.6	13.4	8.4	6.0	10.0	0.2	0.5
初任給 小計	2,330	62.0	51.0	34.7	13.7	11.9	7.9	5.5	11.7	0.2	0.6
高学歴	970	56.7	56.1	35.5	15.2	10.4	7.4	4.0	12.8	0.3	0.6
大都市	520	58.3	56.2	36.2	13.8	9.2	7.3	4.2	13.3	0.2	0.8
その他	1,360	65.8	47.4	34.1	12.6	12.9	8.3	6.6	10.9	0.1	0.5
初任給以外 小計	721	67.1	45.6	26.9	13.2	18.3	9.8	7.4	4.6	0.1	0.3
高学歴	95	64.2	48.4	34.7	12.6	8.4	9.5	3.2	9.5	-	-
その他	626	67.6	45.2	25.7	13.3	19.8	9.9	8.0	3.8	0.2	0.3

* 無回答は表示省略。

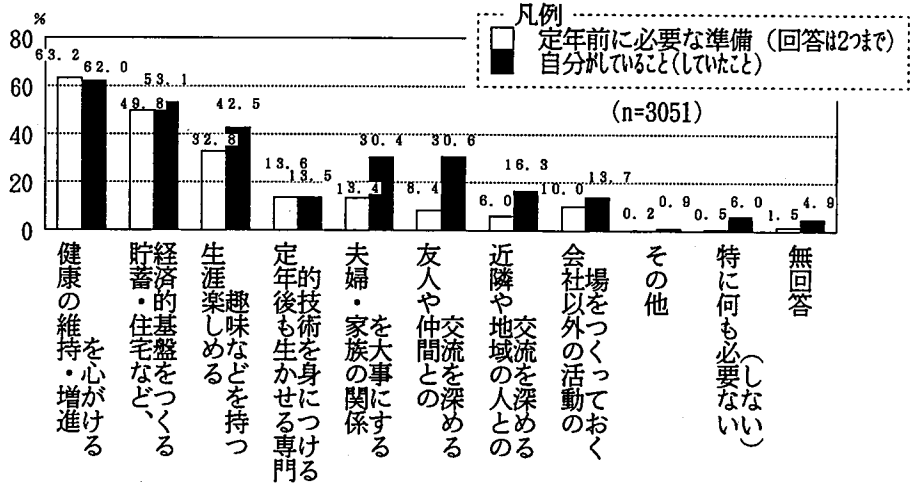
〔実際の準備〕

定年前の準備については、さらに、実際にどのような準備をしているか（したか）を回答してもらった。前問と比較すると、前問が主なもの2つまでであったため、最も必要と回答された「健康の維持・増進」以外の項目では、「生かせる専門技術」を除き、一様に実際の準備の比率が高くなっている。特に、「夫婦・家族との関係」と「友人や仲間との交流」は、行いやすいこともあってか、実際の準備の方が際立って多い。

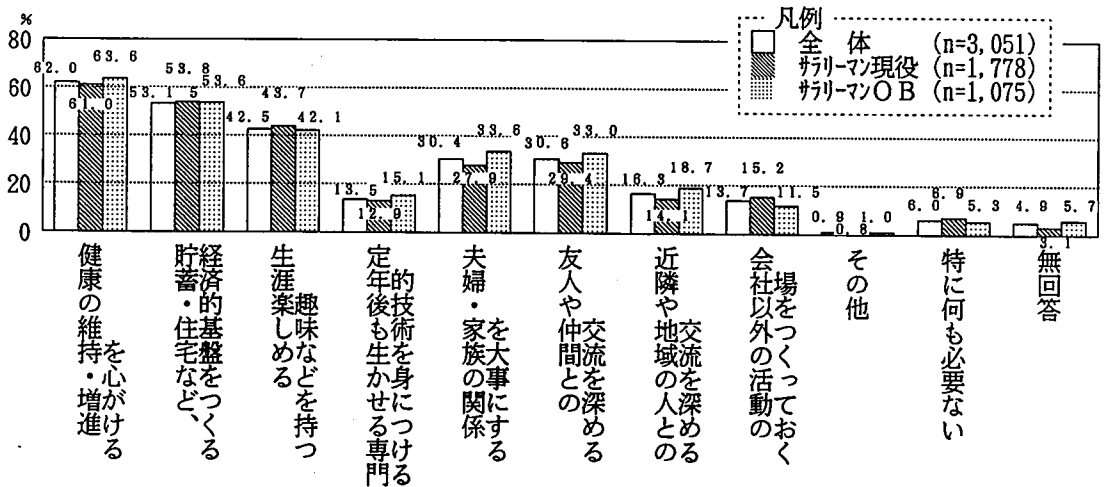
とすれば、「生かせる専門技術」は、必要においては4位の位置にあるものの、実際の準備の比率が低くなっており、「生かせる専門技術」を身につける機会を整備することが課題として浮かび上がってくる。（図表VI-1-4）

また、サラリーマン現役とサラリーマンOBとに大きな違いはみられない。これは、定年前に定年を想定して行う準備について、サラリーマンの想像する範囲がそれほど変わらないことを示唆しているとも考えられる。（図表VI-1-5）

図表VI-1-4 個人的対応=実際の準備 (※複数回答)



図表VI-1-5 個人的対応=実際の準備 —— 現役/OB別



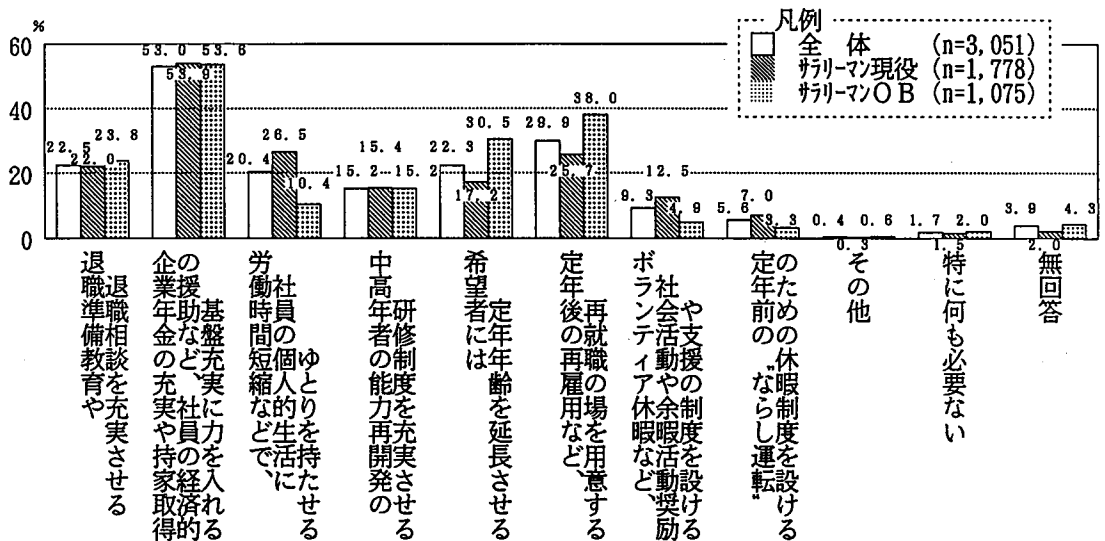
VI・2 企業の対応

〔企業として必要な対応〕

サラリーマンの定年退職に向けて、企業としてはどのような対応が必要か、主なもの2つを回答してもらったところ、「社員の経済的基盤充実」が最も多く、次いで、「再雇用など、再就職の場」「退職準備教育や退職相談」「定年延長」などとなっている。企業に対しては、定年退職後の経済的生活の安定に関し、在職中も退職後も対応するよう求められている。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとは大きな違いがみられる。現役では、「労働時間の短縮」「ボランティア休暇等」など、仕事以外の活動をするゆとりを制度的にも得るための要望が強い。一方、OBでは、「再雇用・再就職」「定年延長」が多く、現行の定年年齢以降の雇用・就業に関する要望が強くなっている。（図表VI-2-1）

図表VI-2-1 定年退職に向けての企業の対応（※複数回答＝2つまで）



〔属性による考え方の違い〕

性・年齢別にみると、まず、男性に「退職準備教育や退職相談」「社員の経済的基盤充実」「再雇用・再就職」が多く、経済的生活の安定を求める傾向があるが、女性では「労働時間の短縮」が多く、時間的ゆとりを求める傾向にある。また、「社員の経済的基盤充実」は、個人的対応と同様、35～44歳の若い年齢での要望が強い。（図表VI-2-2）

職業特性でみると、「社員の経済的基盤充実」は、ホワイトカラーほど、また高学歴ほど要望が強くなる。「ボランティア休暇等」は、ホワイトカラーほど多い。反対に、「定年延長」は、ホワイトカラーほど、また高学歴ほど少ない傾向がある。これは、高学歴ホワイトカラーに若い世代が多いことによるものと考えられる。(図表VI-2-3)

図表VI-2-2 企業の対応 — 性・年齢別 (％)

	標本数	退職準備教育や 退職相談の充実	企業年金の充実や 持家取得の援助等	労働時間にゆとりを 生活時間短縮などを 与える	中高年者の研修制度 開発の能力再	年齢を延長させる 希望者には定年	定年後の再雇用する 場の用意	ボランティア休暇 等の制度を設ける	定年前の休暇 制度を設ける	その他	特に何も必要ない
全体	3,051	22.5	53.0	20.4	15.2	22.3	29.9	9.3	5.6	0.4	1.7
男性 小計	2,440	24.4	54.9	19.0	16.0	21.8	32.4	9.2	6.0	0.4	1.3
35～44歳	539	19.7	64.0	31.9	14.3	10.0	22.3	11.9	6.9	0.2	0.9
45～54歳	578	22.7	52.2	22.1	19.0	19.0	29.2	15.6	7.4	0.3	0.9
55～64歳	710	29.0	49.2	15.5	15.4	28.5	35.6	6.9	6.1	0.6	1.5
65～74歳	570	24.4	57.0	8.4	15.6	27.4	41.8	3.3	3.5	0.4	1.8
女性 小計	578	15.6	47.2	27.3	12.1	24.9	20.2	10.6	4.0	0.5	3.1
35～44歳	152	14.5	56.6	38.2	13.2	13.2	19.7	13.2	2.6	0.7	3.9
45～54歳	144	18.1	45.1	36.8	8.3	22.2	18.8	11.8	9.0	-	2.8
55～64歳	152	13.8	52.0	19.7	10.5	31.6	17.8	9.2	1.3	-	3.3
65～74歳	123	15.4	31.7	12.2	17.9	35.0	24.4	8.1	2.4	1.6	2.4

* 無回答は表示省略。

図表VI-2-3 企業の対応 — 職業特性別 (％)

	標本数	退職準備教育や 退職相談の充実	企業年金の充実や 持家取得の援助等	労働時間にゆとりを 生活時間短縮などを 与える	中高年者の研修制度 開発の能力再	年齢を延長させる 希望者には定年	定年後の再雇用する 場の用意	ボランティア休暇 等の制度を設ける	定年前の休暇 制度を設ける	その他	特に何も必要ない
全体	3,051	22.5	53.0	20.4	15.2	22.3	29.9	9.3	5.6	0.4	1.7
ホワイトカラー 小計	2,330	23.2	55.6	20.8	16.0	20.7	30.2	10.3	5.9	0.4	1.4
高学歴	970	24.1	58.2	21.0	17.3	16.6	31.1	11.5	6.3	0.4	1.5
大都市	520	25.2	58.8	20.6	16.3	15.0	33.3	11.2	7.3	0.4	1.9
その他	1,360	22.6	53.8	20.6	15.0	23.7	29.6	9.4	5.6	0.4	1.3
ホワイトカラー以外小計	721	20.2	44.5	19.1	12.8	27.5	28.7	6.2	4.6	0.4	2.6
高学歴	95	20.0	57.9	17.9	15.8	25.3	22.1	6.3	6.3	-	2.1
その他	626	20.3	42.5	19.3	12.3	27.8	29.7	6.2	4.3	0.5	2.7

* 無回答は表示省略。

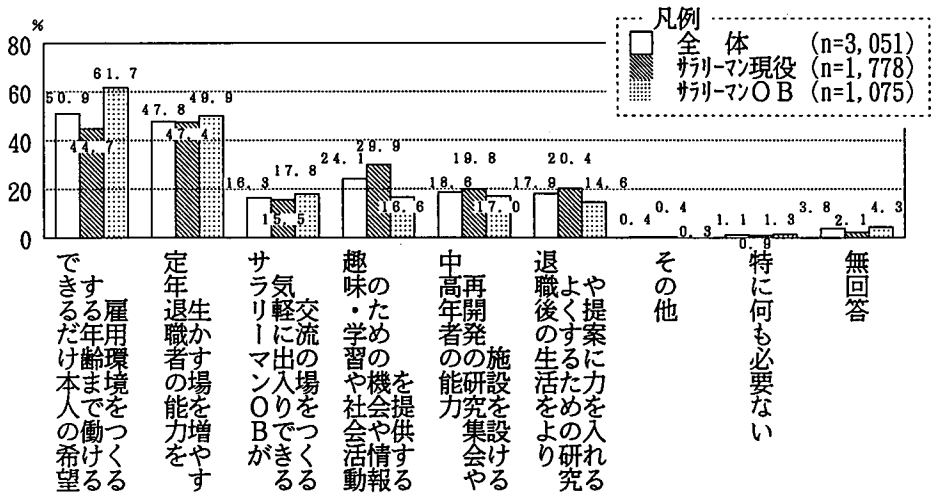
VI・3 社会的対応

〔社会的に必要な対応〕

社会としてはどのような準備が必要か、主なもの2つを回答してもらった。「希望年齢まで働ける雇用環境」が最も多く、次いで、「定年退職者の能力を生かす場」「趣味・学習等の機会や情報提供」などとなっている。社会的対応については、経済的安定と生きがい両面の環境整備を要請したものと解釈できる。

サラリーマン現役とサラリーマンOBとは、企業の対応と同様、大きな違いがみられる。現役では、「趣味・学習等の機会や情報提供」「退職後の生活をよくする研究」がOBに比べ多いのに対し、OBでは「希望年齢まで働ける雇用環境」が際立って多くなる。OBでは、企業の対応でもみられたように、退職後の就労が大きな課題であるが、現役では、定年退職と生活に関する情報不足が課題とみられる。(図表VI-3-1)

図表VI-3-1 定年退職に向けての社会的対応 (※複数回答=2つまで)



〔属性による考え方の違い〕

性・年齢別にみると、「中高年者の能力再開発」に男女差がみられ、男性の方が多い。また、「サラリーマンOBの交流の場」は、年齢が高い方に要望が強い傾向がみられる。これは、現役とOBとの差というよりも、定年が近くなるに連れて、退職後の行き場所、交流の機会を得たいと考えるようになるためと考えられる。(図表VI-3-2)

職業特性別に特徴をみると、特に「趣味・学習等の機会や情報提供」では、ホワイトカラーほど、また高学歴ほど要請が強くなり、大都市の高学歴ホワイトカラーの要望が最も強い。

(図表VI-3-3)

図表VI-3-2 社会的対応 — 性・年齢別 (%)

	標本数	希望する年齢まで働ける雇用環境	定年退職者の能力を生かす場	サラリーマンOBの交流の場	趣味や情報提供の機会や社会活動の提供	中高年者の研修機会等	退職後の生活をよくなる研究や提案	その他	特に何も必要ない
全体	3,051	50.9	47.8	16.3	24.1	18.6	17.9	0.4	1.1
男性 小計	2,440	51.7	48.7	16.6	24.6	20.0	17.5	0.4	0.9
35~44歳	539	36.9	49.5	11.3	34.1	21.2	23.0	0.9	0.6
45~54歳	578	47.4	47.9	16.6	29.2	24.4	18.2	0.2	0.7
55~64歳	710	57.5	47.0	19.0	21.5	17.5	17.3	0.3	2.0
65~74歳	570	62.5	51.4	18.8	15.4	17.5	12.3	0.2	1.1
女性 小計	578	49.3	45.5	15.6	23.0	13.3	20.4	0.2	1.6
35~44歳	152	41.4	46.1	13.2	34.2	14.5	24.3	0.7	1.3
45~54歳	144	42.4	47.2	16.0	27.1	14.6	25.0	-	1.4
55~64歳	152	53.3	44.1	18.4	18.4	11.8	13.2	-	2.0
65~74歳	123	64.2	43.1	14.6	9.8	12.2	18.7	-	1.6

* 無回答は表示省略。

図表VI-3-3 社会的対応 — 職業特性別 (%)

	標本数	希望する年齢まで働ける雇用環境	定年退職者の能力を生かす場	サラリーマンOBの交流の場	趣味や情報提供の機会や社会活動の提供	中高年者の研修機会等	退職後の生活をよくなる研究や提案	その他	特に何も必要ない
全体	3,051	50.9	47.8	16.3	24.1	18.6	17.9	0.4	1.1
ホワイトカラー小計	2,330	49.9	48.2	17.1	26.5	19.0	18.3	0.3	1.1
高学歴	970	48.6	46.6	16.9	30.7	20.4	17.7	0.6	1.2
大都市	520	49.4	46.7	16.3	32.7	20.0	17.3	1.0	1.0
その他	1360	50.9	49.4	17.2	23.5	17.9	18.7	0.1	1.0
ホワイトカラー以外 小計	721	54.2	46.2	13.7	16.1	17.3	16.8	0.4	1.1
高学歴	95	51.6	43.2	12.6	21.1	18.9	15.8	1.1	2.1
その他	626	54.6	46.6	13.9	15.3	17.1	16.9	0.3	1.0

* 無回答は表示省略。

VI・4 その他の対応

本調査では、定年退職に向けて、または定年後の生活をよりよくするための意見、提案を自由記入で回答してもらった。これを、既に前節までにみた、選択肢で示したのと同じ回答は除き、それ以外の回答について分類・整理した。

〔個人的対応〕

その他の個人的対応としては、ボランティアを含んだ「社会奉仕活動」が最も多くあがっている。次いで、「心の持ち方」「人間関係」という項目が上位にある。

図表VI-4-1 その他の対策（個人的対応）

自由記入の内容	件数
○ 地域社会等への奉仕活動を行う	14
○ 感謝の気持ちを忘れないこと等、心の持ち方に気をかける	11
○ 上下・家族・友人等、人間関係を大切にす	7
○ 生きがいを持つ	4
○ 若いうちからライフ・プランニングを心掛ける	4
○ 退職後は今までのプライドを早く捨て、近隣・地域にとけ込む	4
○ 退職後も働く意欲を持つ	3
○ 脱会社の意識改革	3
○ 頭を使う・学習が若さを保つ	3
○ 若い気持ちを持ち続ける	3
○ 定年後に都市を離れ、田舎（ふるさと）で生活する	3
○ 老後の独立・夫の自立	2
○ 子どもを独立させる（就職・結婚）	2
○ ライフワークを持つ	2
○ 友人を多く持つ	2
○ 好奇心を持ち続ける	2
○ 社会の動きの中で自分にできることを確認するよう心掛ける	1
○ ホームドクターを持つ	1
○ 家族の健康の維持・増進	1
○ 職場での生き残りを目指す、不可能と判断した時は専門技術の習得に努める	1
○ 宗教を持つ	1
○ 定年退職後は、一生勤められる職業を選ぶ	1
○ いつ身を引くか常に考える	1
○ 晴耕雨読（個人）	1
○ ボケーとした時間を持つ	1
○ すべてにゆとりのある生活	1
○ 家事・育児の夫婦共業化	1
○ 冠婚葬祭の簡素化	1
○ 子どもの教育費に金をかけないようにする	1

全体として、既に選択肢に上げた項目に関連するものが多いが、「心の持ち方」の観点についてはそれぞれの見解が多く寄せられている。なかでも「プライドを捨てる」は、「近隣・地域との交流を深める」うえで重要な示唆と考えられる。

また、定年退職後のライフスタイルを指摘するものもあり、子どもに迷惑をかけない（あるいは、夫婦がそれぞれのんびり暮らす）観点で、「老後の独立・夫の自立」「子どもを独立させる」指摘もあり、現役生活中の子育て（育児、教育、扶養）の苦勞が、世代としての解放感を滲ませている。「都市を離れ、田舎（ふるさと）で生活」「晴耕雨読」も、「隠居」というより「解放」のイメージを伝えている。（以上 図表VI-4-1）

〔企業の対応〕

その他の企業の対応としては、「高齢者が働きやすい職種・職場の開発・整備」が最も多くあがっている。次いで、「高齢者の給与待遇の改善」「終身雇用制の見直し、定年の廃止、年報制の導入」「退職者の会の整備充実」「女性の労働環境の整備充実」などが上位にある。

「高齢者が働きやすい職種・職場の開発・整備」については、中高年及び中高年女性を通じて、「やっかい者扱い」など現在の職場が中高年者にとって働き難い環境にあるとする意見が背景にある。「女性の労働環境の整備充実」も同様の意見を反映したものであり、企業内では、従業員の意識も含めて「中高年（女性）の尊重：定年まで、そして定年後も安心して働ける職場環境整備」を進める必要がある。また、現在の高齢者向けの職種では対応できない事務系のサラリーマンOBに対し、事務系の職場を開放することを求める具体的意見もあった。

「終身雇用制の見直し、定年の廃止、年報制の導入」は、生年月日で退職する定年制はおかしいとする意見を背景としており、年齢で「やめさせられる」のではなく、能力に応じて「いつまで働いてもよい」ことを希望するものである。ただし、能力で「やめさせられる」ことをどのくらい受容できるかは疑問である。

「高齢者の給与待遇の改善」は、高齢者の給与には「年金支給を考慮した賃金水準の抑制」があることを背景とするものである。これは、退職後の経済基盤を充実するために就労する立場からすると、自分達の労働が公正に評価されていない、まさに「おかしな」問題であろう。

「退職者の会の整備充実」は、退職者の会がない企業の退職者からの意見がほとんどで、次の社会的対応に整理した「企業間格差」をどう是正するかという問題とも関連する。

全体としては、個人的対応と同様、既に選択肢に上げた項目に関連するものが多いが、具体的提案であるものが多い。(以上 図表VI-4-2)

図表VI-4-2 その他の対策 (企業の対応)

自由記入の内容	件数
○ 高齢者が働きやすい職種・職場の開発・整備／シルバーカンパニー ※うち、事務系門戸開放	27 (3)
○ 終身雇用制の見直し、定年の廃止、年報制の導入	16
○ 高齢者の給与待遇の改善 ※うち、年金支給を考慮した高齢者の賃金水準の抑制はおかしい	13 (11)
○ 退職者の会の整備充実	7
○ 女性の労働環境の整備・充実	7
○ 組合健康保険の延長・継続	6
○ 趣味取得への援助	5
○ 入社時等若いうちからの退職準備教育	4
○ 企業利益の社会還元の拡大〔人・物・金を出す〕	3
○ 退職前から社員と近隣との交流を奨励、機会を整備する	3
○ 定年退職者を大切にすする雰囲気づくり	3
○ 選択定年制の導入	2
○ 退職金の終身年金化	2
○ 退職金額の増額	2
○ 企業内での中高年の尊重：定年まで安心して働ける環境整備	1
○ 定年前に、第二の人生を過ごす地域で働ける「ふるさと人事」	1
○ 労働時間の選択肢を増やす	1
○ 定年前に有給休暇を消化させるか、買い取る	1
○ 地方の給与のアップ	1
○ 高齢化社会に適応した経営方針の確立	1
○ 本社・地方勤務の格差是正	1
○ 現地雇用制度の積極化	1
○ 企業内の事業所間のコミュニケーションの充実	1
○ 教育資金の積立援助	1
○ 生涯学習参加への援助	1

* () 内の件数はうち数。

〔社会的対応〕

その他の社会的対応(企業と社会の両者に対する総合的意見を含む)に関しては、数多くの意見・提案等が寄せられた。整理すると「高齢者保健・福祉制度等の充実」と「年金等社会保障制度の充実」の2つが際立って多い。次いで、「退職準備教育機会の充実」「ボランティア活動等の機会提供」「税制改革」「定年に関する理解」などが上位にある。

「高齢者保健・福祉制度等の充実」の内容、具体的要望に関しては、高齢者すなわちサラリーマンOBが「集う場」の要望が最も多く、次いで、有料老人ホームや特別養護老人ホームなど「老人ホームの充実」となっている。いずれも、暮らしの場に関する要望となっており、住宅の確保問題とも関連した関心事である。

「年金等社会保障制度の充実」の内容、具体的要望に関しては、「年金支給額の充実」が最も多い。これには、在職年金（収入があれば支給額が下がる）との関係もあるが、全体としては、先に指摘した「高齢者の給与待遇の改善」の問題も含め、普通の高齢者の暮らしは「年金だけでは充分ではない」現状に大きな問題がある。また、このことが、サラリーマン現役の退職後の生活に大きな不安を投げかけており、若いほど「経済基盤」に関心がいく一因となっているとも考えられる。

「退職準備教育機会の充実」は、企業だけでは充実しないとみる見解を反映したものである。地方によっては、退職準備教育が「定年予備校」という公民館事業として行われたことから、周辺の企業に刺激を与えた例もあり、「若いうちからのライフ・プランニング」（個人的対応）、「入社時等若いうちからの退職準備教育」（企業の対応）等、多様な機会充実が求められている。また、「生活設計コンサルタントの育成・増員」というマンパワー確保の指摘もなされている。

「ボランティア活動等の機会提供」は、個人的対応でもみられたように、奉仕活動の意欲はあっても、「実際にどうしてよいかわからない」ことや、「大きな責任を伴うことはやりにくい」ことの反映による。必ずしも「日本人には宗教心がないため、ボランティアはなじまない」わけではないと考えられる。むしろ、時間的・精神的ゆとりや経済的状況がボランティア活動の普及を阻んでいないか、条件整備が必要な点である。

「税制改革」は、年金の問題ともからみ、サラリーマンOBの自助努力に対し、どうして税金がかかるのか、自助努力を国は阻害するのか、という素朴な疑問の反映として現れている。年金だけでは生活が困難である以上、当然の要望とも言える。

「定年に関する理解」は、中高年、老人に関する社会的理解が身近なところで不足しているという認識からの要望である。「高齢者を特別扱いたくないノーマライゼーション」「敬老思想の啓発・普及」「ヤングにこびない社会づくり」とも関連し、先に指摘した企業内にとどまらない、社会的な理解が条件整備として必要である。

全体として、社会的対応は、行政の制度的対応や施策、あるいは社会的コンセンサスを求めるものとなっており、多様な具体的提案・要望が行われている。このうち、サラリーマン現役には、定年後の生活に関する情報不足から、情報提供に関する要望が多くなっている。

(以上 図表IV-4-3)

図表VI-4-3 その他の対策 (社会的対応)

自由記入の内容	件数
○ 高齢者保健・福祉制度等の充実	68
※うち・高齢者が趣味・会話等で集う場（老人福祉センター等）の充実	(14)
・特養等老人ホームの充実	(8)
・定年後の健康管理・健康づくり機会・指導の充実	(6)
・シルバー人材センターの充実	(6)
・在宅ケアの充実	(5)
・老人医療費負担の引下げ	(3)
・高齢者・障害者の住みよい環境づくり	(2)
・世代間交流の活性化	(2)
・生きがい教室等生きがい施策の充実	(2)
・高齢者の公共施設使用料金等の免除等	(2)
・高齢者向け住宅整備の推進	(1)
・医療施設の充実	(1)
・生活相談等各種相談の充実	(1)
○ 年金等社会保障制度の充実	59
※うち・年金支給額の充実	(21)
・年金等のPR機会の充実	(6)
・住宅の保障	(4)
・年金受給資格の早期化・延長禁止	(3)
・支給額限度の撤廃	(2)
・年金支給額への地域差配慮（例えば北海道の燃料費）	(1)
・公的年金の安定	(1)
・定年と社会保障のギャップを埋める（計画化して明示）	(1)
・小企業の基金加入拡大	(1)
・各種年金相談の充実	(1)
○ 退職準備教育機会の充実	13
○ 気軽にできるボランティア活動等の奉仕活動の機会・情報提供	11
○ 税制等の改革	9
※うち・70歳以上の高齢者の預貯金の無税化・マル優枠の拡大	(2)
・年金生活者の減税	(4)
・税務申告の簡素化（個人別番号制度の導入）	(2)
○ 定年に関する社会・企業・家族の理解	8
○ 収入があっても年金の支給額が下がらないようにする	5

(次ページにつづく)

* () 内の件数はうち数。

自由記入の内容	件数
○ 高齢者を特別扱いしないノーマライゼーションが必要	4
○ 敬老思想の啓発・普及	4
○ 65歳定年の制度化	4
○ 生活設計コンサルタントの育成・増員	4
○ 企業規模に応じた高齢者雇用の制度化（義務づけ）と援助	3
○ 定年後の人生は、働くのではなく、エンジョイすることを社会通年とするべき	3
○ 定年に関する情報提供	3
○ 高齢者による「海外協力隊」を組織する	2
○ 定年退職者を安定して雇用できる公的機関の設置	2
○ 天下り人事の抑制	2
○ 労働分配率の向上（給与水準の引上げ）	2
○ 高齢者雇用・有資格者雇用に関する情報提供	2
○ 定年対策に関する企業間格差の是正／中小企業の強化	1
○ 高齢者を講師とするカルチャーセンター	1
○ 地域のコミュニティの育成	1
○ 地価抑制対策の強化（住宅を取得、維持するため）	1
○ 中高年向けセミナーの充実	1
○ 社会の安定・平和	1
○ 定年退職者が協力しあえる組織をつくる	1
○ 自然環境の保全	1
○ 定年退職後の生きがいを見つけるアドバイス／施設の提供	1
○ 再雇用との関係での退職前後の失業保険制度の見直し	1
○ 再雇用促進機関の整備・充実	1
○ 定年後の海外一時滞在プラン（年金で1年か2年の滞在）の導入	1
○ 高齢者の生きがい実践論の情報提供	1
○ 定年後の生活ビジョンの提供	1
○ 女性の定年ライフに関する情報提供	1
○ 借りることができる農園を増やす	1
○ 公共下水道等社会資本の整備	1
○ 物価の安定	1
○ マイスター制度の導入（熟練者による若年指導システム）	1
○ アルバイトの年齢制限の非合法化	1
○ 23区内の高度制限の緩和、容積率の向上（住宅の確保）	1
○ 「ヤング」にこびない社会づくり	1
○ 大学、専門学校への入学の門戸を広くする	1
○ ローンの返済期限を70歳まで設定することはよくない（ゆとりがない）	1
○ 競争社会からの離脱	1
○ 「シニア目安箱」の設置	1
○ 税金に関する知識を強化する	1

*（ ）内の件数はうち数。

[本章のまとめ]

[定年退職に向けての個人的対応]

より豊かな定年退職後の生活をおくるために、サラリーマン個人がなすべき対応としては、

- ① 健康の維持・増進 63.2%
- ② 経済的基盤をつくる 49.8%
- ③ 生涯楽しめる趣味を持つ 32.8%

を必要とする考えが多かった。現役もOBも、概ね同じ意見であるが、「会社以外の活動の場をつくっておく」は現役の方に多く、会社中心の現在の生活のままでよいとは、現役自身が思っていないことを示唆している。

サラリーマン現役が実際に行っている準備でも、これらは上位にある。実際の準備で少ないのは「定年後も生かせる専門的技術を身につける」で、この機会の整備が、今後の課題として浮かび上がる。

[企業に求める対応策]

企業に対して求める対応は、

- ① 社員の経済的基盤充実 53.0%
- ② 定年後の再雇用など、就業の場の用意 29.9%

が主なものであり、そのほか「退職準備教育や退職相談の充実」「希望者には定年年齢延長」「労働時間短縮などで、社員の生活にゆとりを」等が20%強で続く。特に現役では、「労働時間短縮」「ボランティア休暇等、余暇活動の奨励」など、仕事以外の活動をするゆとりを制度的にも得るための要望が、OBより多い。

[社会に求める対応策]

社会的対応としては、

- ① 本人の希望する年齢まで働ける雇用環境 50.9%
- ② 定年退職者の能力を生かす場 47.8%
- ③ 趣味・学習や社会活動の機会や情報の提供 24.1%

といった要望が強い。社会に対しては、経済的安定と生きがいの、両面の環境整備を要請しているといえる。

OBは、企業に対しても社会に対しても、定年後の就業機会の整備をもとめる声強い。これに対して現役は、定年退職と生活に関する情報を望む声、OBよりも強い。

〔自由意見から〕

これらのほかに、自由記述により、定年退職や、退職後のよりよい生活に向けての要望や意見を求めたところ、多くの回答が寄せられた。その中で、特にサラリーマン現役から、定年退職や定年後の生活に関する情報の提供を望む声が多く聞かれた。

第Ⅶ章 サラリーマンの生活と生きがい

—— 調査結果のまとめ ——

前章まで6つの章にわたって、テーマごとに調査結果をみてきた。最後に、それらの結果を全体としてまとめる。まず、Ⅰ章からⅣ章を通じて共通して取り上げられていた“生活の場”について改めて全体像を明らかにし、次いで、調査目的に沿って総括する。

Ⅶ・1 サラリーマンの生活の場

人々が社会生活をする上での“場”には、家庭・家族という“第一の場”、学校・職場という“第二の場”があり、さらにそのほかの“第三の場”がある（必要である）といわれる。この“第三の場”は、例えば子どもの頃には地域の子ども集団であったり、学生であれば学校を離れての遊びや活動の場であったり、また社会人であれば趣味仲間との交流の場や社会活動の場であったりというように、人によってさまざまである。この“第三の場”を持たない、あるいは拡がりの小さいことが、青少年から大人にいたるまで日本人に共通する特徴であると、従来からいわれてきた。つまり、主として家庭と学校または職場とを往復するだけの生活であり、遊びやつきあひも、その延長線上で行われていることが多い。

本調査においてもこの点を視野に入れ、—— サラリーマンは永年、家庭と職場を往復するだけの生活を送り、従って定年等で職場から離れたときに生活の中心を失い、生きがいをも失う人が出てくるのではないか —— と考えた。この考え方に沿って、第Ⅰ章においては、サラリーマンがどのような“場”での生活に気持ちを向けて暮らしているのかを、帰属意識や人生観の面から調べ、第Ⅱ章においては、余暇活動や社会活動等の“場”を、行動と意識の両面か

らとらえた。第Ⅲ章では友人関係の“場”の拡がりを調査し、そして第Ⅳ章では生きがいの取得の“場”をとらえた。ここでは、それらを全体的にみなおし、サラリーマンが行動上あるいは意識の上で、どのような“場”の拡がりを持っているかをまとめる。なおここでの分析のポイントは、サラリーマンが“第二の場”から“第三の場”への拡がりを持っているか、それはどのような種類の“場”であるか、という点にあるため、まったくの個人的な行動や、“第一の場”である家庭・家族を除外することとする。

〔行動・活動の範囲〕

第Ⅱ章でみたように、サラリーマンの自由時間は、平日には休息をはじめとして自分自身のためにほとんど費やされ、休日は家庭内のことや家族との関わりに費やされているのが実態である。特に現役の場合には、時間的な問題も加わって、この傾向が強い。しかし、自分のことと家庭・家族のこと以外にも、人との関わりや社会との関わりの行動もみられた。平日は自由時間といえども仕事の延長線上にあるものが少なくないが、休日には友人・仲間とのつきあいの方が多くなる。ただし、それでも、個人的な趣味やつきあいの範囲にとどまっており、地域やさらに広範な社会への拡がりには、あまりみられない。(図表Ⅶ-1-1)

では、個人的な趣味の範囲を越えて、地域活動やボランティア活動等、何らかの社会活動に参加している人はどのくらいいるのだろうか。現在社会活動に参加しているのは4人に1人の割合であり、このうち「定期的に参加している」が約半分である。この活動参加率は、日常的な余暇行動としてあがったものよりもかなり高い。つまり、社会活動への参加は一定程度みられるが、必ずしも生活行動の中に組み込まれているものではないといえる。なお、不参加者のうちの3分の2が今後の参加意向を多少とも持っており、現在の参加率と参加意向とを合計すると、現役もOBもほぼ同じである点は注目される。(図表Ⅶ-1-2)

参加希望分野からみると、「趣味・学習・文化的分野」や「自然保護・環境保全や国際交流」への参加意向が現在の参加率の3倍以上あるのに対して、自分の身近なところで直接人と関わりあう地域活動や福祉活動等への参加意向は、現在の参加率の2倍程度かそれ以下である。趣味・文化の分野か、そうでなければ一足飛びに環境保全や国際交流の分野という傾向は、現役のサラリーマンの場合に一層著しい。(図表Ⅶ-1-3)

図表VII-1-1 余暇行動

(%)

		仕事仲間とのつきあいや残務整理*	仲間との趣味・学習やつきあい*	近隣とのつきあいや地域の用事	ボランティア等の社会活動	宗教活動・政治活動
平日	全 体	31.7	33.4	6.6	3.4	1.8
	サラリーマン現役	40.7	29.1	4.1	1.3	1.2
	サラリーマンOB	18.9	39.6	9.2	6.2	2.9
休日	全 体	15.9	38.0	7.3	3.4	1.7
	サラリーマン現役	19.3	37.7	6.5	1.8	1.2
	サラリーマンOB	11.2	38.6	8.0	5.8	2.5

* 仕事仲間とのつきあいや残務整理＝「仕事仲間とのプライベートなつきあい」または「仕事に関する残務整理」のいずれかに回答のあったもの。
 仲間との趣味・学習活動やつきあい＝「仲間と趣味・スポーツ・学習などをする」または「個人的な友人・仲間とのつきあい」のいずれかに回答のあったもの。

図表VII-1-2 社会活動への参加率と参加意向 (%)

	現在参加している	今後参加したい・参加してもよい*
全 体	24.8	48.9
サラリーマン現役	20.7	53.6
サラリーマンOB	31.2	43.4

* 参加意向は現在不参加者に対する質問であるが、ここでは参加者を含む全数中の比率に換算して表示してある。

図表VII-1-3 社会活動参加分野 (%)

(%)

		趣味・学習・文化的分野*	地域に関する分野*	青少年活動や社会福祉の分野*	自然保護・環境保全や国際交流*
現在**	全 体	9.5	14.0	6.7	4.2
	サラリーマン現役	8.3	12.0	5.8	2.9
	サラリーマンOB	12.1	17.4	7.4	6.1
今後	全 体	28.2	24.7	13.7	19.5
	サラリーマン現役	30.4	23.0	14.7	21.7
	サラリーマンOB	26.3	27.2	12.3	16.6

* 以下のように2つの回答の選択肢のいずれかを回答したものを「リーダー」
 趣味・学習・文化的分野は「文芸・音楽・読書」など、地域に関する分野は「地域のイベント」など、
 青少年活動や社会福祉の分野は「青少年活動の世話」または「障害者への支援」など、自然保護・環境保全や国際交流は「環境保護活動」など。
 ** 現在・今後とも、全数の中での比率で表示する。

〔友人・仲間・参加団体の範囲〕

生涯を通じての友人・仲間は、「職場や仕事関係での友人」が圧倒的に多く、これに次ぐのが「幼なじみ・学生時代の友人」である。「幼なじみ・学生時代の友人」は、現在の交流という面からみると、職域を離れた“第三の場”と考えることができるが、友人獲得段階に着目すると、学校という過去の“第二の場”である。しかし、学校や職域以外の場で新たな友人を獲得しているものも少なくない。「趣味や学習」3割強、「近隣・地域」2割、「社会活動」1割弱であり、これらを合わせて、“第三の場”で生涯の友人を獲得したものは46.5%で、「幼なじみ・学生時代」に匹敵する。特にOBの場合は過半数にのぼり、「幼なじみ・学生時代」を上回っており、退職後に友人獲得の“場”が拡大しているのがわかる。(図表VII-1-4)

一方、所属し実際に活動している団体を見ると、現役よりもOBの方が、地域関係団体や社会活動団体だけでなく、旧職場の集まりなど職域の延長での団体加入も多い。(図表VII-1-5)

図表VII-1-4 生涯つきあえる友人・仲間 (％)

*	職場や仕事関係	幼なじみ・学生時代の友人	その他の社会関係小計**	趣味・スポーツ・学習関係	近隣・地域の人	社会活動関係	宗教活動・政治活動関係
全体	64.7	51.0	46.5	31.5	20.1	8.9	4.1
サラリーマン現役	62.8	54.9	40.3	28.3	15.5	5.3	2.4
サラリーマンOB	68.7	46.7	56.2	37.2	26.1	13.9	6.9

* この質問は、生涯つきあえる友人・仲間が「いる」と回答した人に対する質問であるが、ここでは「いない」人を含む全数中の比率に換算して表示してある。
** 小計欄以下の4つの選択肢のいずれかに回答したものを。

図表VII-1-5 所属活動団体 (％)

	職場・職域関連団体*	趣味・学習等のサークル*	子ども・家族関連団体*	地域団体*	社会活動団体	宗教団体・政治団体
全体	39.7	42.6	5.3	20.8	3.5	4.9
サラリーマン現役	32.1	41.2	7.6	13.7	2.2	3.1
サラリーマンOB	53.1	46.9	2.0	32.1	5.4	7.8

* 以下のように2つの回答選択肢のいずれかに回答したものをさす。
職場・職域関連団体＝「職場・職域関係の団体・グループ」または「定年退職者の会など旧職場の集まり」
趣味・学習等のサークル＝「趣味やスポーツのクラブ・サークル」または「学習・研究会の会や教養教室」
子ども・家族関連の団体＝「PTA・父母会や子供会・青少年団体」または「難病や障害児を持つ家族の会」
地域団体＝町内会・自治会や防災・防犯協会」または「老人クラブや地域の同好会」

【生きがいの取得】

生きがいを構成すると思われる10の要素のそれぞれをどこから得ているかをみると、サラリーマン現役の「仕事・会社」への集中が特徴である。もちろん、現役といえども、「会社・仕事」からは得られないものがあり、「心の安らぎや気晴らし」がその代表的なものであるが、

図表Ⅶ-1-6 生きがい構成要素取得の場 (%)

		仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会
生活のほり あいや活力	全 体	57.4	4.5	15.6	7.0
	サラリーマン現役	68.8	2.8	15.2	4.3
	サラリーマンOB	41.1	7.3	16.7	11.1
心の安らぎ や気晴らし	全 体	8.9	5.0	37.3	4.3
	サラリーマン現役	9.2	4.3	41.5	3.5
	サラリーマンOB	9.2	6.0	31.8	5.9
充足感や 満足感	全 体	49.7	5.1	12.8	8.2
	サラリーマン現役	61.0	3.7	13.0	5.6
	サラリーマンOB	33.7	7.3	12.8	12.4
人生観や価 値感の形成	全 体	44.4	6.2	28.4	32.4
	サラリーマン現役	56.2	4.7	29.5	31.0
	サラリーマンOB	28.1	8.8	27.4	36.0
人との交流 やふれあい	全 体	53.6	22.8	25.5	33.8
	サラリーマン現役	66.6	21.4	25.7	33.2
	サラリーマンOB	36.5	24.7	26.0	35.6
生活の目標 や目的	全 体	40.0	4.9	2.8	17.6
	サラリーマン現役	50.6	3.5	2.7	15.1
	サラリーマンOB	24.7	7.5	2.7	21.8
自分自身の 向上	全 体	62.5	8.6	13.2	36.6
	サラリーマン現役	78.0	6.8	13.2	35.5
	サラリーマンOB	41.3	11.7	14.0	40.0
仕事や余暇 の情報	全 体	48.3	10.2	23.4	50.4
	サラリーマン現役	61.9	7.0	25.2	50.9
	サラリーマンOB	29.7	15.2	21.5	51.2
自己実現や 達成感	全 体	69.1	9.2	4.2	20.5
	サラリーマン現役	83.5	7.1	4.3	18.6
	サラリーマンOB	49.0	12.6	4.2	24.8
有用感や 評価	全 体	68.1	11.3	8.3	15.4
	サラリーマン現役	83.1	7.8	8.5	12.0
	サラリーマンOB	47.5	16.8	8.7	21.4

その他の要素はすべて、「仕事・会社」が現役最大の“取得の場”である。これに対してOBでは、『人生観や価値観の形成』『人との交流やふれあい』『生活の目標や目的』『自分自身の向上』など、個々の要素の取得の場がさまざまに広がっている。

しかし、『自己実現や達成感』と『有用感や評価』だけは、OBでも半数近くが「仕事・会社」をあげており、現役にいたっては8割以上にのぼる。これらは、もともと仕事以外からは得にくい要素なのであろうか、それとも、長年にわたって仕事から得てきたサラリーマンにとっては、他の“場”では極めて得にくい要素となってしまったのであろうか。(図表Ⅶ-1-6)

〔意識・気持ちの方向〕

「家庭人の立場」「職業人の立場」「地域人の立場」「グループ員の立場」「社会の一員としての立場」のそれぞれを、どの程度重視しているかをみた帰属意識では、「家庭人の立場」の重視度が突出して高かった。これを除く他の4つの立場の中で「職業人の立場」は、サラリーマン現役に限っても、必ずしも他の立場より抜きんでて重視度が高いわけではなく、「社会の一員としての立場」とあまり違いがない。そしてOBでは、職業以外の立場の重視度がサラリーマン現役より高くなるために、「職業人の立場」を重視するものは「地域人」「グループ員」と同じ程度となる。(図表Ⅶ-1-7)

また、サラリーマン現役は、現在大切に考えていることでは「仕事や会社のこと」が最も多いが、今後大切に考えたいことでは「友人や仲間のこと」に次ぐ2番目で、「近隣や地域社会のこと」と大差がない。(図表Ⅶ-1-8)

これらの結果は、前述の〔行動〕〔友人・仲間〕〔生きがいの取得〕にみられた結果とは異なる。自由時間の行動でも友人の獲得の場でも、生きがいを構成するさまざまな要素の取得の場でも、サラリーマンにとって職場・職域は大きな意味を持ち、他の“場”とは比較にならないほど大きな役割を果たしているとみられた。確かに、帰属意識の面からも、大切に考えていることとしても、職場や仕事は重要な位置を占めている。しかしサラリーマンの基本的な人生観・価値観の上では、職場・職域だけが最重要の“場”ではなく、他にも重要なものがあると考えているのが実情である。このことは、家庭以外の生活の大半が職場・職域に集中していることについて、サラリーマン自身が必ずしも是認しているわけではないことを物語っている。

図表VII-1-7 重視している立場* (％)

	職業人の 立場	地域人の 立場	グループ 員の立場	社会の一 員・人間 の立場
全 体	62.1	44.6	51.4	66.8
サラリーマン現役	68.6	38.6	49.1	62.6
サラリーマンOB	53.2	53.8	55.6	73.1

* 各立場の「大変重視している」または「少し重視している」の合計。

図表VII-1-8 大切に考えていること・考えたいこと (％)

		仕事や会 社のこと	友人や仲 間のこと	近隣や地 域社会の こと	日本社会 のこと	国際社会 のこと	地球全体 のこと
現 在	全 体	48.8	54.4	29.4	18.2	6.7	14.3
	サラリーマン現役	64.7	54.4	21.0	14.5	5.8	13.3
	サラリーマンOB	25.5	55.7	42.7	24.9	7.9	16.4
今 後	全 体	33.5	54.7	41.1	17.9	8.0	17.7
	サラリーマン現役	41.6	54.6	36.3	14.0	8.0	18.8
	サラリーマンOB	21.2	56.4	48.5	24.7	8.2	16.6

【まとめ】

以上のように、サラリーマン現役においては、行動、友人の獲得、生きがい取得のいずれの面からも、“仕事の間”を離れての“第三の生活の間”への拡がり、極めて貧しいと言わざるを得ない。しかし、予想に反して、そのために退職後に生きる“場”を失うということはないように見受けられる。OBは、サラリーマン現役時代とは異なる新たな場で、新たな行動を起こし、新たな友人を獲得し、さらに新たに生きがいを獲得している。問題は、退職後ではなく、現役の生活の方にあるといつてよい。

しかしながら、サラリーマン現役自身が、「仕事や会社」に重心を置きすぎているという現状を批判的に考え、あるいは気持ちは必ずしも仕事ベッタリではない。また、実際に定年を迎えようとしている年齢層のサラリーマンは、サラリーマン現役時代から徐々に“場”の拡大を図りつつある。これらのことから、今後定年を迎えるサラリーマンの多くが、やはり同様に生活の間を拡大していく可能性が示唆される。

VII・2 調査結果のまとめ

〔現役サラリーマンの生活にみられる問題〕

サラリーマン現役の最も多くが重視する立場は『家庭人としての立場』であり、『家族の愛情や理解』についての充足度も高い。生きがいも家庭や家族を抜きにしては考えられず、『心の安らぎや気晴らし』『生活のはりあいや活力』『生活の目標や目的』といった最もベーシックな要素を、7～8割が家庭から得ている。こうした、気持ちの上での家族や家庭第一の傾向は、OBよりも現役の方が一層強いのが特徴である。

しかし実際の生活上は、例えば自由時間の不足にみられるように、仕事・会社に多くのエネルギーと時間を費やしている。自由時間も仕事の延長であったり、あるいは自分自身の休息のためにだけ使うというケースも少なくない。

サラリーマンの配偶者は、かなりの程度そうした状態を理解しているようである。夫婦関係についての配偶者の評価は概ね良好であり、サラリーマン自身が考える以上に、配偶者は「自分を助けてくれる」と評価している。時間的にはともかく、サラリーマンが気持ちの上では家族の方を向いて生活していることをわかっているであろう。

しかしながら、余暇時間の不足はサラリーマンの余暇行動を貧しくし、社会生活を貧しくしていることは否めない。家族と会社だけに目を向けた生活は、社会人としての生活の“場”の拡がりを制限し、従ってまた友人・仲間の範囲を狭めている。一方、生きがいについても、家族・家庭から得るのでなければ仕事や会社からというように、取得場所は限られている。家庭という“第一の場”と、職域という“第二の場”を離れた、“第三の場”の狭いこと、あるいは持たないことについては、前節で述べた通りである。

中でも、身近な地域や近隣に目を向けることが少ない点が、サラリーマン現役の特徴である。特に高学歴ホワイトカラー層にこの傾向が強い。これには、余暇時間の不足や、転勤・単身赴任等で地域に定着しにくいという面もあろうが、そうした制約によるばかりではなく、家族と仕事だけに目を向けた生活から形成された価値観によるという側面もある。現実のサラリーマンの生活が、こうした価値観をも生み出していると考えられることができる。

なお、サラリーマン現役自身が、家族と仕事だけに目を向けた生活を是認しているわけではないという点を断っておきたい。前節でも述べたように、今後の意向を問う設問からは“場”

の拡大の志向が見受けられる。

〔仕事と生きがい〕

サラリーマン現役の生きがいが、「家庭」と「仕事・会社」が主たる“取得の場”であることは、すでに度々述べた。従って、仕事・会社を離れたOBは、生きがいの取得の場をどこに求めるのか、喪失するのか、といった問題が想定されたが、実際にはサラリーマン現役よりもOBの方が、生きがいを持つものの比率が高くなっている。また、生きがいをいくつかの要素に分けてみても、いずれの要素についても「どこからも得ていない」という回答はごくわずかであった。

しかし、その生きがいの取得の場についてみると、OBでは「仕事・会社」が減った分を、必ずしも他の場から得ているとはいえない。現役時代に「仕事・会社」から得ていた生きがいの喪失という、そのこと自体は、まぎれもない事実である。退職後に、「仕事・会社」に代わる新たな場から生きがいを得たというよりも、現役時代に複数あった生きがいのうち、「仕事・会社」から得ていたものを失い、他から得るものが残ったとみることができる。帰属意識の面で、家庭人や職業人以外の他の立場を重視するものが、現役中から年齢とともに徐々に増加しており、定年前に、家庭や仕事以外の別な“場”での生活が広がってきていることも、この点を裏付けるものとなろう。

だがOBが、生きがいのすべての要素を、退職後に仕事・会社以外の他の“場”から得ているわけではない。言い換えれば、事実上、仕事からしか得られない面があることも見落とせない。その代表的なものが『自己実現・達成感』と『有用感・評価』である。このうち『有用感』は、生きがいの意味としてもかなり重要な意味を持つものであった。『自己実現・達成感』と『有用感・評価』は、サラリーマン現役では8割以上、OBでも5割近く（有職であれば8～9割）が、仕事・会社から取得しているものである。

では、『自己実現・達成感』と『有用感・評価』は、本来仕事からしか得られないものなのであろうか、それともサラリーマンの生活が狭すぎるためにそうなっているのであろうか。今後検討すべき課題といえる。

〔定年退職と生活変化〕

次に、定年等の退職を経験したサラリーマンOBの生活の変化を追い、現役のサラリーマンが持っている問題点、あるいは現役時代の生活から想定される退職後の問題点を、いかに克服しているかをまとめておく。

サラリーマンの退職後に発生した生活問題は、全体としては、定年前の50歳ころの本人の予想を下回る。健康問題と経済問題はかなりの程度起こっているが、他の社会関係等は、予想を下回り、実際にはそれほど多数の人が「どのように過ごすか」について困ることはなかった。

その理由として、以下の3点が考えられる。

第1点は、定年によって仕事から一気に引退せず、何らかの形で仕事につきながら、徐々に引退に向かうのが一般的なコースとなっている点である。定年前の大きな不安の1つであった「再就職の問題」は、実際の退職後にはかなりクリアできている。退職者の大半が、定年とともに即引退ではなく、再雇用や再就職等によりある程度の年齢まで就業しており、責任の重い立場からやや軽い立場へと地位が変化し、常勤フルタイムの仕事から非常勤パートタイムの仕事へと勤務形態が変化していく。

もちろん、定年後にさらに就業する人の中には、生計維持のためにやむを得ず働き続ける人もあろうし、反対に、本人は第一線で働き続けることを望みながら、そのような就業環境がないためにパート等に就くことを余儀なくされている人もあろう。しかし、望むと望まないにかかわらず、徐々に引退に向かうという方法がとられていることは確かである。引退へのこうした過程が、急激な変化を避け、退職後の生活の再編成を可能にしているといえる。

第2点として、何らかの生活問題を予想したために、その問題に対する対処方法を、予め準備できたことが考えられる。50歳ころに定年後の生活設計ができていたという人は多くはないが、定年後の生活について少し考えていれば、対処が可能なものもある。自ら準備した人もいたであろうし、また厚生年金基金が実施している年金生活設計事業等による場合もあったであろう。いずれにしても、事前に対応を進めておくことの必要性が示唆される。

理由の第3点は、退職後の活動性の高さである。現役に比べてOBは、余暇活動や社会活動が多様化し、友人関係も減らないばかりか、新たな活動の場や新たな友人を得ているなど、比較的活動性が高い。有職者でも、『地域人の立場』『グループ員の立場』『社会人の立場』など、職業人以外の立場を重視し、現役のように仕事一辺倒ということはない。その結果、日常

生活におけるさまざまな面で、特に精神的ゆとりや時間的ゆとり、友人関係や趣味などの面で、現役よりも充足度が高く、現役よりも多くの人が生きがいを持ち、生活にはりを感じ、ライフワークを持ち、豊かな人間関係を結び、社会活動に参加しているのである。

これらのことから、サラリーマンの退職後の生活は、現役時代に考えていたよりもスムーズに、そしてより豊かに変化したといえる。ただし、これが、さまざまな問題をかかえるサラリーマン生活からの解放の結果と考えるべきか、サラリーマン経験が退職後に豊かに実ったと考えるべきか、あるいはまた、サラリーマンの退職後の生活が社会的に問題視されている時代を反映して、退職者が必死に頑張った結果であると考えられるべきか、議論の分かれるところであろう。

このように、退職後のサラリーマンは、予想した生活問題のある程度をクリアし、豊かに生活している人が多いが、しかし、「健康」と「経済的困難」という大きな問題が残っていることを忘れるわけにはいかない。「健康」については、加齢とともに体力が低下し、病気や障害をかかえるようになることは、ある程度やむを得ないこととはいえ、できるだけ健康を維持し、退職後の豊かな生活を健やかに送ることは、多くの人の願いであろう。「経済的困難」については、この調査の対象者であるOBは厚生年金基金受給者であることから、年収金額は全般的に高いが、無職のOBの2割が年収200万円未満、3割が200万円以上300万円未満で、合計して半数近くが300万円未満である。また、OBの4人に1人は退職後に「経済的に苦しくなった」と言っている。「健康」と「収入」は、豊かな老後生活に欠かすことのできない重要な基盤であり、実際に生じた問題としても最大のものであることについて、改めて認識しておく必要がある。

【定年後の豊かな生活に向けて】

サラリーマン現役にとっても、定年のイメージは必ずしもマイナスではない。マイナスイメージでは「経済的に苦しくなる」くらいで、「自由な時間が増え、自分を取り戻す」「新しい人生が開ける」「精神的に楽になる」等々、プラスイメージの方が強い。しかし定年後の生活について不安を持つ人は多い。「健康」「生計維持の困難」のほか、「再就職」「人的交流や情報量の減少」「生活のはりや生きがいの喪失」「時間を持て余す」等々が、不安の主なものである。前記のように、OBでは退職前の予想よりも実際の問題は少ないが、退職前のサラリ

ーマンにとっては、不安や問題はさまざまである。

その定年退職に向けて、実際に定年後の生活設計をたてている人は多くはないが、最大の不安である「健康」と「経済的基盤」への対応は個人レベルで現役中から進めているほか、「趣味」「夫婦・家族関係」「友人や仲間との交流」等々、それなりに定年後を視野に入れて心がけている人が少なくない。

一方、豊かな定年後の生活に向けて、企業に対しては特に「社員の経済的基盤充実」の要望が高く、また社会に対しては「高齢者の雇用環境の整備」と「退職者の能力を生かす場の整備」を強く望んでいる。「社会活動や余暇活動の奨励や支援」「定年前の“ならし運転”のための休暇制度」を企業に求める人は各1割に満たないことから、退職後の暮らし方を企業に頼ろうとする考え方は少ないといえよう。

これらの結果から、退職して企業から離れたときにどのように生きていくについては、多くのサラリーマンが個人での対応の問題であると考え、企業への要請は主として経済的側面、社会への要請は主として環境整備の側面と、問題を切り離して考えているとみることができよう。

〔サラリーマンの社会活動〕

最後に、社会活動に焦点をあててその実態を述べ、活動参加を促進するための手がかりと参加可能分野を考える。

サラリーマンの社会活動参加率は全体で25%、現役は21%、OBは31%である。しかし今後の参加意向は高く、現在の参加率と参加意向率をあわせると、現役、OBとも4人中3人が、何らかの社会活動に関心を持っているといえる。

不参加者のあげる理由は「時間がない」「きっかけがつかめない」「自分にあった活動の場がない」など、現役では特に「時間がない」「精神的ゆとりがない」といった理由が前面に出ている。しかし参加意向は持っていることから、現役のサラリーマンに対しては労働時間短縮等により時間的・精神的にゆとりのある生活ができるよう、基本的条件を整備するとともに、現役・OBを通して、「きっかけ」と「活動の場」が、今後社会活動へのサラリーマンの参加を促進させるための手がかりとみられる。

以下に、社会活動の分野をいくつかとりあげて、サラリーマンの参加容易な分野を考える。

地域活動：地域活動への参加は、特に高学歴・ホワイトカラー・大都市サラリーマンの苦手とするところである。その最大の原因は、地域そのものに関心を持たないことにあると思われるが、しかし、近隣・地域の大切さはある程度自覚しており、ホワイトカラーといえども年齢とともに地域へ目を向けるようになってくる。また一般に、社会活動への参加意向も低くはない。従来の地域行事への参加や地域組織への参加を促進させることよりも、地域環境を守る活動や、地域の文化・伝統を守る活動、あるいは比較的関心の高い趣味や学習のサークルを地域で持つなどの活動の方が、これらの層には入りやすいと思われる。こうしたアソシエーション型の地域活動であっても、それがコミュニティ形成への参加の契機ともなり得るのではないだろうか。

子どもや青少年に関わる活動：この分野の活動への参加・不参加にはライフステージの影響が強くみられ、未就学児や義務教育程度の子どもを持つと思われる35～44歳のサラリーマンの参加率が高く、子どもの成長につれて、すなわち高年齢になるにつれて、この分野への参加率や参加意向は徐々に減る。ただし、高年齢になっても、一定数の関心層が残ることも事実である。OBすべてに青少年との交流を求めるのは無理だが、サラリーマンシニアの活動分野の中の選択肢の一つとなり得る分野である。

自然保護や国際交流：社会活動というとボランティアや社会福祉関連が想起されがちだが、新たに参加意向を示す人では、むしろ環境保全や自然保護、国際交流等に注目している。この分野は、ある意味ではサラリーマンシニアにこそ相応しい分野といえる。企業活動で培った知識・技術・経験が、フルに活用できる分野ではないだろうか。

(付)

調査票及び単純集計結果

「サラリーマンの生きがい」に関する調査【本人用】

平成3年10月

財団法人 シニアプラン開発機構

調査のお願い

- 当財団では、豊かな人生経験を持ち、心身ともに活力あふれる企業退職者等を“シニア”と位置づけ、こうした方々が定年後も充実した生活を送るために必要なさまざまな社会システム“シニアプラン”を社会に提示しています。

その事業の一つとして、現在「サラリーマンの生きがい」に関する調査研究を進めています。このアンケート調査は、その一環として、厚生年金基金の加入員・受給者の方々を対象に、ふだんの生活の実態や生きがい等についてのお考えを伺い、それが定年退職後の生活にどう関連するのかを調べることを目的としています。

- 調査は「無記名式」で実施し、ご回答については細心の注意を持って取り扱い、結果はすべて統計的に処理いたしますので、個人名やひとりひとりの回答内容が公になることはありません。またご回答いただいたものを、調査以外の目的に使用することもございません。

ご多忙中とは思いますが、ぜひご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

- なお、この調査の実施は、(株)CRC総合研究所に委託しました。内容や書き方など調査に関するお問い合わせは、以下をお願いいたします。

株式会社CRC総合研究所 調査研究第1部 ソフト化社会チーム

担当：服部、小川

東京都中央区日本橋本町3-6-2 小津本館ビル

電話 (東京) 03-3665-9665 (直通)

記入上の注意

- 1) この調査のご回答は、封筒の宛名のご本人がご記入ください。
- 2) 回答は、すべてこの調査用紙に直接記入してください。
- 3) 問1. から順にお答えください。回答は、あてはまる番号に○をつけるところと、記入していただくところがあります。
[例1]

1. はい	2. いいえ
-------	--------

 [例2]

⋮

 年
- 4) とくに断りがないときは、1問につき○は1つだけです。
- 5) 「その他」を選んだときは、番号に○をつけた上で()に具体的に記入してください。

11月8日(金)までにご投函ください。

問1. あなたは日頃、近隣の人々と、どんなつきあいをしていますか。

1. ほとんどつきあいはない	3.7	4. 互いに訪問したり、何かを一緒にする	11.6
2. 顔が合えば挨拶をする	44.8	5. お互いの事情がわかり、 困ったときに相談したり助け合う	6.5
3. たまには立ち話をする	35.2		

NA 3.0

問2. 現在のあなたの生活で、以下のことがどの程度満たされていると思いますか。(1)~(12)のそれぞれについてお答えください。

	十分に満たされている	まあ満たされている	どちらともいえない	やや欠けている	まったく欠けている	NA
(1)健康	15.5	59.6	10.3	12.7	1.0	0.9
(2)時間的ゆとり	24.8	41.8	16.4	21.5	4.4	1.1
(3)経済的ゆとり	4.7	46.6	26.6	17.5	3.2	1.4
(4)精神的ゆとり	7.7	49.3	24.7	14.8	1.8	1.6
(5)家族の理解・愛情	24.6	59.7	10.3	2.9	0.7	1.9
(6)友人・仲間	12.2	57.8	20.7	7.0	1.0	1.3
(7)熱中できる趣味	15.6	41.1	17.9	19.2	4.8	1.4
(8)仕事のはりあい	11.0	47.2	25.5	8.4	3.8	4.2
(9)社会的地位	4.3	37.8	36.9	10.8	6.5	3.6
(10)自然とのふれあい	9.7	40.7	20.8	23.1	4.2	1.5
(11)近隣との交流	4.3	30.5	27.2	28.4	8.6	1.1
(12)社会の役に立つこと	2.9	22.3	36.5	25.9	10.3	2.1

問3. 自由時間について伺います。仕事や通勤や仕事上のつきあいの時間、睡眠時間、食事や入浴などの生活必需時間を除いて、あなたがふだんの日(平日)に自由に使える時間は、十分にあると思いますか。

1. 十分にある	18.8	2. まあまあ	40.4	3. 不十分である	34.5	4. まったくない	4.8
----------	------	---------	------	-----------	------	-----------	-----

NA 1.4

付問. ふだんの日(平日)の自由時間を、主にどんなことに使っていますか。(○は3つまで)

1. 仕事仲間とのプライベートなつきあい	18.2	9. 庭いじりや家事など家庭内のこと	32.6
2. 仕事に関する勉強や残務整理	17.0	10. 家族との団らんや家庭サービス	34.6
3. テレビ・ゴロ寝やパチンコ、酒など	42.5	11. 近隣の人とのつきあいや地域の用事	6.6
4. 考えごとやめい想	6.6	12. ボランティアなどの社会活動	3.4
5. ひとりで趣味・スポーツ・学習など好きなこと	30.3	13. 宗教活動・政治活動	1.8
6. 仲間と趣味・スポーツ・学習などをする	16.1	14. その他	2.9
7. 個人的な友人・仲間とのつきあい	20.5	15. 特に何もしない	2.1
8. 行楽・ドライブなど	11.3		NA 1.9

問4. では、休日に自由に使える時間は十分にあると思いますか。

1. 十分にある 37.0 2. まあまあ 47.2 3. 不十分である 12.4 4. まったくない 0.6
NA 2.8

付問. 休日の自由時間を、主にどんなことに使っていますか。(○は3つまで)

1. 仕事仲間とのプライベートなつきあい	5.9	9. 庭いじりや家事など家庭内のこと	45.0
2. 仕事に関する勉強や残務整理	10.7	10. 家族との団らんや家庭サービス	41.7
3. テレビ・ゴロ寝やパチンコ、酒など	37.6	11. 近隣の人とのつきあいや地域の用事	7.3
4. 考えごとやめい想	3.9	12. ボランティアなどの社会活動	3.4
5. ひとりで趣味・スポーツ・学習など好きなことをする	32.9	13. 宗教活動・政治活動	1.7
6. 仲間と趣味・スポーツ・学習などをする	24.2	14. その他	2.7
7. 個人的な友人・仲間とのつきあい	17.7	15. 特に何もしない	0.7
8. 行楽・ドライブなど	27.5		NA 2.4

問5. あなたが自由時間や余暇時間を過ごすときに求める楽しみや目的は何ですか。(○は2つまで)

1. 心や体の安らぎを得る	61.9	6. 未知の世界を楽しむ	2.4
2. 健康や体力の維持・向上を	45.9	7. 人との交流を楽しむ	19.2
3. 知識・教養や技術の向上をめざす	20.9	8. 社会や人のために役立つ	4.4
4. 芸術的好奇心や創造する喜びを味わう	8.6	9. 実益(収入)に結びつく	1.9
5. 自然とふれあう	27.0	10. その他	0.8
			NA 1.0

問6. あなたが余暇活動を行ううえで、何か障害となることがありますか。(○は2つまで)

1. 時間がない	27.5	6. 自分にあった活動の場がない	12.1
2. 経済的余裕がない	25.3	7. 仲間がいない	5.4
3. 精神的なゆとりがない	11.2	8. 何から始めるか、きっかけがつかめない	114.2
4. 体力や健康に自信がない	10.3	9. その他	1.4
5. 家族の理解や協力が得られにくい	3.7	10. 特に障害はない	35.8
			NA 2.9

問7. あなたは現在の生活にはりを感じていますか。

1. 大いに感じている 11.0 2. まあ感じている 68.7 3. あまり感じていない 18.1 4. 全く感じていない 1.1
NA1.1

問8. あなたはどのようなときに充実感を感じますか。(○は3つまで)

1. 仕事にうち込んでいるとき	43.1	7. 友人や仲間と過ごしているとき	30.9
2. 仕事が終わって解放されたとき	34.3	8. 自然に親しんでいるとき	28.9
3. 趣味・スポーツや学習・勉強しているとき	46.8	9. ボランティアなど社会活動をしているとき	4.4
4. ひとりで静かに過ごしているとき	16.2	10. その他	0.6
5. 家族とのだんらんのとき	41.9	11. 充実感を感じることはない	1.3
6. 子や孫や家族の世話をしているとき	11.7		NA 0.6

問9. あなたは、ライフワークと言えるものを持っていますか。

1. 持っている 32.7 2. 持っていない 42.4 3. わからない 18.7
NA 6.1

⇒付問. 「これが自分のライフワークだ」と感じたのは何歳の頃ですか。 n=997

1. 10代までに 1.4 2. 20代 9.0 3. 30代 29.5 4. 40代 30.3 5. 50代 21.4 6. 60代以降 7.8
NA 0.6

問10. 生活やつきあいの場を「家庭」「仕事」などのようにいくつかに分けた場合、(1)~(10)にあてはまるものを、それぞれ2つまで選んでください。

	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	その他	どこにもない	NA
(1)生活にゆとりや活力をもたらしてくれるのは、どこですか	68.4	57.4	4.5	15.6	7.0	2.9	0.9	4.4
(2)心の安らぎや気晴らしを感じるのは、どこが多いですか	81.5	8.9	5.0	37.3	4.3	10.1	0.5	4.9
(3)生活のどの場で、充足感や満足感を感じることも多いですか	59.6	49.7	5.1	12.8	8.2	6.9	1.8	7.9
(4)あなたの人生観や価値観に影響を与えているのは、どの人ですか	23.2	44.4	6.2	28.4	32.5	6.3	2.6	8.8
(5)いろいろな人との交流やゆとりがあると感じるのは、どこですか	4.8	53.6	22.8	25.5	33.8	4.2	1.5	7.9
(6)生活の目標や目的は、どこにあると感じますか	68.7	40.0	4.9	2.8	17.6	5.1	1.3	8.9
(7)どの場での生活が、自分自身を向上させていると考えますか	14.2	62.5	8.6	13.2	36.6	5.0	1.7	8.7
(8)仕事や余暇に関する情報を、どこから得ていますか	7.1	48.3	10.2	23.4	50.4	7.3	1.0	8.4
(9)自分の可能性を実現したり、何かをやりとげたと感じるのは、どの場でのことが多いですか	18.7	69.1	9.2	4.2	20.5	7.5	4.2	8.6
(10)自分が役に立っていると感じたり、評価を得ているのは、どの場でのことが多いですか	31.5	68.1	11.3	8.3	15.4	4.3	3.5	7.2

問11. よく「生きがい」と言われますが、次の中で「生きがい」を表すのに最も適当なのはどれだと思いますか。あなたのお考えに最も近いものから2つまでを選んでください。

1. 生活に活力やゆとりやあいをもたらすもの 35.2 6. 心にやすらぎを与えたり気晴らしになるもの 24.9
2. 生活にリズムやメリハリをつけるもの 7.1 7. 他人や社会の役に立っていると感じるもの 25.5
3. 生きる喜びや満足感をもたらすもの 47.0 8. 人生観や価値観をつくるもの 9.7
4. 生きる目標や目的になるもの 19.6 9. その他 0.3
5. 自分自身を向上させるもの 22.3 NA 1.0

付問. そのような生きがいを、あなたは現在持っていますか。

1. 持っている 66.2 2. 前はもっていたが今はもっていない 9.2 3. 持っていない 13.1 4. わからない 9.7
NA 1.7

問12. 現在あなたは、以下の立場をどの程度重視していますか。(1)~(5)のそれぞれにお答えください。

	大変重視している	少し重視している	あまり重視していない	まったく重視していない	NA
(1)親、夫または妻、一家の主など、家庭人の立場	70.4	21.8	4.0	0.6	3.1
(2)〇〇会社員、〇〇の専門家(だった)など、職業人の立場	22.9	39.2	26.5	5.8	5.6
(3)〇〇地域の住民、〇〇の隣人など、地域人の立場	9.0	35.6	42.4	8.1	4.9
(4)〇〇のメンバー、〇〇の仲間など、グループ員の立場	13.1	38.3	35.6	8.0	5.0
(5)社会の一員、地球に住む人間としての立場	21.5	45.2	24.7	3.9	4.6

問13. あなたには、生涯を通じてつきあえる友人や仲間がいますか。

1. いる	83.9	2. いない	15.5	NA	0.7
-------	------	--------	------	----	-----

⇒付問1. どのような関係で知り合った方々ですか。(〇はいくつでも) n=2,559

1. 幼なじみ・学生時代の友人・仲間	60.8
2. 職場や仕事を通じて知り合った友人・仲間	77.2
3. 近隣の人、地域で知り合った友人・仲間	23.9
4. 趣味・スポーツや学習を通じて知り合った友人・仲間	37.5
5. 社会活動を通じて知り合った友人・仲間	10.7
6. 宗教活動や政治活動を通じて知り合った友人・仲間	4.9
7. 家族や親戚・縁戚関係を通じて知り合った友人・仲間	24.5
8. 戦友	7.0
9. その他()	0.8
	NA 0.3

⇒付問2. [定年退職を経験した方にお聞きします]
 この中に、あなたが定年後につきあうようになった友人・仲間がありますか。あてはまる番号を記入してください。

問14. あなたが現在所属して、実際に活動しているグループ・団体はどれですか。(〇はいくつでも)

1. 趣味やスポーツのクラブ・サークル	38.5	7. 町内会・自治会や防災・防犯協会	17.5
2. 学習・研究の会や教養教室	9.9	8. 老人クラブや地域の同好会	5.7
3. 職場・職域関係の団体・グループ	28.9	9. 消費者団体やボランティアなど社会活動団体	3.5
4. 定年退職者の会など、旧職場の集まり	15.9	10. 宗教団体・政治団体	4.9
5. PTA・父母会や子供会・青少年団体	4.9	11. その他	2.5
6. 難病や障害児者を持つ家族の会	0.6	12. いずれもない	23.7
		NA	7.0

付問. その中で、あなたが役職や世話役、リーダーをしたことのあるのはどれですか。上で〇をつけた中から、あてはまる番号を記入してください。(いくつでも)

現在しているもの	ある 33.6	ない 66.4	過去に経験のあるもの	ある 31.2	ない 68.8
----------	---------	---------	------------	---------	---------

問15. あなたは、地域活動やボランティアなど、何か社会に役立つ活動に参加していますか。団体活動でも個人の活動でもかまいません。

1. 定期的に参加している	12.2	3. 以前に参加したことがある	9.9
2. ときどき参加している	12.6	4. 参加していない	62.9
		NA	2.5

↓ n=255

付問1. どのような分野の活動ですか。
(○はいくつでも)

1. 地域の生活環境を守る活動	42.5
2. 地域のイベントや“村おこし”の活動	23.4
3. 趣味・スポーツや学習グループのリーダー	33.9
4. 児童や青少年活動の世話	17.0
5. 地域の文化財や伝統を守る活動	8.2
6. 消費者活動や生活向上のための活動	5.0
7. 障害者・老人の手助けや、 民生委員などの社会福祉活動	12.7
8. 自然保護や環境保全の活動	12.3
9. 国際交流に関する活動	5.8
10. その他	5.3
NA	2.9

↓ n=2,219

付問3. 現在参加していない理由は何ですか。
(○は3つまで)

1. 時間がない	44.4
2. 経済的余裕がない	9.6
3. 精神的なゆとりがない	16.4
4. 健康や体力に自信がない	11.6
5. 家族など周囲の理解や協力が得られない	1.4
6. 自分にあった活動の場がない	25.8
7. いっしょにやる仲間がない	12.7
8. 何から始めるか、きっかけがつかない	36.0
9. 興味がない、関心がない	17.9
10. その他	3.2
NA	4.4

付問2. 活動に参加した理由は何ですか。
(○は3つまで)

1. 地域や社会に貢献したい	52.7
2. 自分の知識や経験を生かしたい	32.5
3. 社会への見聞を広げたい	19.7
4. 友人や仲間を増やしたい	25.4
5. 生活にはりあいを持たせたい	22.9
6. 身近な人に誘われた	18.3
7. 会社の勧めや命令	4.6
8. 社会人として当然と思った	35.0
9. 何となく	0.9
10. その他 ()	2.8
NA	1.9

付問4. 今後参加したいと思いますか。
(○は1つ)

1. 積極的に参加したい	7.2
2. 条件によっては参加してもよい	60.0
3. 参加するつもりはない	11.4
4. わからない	19.8
NA	1.5

問16. 今後何らかの社会に役立つ活動をするとしたら、どのような分野の活動に参加したいですか。現在しているのと同じでもかまいません。(主なもの1つに○)

1. 地域の生活環境を守る活動	18.7	7. 障害者・老人の手助けや民生委員などの 社会福祉活動	10.0
2. 地域のイベントや“村おこし”の活動	6.6	8. 自然保護や環境保全の活動	15.1
3. 趣味・スポーツや学習グループのリーダー	22.0	9. 国際交流に関する活動	4.6
4. 児童や青少年活動の世話	3.9	10. その他 ()	1.4
5. 地域の文化財や伝統を守る活動	6.7	11. 参加したいと思わない	9.8
6. 消費者活動や生活向上のための活動	3.9	NA	3.8

問17. (1)あなたは今の生活の中で、自分と家族のこと以外で、次の中の何を大切に考えていますか。

(○は2つまで)

1. 仕事や会社のこと (やりがいのある仕事や、出世、収入など)	48.8
2. 友人や仲間のこと (友人との交流やつながりなど)	54.4
3. 近隣や地域社会のこと (近隣の人々との交流や地域の住みよさなど)	29.4
4. 日本社会のこと (経済政策、社会福祉、教育など、日本全体の動き)	18.2
5. 国際社会のこと (世界の動きや平和、国際交流など)	6.7
6. 地球全体のこと (地球資源や地球環境問題など)	14.3

NA 2.1

(2)では、今後は何を大切に考えていきたいですか。(○は2つまで)

1. 仕事や会社のこと	33.5	3. 近隣や地域社会のこと	41.1	5. 国際社会のこと	8.0
2. 友人や仲間のこと	54.7	4. 日本社会のこと	17.9	6. 地球全体のこと	17.7

NA 2.7

問18. 以下の(1)~(11)は、あなたにどの程度あてはまりますか。

	よくあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	NA
(1)人との関係やつながりを大切にする	50.3	40.9	5.9	0.3	2.7
(2)自分の世界や個性を大切にする	28.5	48.7	16.6	0.8	5.4
(3)いつも目標に向かってつき進む	20.4	46.3	26.3	1.7	5.2
(4)無理をせずマイペースで進む	29.0	50.7	15.3	1.2	3.7
(5)いろいろなことに興味を持ちチャレンジする	16.4	38.4	35.8	4.4	5.0
(6)一つのことじっくりに取り組む	17.1	43.8	31.3	2.9	4.9
(7)指導者的立場に立とうとする	8.8	34.1	39.1	12.7	5.3
(8)新しいグループの中に、わりと気軽に入れる	10.2	35.5	41.0	8.4	4.9
(9)いろいろな人の話や意見をよく聞く	26.4	56.4	11.4	1.4	4.4
(10)上下の立場や関係を尊重する	32.5	47.5	13.1	1.8	5.0
(11)どんなところでも結構楽しみを見出す	15.0	47.9	30.0	2.4	4.7

問19. 「定年退職」と聞いてあなたがイメージするものを、次の中から選んでください。(○は3つまで)

1. わずらわしい人間関係から解放される	26.1	7. 接触する人や情報が減る	20.8
2. 所属する組織や肩書がなくなる	18.7	8. 新しい人生が開ける	31.8
3. 家庭サービスができる	16.3	9. 社会から取り残される	4.5
4. 経済的に苦しくなる	33.2	10. 決まり切った行動パターンから解放される	21.7
5. 自由な時間が増え、自分を取り戻す	45.4	11. 自己実現の場や機会がなくなる	4.1
6. 生活の目標や気持ちの張りなくなる	18.6	12. 精神的に楽になる	31.0

NA 2.3

問20. あなたが、定年退職後に日本国内で余暇を過ごすとしたら、どんなところでどのように過ごしたいと思いますか。(A)(B)それぞれの場合に分けてお答えください。

(A) 1～2泊程度の旅行の場合

(1)最も行ってみたい場所はどこですか。

(○は1つだけ)

1. 山・高原	14.0	5. 温泉	55.0
2. 海	5.4	6. 古都	18.5
3. 離島	2.3	7. 大都市	1.7
4. 田園・農村	1.3	8. その他	0.3
		NA	2.2

(2)そこではどんな雰囲気をのぞみますか。

(○は3つまで)

1. 静かで、めったに人が来ない	25.7
2. 人が集まり、活気がある	6.3
3. 土地の人々の生活が感じられる	25.2
4. 若々しい雰囲気がある	3.4
5. 大人の雰囲気がある	7.1
6. 豊かな自然を感じさせる	68.7
7. ふるさとの情緒がある	22.6
8. 都会的な魅力があふれている	1.9
9. 素朴な感じを受ける	39.5
10. 文化的な魅力が感じられる	18.7
11. 家庭的な雰囲気がある	10.5
12. 国際感覚があふれている	1.3
13. その他	1.4
NA 2.6	

(3)そこで何をしてみたいですか。(○は3つまで)

1. 保養や休養	55.9
2. スポーツやアウトドアライフ	10.7
3. 体験学習や創造的活動	1.8
4. 避暑や避寒	6.9
5. 湯治	22.8
6. 神仏詣	8.3
7. 出合いや交流	8.1
8. 自然を楽しむ	53.8
9. 名所旧跡めぐり	34.1
10. 伝統芸能や祭をみる	6.8
11. 土地の名物を食べたり、ショッピング	28.8
12. 演劇・音楽・スポーツ等の鑑賞	2.5
13. 博物館や美術館等をまわる	10.7
14. その他	0.8
NA 2.2	

(B) 1か所に1週間以上滞在する場合

(1)最も過ごしてみたい場所はどこですか。

(○は1つだけ)

1. 山・高原	22.8	5. 温泉	26.5
2. 海	7.4	6. 古都	23.3
3. 離島	7.6	7. 大都市	3.1
4. 田園・農村	4.5	8. その他	1.2
		NA	4.3

(2)そこではどんな雰囲気をのぞみますか。

(○は3つまで)

1. 静かで、めったに人が来ない	24.6
2. 人が集まり、活気がある	6.7
3. 土地の人々の生活が感じられる	29.6
4. 若々しい雰囲気がある	4.7
5. 大人の雰囲気がある	6.3
6. 豊かな自然を感じさせる	68.0
7. ふるさとの情緒がある	24.3
8. 都会的な魅力があふれている	3.3
9. 素朴な感じを受ける	34.1
10. 文化的な魅力が感じられる	22.9
11. 家庭的な雰囲気がある	8.2
12. 国際感覚があふれている	2.7
13. その他	0.9
NA 4.2	

(3)そこで何をしてみたいですか。(○は3つまで)

1. 保養や休養	50.3
2. スポーツやアウトドアライフ	18.8
3. 体験学習や創造的活動	3.7
4. 避暑や避寒	10.4
5. 湯治	15.0
6. 神仏詣	8.9
7. 出合いや交流	12.7
8. 自然を楽しむ	54.0
9. 名所旧跡めぐり	34.6
10. 伝統芸能や祭をみる	8.0
11. 土地の名物を食べたり、ショッピング	25.1
12. 演劇・音楽・スポーツ等の鑑賞	3.8
13. 博物館や美術館等をまわる	11.9
14. その他	0.9
NA 4.4	

(A) 1～2泊程度の旅行の場合

(4)そこでの宿泊はどんなところがいいですか。(○は3つまで)

1. 旅館	68.2
2. リゾートホテル	24.0
3. 都市ホテル	11.4
4. ペンション	10.3
5. 民宿	26.8
6. 国民宿舎等の公的施設	20.8
7. 会社や厚生年金基金等の保養施設	29.5
8. キャンプ・山小屋	8.2
9. 自分の別荘やリゾートマンション	4.9
10. 親戚や友人・知人の家	2.8
11. 貸し別荘	6.3
12. 会員制リゾートクラブ	5.0
13. その他	0.3
NA	2.0

(5)そこへは誰と行きたいですか。(○は1つだけ)

1. 自分ひとりで	5.6
2. 夫婦で	54.6
3. 家族と	23.3
4. 個人的な友人と	10.1
5. 会社・職場時代の友人と	1.9
6. 友人など複数の家族が合同で	2.0
7. 地域活動・社会活動の仲間と	0.3
8. サークル・趣味の会の仲間と	1.4
9. その他	0.4
NA	2.1

(6)今までお聞きした(1)場所、(2)雰囲気、(3)行動、(4)宿泊施設、(5)同行者のうち、1～2泊程度の旅行では何を最も重視しますか。(○は1つ)

1. 場所	38.1
2. 雰囲気	25.0
3. 行動(何をするか)	7.8
4. 宿泊施設	10.8
5. 同行者(誰と行くか)	15.9
NA	2.4

(B) 1か所に1週間以上滞在する場合

(4)そこでの宿泊はどんなところがいいですか。(○は3つまで)

1. 旅館	47.0
2. リゾートホテル	29.0
3. 都市ホテル	12.9
4. ペンション	12.3
5. 民宿	25.0
6. 国民宿舎等の公的施設	23.3
7. 会社や厚生年金基金等の保養施設	28.6
8. キャンプ・山小屋	8.2
9. 自分の別荘やリゾートマンション	9.3
10. 親戚や友人・知人の家	3.4
11. 貸し別荘	13.9
12. 会員制リゾートクラブ	7.6
13. その他	0.5
NA	4.2

(5)そこへは誰と行きたいですか。(○は1つだけ)

1. 自分ひとりで	4.6
2. 夫婦で	52.2
3. 家族と	24.5
4. 個人的な友人と	9.6
5. 会社・職場時代の友人と	1.6
6. 友人など複数の家族が合同で	3.2
7. 地域活動・社会活動の仲間と	0.3
8. サークル・趣味の会の仲間と	1.2
9. その他	0.4
NA	4.0

(6)今までお聞きした(1)場所、(2)雰囲気、(3)行動、(4)宿泊施設、(5)同行者のうち、1週間以上滞在するときには、何を最も重視しますか。(○は1つ)

1. 場所	29.0
2. 雰囲気	20.2
3. 行動(何をするか)	14.9
4. 宿泊施設	13.2
5. 同行者(誰と行くか)	18.5
NA	4.2

問 2 1. 話は変わりますが、日頃の配偶者との関係について、どう感じていますか。

	まったくその通り	まあその通り	あまりそうでない	まったく違う	NA
(1)自分は配偶者を頼りにしている	48.8	32.0	5.1	0.7	13.4
(2)自分は配偶者を理解している	31.0	46.9	7.5	0.3	14.2
(3)共通の趣味がある	8.7	21.2	44.1	11.4	14.7
(4)対話がある	22.5	46.7	15.3	0.9	14.5
(5)よく一緒に出かける	23.4	34.2	25.4	2.5	14.5
(6)配偶者の独自の趣味や行動を尊重している	30.5	44.9	9.5	0.7	14.4
(7)自分は配偶者を助けている	16.5	44.4	23.9	1.1	14.0
(8)配偶者は自分によりかかり過ぎる	5.3	25.9	49.1	5.3	14.4

問 2 2. あなたの現在の就業形態は、次のどれですか。

1. 正規の社員・従業員	67.1	4. 内職	0.3
2. 嘱託・パートタイマーなど	9.9	5. シルバー人材センター（高齢者事業団）	0.8
3. 自営業・自由業・家族従業員	2.6	6 無職 →（最後に職を離れてから平均 4.4年）	16.6
		NA	2.8

問 2 3. [現在職業についている方におたずねします。] n=2,461

(1)あなたの職種は次のどれですか。

1. 専門技術職（研究職・技師等）	4.8	5. 技能職・技術補助・生産工程従事・作業者	10.0
2. 管理職（役員・課長以上の管理職）	45.8	6. サービス職（添乗員・ホテルマン等）	1.4
3. 事務職（一般事務・営業・経理事務等）	28.4	7. その他（ _____ ）	3.2
4. 販売職（店員・セールス等）	2.3	NA	4.1

(2)勤務先の従業員数は会社全体でどのくらいですか。（支店や営業所などがある場合は合計）

1. 1～29人	16.1	2. 30～99人	11.1	3. 100～299人	13.3	4. 300～999人	12.8	5. 1000人以上	43.1
								NA	3.7

(3)あなたの1週間の勤務日

（週によって異なる場合は平均を四捨五入してください）

平均
5.0 日

(4)あなたの1日の勤務時間（所定の拘束時間）

（日によって異なる場合は、平均を四捨五入してください）

平均
8.2 時間

問 2 4. [全員にお伺いします] あなたは定年を経験しましたか。定年は何歳ですか。

（定年を2回以上経験した場合は最初の定年の年齢を記入してください）

1. まだ定年前	58.3	⇒定年は(_____)歳	⇒問 2 5へすすんでください
2. 定年前に退職した	6.5	⇒退職は(_____)歳のとき	⇒問 2 6へすすんでください
3. 定年を過ぎた	28.7	⇒定年は(_____)歳のとき	
	NA 6.5		

問25. [定年前の方にお聞きします] n=1,778

(1)あなたは、定年退職後をどう過ごすかの生活設計（仕事、家庭生活、余暇など）を考えていますか。

1. ほとんど設計ができている	2.6	4. 気にはしているがあまり深く考えない	50.4
2. ある程度設計ができている	10.6	5. まったく考えていない	16.2
3. 考えてはいる	19.9		NA 0.3

(2)定年後の生活について不安に感じることはありますか。（○はいくつでも）

1. 生計維持の困難	39.6	8. 所属や肩書がなくなる	5.3
2. 住宅の問題	12.1	9. 今までの人的交流や情報量が減る	22.9
3. 自分や配偶者の健康	51.1	10. 社会から取り残される	4.8
4. 配偶者に先立たれる	14.1	11. 時間をもてあます	22.3
5. 再就職の問題	29.1	12. 地域社会にとけこめない	5.7
6. 家族との人間関係が悪くなる	1.0	13. その他（	1.0
7. 生活のほりや生きがいなくなる	22.4	14. 特に不安を感じない	13.4
			NA 0.9

(3)あなたが希望する定年後の生活は、どのような生活ですか。（○は3つまで）

1. 健康に恵まれた生活	77.3	7. 好きな趣味にうち込む生活	34.3
2. 時間的にゆとりのある生活	12.7	8. それまでの知識や経験を生かす生活	11.8
3. 経済的にゆとりのある生活	45.4	9. 自然とのふれあいのある生活	14.0
4. 精神的にゆとりのある生活	25.0	10. 社会のために役立つ生活	9.4
5. 夫婦関係や家族関係を大切にする生活	38.8	11. その他（	0.2
6. 友人や仲間とのつきあいを大切にする生活	17.7	12. 特にな	0.2
			NA 0.3

(4)今の会社に定年まで勤めたいと思いますか。

1. 定年まで勤めたい	81.0	2. 定年前に退職したい	17.0 ⇒ (あと 5.8 年くらいで)
			NA 2.0

(5)定年退職後または定年前の退職後に、仕事をどのようにしたいと思いますか。（○は1つだけ）

1. 退職とともに職業生活から引退したい	24.9
2. 退職後も再雇用や勤務延長制度等により、今の会社に勤めたい	14.2
3. 退職後は出向先に移籍したい	3.1
4. 退職後は別の企業に再就職したい	16.6
5. 退職後は自分で事業や商売を始めたい（自由業を含む）	14.7
6. 退職後は家業を手伝いたい	1.3
7. 退職後はシルバー人材センターなどで簡単な仕事をしたい	8.4
8. その他（	2.2
9. わからない・考えたことがない	13.0
	NA 1.6

→問27へすすんでください

問26. [定年退職または定年前の退職を経験した方にお聞きします] n=1,075

(1)定年前・退職前のあなたの職種は次のどれでしたか。

1. 専門技術職 (研究職・技師等)	3.6	5. 技能職・技術補助・生産工程従事・作業者	14.6
2. 管理職 (役員・課長以上の管理職)	56.4	6. サービス職 (添乗員・ホテルマン等)	0.5
3. 事務職 (一般事務・営業・経理事務等)	16.1	7. その他 (_____)	1.8
4. 販売職 (店員・セールス等)	1.2		NA 5.9

(2)定年前・退職前の勤務先の従業員数は会社全体でどのくらいでしたか。(支店や営業所を含めた合計)

1. 1~29人	5.6	2. 30~99人	7.5	3. 100~299人	9.6	4. 300~999人	12.1	5. 1000人以上	61.9	
									NA	3.3

(3)定年後・退職後に、職業につきましたか。

1. 退職とともに職業生活から引退した	22.0		
2. 退職後も再雇用や勤務延長制度等により、前の会社に勤めた	20.5		
3. 退職後は出向先に移籍した	10.5		
4. 退職後は別の企業に再就職した	30.5		
5. 退職後は自分で事業や商売を始めた (自由業を含む)	3.4		
6. 退職後は家業を手伝うようになった	1.8		
7. 退職後はシルバー人材センターで仕事するようになった	1.2		
8. その他 (_____)	3.2		
		NA	6.9

(4)あなたが50歳の頃に、定年退職後をどう過ごすかの生活設計 (仕事、家庭生活、余暇など) を考えていましたか。

1. ほとんど設計ができていた	5.1	4. 気にはしていたがあまり深く考えなかった	43.1
2. ある程度設計ができていた	16.3	5. まったく考えていなかった	10.7
3. 考えてはいた	22.7		NA 2.1

(5)50歳頃に、定年後の生活について不安に感じていたことがありましたか。(○はいくつでも)

1. 生計維持の困難	30.7	8. 所属や肩書がなくなる	7.9		
2. 住宅の問題	10.4	9. 今までの人的交流や情報量が減る	19.0		
3. 自分や配偶者の健康	35.4	10. 社会から取り残される	8.2		
4. 配偶者に先立たれる	7.3	11. 時間をもてあます	14.5		
5. 再就職の問題	33.5	12. 地域社会にとけこめない	3.5		
6. 家族との人間関係が悪くなる	0.9	13. その他 (_____)	1.0		
7. 生活のはりや生きがいなくなる	19.1	14. 特に不安を感じない	23.3		
				NA	3.2

(6)では実際に定年から今までに、次のようなことがありましたか。(○はいくつでも)

1. 経済的に苦しくなった	24.0	8. 所属や肩書がなくなり、淋しい思いをした	10.7
2. 住宅問題で困った	2.4	9. 今までの人的交流や情報量が減って困った	16.2
3. 自分や配偶者の健康や体力が衰えた	29.1	10. 社会から取り残されてしまった	2.3
4. 配偶者に先立たれた	4.1	11. 時間をもてあました	9.9
5. 再就職のことで困った	7.6	12. 地域社会にとけこめなかった	3.6
6. 家族との人間関係が悪くなった	2.0	13. その他 ()	1.3
7. 生活のはりや生きがいがなくなった	7.0	14. 特に問題はなかった	33.2
			NA 5.7

(7)50歳頃にあなたが希望していた定年後の生活は、どのような生活ですか。(○は3つまで)

1. 健康に恵まれた生活	65.0	7. 好きな趣味にうち込む生活	39.8
2. 時間的にゆとりのある生活	19.5	8. それまでの知識や経験を生かす生活	16.4
3. 経済的にゆとりのある生活	37.3	9. 自然とのふれあいのある生活	11.3
4. 精神的にゆとりのある生活	22.2	10. 社会のために役立つ生活	11.3
5. 夫婦関係や家族関係を大切に生活	29.1	11. その他	0.5
6. 友人や仲間とのつきあいを大切に生活	13.4	12. 特になかった	3.5
			NA 3.0

問27. [全員に伺います]

定年退職に向けて、どのようなことが必要だと思いますか。(1)~(4)それぞれにお答えください。

(1)個人としては、定年前にどのような準備が必要だと思いますか。(○は2つまで)

1. 健康の維持・増進を心がける	63.2	6. 友人や仲間との交流を深める	8.4
2. 貯蓄・住宅など、経済的基盤をつくる	49.8	7. 近隣や地域の人との交流を深める	6.0
3. 生涯楽しめる趣味などを持つ	32.8	8. 会社以外の活動の場をつくっておく	10.0
4. 定年後も生かせる専門的技術を身につける	13.6	9. その他	0.2
5. 夫婦・家族の関係を大事にする	13.4	10. 特に何も必要ない	0.5
			NA 1.5

付問. [定年前の方] あなた自身が現在準備したり心がけていることがありますか。

[定年後・退職後の方] あなた自身が定年前・退職前に準備していたことがありますか。

(○はいくつでも)

1. 健康の維持・増進を心がける	62.0	6. 友人や仲間との交流を深める	30.6
2. 貯蓄・住宅など、経済的基盤をつくる	53.1	7. 近隣や地域の人との交流を深める	16.3
3. 生涯楽しめる趣味などを持つ	42.5	8. 会社以外の活動の場をつくっておく	13.7
4. 定年後も生かせる専門的技術を身につける	13.5	9. その他 ()	0.9
5. 夫婦・家族の関係を大事にする	30.4	10. 特に何も必要ない	6.0
			NA 4.9

(2)企業としては、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(○は2つまで)

1. 退職準備教育や退職相談を充実させる	22.5
2. 企業年金の充実や持家取得の援助など、社員の経済的基盤充実に力を入れる	53.0
3. 労働時間短縮などで、社員の個人的生活にゆとりを持たせる	20.4
4. 中高年者の能力再開発の研修制度を充実させる	15.2
5. 希望者には定年年齢を延長させる	22.3
6. 定年後の再雇用など、再就職の場を用意する	29.9
7. ボランティア休暇など、社会活動や余暇活動奨励や支援の制度を設ける	9.3
8. 定年前の“ならし運転”のための休暇制度を設ける	5.6
9. その他 (_____)	0.4
10. 特に何も必要ない	1.7
NA	3.9

(3)社会としては、どのような条件の整備が必要だと思いますか。(○は2つまで)

1. できるだけ本人の希望する年齢まで働ける雇用環境をつくる	50.9
2. 定年退職者の能力を生かす場を増やす	47.8
3. サラリーマンOBが気軽に出入りできる交流の場をつくる	16.3
4. 趣味・学習や社会活動のための機会や情報を提供する	24.1
5. 中高年者の能力再開発の研修機会や施設を設ける	18.6
6. 退職後の生活をよりよくするための研究や提案に力を入れる	17.9
7. その他 (_____)	0.4
8. 特に何も必要ない	1.1
NA	3.8

(4)以上のほかに、定年退職に向けて、または定年後の生活をよりよくするためのご意見やご提案がありましたら、お書きください。個人、企業、社会のいずれに関することでも結構です。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

【フェイスシート】

最後に、今までお聞きしたことを分析する上で必要な事項について伺います。

F 1. 性別 1. 男80.0 2. 女18.9 年齢 (平成3 年10月 1日 現在) 歳

F 2. 居住地

北海道・東北	8.9	関西	19.3	大都市	28.4
関東	37.1	中国・四国	10.4	中小都市	58.3
中部	14.3	九州	7.7	NA	2.4
				町村	9.8
				NA	3.5

F 3. 現在お住まいの地域 (市区町村) に住んで何年になりますか。単身赴任等で一時離れた場合も、家族が継続して住んでいた期間は年数に含めてください。

1. 5年未満	11.4	3. 10年以上～20年未満	26.8	5. 30年以上	32.5
2. 5年以上～10年未満	10.3	4. 20年以上～30年未満	18.0	NA	1.1

付問. [定年その他の退職をした方にお聞きします] 定年または退職当時やその後に転居しましたか。

n=1,075

1. 市区町村を越えて転居した	9.7	2. 同じ市区町村内で転居した	4.7	3. 転居していない	79.6
				NA	6.0

F 4. あなたが最後に卒業された学校は、次のどれですか。

1. 小学校・高等小学校・新制中学校	14.7	4. 大学・大学院	27.6
2. 旧制中学校・旧制高等女学校 ・旧制実業学校・新制高等学校	43.8	5. 専門学校・専修学校	3.8
3. 旧制高等専門学校・高等師範学校・新制短大	7.3	6. その他 (<input type="text"/>)	0.8
		NA	2.0

F 5. 未既婚 1. 未婚 5.9 2. 既婚 (配偶者あり) 89.7 3. 既婚 (離別) 1.3 4. 既婚 (死別) 2.2

NA 0.9

F 6. 現在ごいっしょにお住まいの世帯の構成

1. ひとり暮らし	5.7
2. 自分たち夫婦だけ	25.6
3. 自分たち夫婦 (または自分) と未婚の子	42.0
4. 自分たち夫婦 (または自分) と子ども夫婦 (ほかに孫や未婚の子がいる場合を含む)	6.4
5. 自分たち夫婦 (または自分) と親 (ほかに子や孫がいる場合を含む)	13.5
6. その他 (具体的に <input type="text"/>)	2.8
	NA 4.1

F 7. 現在お住まいの住居は、次のどれですか。

1. 持ち家 (一戸建て)	72.4	4. 公社・公団・公営の賃貸住宅	3.7
2. 持ち家 (分譲マンション等)	9.3	5. 民間の借家・マンション・アパート	7.5
3. 社宅・会社の寮	4.6	6. その他 (具体的に <input type="text"/>)	0.9
		NA	1.6

⇒付問. 住宅ローンを支払っていますか。 n=2,493

1. 払っている (残りはあと <u>12.9</u> 年)	41.8	2. 払っていない	55.1	NA	3.2
--------------------------------	------	-----------	------	----	-----

F 8. 現在お住まいの住居以外に、居住用住宅や土地、別荘等の不動産を持っていますか。

1. 持っている	27.4	2. 持っていない	70.5	NA	2.2
----------	------	-----------	------	----	-----

F 9. あなたは、1年以上の海外留学または海外勤務の経験がありますか。

1. 経験がある	3.9	2. 経験がない	93.6	NA	2.5
----------	-----	----------	------	----	-----

F 10. 現在のあなたの健康状態

1. 非常に健康	12.7	4. 注意する点があり、日常生活に制限がある	2.9
2. まあ健康	49.6	5. 病気がち・療養中	1.8
3. 注意する点はあるが、日常生活に支障はない	31.1		NA 1.8

F 11. 昨年1年間のあなた自身の収入（年金や副業等も含めて、税込でお答えください）

1. ～200万円未満	5.7	6. 600万円以上～800万円未満	19.3
2. 200万円以上～300万円未満	10.1	7. 800万円以上～1000万円未満	12.9
3. 300万円以上～400万円未満	12.5	8. 1000万円以上～1500万円未満	11.3
4. 400万円以上～500万円未満	11.2	9. 1500万円以上～	2.4
5. 500万円以上～600万円未満	12.1		NA 2.5

この調査全体についてのご感想やご意見がありましたら、お書きください。

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

記入もれがないかどうかお確かめの上、配偶者の方の封筒とともに、返信用封筒にてご返送ください。

※※ なおのちに、この調査に関連して、別途ご意見を伺う機会を設けたいと考えております。これに応じてもよいと思われる方は、お名前、ご住所、電話番号をお書きください。

【別の意見聴取に応じてもよい方】

お名前		電話番号	()
ご住所	都道府県		

「サラリーマンの生きがい」に関する調査【配偶者用】

平成3年10月

財団法人 シニアプラン開発機構

記入上の注意

- この調査のご回答は、封筒の宛名の配偶者の方がご記入ください。
- 回答は、すべてこの調査用紙に直接記入してください。
- 問1. から順にお答えください。回答は、あてはまる番号に○をつけるところと、記入していただくところがあります。

〔例1〕

1. はい 2. いいえ

〔例2〕

年

- とくに断りが無いときは、1問につき○は1つだけです。
- 「その他」を選んだときは、番号に○をつけた上で()に具体的に記入してください。

11月8日(金)までにご回答ください。

n = 2,573

問1. あなたは日頃、近隣の人々と、どんなつきあいをしていますか。

1. ほとんどつきあいはない	1.5	4. 互いに訪問したり、何かを一緒にする	23.6
2. 顔が合えば挨拶をする	23.1	5. お互いの事情がわかり、	
3. たまには立ち話をする	42.5	困ったときに相談したり助け合う	14.2
		NA	4.1

問2. 現在のあなたの生活で、以下のことがどの程度満たされていると思いますか。(1)~(8)のそれぞれについてお答えください。

	十分に満たされている	まあ満たされている	どちらともいえない	やや欠けている	まったく欠けている	NA
(1)時間的ゆとり	24.2	42.6	11.8	15.5	4.5	1.4
(2)精神的ゆとり	12.7	52.8	18.2	12.1	2.4	1.8
(3)家族の理解・愛情	28.0	55.8	10.0	3.7	0.8	1.6
(4)友人・仲間	18.7	58.3	14.0	5.8	1.4	1.9
(5)熱中できる趣味	17.1	37.3	17.5	19.8	6.4	1.8
(6)自然とのふれあい	12.4	38.8	22.3	20.1	4.0	2.4
(7)近隣との交流	8.9	47.5	24.2	14.1	3.8	1.5
(8)社会の役に立つこと	3.7	20.7	37.3	25.5	10.8	2.0

問3. あなたは現在の生活にはりを感じていますか。

1. 大いに感じている	14.2	2. まあ感じている	65.5	3. あまり感じていない	17.0	4. 全く感じていない	1.0
						NA	2.3

問4. 生活やつきあいの場を「家庭」「仕事」などのようにいくつかに分けた場合、(1)～(10)にあてはまるものを、それぞれ2つまで選んでください。

	家庭	仕事・会社	地域・近隣	個人的友人	世間・社会	その他	どこにもない	NA
(1)生活にゆとりや活力をもたらしてくれるのは、どこですか	76.1	26.4	12.2	26.1	5.6	5.9	0.7	4.1
(2)心の安らぎや気晴らしを感じるのは、どこが多いですか	76.1	6.4	9.4	40.8	4.4	11.1	0.5	4.6
(3)生活のどの場で、充足感や満足感を感じる人が多いですか	69.6	19.9	9.8	19.2	5.6	9.0	2.1	8.8
(4)あなたの人生観や価値観に影響を与えているのは、どの人ですか	42.3	17.1	12.7	33.2	24.4	7.7	2.1	8.4
(5)いろいろな人との交流や、ゆとりがあると感じるのは、どこですか	8.0	25.9	44.4	31.1	24.2	7.2	1.2	6.7
(6)生活の目標や目的は、どこにあると感じますか	76.7	16.9	8.7	4.8	16.6	6.8	1.2	8.2
(7)どの場での生活が、自分自身を向上させていると考えますか	25.5	28.9	20.4	18.6	30.5	8.7	2.6	9.4
(8)仕事や余暇に関する情報を、どこから得ていますか	10.2	18.3	27.9	32.4	41.7	9.3	1.4	8.3
(9)自分の可能性を実現したり、何かをやりとげたと感じるのは、どの場でのことが多いですか	38.3	33.2	17.1	7.1	15.6	11.5	6.9	9.2
(10)自分が役に立っていると感じたり、評価を得ているのは、どの場でのことが多いですか	56.7	31.6	18.9	10.5	9.2	5.7	4.7	7.2

問5. (1)あなたは今の生活の中で、自分と家族のこと以外で、次の中の何を大切に考えていますか。

(○は2つまで)

1. 仕事や会社のこと (やりがいのある仕事や、出世、収入など)	23.7
2. 友人や仲間のこと (友人との交流やつながりなど)	66.3
3. 近隣や地域社会のこと (近隣の人々との交流や地域の住みよさなど)	45.7
4. 日本社会のこと (経済政策、社会福祉、教育など、日本全体の動き)	15.2
5. 国際社会のこと (世界の動きや平和、国際交流など)	4.2
6. 地球全体のこと (地球資源や地球環境問題など)	19.3
NA	2.1

(2)では、今後は何を大切に考えていきたいですか。(○は2つまで)

1. 仕事や会社のこと	16.9	3. 近隣や地域社会のこと	51.3	5. 国際社会のこと	4.5
2. 友人や仲間のこと	61.1	4. 日本社会のこと	15.5	6. 地球全体のこと	22.0
NA				NA	2.6

問6. あなたが現在所属して、実際に活動しているグループ・団体はどれですか。(○はいくつでも)

1. 趣味やスポーツのクラブ・サークル	42.6	7. 町内会・自治会や防災・防犯協会	18.2
2. 学習・研究の会や教養教室	15.4	8. 老人クラブや地域の同好会	5.2
3. 職場・職域関係の団体・グループ	11.4	9. 消費者団体やボランティアなど社会活動団体	7.0
4. 旧職場の人々の会・集まり	8.0	10. 宗教団体・政治団体	6.8
5. PTA・父母会や子供会・青少年団体	14.7	11. その他 ()	2.3
6. 難病や障害児者を持つ家族の会	1.0	12. いずれもない	21.4
NA			3.8

問7. あなたは、地域活動やボランティアなど、何か社会に役立つ活動に参加していますか。団体活動でも個人の活動でもかまいません。

1. 定期的に参加している	11.0	3. 以前に参加したことがある	15.5
2. ときどき参加している	17.0	4. 参加していない	52.9 NA 3.7

問8. 今後何らかの社会に役立つ活動をするとしたら、どのような分野の活動に参加したいですか。現在しているのと同じでもかまいません。(主なもの1つに○)

1. 地域の生活環境を守る活動	21.3	7. 障害者・老人の手助けや民生委員などの社会福祉活動	15.7
2. 地域のイベントや“村おこし”の活動	4.0	8. 自然保護や環境保全の活動	12.6
3. 趣味・スポーツや学習グループのリーダー	14.4	9. 国際交流に関する活動	2.9
4. 児童や青少年活動の世話	4.3	10. その他()	1.3
5. 地域の文化財や伝統を守る活動	3.3	11. 参加したいと思わない	11.5
6. 消費者活動や生活向上のための活動	11.4	NA	4.4

問9. よく「生きがい」と言われますが、次の中で「生きがい」を表すのに最も適当なのはどれだと思いますか。あなたのお考えに最も近いものから2つまでを選んでください。

1. 生活に活力やはりあいをもたらすもの	36.3	6. 心にゆとりをもち気持ちになるもの	31.6
2. 生活にリズムやメリハリをつけるもの	8.1	7. 他人や社会の役に立っていると感じるもの	16.1
3. 生きる喜びや満足感をもたらすもの	41.9	8. 人生観や価値観をつくるもの	6.0
4. 生きる目標や目的になるもの	16.9	9. その他()	0.3
5. 自分自身を向上させるもの	26.4	NA	1.9

付問. そのような生きがいを、あなたは現在持っていますか。

1. 持っている	64.9	2. 前は持っていたが今は持っていない	7.9	3. 持っていない	13.4	4. わからない	11.1
							NA 2.8

問10. 日頃の配偶者との関係について、どう感じていますか。

	まったくその通り	まあその通り	あまりそうでない	まったく違う	NA
(1)配偶者は私を頼りにしてくれている	39.4	45.3	10.8	1.0	3.5
(2)配偶者は私を理解している	32.8	48.9	14.0	1.2	3.3
(3)共通の趣味がある	12.3	22.2	40.7	20.1	4.6
(4)対話がある	29.5	45.2	19.9	1.6	3.8
(5)よく一緒に出かける	31.7	33.8	26.7	4.0	3.8
(6)配偶者は、私の趣味や行動を尊重する	32.1	47.8	14.0	2.1	4.0
(7)配偶者は私を助けてくれる	37.9	43.4	13.9	1.2	3.5
(8)配偶者は私によりかかり過ぎる	6.9	23.0	53.4	12.7	4.0

(財) シニアプラン開発機構は……

厚生省、厚生年金基金連合会および民間企業の協力により、昭和62年11月に成立された財団です。企業退職者、中高年企業在職者およびその他の中高年齢層の方々を<シニア>と位置づけ、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍できるこの年代の方々が、その持てる力を活かして、充実したシニア生活を送るためのシステム<シニアプラン>を企画開発し、社会に提案しています。

■主な事業

- 職域を基盤としたシニア施設、シニアサービスの企画・開発
- 年金生活設計セミナーの研究、教材等の作成
- サラリーマンシニアの生活実態調査、ニーズ調査
- シニアの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究

この調査・研究費用の一部は、社会福祉・医療事業団（長寿社会福祉基金）の交付金により財団法人長寿社会開発センターが助成しています。

「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 —」

平成4年3月

財団法人 シニアプラン開発機構

(所在地) 東京都港区西新橋2丁目11番地8号 内田ビル3階

(電話) 03(3595)1361

[調査委託機関] 髯CRC総合研究所 社会システム本部

(所在地) 東京都多摩市落合1丁目15番地2号 NSKビル4階

(電話) 0423(38)1215

