





# 生きがいに関する研究会 最終報告書

—— サラリーマンシニアの生きがい創造に向けて ——

平成5年6月

財団法人 シニアプラン開発機構





## ごあいさつ

財団法人シニアプラン開発機構では、豊かな個人的、社会的、職業的蓄積を有し、かつ心身ともに活力あふれる概ね50歳以上のサラリーマン現役及びOBを「シニア」と位置づけ、来たるべき高齢社会において、このシニアの社会観、勤労観、生活観が社会に与える影響は極めて大きいものであるとの認識のもとに、社会学、教育学、心理学等の各種学問的、学際的アプローチを駆使しながら、シニア個人々々の充実した生活を確保するために必要な社会システム（シニアプラン）の提示を目標に活動しています。

その一環として、平成3年7月に「生きがいに関する研究会」を発足させ、高齢社会の大きなテーマである「生きがい」について、その概念の理論的体系化という極めて難解かつ先駆的な課題に取り組んできました。

そして、この度、これまでの2年間におよぶ調査・研究の集大成として、『生きがいに関する研究会最終報告書』を取り纏めるに至りました。

本報告書では、生きがいの創造モデルを提示し、さらに、生きがい創造へ向けてのサラリーマン現役・OBの在り方を考えるとともに、企業や社会の支援体制への提言を行っています。

本報告書の取り纏めにあたり、貴重なご助言とご協力をいただいた「生きがいに関する研究会」の斎藤茂太座長をはじめとする委員の方々、並びに、本調査・研究において、お忙しい中、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、心から御礼申し上げます。

平成5年6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

最終報告書公表にあたって .....	1
「生きがいに関する研究会」メンバー .....	2
本報告書の要旨 .....	3
本報告書を読むにあたって .....	7

### 第1章 「生きがい」とは

1. 「生きがい」の二面性と多様性 .....	8
(1) 二面性：「生きがいの対象」と「生きがい感」	
(2) 多様性	
2. 個人の問題としての「生きがい」 .....	9
(1) 帰属意識と「生きがい」	
(2) 健康・経済的基盤と「生きがい」	

### 第2章 生きがい創造のプロセス

生きがい創造モデルの提示について .....	11
0. 生きがいの気付き .....	12
1. 生きがい獲得欲求 .....	13
2. 生きがい獲得努力 .....	14
3. 生きがい獲得 .....	17

### 第3章 サラリーマンシニアの生きがいと定年

1. 定年退職と「生きがい」 .....	18
(1) 定年退職の意味	
(2) 定年後の不安	
2. 定年前後の現状 .....	19
(1) 現役時代の生きがい意識	
(2) 定年後への準備状況	
(3) 仕事に代わる生きがい発見の現状	

<b>第4章 生きがいの創造に向けて（提言）</b>	
1. サラリーマンシニア個人として .....	22
(1) サラリーマン現役へ向けて	
(2) サラリーマンOBへ向けて	
2. 社会システムによる支援体制 .....	30
(1) 企業へ向けて	
(2) 社会へ向けて	
おわりに .....	35
付論 .....	36



## 最終報告書公表にあたって

本格的な高齢社会の到来を目前にし、「老後」への関心は確実に高まりつつあります。わが国では全就業者の約8割（約5,000万人）が勤労者（サラリーマン）であるため、定年退職後の「生き方」が個人の問題だけにとどまらず、それが社会に与える影響も大きくなってきています。

しかし、「生きがい」を持つことの必要性が叫ばれ、「生きがい」ある生活への志向が強まってきているにもかかわらず、「生きがい」が多分に個人的な問題であるためか、サラリーマンの「生きがい」についての研究は、理論的にも具体的にもあまりなされていないようです。

こうした状況を踏まえ、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、2年間にわたってサラリーマンシニア（概ね50歳以上のサラリーマン現役及びOB）を主たる対象とした「生きがい」の概念、その変化、創造等について調査・研究を進めてきました。

この間、まず「生きがい」に関する理論の収集・分類、および生涯学習を中心とした生きがい関連施策の実施状況を把握し、その後、アンケート調査『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査—サラリーマンシニアを中心として—（第1次調査）』、およびデプスインタビュー等の心理学的手法を用いた追跡調査『サラリーマンの生きがいに関する調査（第2次調査）』（調査対象者は1・2次調査ともに35～74歳）を実施し、結果をそれぞれ平成4年3月、平成5年3月に公表いたしました。

本報告書は、これらの調査結果を踏まえ、サラリーマンシニアが、概ね50歳以後の四半世紀を越える人生を、いかに「生きがい」に満ちたものにしていくかという点に視点を置き、生きがいの創造モデルの考察をはじめ、生きがい創造へ向けた個人のあり方、支援体制への提言を行ったものであります。

「生きがい」に関する研究の蓄積が浅く、「生きがい」を創造するための研究はほとんどなされていない現状の中で課題を設定したため、その説明は必ずしも充分でないかもしれません。しかし段階的な調査を行い、研究会での多岐にわたる論議を踏まえて得られた結果であり、各方面の「生きがい」研究に新たな視点を投げ得るものと確信しています。

本報告書が、サラリーマンシニアの「生きがい」について広く関心を呼び起こし、厚生年金基金や企業の人事セクション等を軸とする職域福祉の増進、高齢社会の諸問題を研究されておられる研究機関・専門家等の学際的な幅広い意見交換に寄与し、精神的な豊かさを基盤とした心地良い長寿社会の実現に向けての一助となれば幸いです。

平成5年6月

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 斎藤茂太

## 「生きがいに関する研究会」メンバー

(敬称略、平成5年5月31日現在)

「生きがいに関する研究会」のメンバーは、以下の通りである。

座長：斎藤 茂太	斎藤病院院長 医学博士
副座長：東 清和	早稲田大学教授
副座長：香川 正弘	上智大学教授
阿部 實	日本社会事業大学教授
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	フリージャーナリスト
小倉 恒雄	元 山一証券(株) 企業年金部部长
京極 高宣	日本社会事業大学社会福祉学部長
佐々木正治	広島大学教授
佐藤 眞一	東京都老人総合研究所研究員
塩田 幸雄	(財)長寿社会開発センター企画運営部長
滝口 徳重	東京倉庫業厚生年金基金常務理事
西村 純一	東京家政大学教授
濱口 晴彦	早稲田大学教授
藤原 房子	日本経済新聞社編集委員
松村 孝雄	東海大学教授
宮坂 広作	山梨学院大学教授 東京大学名誉教授

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 矢野 浩一・奥村麻基子・山崎 悟司

(研究会発足時：中島やよい・野村 典孝)

## 本報告書の要旨

### I. 生きがいとは

○「生きがい」の二面性：「生きがいの対象」と「生きがい感」

「生きがい」という言葉は、大別して2つの側面がある。1つは、①生きがいをもたらす対象・源泉をさす「生きがいの対象」であり、もう1つは、②生きがいを感じている心の状態をさす「生きがい感」である。

両者は互いに独立しているのではなく、互いに影響し合って、全体として「生きがい」という概念を形成している。

○「生きがい」の多様性

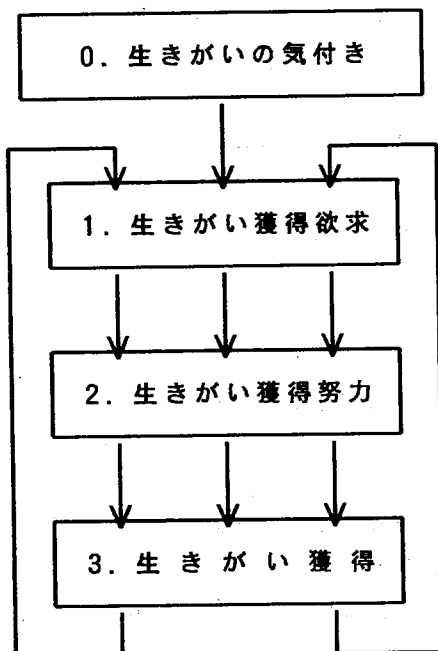
「生きがい」の意味するものは、例えば、『生きる喜びや満足感をもたらすもの』、『他人や社会の役に立っていると感じるもの』、また、『心に安らぎを与えたり気晴らしになるもの』といったように、個人々人によって異なり、多様である。

また、同一人であっても、その置かれた状況の変化等によって、「生きがい」のとりえ方は変容するものである。

### II. 生きがい創造モデルの提示

生きがい創造のプロセス

各プロセスの成立・循環に特に必要な要因



● 生きがい観の模索・形成

● 感受性の保持

● 個人の努力

● 社会システムによる支援

● 内面の充実

このモデルでは、生きがい創造のプロセスを、『生きがいの気付き』を前提として、3つの段階の循環により成り立つものとした。以下、サラリーマンシニアの生きがい創造について、各プロセスに特に必要と思われる要因について述べる。

## 0. 生きがいの気付き

### ●生きがい観の模索・形成

定年後、内面と深く向き合い、自分の生きがいを意欲しそれを客観視すること、いわば「生きがい観」を模索・形成することが、生きがい獲得に向けた第一歩となる。

## 1. 生きがい獲得欲求

極めて抽象度の高い生きがい観を、その獲得に向けて具体化する段階である。

### ●感受性の保持

サラリーマンの多くは定年後、日常生活の影響を受けやすい状況になる。したがって、常に好奇心を持ち、喜び・楽しみを発見するのに長けた心、いわゆる感受性を保持することが、様々な生きがい獲得欲求を生み出す源泉になる。

## 2. 生きがい獲得努力

生きがい観を、生きがい獲得欲求へと具体化した後、その獲得に向けて実際に行動に移していく段階が、『生きがい獲得努力』である。

### ●個人の努力

定年は、人生におけるひとつの通過点として乗り越えていくことが大切であり、現役時代から、健康の維持・増進、経済的基盤の強化はもちろんのこと、①サラリーマンの「自己管理」能力を生かすこと、②「生涯設計」を考えること、③趣味（打ち込めること）を持つこと、④人とのつながりを大切にするなどが必要である。

### ●社会システムによる支援

生きがい獲得には、個人の努力に加え、①社会参加の機会の確保、②情報の発信、等が社会システムとして構築されることが望まれる。

## 3. 生きがい獲得

生きがい獲得には、その獲得を十分に実感し得る精神の充実が必要である。生きがいを獲得した後には、このプロセスを継続的に循環させていくことも重要となる。

### ●内面の充実

内面に、善悪、幸福、正義、自己向上、慈愛といった精神が充実して備わっていれば、人生にどのような変転が生じようとも、生きがいを失わずに生きていける。一生を通じて生きがいに溢れた生活を送るためには、生涯学習等を通じて、こうした精神の内面を充実させていくことが大切である。



### Ⅲ. 生きがいの創造に向けて（提言）

#### 1. サラリーマン現役（個人）へ向けて

- 「自分自身にとって生きがいとは何か」について考えることが、生きがい創造の第一歩
- 自主自立の精神と、人生80年を視野にいれた早めの生涯設計がシニア期を支える
- 「職業を全く失うことや職業上の地位の低下」を契機とした「生きがい喪失」を防止するには、定年前にボランティア等の社会活動に参加し、肩書きのない状態で有用感や達成感を味わう経験をしておくことが必要
- 組織の中での自己拡大感（役割や地位と本来の自分とを混同している）は生きがい喪失の要因となりやすい
- 小さくて大きな社会「夫婦」 お互いが満足できるバランスを見直し、対話を心がける
- 地域活動やボランティア等の社会活動への参加が生きがいの創造・維持を促す
- 打ち込める趣味や学習、社会活動を見つけることは、生涯の友人を得ることと同じ。  
定年前から趣味、社会活動等種々の場を活用し、ネットワークの拡大を目指す
- 人間には一人々々豊かな個性が備わっており、自分の個性を見つけてそれを生かすことは一生を通じて追求める課題である。かけがえのない個性を仕事に限らず、趣味や学習、社会活動等あらゆる機会をとらえて発揮し、自己の有用感・達成感を味わい、新しいものやアイデアを創造していくことが生きがいにつながる

#### 2. サラリーマンOB（個人）へ向けて

- 定年後は「生きがいのとらえ方を変容させ、それを得る場を転換すること」が大切
- 「2周目の人生」と割切って積極的に取組む姿勢が定年後へのなめらかな移行を支える
- OBには現役時代に培った能力、経験、ネットワークを活かすと共に、これらを次世代に伝授していく姿勢が求められる
- 定年後の社会参加は「友人」と「生きがい」の獲得に大きく貢献している。社会参加に関して夫婦は相互啓発関係にあり、妻は夫の社会参加へのガイド役になり得る。定年退職後は身近なガイド役や地域の広報の活用等により、出会いの場に進んで参加する
- シニアの知恵、経験を活かすシニアシンクタンク  
豊かな経験に裏付けられた知識、技能を持つサラリーマンシニア自身が何を欲し、何ができるのか等を語り合い、考え、発言し、活動する場（シニアシンクタンク）を各地に創設すれば、自立したシニア達の自己実現の場となり得る。

### 3. 企業へ向けて

- 会社生活だけでなく、個人生活、社会生活を妨げない企業支援が望ましい  
企業は利潤追求と同時に社員が企業の中で自己の欲求をどう実現するかも重要なことである。サラリーマンが求める「会社」「個人」「社会」の三場面の充実と調和のとれた生活を妨げない就業環境の整備と支援が求められている。
- 時短を始めとする「ゆとり」創造運動は、労使が一体となって真に実効ある運動展開を
- シニアの多様な就業ニーズに応じて、その能力・経験・ネットワークを活用することは社員の就業環境整備の一助となり、企業にとっても有効
- 厚生年金基金、健康保険組合等の職域型福祉施策の活用  
特に厚生年金基金はOBへの各種施策や情報提供等が可能であり、サラリーマンシニアの生きがい創造に向けて、大きな潜在能力を有している。
- OB会はOBにとって貴重な活動源であり、情報源である
- 企業の社会貢献とシニアの生きがいづくりを同時に実現する施策の導入  
多くのOBは社会活動への希望を持ちつつ、きっかけや情報が得られないためにその持てる能力を十分に活用できないでいる。一方、企業は「良き企業市民」としての活動も求められている。企業が社会活動に意欲的なOBの後押しをすることは社会貢献施策の1つとなり得る。またそれはOBの生きがい創造も支援することにもつながる。

### 4. 社会へ向けて

- シニアの多様なニーズに応えられる柔軟できめ細かい対応が期待される
- サラリーマンの生活を充実させるための社会的基盤整備は、企業の努力だけで達成できるものではない。社会全体として推進していかねばならない
- 活力溢れるシニアの多彩な能力・知識・経験を活用するために、雇用形態や仕事の内容に配慮したシニア向けのきめ細かい就業相談システムの整備は急務
- 地域社会に馴染みのないサラリーマンにとって、利用しやすい情報提供・相談窓口・機会・場の充実等、きめ細かい対応が期待される
- 人生の収穫期にあるシニアの生涯学習をより一層振興する
- 多様な生きがいを認める社会風土の醸成  
生きがいを創造していくときに大切なことは、個人にとっては「自分自身の『生きがい』を明らかにすること」であり、それを支援する側としては、「多様な生きがいのあり方を認める社会的文化的風土を醸成する」ということである。

## 本報告書を読むにあたって

### 本報告書における用語について

#### ①「1次調査」

財団法人シニアプラン開発機構が、平成4年3月に公表した『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－』である。

本調査は、全国の厚生年金基金の加入員と受給者（35～74歳）4,000名を調査対象者として、郵送配布・郵送回収法により実施したアンケート調査である。

#### ②「2次調査」

財団法人シニアプラン開発機構が、平成5年3月に公表した『サラリーマンの生きがいに関する調査』である。

本調査は、1次調査の追跡調査として位置づけられるものであり、1次調査対象者から、62名を選定し、グループインタビュー、デプスインタビューといった心理学的調査手法を用いて実施した面接調査である。

#### ③「月刊シニアプラン」

財団法人シニアプラン開発機構が、平成3年4月に創刊した月刊誌である。

本誌は、「定年」「生きがい」「生涯学習」「社会貢献」という4つの基本的観点から、サラリーマンのシニア期における様々な問題点を取り上げ、シニア問題に関心を持つ企業、厚生年金基金、学者、専門家、行政、そして広くシニア市民に、様々なヒントや情報を提供しようとするものである。

# 第1章 「生きがい」とは

## 1. 「生きがい」の二面性と多様性

### (1) 二面性：「生きがいの対象」と「生きがい感」

「生きがい」という言葉は、用いられる状況に応じて様々な意味づけがなされているが、大別して2つの側面があろう。1つは、①生きがいをもたらす対象・源泉で、この子は私の「生きがい」であるというように、「生きがいの対象」を指す場合である。もう1つは、②生きがいを感じている心の状態を指し、例えば、生きていて良かった、とか、人生っていいものだなあ、と感じること、感じている状態（「生きがい感」）である。

前者は「対他的」であり、後者は「対自的」であるということもできよう。しかしながら、両者は互いに独立しているのではなく、「生きがいの対象」があるから「生きがい感」を得ることができ、また、「生きがい感」を得るために「生きがいの対象」を模索するといったように、互いに影響し合って全体として「生きがい」という概念を形成していると考えられる。以下では特に明示しない限り、この全体として形成された概念として、「生きがい」という言葉を用いることとする。

### (2) 多様性

本報告書作成に先立って実施した1次調査では、『「生きがい」を表すのに最も適当なもの（「生きがい」の意味）』として8つの選択肢の中から2つまでの複数回答で尋ねた（注1）。その結果、上位から『生きる喜びや満足感をもたらすもの』、『生活に活力やはりあいをもたらすもの』、『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』の順となった。

しかし、最上位の『生きる喜びや満足感をもたらすもの』こそ47.0%とほぼ2人に1人の割合で選択したものの、以下35.2%、25.5%、24.9%、22.3%、19.6%となっており、「生きがい」の意味のとらえ方にかかなりのばらつきがみられた。

この結果から「生きがい」の意味するものは、個々人によって異なり、多様であるということが明らかとなった。また同一人であっても、その置かれた状況の変化等によって、「生きがい」のとらえ方が変容することが2次調査で示唆されている（注2）。

また、2次調査で「生きがい」についての質問をしたところ、『ゴルフ』・『ボランティア』のように極めて具体的なもの、『体を動かすこと』・『交遊関係を大切にすること』といったある程度具体的なもの、『自分が役立っていると感じられること』・『挑戦したり、達成すること』・『満足感が得られること』等内面的（抽象的）なものといったように様々な段階での答えが返ってきた（注3）。



もちろん個人差もあるが、同一人が内面的（抽象的）なものから具体的なものまで発言しているケースもある。その場合、内面的なものから具体化していったのか、具体的なものから内面化していったのか、おそらくその両方のケースが有り得るのであろう。こうした観点からも「生きがい」は多様であるといえよう。

## 2. 個人の問題としての「生きがい」

「生きがい」は個人により、また同一人であってもその置かれた状況の変化等により多様であることについては前節で述べた。そして個人を取り巻く環境、つまり家庭、地域、企業、社会等がこれらの多様な「生きがい」を支えているのである。ここでは、「生きがい」が基本的には個人の問題であるということを検討してみたい。

### (1) 帰属意識と「生きがい」

人として生きている以上、好むと好まざるとに拘らず何等かの組織に属していくことになる。1次調査では、『個人・自己』という立場については全員が当然重視していると考えられるため、それ以外の『職業人』、『家庭人』、『地域人』、『グループ員』、『社会人』の5つの選択肢を提示し、それぞれの立場をどの程度重視しているかを尋ねた（注4）。大変もしくは少し重視している立場は、『家庭人』が最も多く92.2%であり、最も少なかった『地域人』でも、44.6%であった。

この「重視する立場」（以下、「帰属意識」という）を複数持つことによって、行動の範囲が拡がり、ネットワークもまた多様化する。こうしたことが「生きがいの対象」を獲得したり、「生きがい感」を感じる機会の拡大につながっていく。帰属意識を多様化できるか否かは、社会システム等個人を取り巻く環境の整備の問題もあろうが、それらはあくまで側面からの支援であって、基本的には、それぞれの性格に基づいた個人の「意志」により決定されるのではないだろうか。

### (2) 健康・経済的基盤と「生きがい」

健康や経済的基盤が「生きがい」とどう関連するのかについては、意見の分れるところである。

健康や経済的基盤が確保されていなければ生きがいは得られないという考え方と、健康や経済的基盤は生きがい獲得の絶対的な条件ではなく生きがいの選択に影響を与えうる1つの要因にすぎないという考え方である。

前者は「生きがい」を中心に据えて健康や経済的基盤を必要条件としてとらえた考え方である。それに対して後者は、健康や経済的基盤の条件に見合った「生きがい」獲得が可能という考え方である。

どちらか一方が妥当ということではなく、これも個人の多様性を反映していることがら

といえよう。しかし、サラリーマンシニアの生きがいを考える場合、定年退職により通常は年間収入のダウンが避けられず、また加齢と共に体力的な衰えが否めないにもかかわらず、1次調査では現役サラリーマンよりOBの方が生きがいを持つものの比率が高いという結果が得られており、後者の考え方がより一般的であることを暗示する（注5）。

しかし大切なのは健康や経済的基盤を「生きがい」との関係でどうとらえるかではなく、「所与の条件の中で生きがいを見いだす」という考え方の場合には選択の幅を拡げるといった意味において、また「生きがいを得るための必要条件」との考え方の場合にはその目標の達成といった意味において、実際に健康の維持・増進に心掛けたり、経済的基盤の強化を図っていくことなのではないだろうか。そして、それには企業や社会の支援も重要であろうが、価値観や意識の転換等かなりの部分は個人の努力によっても左右することのできる、つまり、自立や自律の問題につながってこよう。

---

#### 注

（注1） 1次調査報告書：p. 97-98

（注2） 2次調査報告書：p. 118-119, p. 171-173

（注3） 2次調査報告書：p. 56-67

（注4） 1次調査報告書：p. 27-29

（注5） 1次調査報告書：p. 112-113

## 第2章 生きがい創造のプロセス

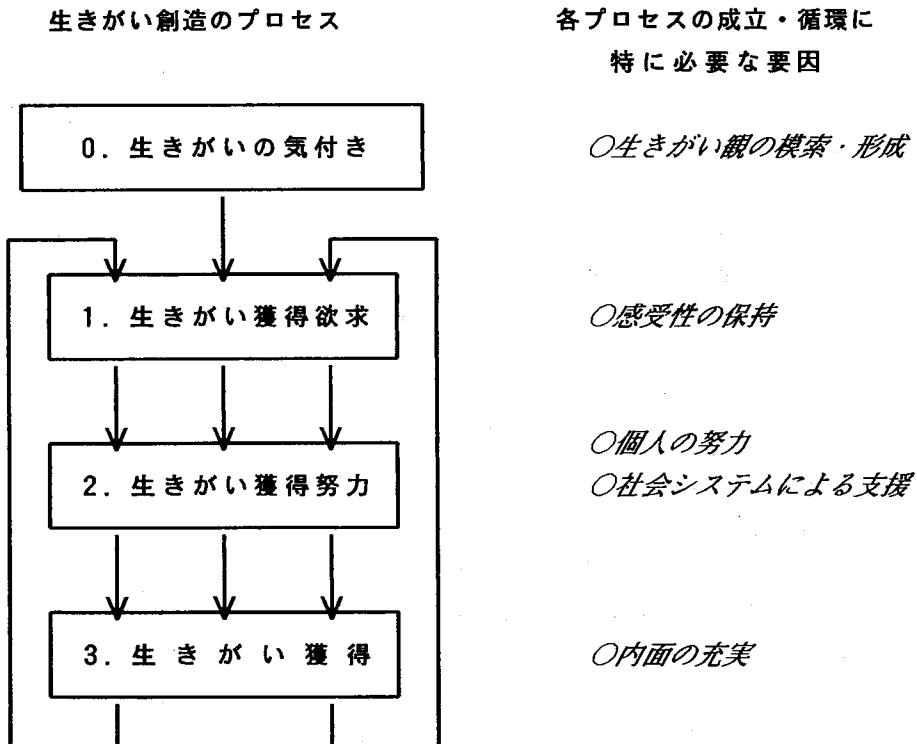
### 生きがい創造モデルの提示について

「生きがい」とは、非常に多様な概念であり、個人の内面的要因が深く関与するものであると思われるため、それ自体がどのような時に、どのように意識され、また獲得されていくのか、その過程をあきらかにすることは極めて困難なことである。

しかし、多分に個人的問題である生きがいも、その定義を、「個人の生きる意味や価値を表す概念である」とし、生きがいを獲得するという状態を、「没頭体験をつくり、その体験の中で何か、自己について、自己の価値について考える瞬間を持つこと」とするならば、生きがい獲得は、ある一定の循環体系をもったプロセスをもとに説明できるように考えられる。

もちろん、その循環体系は、非常に複雑なものであろうが、あえてそのプロセスを単純化し、併せて各プロセスの成立・循環に特に必要と思われる要因を取り挙げることにより、生きがい創造モデルの提示を試みたい。

### 生きがい創造モデル



このモデルでは、生きがい創造のプロセスを、個人の生きがい志向の形成を促す『生きがいの気付き』を前提として、『生きがい獲得欲求』→『生きがい獲得努力』→『生きがい獲得』という3つの段階の循環により成り立っているものとした。そして通常、このプロセスは、動的に循環しており、かつ、多様な生きがいの段階に応じた循環が、幾層にも重なり合った状態を構成しているものと考えた。

そして、このモデルは、サラリーマンの一大転機である定年退職に焦点をあてた場合、いかにすれば、それを積極的に乗り越え、生きがいを創造していけるかということに力点を置いており、どちらかといえば、社会的活動志向の方向性を持った生きがい創造プロセスの提示である。しかし、定年退職後に、『生きがいの気付き』の段階で、社会的離脱志向の方向性を持ち、例えば、無欲恬淡の生活をイメージした生きがいを志向した場合には、このモデルによれば、『生きがい獲得欲求』段階は、むしろ自分の意志で欲求から離脱していくというプロセスとして考えることができよう。

生きがい獲得へは、このプロセスを瞬時に循環して獲得できる場合と、時間を掛けてゆっくりと循環して獲得できる場合など様々な形態があると思われる。もちろん、各段階を試行錯誤することによって次の段階に進めず、前段階に立ち返って、そのプロセスが軌道修正されることもある。

また、その獲得に至るまでには、このようなプロセスを意識していない場合や『生きがい獲得努力』の認識が伴わない場合もあると思われる。こうした状態で生きがいを獲得している場合は、充実した生活を送っている証しでもあり、あえてそれを意識する必要性は乏しいであろう。

このように、生きがい獲得プロセスを滑らかに循環させていくことが、生きがい獲得（創造）につながり、逆にこの循環がいずれかの時点で断絶してしまうことが、生きがい喪失につながっていくと考えられる。

以下、特に定年退職前後にあるサラリーマンシニアが、いかにすれば、生きがい創造のプロセスを滑らかに循環させ、積極的に生きがいを獲得していけるかについて、各段階ごとに、必要と思われる要因と照らし合わせながら検討していくことにする。

## 0. 生きがいの気付き

### ○生きがい観の模索・形成

サラリーマンは現役時代、生きていく上での目標が、例えば、「男は外で働き、稼ぎ、出世すること」であるというように、また仕事上における課題は、「上司から与えられるものである」というように、社会的な慣習や規範によって自分自身で考える余地もなく設定されることが多いため、一般的には、内面を深くみつめることなしに生きていても特段の支障を感じることはない。それに対し、定年退職後は、外的な要因によって目標・課題が設定されたり、行動が制約されたりすることが急激に減少するため、ある意味では以前

にもまして、自分自身の責任と判断で、自分の生き方を決定していくことを迫られることになる。

このことは、目を転じれば、本当に自分が望んでいる生き方を実践できるという土壌が与えられたということでもある。

こうした状況下で、以前にもまして自律・自立していくために必要なことは、自分自身の内面と深く向き合い、「自分の生きがいとは何か」というように、自分の生きがいを意欲しそれを客観視すること、いわば「生きがい観」を模索することであろう。

ここでいう生きがい観とは、その人の価値観・願望を表象する抽象度の高い心の状態をいい、例えば、それは、「自分の可能性を実現したい」、「自分が役に立っていると感じたい」であったり、また、「心の安らぎを感じたい」といったものであったりする。

そして、生きがい観を形成していくためには、日常的に、自分の生きがいについて深く考え、信念として自己の意識の中に位置づけていくことが望ましい。こうすることによって、今後、自分が本当に望んでいる生き方を見出し、選択し、決定していく過程において拠り所となる生きがいのイメージが感得されるならば、生きがい獲得へ向けた第一歩となるろう。

## 1. 生きがい獲得欲求

自己の意識の中に生きがい観が形成されると、それに基づき、生きがいを獲得したいという欲求が沸き起こってくる。その欲求をここでは、「生きがい獲得欲求」と呼ぶ。

このプロセスは、極めて抽象度の高い生きがい観を、その獲得に向けて具体化する段階にある。例えば、生きがい観の形成により自分が「役に立っていると感じたい」と気付いたならば、その実現に向けて、「社会貢献活動を行おう」といった欲求へと具体化されることである。

その過程において、特に重要であると思われる「感受性の保持」という要因について考えていくことにする。

### ○感受性の保持

サラリーマンは、現役時代、いろいろな機能を持った多くの集団とかかわるのであるが、とりわけ、その活動を支え、最も中心的な場となるところは、自ら築いた家庭に加え、働いている会社という集団であることはいままでもない。

会社は、サラリーマンの意識に様々な影響を与え、サラリーマン自身も会社に大きな夢を託し、またそこで多くの生きがいを獲得している。

定年退職とは、サラリーマンにとって、その活動の中心的な場のひとつをそっくり失うことでもあり、定年後は、それに代わるものとして、多くは、家庭を中心に、家庭を取り巻く近隣地域へと生活の重心を移していくことになる。そのため、定年後は、日々の生活への関心を高めていくと同時に、日々の生活上の出来事の影響を受けやすい状況となる。

この場合に大切になることは、サラリーマン現役時代にも増して、常に好奇心を持ち、喜び・楽しみを発見するのに長けた心、いわゆる感受性を保持することであり、そのことが、様々な生きがい獲得欲求を生み出す源泉になると考えられる。

## 2. 生きがい獲得努力

生きがい観を、生きがい獲得欲求へと具体化できれば、いよいよその生きがい獲得に向けて、実際に行動していくことになる。これが生きがい獲得努力の段階である。ここでは、サラリーマンの定年退職後の生きがい獲得において必要と思われる「個人の努力」、「社会システムによる支援」という要因について考えていくことにする。

### ○個人の努力

サラリーマンの定年退職は、人生の転換点にあたる。一般的には、定年とともに仕事を通じての社会活動は終わり、自分の生活に戻ることになる。もちろん再就職もあろうが、仕事上の責任が重くなることは例外的であろうし、その先にまた退職が控えていることからも、最初の定年はいずれにしても人生における大きな転機であるといえる。

この大きな転機である定年退職を、人生の断絶としてではなく、人生における連続した流れの中のひとつの通過点として、乗り越えていくことが大切である。そのためには、定年前の仕事中心の生活を、定年後に願望する生活の姿へと徐々にかつ積極的に移行させていくことが重要であり、それは、定年を挟んで、「生きる場」「生きがいを取得する場」「生き方の価値観」等を変えていくことを意味している。

よって、現役時代から次のことに留意して生活することが必要であろう。

第1に、定年後の生活設計について、できるだけ早く考える機会を持つこと。

第2に、仕事等、一つのことに過度に傾倒せず、複線的な生き方を実践していくこと。

第3に、夫婦関係は老後生活における人間関係の核となる。したがって、定年が近づくにつれて、夫婦が一層寄り添えるような関係を築いていくこと。

第4に、会社から得ていた生活や生きがいに関する情報・友人関係を、地域社会の資源の中から見いだせるように切り替えていくこと。

これらに加えて、健康の維持・増進を心掛け、経済的基盤の強化を図っていくことは、もちろんのことである。

上記の4項目を具体的に達成していくには、次の4点を踏まえる必要がある。

①サラリーマンの「自己管理」能力を生かすこと

②早い時期から「生涯設計」を考えること

③自分の趣味を持つこと

④人とのつながりを大切にすること

以下、この4点のついて考えてみたい。

### ①サラリーマンの「自己管理」能力を生かすこと

サラリーマンは仕事を円滑に遂行していくために、目標を設定し、それを遂行する手段を考え、時間を管理するという、自己管理能力を身に付けている。この能力を、現役時代には仕事だけに集中して活用しがちであるが、定年後に生きがい取得の場が変容すること等を考慮するならば、現役時代から家庭生活や社会参加活動、あるいは自分の人生を豊かにする活動等にも広げて活用していくことが望ましい。そうすることが、生きがい取得の場を拡大するとともに、仕事・職場以外の場における獲得可能な生きがいを育てていくことにもつながると考えられる。

### ②早い時期から「生涯設計」を考えること

平均寿命の伸びにより、人生80年時代が到来し、サラリーマンは定年後に約20年前後の人生を有することとなった。この定年後の人生をいかに充実したものにするかは、定年後に願望する生活を念頭に描き、そこから現実の生活を省みて、必要な準備を行う機会をつくっていくことが必要であると思われる。具体的手段としては、できるだけ早い時期に自分自身で生涯設計を考えることが望ましい。

たとえ生涯設計を作成したとしても、実際は設計どおりにいかないこともあるが、それを作成するということ自体が自分自身を深くみつめることでもあり、定年後に願望する生活をより現実的な方向へと導くことにもつながる。

また、早い時期から、自分の仕事と人生との関係を深くみつめることも重要である。このことは、仕事を通じて自分自身をどのように生かすことができるかについて考えることになり、ひいては真にやりたいことを見つけ出すことにつながる。

さらに、こうした機会を繰り返し持つことが、生きがいを単なる休養、気晴らしといったものから、人生の内面に深く根差した生きがいへと変化させていくことになる。

### ③自分の趣味を持つこと

ここにいう「趣味」とは、非常に幅広い内容を持つ言葉で、「打ち込めること」と言い換えることもできよう。その意味では、生計を立てる活動とは別物で、自分の自由時間を使って、志向し、望むところを追求する活動であるといえる。したがって、それにはライフワークの研究から、芸術、園芸、体育、リクリエーション等々の活動まで含まれる。

この趣味は、仕事に比べ高い自発性を要するものであると同時に、広範囲な自分の意思による選択が与えられているものである。これは、真にやりたいことを、やりたいように追求できるということであり、その過程を通じて生きがいを獲得していくことは大いに期待できよう。

また、趣味は、共通の関心で見知らぬ人を結びつけ、かつ発展させていくという特性を備えていることもあり、定年後、仕事に代わり得るものとして期待されるところが大きい。

#### ④人とのつながりを大切にすること

人間は本来的に社会的動物であるので、人との関わりをなくして生きていくことは難しいと思われる。このことは、高度に発達した人間間の意思伝達力からも窺い知ることができよう。

こういった人間の本質的な性格は、生きがいを獲得する上においても顕著にみられる。例えば、愛情といった感情は、人と人との深い情緒的な関わりそのものが、生きがいの確認につながるものであり、他者との関係性が必須条件となっている。また、会社で出世し、自己の存在意義や社会的な有用感が満たされ生きがいを獲得するといったことは、他者からの評価を必要とするものである。いずれの場合も、生きがいの獲得は、「個」の中では完結していない。

したがって、日常的に、配偶者・家族・兄弟はもとより、友人・近隣の人々等と広範囲にわたる人的ネットワークを形成し、人とのつながりを大切にしておくことは、継続的に生きがいを獲得していく上で、重要なことであるといえよう。

#### ○社会システムによる支援

サラリーマンが、定年退職後に生きがいを獲得していくためには、現役時代から地域社会における社会活動や学習・趣味の会等、生きがい獲得の場を拡大していくことが望ましいと指摘した。しかし、1次調査で明らかかなように、サラリーマンの多くは地域社会における種々の活動に参加したいという欲求を持っているのであるが、地域社会での活動に実際に参加している主力は主婦層であり、定年退職者がそれについて多いとはいえ、割合ではこれも少なく、定年退職を間近に控えるサラリーマン現役では、その参加は著しく少ないのが現状である。

こういった状況を見ると、個人の生きがい獲得欲求・努力を阻害する何らかの社会的要因があるように思われる。生きがいの獲得には、個人の一層の努力はいうまでもなく、これらの個人の欲求・努力を阻害する社会的な要因を除去していくことが必要であるとともに、

①個人の社会への種々の参加欲求（あるいは学習欲求）を受けとめる機会を確保していくこと

②個人の生きがい獲得欲求・努力を触発する情報を発信していくこと  
等が、社会システムとして構築され、個人の生きがいの獲得を側面的に支援するようになることが望ましい。

また、目覚ましい速さで高齢社会を迎えるにあたって、精神的な豊かさを基盤とした心地好い長寿社会を実現するには、個人の生きがい獲得努力に加え、企業でも、こうした個人の努力を積極的に支援する方策を講じることが期待される。



### 3. 生きがい獲得

『生きがい獲得』は、基本的には、『生きがいの気付き』を前提として、『生きがい獲得欲求』→『生きがい獲得努力』というプロセスを経てもたらされるものであろうが、その際に必要なことは、生きがいの獲得を十分に実感し得る精神が内面に備わっているかということである。

さらに、生きがいを獲得した後に必要となることは、生きがい創造のプロセスを継続的に循環させていくことであり、具体的には、生きがい獲得後に、その獲得した生きがいを一層深めていくような『生きがい獲得欲求』を生み出すこと、または全く新たな『生きがい獲得欲求』に転ずること、さらには、生きがいの創造の前提となる『生きがいの気付き』に立ち返り、自分自身の現状に照らして、その再構築を行うことであろう。

そのために必要と思われる「内面の充実」という要因について、最後に考えていくことにしたい。

#### ○内面の充実

生きがい獲得において、趣味・友人・仕事といった、いわゆる具体的な個々の「生きがいの対象」に過度に傾倒することは、それを失うと、生きがいそのものまでも失ってしまうという危険性が非常に高い。

例えば、サラリーマンの定年後の生きがい獲得を支えるものとして、1章でも述べたように、健康・経済をその必要条件と考えた場合、このどちらか一方に支障が生じれば、生きがいを喪失するというのでは問題がある。

習字が趣味でありかつ生きがいであるという人が、目が不自由となった場合、習字そのものができなくなるということはともかくとして、生きがいをも失くしてしまったという事態になるのは寂しいことである。

交友も大切であろうが、他者による評価がなければ獲得されない生きがいというものも、皮相的な生きがいであろう。

こうした観点からすると、仕事がなくなれば生きがいが失くなるということも同様である。

しかし、いくら「生きがいの対象」を失おうとも、善悪、幸福、正義、自己向上、慈愛といった精神が充実したかたちで内面に備わっていれば、たとえ人生にどのような変転が生じようとも、生きがいを失わずに生きていけると思われる。

もちろん、趣味・友人・仕事といった「生きがいの対象」を充実させることは、「生きがい感」の充実につながり、生きがいの獲得を直接的に支える要因となろうが、一生を通じて人生を生きがいに溢れたものとしていくためには、こうした精神の内面を、生涯学習等を通じていかに充実させていくかも大切なことであろう。

### 第3章 サラリーマンシニアの生きがいと定年

前章では「生きがい創造のプロセス」について述べた。ここでは、サラリーマンにとって避けることのできない「定年」をキーワードに、「生きがい」の現状を特に喪失という観点から概観してみたい。

#### 1. 定年退職と「生きがい」

##### (1) 定年退職の意味

まず、定年退職の意味を「生きがい」との関連で検討してみたい。1次調査では、サラリーマンが『生活の活力や張り合い』『自己実現や達成感』『有用感や評価』『心の安らぎや気晴らし』等の「生きがい構成要素」を取得している場合は、『仕事・会社』と『家庭』の二つの場に集中しているという結果が得られた(注1)。定年退職はそのうちの『仕事・会社』という大きな場を喪失することであるから、サラリーマンの生きがいにとってマイナスの影響を及ぼすであろうことは予想に難くない。事実、2次調査では「職業を全く失うことや職業上の地位の低下が、『生きがい』喪失の要因となり得る」ことを肯定する結果が得られた(注2)。

しかしながら、定年の否定的評価が直ちに「生きがい」喪失をもたらすというわけではなく、むしろ、こうした否定的側面を客観視し具体的対処を行えるか否かが、生きがいを喪失してしまうか否かの分かれ目となると考えることが適切であろう。

例えば、仕事・会社に関連する価値観(例えば収入、地位、権力)に固執したり、達成動機(やる気)を仕事にのみ発動してきた場合、会社に過度の依存をしてきた場合、等に生きがいを喪失しがちであると考えられる。なぜなら、定年はこうしたものを根こそぎ奪い取ってしまうということの意味しているからである。

また、2次調査からは定年退職が、生きがいのとらえ方(対象)や、個人を取り巻く人間関係についても影響を及ぼすという結果も得られた(注3)。

これらのことから、定年退職は、サラリーマンの現在の「生きがい」にとってマイナスの作用を持つ場合が多いということがいえよう。しかし見方を変えれば、豊富な自由時間を与えてくれるものでもあり、新しい人間関係の構築や対象の発見の好機ととらえることもできよう。定年退職はサラリーマン一人々々に「生きがい」についての意味を問うているのかもしれない。

##### (2) 定年後の不安

前項で、定年に対する否定的なとらえ方が、間接的にせよ、生きがい喪失の要因になり得ると述べた。

そこで次に、定年に対する否定的なとらえ方を助長するであろう、「定年後の不安」について、現役のサラリーマンとOBに対する1次調査の結果を中心としてみたい(注4)。

現役のサラリーマンに定年後の生活に関して感じる不安を複数挙げてもらったところ、『なんらかの不安がある』人が85.7%という結果となった。『自分や配偶者の健康』が51.1%で最も多く、次に『生計維持の困難』が39.6%、『再就職の問題』が29.1%と続く。

OBに対しては、「50歳の頃に感じた定年後の不安」と「定年後に経験した生活問題」の2つを尋ねたところ、『50歳の頃になんらかの不安を感じていた』人が73.5%であったのに対し、実際『定年後になんらかの生活問題にぶつかった』という人は12.4ポイントも少なく61.1%であった。

また、定年後に対する不安と実際の生活問題との比較で、『所属や肩書がなくなり淋しい思いをした』、『家族との人間関係が悪くなった』という項目だけが、現実が不安を上回る結果となっている。これらのことは将来の予測を立てる際に、①必要以上に悲観視してしまっていること、その反面、②意外なところに落とし穴が隠されていることに気付かないでいること、を意味しているのではないだろうか。

さらに50歳頃に定年後の生活設計についての準備ができていたか否かによって、定年後の生活問題の発生に明らかな違いがみられ、できていなかった場合に約1割も多く問題が発生している。このことは、家族(配偶者)と健康や経済的基盤づくりを前提とした退職後の生活設計についての話し合いを行っておくことの有効性を示唆している。つまり、定年後の不安を払拭し、定年の否定的イメージを肯定的なものへ転換させていくため、ひいては生きがいの維持・創造へとつなげていくためには、定年後の生活に向けた準備が効果的なのである。

## 2. 定年前後の現状

### (1) 現役時代の生きがい意識

では、「生きがい」の現状はどうなっているのだろうか。2次調査で男性OBに現役時代の生活を回想してもらったところ、仕事中心であり、仕事以外の生活の拡がりに乏しい状態であったとの発言が多数を占めた(注5)。趣味や「生きがい」等を考える余裕がなく、妻と突っ込んだ会話もなかった、家族と一緒に行動が少ない生活であり、また、地域とのつながりも妻任せにしており稀薄であったと感じている。しかしながら、仕事が自分にとっての「生きがい」であるのとらえていたためか、現役時代においては仕事中心の生活であったことに対して否定的なイメージは持っていなかった。むしろ現役時代に仕事以外の対象に「生きがい」を見出だしていた、あるいは見出だそうとしていたというケースは稀であった。つまり、仕事が「生きがい」ということを容認していたのであろう。

しかし女性の場合には男性と同様に仕事中心の生活であったという人でも、会社以外の

人間関係、趣味・学習活動に関して、退職前からすでに実績を持っており、生活の場も多様で、生きがいの維持・創造にプラスの影響を及ぼしているというケースが多かった。どうやら女性の場合は、早期から「生きがい」の多様化を志向し、実際にもその意図はある程度実現されているようである。

## (2) 定年後への準備状況

つぎに、定年後の生活に向けての準備状況を、経済的基盤・健康といったいわばハード面と、心・趣味・人間関係といったいわばソフト面とに分けて見てみよう(注6)。

ハード面については、程度の差こそあれ準備の重要性を認識していたものの、現実には現役時代は具体的な準備に着手できる状態ではないとの発言も多かった。なぜなら子供を育て上げることに当面の目標が置かれており、自らの老後についてまで考える余裕は無いのだと…。

では、ソフト面の準備はどうだったろうか。退職を迎える以前から、「心構え」や「自覚」を持つことが重要であるという認識を持って、実際にも「心の準備」をしたという答えがOBに共通するものであった。具体的には、「ただの人」になることを受け入れる、「過去に固執しない」といった表現に代表される生活変化に対する心理的な構えである。

しかし、「心の準備」だけでは十分ではなく、他に夫婦や友人・仲間といった「人間関係」と「打ち込める趣味」への準備がより重要だとも指摘している。しかし「打ち込める趣味」については、実際のところ長期的展望を持っては取り組むに至らなかったという発言も少なくなかった。また新しい「人間関係」についても実際にはなかなか構築できていないようである。

## (3) 仕事に代わる生きがい発見の現状

2次調査のグループインタビューでは、「生きがい」についての話題を投げ掛けられたときの出席者の反応には戸惑いが見られ、他の話題にくらべて活発な発言も出にくいという傾向があった(注7)。取り立てて考える機会を持たなかったためともいえようが、「生きがい」の対象としての仕事を失ったときにそれに代わるものを見いだすことが容易ではないことも意味していよう。つまり、多くの場合「生きがい」の意味として漠然と『有用感』『評価感』『達成感』を求める傾向があるため、仕事に代わる「生きがい」の対象としてよくいわれる趣味であっても、「生きがい」との関連でいえば、「目標のある趣味」・「評価される趣味」が求められ、単に趣味を楽しむだけでは生きがいにはなりにくいからである。

また、定年後の生きがい獲得に向けて期待が集まっているボランティア活動・地域活動に対しても不満があり、仕事に代わる生きがいにはなりにくいことも指摘されている。たとえばボランティアについては、『入りにくい』『自分に何ができるか分からない』『やりたい時にやれるという程度のものがない』『特殊能力が求められがち』等、また地域活

動では『しがらみができる』『ボスがいる、いじめ的なものがある』『活動自体が不活発』『やることが決まっていってつまらない』等である。

このように、たとえ定年後に向けての準備がある程度できていたとしても新しい生活への転換はなかなか円滑には進まず、「手持ちぶさた」・「精神的落ち込み」を味わうことが多いようである。サラリーマンにとって仕事に代わる「生きがい」の発見はなかなか容易ならないものようである。

---

## 注

(注1) 1次調査報告書：p. 103-105

(注2) 2次調査報告書：p. 115-118, p. 162-170, p. 228-229, p. 238-239

(注3) 2次調査報告書：p. 84-90, p. 171-173

(注4) 1次調査報告書：p. 148-152

(注5) 2次調査報告書：p. 82-83

(注6) 2次調査報告書：p. 228-230

(注7) 2次調査報告書：p. 84-85, p. 96-97, p. 228-229

## 第4章 生きがいの創造に向けて（提言）

「生きがい」は個人の問題ではあるものの、「生きがい」のある生活の実践にあたっては、個々人の努力・活動とともに、企業や社会システムの支援が欠かせない要素であろう。また、豊かで実り多い長寿社会を実現するためには、個人・企業・社会が一体となり、その達成に向けて努めなければならない。

ここでは個々人がそれぞれに充実した「生きがい」のあるシニア期を過ごすための方策を、個人とその支援体制に分けて考えてみたい。

### 1. サラリーマンシニア個人として

#### (1) サラリーマン現役へ向けて

##### [心]

「自分自身にとって生きがいとは何か」について考え、気付くことが生きがい創造の第一歩

自主自立の精神と、人生80年を視野にいたした早めの人生設計がシニア期を支える

生きがい創造成功者は社会的で活動的  
生きがい喪失経験者は消極的で社交性に乏しく他罰的

●「自分自身にとって生きがいとは何か」について深く考えることは生きがい創造への第一歩であることは2章で述べたとおりである。「自分が何を欲し、どうしたいのか、そのためにはどのような生活が望ましいのか」を考えることから始めてみることを勧めたい。

●何事においても主役は自分である。すべてにおいて自律的にことを進めていこうという決心・態度が生きがい創造には大事な要素となる。また、若年時より人生80年を視野にいたした生涯設計を夫婦で考えることは、シニア期の安定した基盤づくりに欠かせない課題である。「定年前に生活設計等の準備がきっちりとなされていれば実際に定年を迎えた後に発生する諸問題に対応できる」ということは1次調査でOBの経験から明らかになっている（注1）。

●2次調査によれば「性格特性としては社交性に富んだ活動的な人は、生きがい創造に成功する割合が高い」という傾向がみられる。反対に生きがい喪失経験者には「積極性や意欲の低さ、社交上の未熟さ、他罰的（人のせいにする）」といった性格傾向がみられ、生きがい喪失との関連が示唆される。この点については今後さらに検証が望まれるところではあるが、この辺りにも生きがい創造への鍵があるように思われる（注2）。

##### [仕事]

自律的自己管理、時間管理を心がけることが重要

●仕事・会社においては、特に自律的自己管理、時間管理を心がけることが重要である。忙しい日常にあって複線的生活を選ぶのであればなおさら、普通に個人的生活を守るだけでもこうした意識の有

定年前より肩書きのない状態  
で有用感や達成感を味わ  
う経験をしておくことが必  
要

る無しは定年退職後の生活に影響を及ぼすことになる。ここで忘れてはならないのはサラリーマンは好むと好まざるとにかかわらず、被管理者としての経験が長く、他律的に管理されることが習慣化しているということである。自律的自己管理、時間管理を強く意識しなければならないだろう。

●1次調査・2次調査を通じて「職業を全く失うことや職業上の地位の低下は生きがい喪失の契機となり得る」ということが明らかになった(注3)。これを防止するためには、定年前にボランティア活動などの社会活動に参加して肩書きのない状態で自分の役割を果たし、有用感や達成感を味わう経験をしておくことが望ましい。

定年は「生きがい」を持つか失うかの分かれ目

「生きがい」を『前は持っていたが、今はない』という生きがい喪失者はOBに多い。これは定年退職を機にそれまで『会社・仕事』から得ていた「生きがい」を失うこと、あるいは社会的地位が低下することが、喪失の一因となっているものと思われる。

-1次調査より-

職業を全く失うことや職業上の地位の低下は生きがい喪失をもたらし、定年退職後の生活変化についての否定的な自己評価が喪失の契機となり得る。しかしながら、現役時代から打ち込める趣味を持つ、定年後の準備をすることにより定年後に仕事以外のものから生きがいを得ている等の事例から、定年期の生きがい喪失を防ぐ上での示唆が得られよう。

-2次調査より-

組織の中での自己拡大感  
は生きがい喪失の要因とな  
りやすい

●仕事についての意識の持ち方として、生きがい喪失に結びつきやすいものとしては、①現役時代の仕事に対する不満や未練が達成感や充実感を上回っていること、②会社に捨てられたというような否定的定年イメージを持つこと、③現役時代に組織の中で自己拡大感(会社という組織に所属し、何等かの役割を担うことによって個人の力では不可能な様々なことが可能になる。これを自己の力に帰すところに自己拡大感が生じる)を抱いている場合にはその職を失うこと、があげられる。

段階的な退職は定年後の生  
活への移行を比較的なら  
かにする

また、段階的な退職(例えば、定年以前の早い段階で第一線から後退し、やがて定年に到達するパターン)は定年後の生活への比較的ならかな移行という観点からみると、一応、理には適っていると

小さくて大きな社会「夫婦」  
お互いが満足できるバラン  
スを見直すことが大切

いえよう。

#### [夫婦のパートナーシップ]

●最も小さくてしかも大切な社会的単位は夫婦であろう。そこでは相互理解のための対話が日常的に交わされることが必要かつ重要と考えられる。幸福な結婚生活を保つ上では、定年退職以前に意志の疎通を欠いたり互いに思いやりや助け合いの精神を欠くことがないよう、また、常時依存的になり過ぎないように、自主自立の精神を心がけること、生涯を通じてギブアンドテイクの関係に配慮し、パートナーへの依存や分担のバランスを見直すことが重要であろう。ここでいうパートナーシップとは、あくまでもそれぞれの夫婦の個性によるものを指す。お互いに満足しあえるようなバランスを、二人で見つけ出すことが必要ではないだろうか。

サラリーマンが抱く定年イメージの1つは「時間の拘束、精神的緊張から解放される」という事である。時間的・精神的に気軽になった分、人間関係を再編成し夫婦関係を見直すことができる。そこで幸せ感を見いだせる。

- 瀬口委員 研究会での発言より -

定年前から趣味・社会活動  
・地域等種々の場を活用し  
ネットワークの拡大を心が  
けることが大切

#### [友人]

●サラリーマン現役の友人関係をみると「友人獲得の場」は『学校時代』と『仕事』に偏る傾向があり、趣味・社会活動・地域等から知り合うことは少ない。また現役の平日の自由時間は十分とはいえず、その過ごし方も「テレビ、ゴロ寝、パチンコ、酒等」・「家族との団らんや家庭サービス」を除いては「残務整理、仕事仲間との付き合い」等仕事に関わるものが比較的多い(注4)。2次調査においてサラリーマン個人を中心として定年前後の人間関係を本人が図に描く調査(次頁に参考事例掲載)を行った。その結果、定年後には仕事がらみの関係が次第に遠のいていく傾向がみられた。これらのことから定年前から趣味、社会活動、地域等、種々の場を積極的に活用してネットワークの拡大を心がけることが大切といえよう。

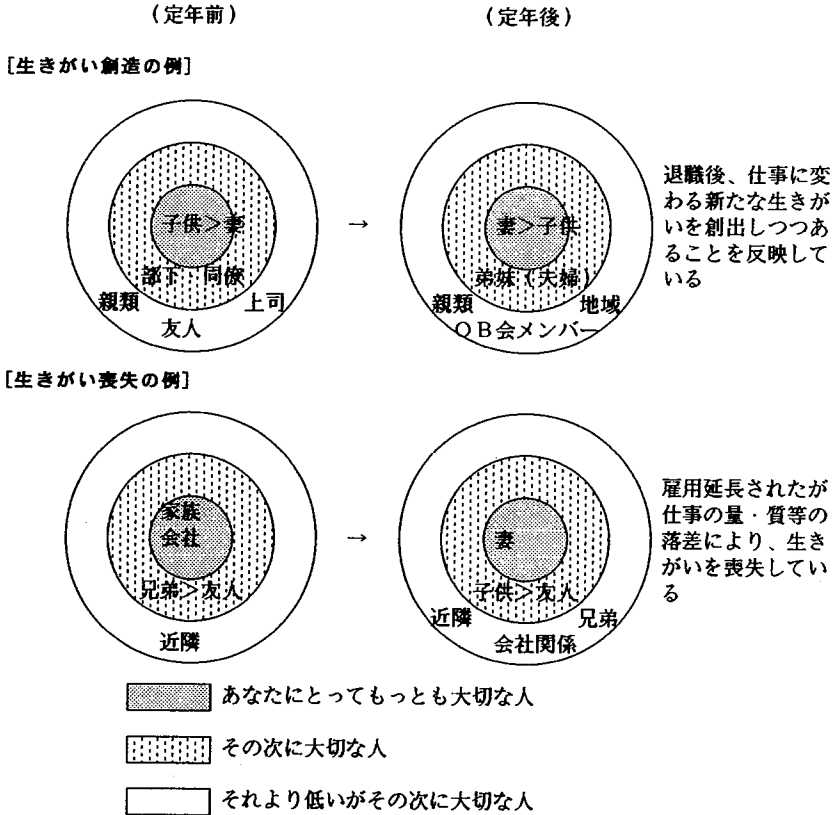
●現役にとって就業後の仲間との付き合いは明日の活力にもつながるものであり、職場での友人関係を単に仕事だけのものとするのではなく、どこで知り合ったかにかかわらず、興味関心を同じくし

興味関心を同じくしたり、  
人間的に深い触れ合いのあ  
る人間関係の開拓・維持を



たり人間的に深いところで触れ合うものがあるような人間関係の開拓と維持が必要であろう。

【参考事例】 定年前後の人間関係



社会活動への参加が生きがいの創造・維持を促す

打ち込める趣味や学習、社会活動を見つけることは生涯の友人を得ることと同じ

【社会参加】

●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、生きがいを持つ人が多い。OBの経験でも、定年前からこうした活動に参加することが、定年後の生きがい喪失を防ぎ新たな生活への転換を容易にし、生きがいを持つ生活につながるひとつのあり方であることを示している。

●何か、打ち込める趣味や学習、社会活動を見つけることは、ある意味で、生涯の友人を得ることと基本的に変わらないように思われる。その出会いでは、自分に合っているか、楽しみを見いだせるか、個性を生かしてやりがいや達成感を味わえるかの判断が大切である。そして、実際にやれるかどうか、とにかくやってみる。この「とに

かくやってみる」・「気軽にチャレンジしてみる」ということが社会参加については最も重要であろう。次の段階は、そこで自分らしさを表現したり、自分らしく工夫をしたりして、徐々に自分のものにしていく。本当に個性を生かしてやりがいや達成感を味わえるようになるためにはそれなりの時間がかかるのである。日本社会では、なかなか個性を発揮しにくい文化的風土があるが、自分の個性を見つけ、それを生かすということは、人間としての発達を全うする上からも重要なことであり、一生を通じて追い求める課題であることに気付く必要がある。

早めに活動時間の確保をしていくことが大切

●自分の個性を生かせる趣味や学習、社会活動に出会えたなら、できるだけ早くからそうした活動の時間を確保していくことが大切である。時間も与えられるものではなく、工夫してつかみとるものである。どうしても時間が確保できない場合は、そうした夢を定年退職の機会に思う存分かなえればよい。

個性を生かした活動を

●人間には一人々々豊かな個性が備わっており、かけがえのない個性を仕事に限らず、趣味や学習、社会活動等あらゆる機会をとらえて発揮して自己の有用感・達成感を味わい、新しいものやアイデアを創造していくことが生きがいにつながるものである。また、そうした活動を自ら培ってきた社会的ネットワークの人々と共有していくことが、その喜びを倍増させることにつながるのではないだろうか。

人々が社会生活をする上での「場」には「第1の場—家庭・家族」「第2の場—職場・学校」があり、さらにその他に「第3の場」がある（必要である）といわれる。社会人にとっての「第3の場」は趣味仲間との交流や社会活動の場等、人によって様々であろうが、日本人は共通してこうした「第3の場」の拡がり小さいといわれてきた。サラリーマン現役の家庭以外の活動の場をみると、余暇活動、友人の獲得、生きがい取得のいずれの面からも「仕事の場」を離れて「第3の生活の場」への拡がり極めて貧しいといわざるを得ない。

-1次調査より-

## (2) サラリーマンOBへ向けて

### [心]

定年後「生きがいのとらえ方を変容させ、それを得る場を転換すること」がOBには大切

「2周目の人生」と割切って積極的に取組む姿勢が定年後への滑らかな移行を支える

●「自分自身への気付き」・「自主自立の精神」は、現役同様OBにとっても重要である。特にOBの場合は2次調査でも明らかのように定年後に「生きがいのとらえ方を変容させ、それを得る場を転換すること」が大切になってこよう(注5)。

●1次調査・2次調査を通じて定年後に新たな生きがいの獲得に成功しているOBは多くみられるが、そのような人でも新たな「場」での生きがい獲得の難しさを表明している(注6)。比較的滑らかに定年後の生活に移行している事例では、例えば「定年後を『2周目の人生』と明確に割切って積極的に取組む」等の前向きな姿勢がみられた。

### [仕事]

豊富な能力を次世代にバトンタッチしていく姿勢が求められる

多様な仕事に価値観やアイデンティティを見いだそう

●シニア期はパート勤務・隔日勤務等自分に合った雇用形態を選んで、ある程度自由に働ける機会と考えられる。現役時代に培った種々の能力・経験・ネットワークを活かすと同時に、その豊富な資源を次の世代にバトンタッチしていく姿勢が求められているのではないだろうか。

●家事や社会的奉仕等を含めて仕事の意義・概念をもっと広くとらえると共に、仕事に対する価値観や態度を転換し、多様な仕事に価値やアイデンティティを感じとれるような人間的な幅や余裕を持つように心がけることが重要であろう。

### [夫婦のパートナーシップ]

夫婦互いの変化に気付き、相互理解と対話がシニア期の生きがいある夫婦生活にとって欠かせない要素

妻が夫の社会参加へのガイド役に

●2次調査において行った「定年前後の人間関係調査」でも定年後には夫婦関係が重視される傾向にあり、パートナーへの依存や分担のバランスを見直すことが大切といえよう。特にOBの場合、現役中の様々な人生体験により、夫・妻それぞれが変化していることに気付き、相互理解と対話を心がけることがシニア期の生きがいある夫婦生活にとって欠かせない要素であろう。

●サラリーマンの社会参加状況を見ると、配偶者の参加が活発である場合にはサラリーマン本人の参加状況も活発となる傾向がみられる(注7)。社会参加に関して夫婦は相互啓発関係にあり、現役時代は地域関係が稀薄になりがちなサラリーマンにとって、日常的に

趣味や地域活動を行っている配偶者は社会参加への橋渡しとなろう。1次調査によればサラリーマンと配偶者の関係は、時間と空間を無理に共有しないという形で成り立っており、偏った依存関係もみられず良好であり、いわゆる“濡れ落葉”の現象とは異なっている（注8）。しかしながら社会参加に関して夫婦は相互啓発関係にあることを考えると、むしろ定年退職後は“ガイド役”の妻についていくことも社会参加への近道ではないだろうか。

わが国では、シニア期の夫婦の愛情関係に関する組織的な研究は乏しく今後の課題といえよう。

-西村委員討論より-

生活・家庭を軽視して、全く自分本位に「生きがい」を求めることは疑問である。生活とのバランス感覚が大切で、夫婦の意識のずれ違いも、この辺りの認識の欠如が原因となっている。

-藤原委員 研究会での発言より-

夫婦の会話は、現役中は日常生活の問題解決型であるが、OBになってからは人生の問題提起型にして、コミュニケーションと楽しみさがしを一緒にしたい。助け合っているとする自然な感情が大切である。

-河村委員-

男性社会は他人の基準を自分の基準とする社会であり、大義名分のある情報に固執しすぎる。日常の情報が夫婦のコミュニケーションを増進する。

-今井委員-

良い意味で格好をつけることが人間には大切であり、定年とともに夫婦のロマンスの復活が欲しい。そのためには日常生活を演出する努力が必要。

-マリ・クリスティー氏-

夫婦は互いに支えあう中で、異なる価値観を持っているのもむしろ良い点がある。

-西村委員-

シニアフォーラム'93 第13回「小さくて大きな社会 夫婦」における各パネリストの発言より

#### [友人]

シニア期における友人関係は相互に満足できる関係を

●シニア期の友人関係も夫婦と同様、一方からの依存に偏らないように配慮し、相互に満足できる関係を育てることが重要である。

出会いの場に進んで参加しよう

●シニア期における友人関係は、家族の重荷になりたくないという高齢者の自立ニーズに応えるものであり、相互に満足できる適度の依存関係の獲得が、家族べったりの依存をなくすことになる。また家族関係とは違い、友人関係の場合は自らの選択により苦楽を語り合い、支え合う友人を選ぶことができるのである。

●概して若いときのほうが友人関係は築きやすいといわれるが、1次調査によればOBでは定年後に新しい友人を得ている人の割合が高い。その知り合った関係をみると「趣味・スポーツや学習」・「社会活動」・「近隣・地域」等となっている（注9）。大切なのは友人と出会える場に進んで参加し、その機会を多く持つということだろう。

定年前から変化し始める意識面・生活面の移動によるショックを和らげるには、配偶者、家族、きょうだい、友人、地域的活動、趣味・学習の仲間など、定年後の職場以外の社会的ネットワークとの交流が重要なサポートの役割を果たしていると推察される。  
- 齋藤 賢一 -

#### 【社会参加】

「生きがい」を感じているOBは社会参加に積極的な人

●1次調査・2次調査の結果からみて、OBで生きがいを感じている人は総じて社会参加に積極的であった。反対に生きがいを喪失している人は消極的姿勢をとっている（注10）。この違いを分析すると、前者は定年退職後に新しい場を求め、進んで仲間入りするが、後者はそのような行動を起こしていない。この「行動」を起こすきっかけとしては、身近なガイド役を見付けること、出会いを大切にすること、地域社会の広報などを活用することが考えられる。

真に楽しむために、時間をかけて趣味等に取り組む、個性を発見しよう

●趣味や学習・社会活動の中で本当に個性を生かしてやりがいや達成感を味わえるようになるためには、それなりの時間がかかるのである。特にOBは、現役時代とは異なり、自己を取巻く日常生活への感受性が高まるため、日常生活の中での自分の個性を見付け、それを活かすということができよう。またそれは、人間として自然な発達の過程でもあり、生涯追求するにふさわしい行為ではないだろうか。

シニアの知恵、経験を活かすシニアシンクタンク

●定年退職後のネットワークづくり、社会参加の両方を満たす新たな視点のひとつとして、「豊かな経験に裏付けられた知識、技能を

持つサラリーマンが、自らを語り合い、今そしてこれから何を欲しているのか、また、何が出来るのか、さらに何をすべきなのかを、シニア自身が考え、発言し、活動する場（シニアシンクタンク）」の創設を提案したい。これは、自立したシニア達の自己実現の場となり得るのではないだろうか。

## 2. 社会システムによる支援体制

### (1) 企業へ向けて

会社生活だけでなく、個人生活、社会生活を妨げない企業支援が望ましい

労使が一体となって、時短をはじめとする「ゆとり」創造を

社員の就業環境整備とシニアの能力・経験・ネットワークを活用するために

多様なニーズに応えられる就業形態・福利厚生等各種制度の充実

社員の自主的活動を妨げな

#### 【社員の就業環境・福利厚生施策】

●企業は経済的な利潤の追求を行う組織であるが、同時に社内で働く人間が企業の中で自己の欲求をどう実現するかということも、その組織のメンバーにとって重要なことである。サラリーマンが求める「個人」「会社」「社会」の三場面の充実と調和のとれた生活を妨げない就業環境の整備が求められていよう。

●最近は多くの企業で年間総労働時間1800時間を意識して「ゆとり」創造の運動が行われている。その内容は労働時間の短縮を主な目的としてサラリーマンの個人、会社、社会生活がほどよいかみあった生活の確保を目指している。労使が協調して、これらの運動を真に実効あるものとする努力を重ねていかなければならないだろう。

●若年労働者の減少による高齢者の労働力活用がいわれているにもかかわらず、逆に企業内人口バランスの是正策としてシニアの早期退職誘導が進むようなことも起きている。シニアを早期退職へ導くよりもその多様な就業ニーズに応え得る制度を設けて、シニアが有する様々な能力や経験・ネットワークを活用することを勧めたい。それにより企業は「社員の就業環境の整備」・「シニアの有する様々な能力や経験・ネットワークの活用とそれらを現役へ伝授すること」という2つの課題を同時に達成できる可能性があると考えられる。

サラリーマンが求める「個人」・「会社」・「社会」の調和のとれた生活を実現するには、次のような施策が考えられよう。

①多様なニーズに応えられる就業形態・制度・福利厚生の充実  
フレックスタイム制度、在宅勤務制度、シニア向けパート勤務・隔日勤務、健康増進施設の整備等

②社員の自主的活動を妨げない就業環境整備とそれを支援する制度

い就業環境整備とその支援  
制度の充実

多様な職域型福祉施策の活  
用

厚生年金基金の大きな潜在  
能力

OB会はOBにとって貴重  
な活動源であり、情報源で  
ある

企業の社会貢献活動とシニ  
アの生きがいがづくり

の充実

所定内労働時間の短縮、時間外労働時間の削減、生涯設計教育、ボランティア休暇・休職制度、社外学習のための休暇および資金援助制度、ボランティア活動等社会参加への情報提供ときっかけづくり等。

③福利厚生充実、自主的活動の支援等の推進については、厚生年金基金、健康保険組合等の職域型福祉施策を積極的に活用するという方法が考えられるのではないだろうか。例えば、個別の企業では達成しにくい課題（福祉施設の設置、生涯設計教育の実施等）も効率良く成し遂げることができ、これらの施策を受ける社員のメリットもより大きくなる。

特に、厚生年金基金はOBに対する各種の施策や情報の提供を行うことができる点で、サラリーマンシニアの一生にわたる根拠地といってもよい。サラリーマンシニアの生きがいの創造に向けて、厚生年金基金が果たし得る潜在能力には大きいものがあることに気づき、その積極的活用を図ることが大切である。

●また、1次調査によればOBが所属する活動団体では「趣味やスポーツのクラブ・サークル」と「定年退職者の会等」が共にほぼ4割となっており、他に比べると群を抜いて多い（注11）。OB会はOBにとって貴重な活動源であると同時に情報源でもあるといえよう。特にOB会の組織化とそれを利用した情報提供は、厚生年金基金による情報提供と相まって、サラリーマンシニアの生きがいがづくりに寄与することになるだろう。

#### [企業の社会貢献活動]

●さらに1次調査におけるOBの社会活動に関する意識をみると、社会活動参加理由は「地域や社会に貢献したい」・「社会人として当然だと思った」・「自分の知識や経験を生かしたい」が主なものである。現在不参加者はその理由として「何から始めるかきっかけが掴めない」・「自分にあった活動の場がない」をあげる人が多い。そうした人達の今後の参加意向をみると3人に2人が参加意向を持っている（注12）。つまり、多くのOBは社会活動に参加したいという気持ちを持ちながら、身近なところできっかけや情報を得られないために、培ってきた知識、経験、能力、等の十分な資源を有効に活用できないという実態が明らかになっている。

一方、企業は本来の経済活動をもって社会に貢献するだけでなく、

企業の社会貢献活動の担い手としてOBの活用を

“良き企業市民”としての活動も求められており、それが企業の存立を支える1つの柱でもあるとの社会的認識が高まりつつある。

今後の企業による社会貢献活動は、息長く継続できると共に企業の個性をも表現できるような活動を工夫する時期にきていることを考えるとき、「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」という意欲を持つOBの社会活動を企業が後押しできれば、企業は「社会の要請」と「OBの生きがいづくり」の両方に貢献できることになるだろう。このような活動が現役のボランティア休暇・休職の活用などとも有機的に結びついて、経済活動と社会活動の両方を担う“良き企業市民”としての基盤を築き上げる一助となり得るのではないだろうか。

## (2) 社会へ向けて

多様な生きがいのニーズに応えられる柔軟な対応が望まれる

企業との連携のもとに社会的基盤整備を推進することが重要

活力溢れるシニアの多彩な能力・経験を活用することが求められる

### [全体として]

●多様な「生きがい」を持つシニアのニーズは当然のことながら広範囲にわたり、そうしたニーズに応えられる柔軟できめ細やかな対応が望まれている。

●なかでも、サラリーマンの生活を充実させるための社会的基盤の整備は企業の努力だけで達成できるものではなく、社会全体として進めていかねばならない。社会的基盤整備にあたっては、こうした視点に基づき、企業との連携のもとに推進することが重要であろう。

### [仕事]

●シニアの就業ニーズは高く、また、経済的側面からみた就業ニーズも多様化してきている。若年労働力の減少が明らかとなった状況にあって、活力溢れるシニアの多彩な能力・経験を活用することが求められていよう。そのためには、雇用形態や仕事の内容に配慮したシニア向けのきめ細かい就業相談システムの整備は急務と考えられる。また、不況下でも年齢を理由とした就業差別のない社会システムの構築も課題の1つであろう。



より豊かな定年退職後の生活をおくるために社会に求める対応としては、「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」の順となっている。

-1次調査より-

#### [ネットワーク]

夫婦単位での活動・行動を支援する社会システムや社会的ムードを醸成することが必要

●若年時以上に夫婦の相互理解と対話が大切になるシニア期には、夫婦単位での活動・行動を支援する社会システムや社会的ムードを醸成することが必要となるだろう。

特に社会参加の機会や情報提供の充実が、シニアのネットワークの発展を支えることになると思われる。

#### [社会参加]

様々な社会参加希望とマッチングできる情報提供を

●サラリーマンの社会参加希望は多いが、定年までの40年前後を通してほとんど地域社会とかかわっていないサラリーマンは地域への馴染みがないだけに、特に社会参加に関する情報提供の工夫や相談窓口のバリエーション等に、きめ細かい対応が求められるだろう。

特にきめ細かい具体的方策としては

サラリーマンにも利用しやすい情報提供・機会・場の充実

①現役のサラリーマンにも利用しやすい情報提供・機会・場の充実、②性格特性（活動型、対話型、内省型）に応じて楽しめる機会・場の提供、③サラリーマンシニア独自のシニアシンクタンクのような活動（p.29参照）や起業をサポートする施策等が考えられよう。

ボランティア活動に対するニーズは高いが、そのきっかけが身近にないことが問題である。つまりボランティア活動を行う際の社会的情報がありながら、利用されていないのが現状である。これは、社会的システムが十分に組織化されておらず、一般的な認知度が低いことを物語っている。

-瀬口委員 研究会での発言より-

望まれる生涯学習施策の振興

●なかでも、人生の収穫期であるシニア期にその内的成熟を促す「生涯学習」は、シニアのニーズも多く行政による「生きがい」づくりとも深く関連していることから、さらに充実した社会システム整備が期待されている。

以上、サラリーマン個人を中心として「生きがい」あるシニア期を過ごすための方策を考えてきた。一般的にシニア期は定年や子供の独立に伴って職業人・親としての役割が軽減され、解放感を味わえる時期といえるだろう。社会的許容範囲を越えないなかで「好きなように生き」・「やりたいことをやる」この時期に、改めて自分の「生きがい」を見つめ、その蓄積を十分に活用した生き方を再構築してみたいものである。ただし、「好きなように生きる」・「やりたいことをやる」ということはそれほどたやすいことではなく、それなりの苦勞を伴うものであるが、それがまた喜びにもつながっていくのだろう。

「生きがい」を創造していくときに大切なことは、個人にとっては「自分自身の『生きがい』を明らかにすること」であり、それを支援する側としては、その体制を整えていくときに「多様な『生きがい』のあり方を認める社会的文化的風土の醸成を念頭におく」ということであろう。

また、我々が手にすることができる社会的資源も無限ではないことを考えると、サラリーマンシニア個人がまず「生きがい」の創造・維持に努めると共に、企業として社会としてその支援体制を整備する努力が相まって現代のサラリーマンが欲する「生きがい」が現実のものとなることを銘記する必要がある。

私達の「生きがい」は、私達の心の中にあると同時に、身近な社会の中にあるということであろうか。

- 
- 注 (注1) 1次調査報告書：p. 152  
(注2) 2次調査報告書：p. 242  
(注3) 1次調査報告書：p. 103-5, 112-3  
2次調査報告書：p. 238-9  
(注4) 1次調査報告書：p. 55-8, 88  
(注5) 2次調査報告書：p. 239-242  
(注6) 1次調査報告書：p. 28, 66, 69, 112-3  
2次調査報告書：p. 241  
(注7) 1次調査報告書：p. 69-70  
(注8) 1次調査報告書：p. 81-6  
(注9) 1次調査報告書：p. 90  
(注10) 1次調査報告書：p. 47, 117  
2次調査報告書：p. 88-91, 242  
(注11) 1次調査報告書：p. 66  
(注12) 1次調査報告書：p. 72-5

## おわりに

「生きがいに関する研究会」では、サラリーマンにとって「生きがい」とは何か、また、その喪失・創造メカニズムを解明し、新たな生きがい創造に向けた提言を行うことを目的として、2年間にわたって研究を続けてきた。

この間、サラリーマンの「生きがい」への接近を目指して1次調査・2次調査を実施し、各々調査報告書として公表した。

本報告書ではこれらの調査結果を基に、「生きがい創造のプロセス」およびサラリーマンにとって不可避の「定年」と生きがいの関係を検討し、生きがいの創造に向けての提言を行うことができた。

これら3部にわたる報告書作成の過程で、本研究会の所期の目的はかなりの部分達せられたと考えている。しかしながら、「生きがい」は多面的かつ可変的で、いつ、どこに、「光」をあてるかによって様々な「姿」を見せるもののようであり、本研究会の成果はほんの一部をとらえたにすぎないのかもしれない。引き続き各学問分野からの様々な手法による「生きがい」解明が待たれるところである。

サラリーマンシニアにとっての生きがい創造は容易ならぬことである現実を踏まえ、平成5年度からは、「生きがい」が基本的には個人の問題との視点に立った上で、「生きがい創造に資する方策」についての研究へと、その歩みを進めていきたいと考えている。

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 最終報告書

付 論



## 「付論」掲載にあたって

「生きがいに関する研究会」ではサラリーマンの生きがいを学際的に研究し、その結果を踏まえた具体的提言まで行うことを目標としてきた。そのため『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－』（1次調査）および『サラリーマンの生きがいに関する調査』（2次調査）を経て、本報告書を作成するに際し、これらの調査から得られた豊富なデータを学際的に分析・研究することが必要であった。

ここでは、表裏の関係にあると思われる生きがいの喪失と創造という2つのテーマについて、学問的観点から検証していただくこととし、1次調査・2次調査のデータをも参考にしながら、本研究会の東清和副座長、香川正弘副座長及び西村純一委員に「生きがい喪失のメカニズム」、「生きがい創造のメカニズム」、「生きがい創造への提言」についてそれぞれご専門の立場から分担執筆をしていただいた。

これらの論文は本報告書と密接な関係を持つものであるため、先生方のお許しを得て付論として掲載するものである。

財団法人シニアプラン開発機構

## 目次

### 「付論」掲載にあたって

付論1 退職による「生きがい」変化への対応 .....	1
付論2 退職後の新たな「生きがい」の獲得 .....	29
付論3 サラリーマンシニアの「生きがい」創造に向けた社会システムの提案	
3-1 「生きがい」を促進する個人の環境整備について .....	69
3-2 「生きがい」を促進する企業の環境整備について .....	80
3-3 「生きがい」を促進する行政の環境整備について .....	95





付論 1

退職による「生きがい」変化への対応

早稲田大学教育学部教授  
東 清和



## はしがき

本稿では、定年退職によって生じる「生きがい」の変化、とりわけ「生きがい」の喪失に焦点を当て、その発生のメカニズムを心理学的に分析してみたい。まず、第1章において「生きがい」喪失という現象を、財団法人シニアプラン開発機構が実施した第1次・2次調査データに基づいて紹介してみたい。ついで第2章では、「生きがい」に関する諸文献の中からえられた知見に基づいて「生きがい」喪失に関する変数を概念的に整理してみる。

「生きがい」喪失に関する変数は、個人的変数と社会的変数に大別することができる。そして、個人的変数は、価値観や性役割態度といった観念水準、性格・パーソナリティーの側面、そして対人関係の側面の3つの変数に大別することができる。これらの個人的変数はいずれも、個人（本人）それ自体に関する心理現象であり、きわめて個性的な性質をもっている。したがって、個人差がきわめて大きい。本稿においては主として個人的変数を取り上げることにする。

それに対して社会的変数は、その個人が関係している組織や集団、仕事と義務、地位と役割、家族や地域社会といったいわば「社会」にかかわる変数である。そのため個人（本人）と社会との相互作用が問題となる。いわゆる相手がある話であって、個人の自由意志のみでは解決することができない。たとえば、「定年退職」という制度そのものが社会的変数のひとつであるといえる。

上記の「生きがい」喪失のメカニズムを概念的に考察した後、第3章では退職による「生きがい」喪失を防止するため若干の方法を提言してみたい。それもいわゆる「How to」としてではなく、「生きがい」喪失の説明概念として用いた諸概念を前提として、それと対応させる形での喪失防止のための視点を提言してみたいと思う。

ここで言及していることは、これまでに日本で論じられてきた「生きがい」論とは若干趣を異にしており、いわば心理学的観点からの「生きがい」喪失の概念的枠組みの提示を試みたつもりである。

## 第1章 退職による「生きがい」喪失の実態

### 1. 第1次調査からみた退職による「生きがい」喪失の実態

1992年（平成4年）3月に財団法人シニアプラン開発機構が発表した「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査－サラリーマンシニアを中心として－」（第1次調査）に基づいて「生きがい」喪失の実態を数量的に概観してみよう。

サラリーマンの現役とOBを含めた調査対象者3,051名のうち、「生きがい」と呼べるものを現在持っている人は66.2%、前は持っていたが今は持っていない人は9.2%、持っていない人は13.1%、分からない人は9.7%、無回答は1.7%であった。

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30.2%であるのに比して、OBではそれが11.2%で、現役の方が「生きがい」を持っていなかったり、分からない人の出現率が高い。

「生きがい」を前は持っていたが、今は持っていない人はサラリーマン全体では9.2%であった。この群がいわゆる「生きがい」の喪失者であるとみなすことができる。それを現役とOBに大別してみると、現役では7.6%であるのに対して、OBでは11.7%であった。喪失者は現役よりもOBのほうがやや多い。

OBの場合、「生きがい」の喪失と、OBの就業状況別とをクロス分析してみると次のような結果になった。OBを有職と無職に大別してみると、「生きがい」の喪失者は無職の場合が16.0%であるが、有職の場合は8.9%で、無職の場合の方がほぼ2倍の率で高い。有職の場合をさらに細分してみると、嘱託・パートなどの非正規雇用者は13.4%、自営・自由業などは8.1%、常雇は3.8%、内職・シルバー人材センターは3.3%であった。なお、シルバー人材センターで働く人には喪失者はわずか1例のみであった。

上記のことから、職業を全く失うことや、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。サラリーマンOBの約1割強が「生きがい」の喪失者となっているのが実態である。

観点を変えて、「生きがい」といえるものを前は持っていたが今は持っていない人と、前から「生きがい」といえるものを持っていない人とを合計すると、サラリーマン全体では22.3%を占める。そして、現役とOBとに分けてみると、現役では25.1%、OBでは17.7%であった。現役よりもサラリーマンOBのほうが出現率が低い。この点を詳細に検討してみると次のようになる。現役の場合は25.1%のうち、前は持っていたが今は持っていない人が7.6%であるのに対して、前から「生きがい」を持っていない人が17.5%であった。後者の方が高率である。ところがOBの場合は17.7%のうち、「生きがい」を前は持っていたが今は持っていない人は11.7%であるが、前から持っていない人は6.0%にすぎない。前者のほうがより高い比率を占めている。定年退職を契機にして「生きがい」を

喪失する可能性が高いことを示唆しているといえよう。

## 2. 「生きがい」喪失者の個人的属性

第1次調査の結果から「生きがい」を前は持っていたが今は持っていない人の特徴を拾ってみよう。

### (1) 「生きがい」の意味づけと「生きがい」の喪失

「生きがい」の意味を問う質問項目と「生きがい」喪失とのクロス分析をしたところ、この間の関連性は認められなかった。つまり、「生きがい」の意味による違いは「生きがい」の有無とほとんど関係がないといえる。換言すれば、「生きがい」をどのように意味づけているかということと「生きがい」を喪失するということには一定の関係が認められないということである。

この結果は意外であった。「生きがい」ということが多分に内面的、精神的な現象であるだけに、一人一人の人の「生きがい」の意味づけなり、定義という認知・認識の仕方と「生きがい」の有無との関係は深いのではないかと予想されていたのである。第1次調査の結果では、「生きがい」をどのように意味づけようとも、「生きがい」を喪失する人はするし、しない人はしないということを示唆している。

### (2) 年齢と「生きがい」の喪失

「生きがい」を前は持っていたが今は持っていない人、いわゆる喪失者を年齢別にクロス分析してみると次のようになった。35～44歳は6.5%、45～54歳は7.4%、55～64歳は12.3%、65～74歳は11.6%であった。このように55～64歳群が「生きがい」を喪失する率が最も高い。この結果からも定年退職が喪失の一因となりやすいことが推測できる。

### (3) 配偶関係と「生きがい」喪失

「生きがい」喪失者を配偶関係別にクロス分析してみたところ次のような結果となった。未婚者の場合は10.1%、配偶者がいる場合は9.1%、離別をした場合は9.8%、そして死別をした場合が16.7%であった。このことから、配偶者との死別が「生きがい」喪失に関連があることをうかがわせる。

### (4) 家族構成と「生きがい」喪失

家族構成と「生きがい」喪失とのクロス分析結果をみると次のようになった。「生きがい」喪失者の出現率の高い順番に整理してみると、ひとり暮らしが15.5%、夫婦のみが11.2%、子ども夫婦と同居が10.3%、親と同居が8.5%、そして未婚の子どもと同居が7.6%であった。家族構成からみた場合、相対的にはひとり暮らしは「生きがい」喪失に関

連している可能性が強いといえる。

### 3. 第2次調査からみた「生きがい」喪失者の特徴

1992年（平成4年）度に財団法人シニアプラン開発機構は「サラリーマンの生きがいに関する調査（第2次調査）」を実施し、その報告書が1993年3月に発表された。第2次調査は第1次調査を前提としており、その継続研究である。第2次調査は、「生きがい」が極めて個人的な問題であり個人の内面的要因が深く関与すると思われる点を踏まえ、質的な調査方法を用いた。すなわち、グループインタビュー調査、個人面接法、デプスイントビュー調査等を用い、第1次調査で得られた結果を構造的に深めようと試みた。定年退職を中心にその前後の生活実態や生活意識など「生きがい」に密接に関連する事項、さらに生きがいについての考え方等を質的、構造的に把握することを企図した訳である。この第2次調査の結果の中から、「生きがい」喪失にかかわる項目を取り上げ、その要点をまとめてみた。

#### (1) グループインタビュー調査・個人面接調査結果から

グループインタビュー調査・個人面接調査では第1次調査の際に追跡調査への協力の意志の有無を確認し、応諾した810サンプルから質的調査の試みに基づいて選定した328サンプルを対象とした。有効回収数275サンプルの中から、1グループ5～7名を構成し、計6グループのグループインタビュー調査を実施した。その6グループの中の1つが「生きがい」を喪失した人のグループである。個人面接調査では上記のグループインタビュー対象者の中から、代表的な事例を各グループ1名選出した。したがって、「生きがい」を喪失した人の事例として1例がとりあげられた。

「生きがい」喪失グループの特徴を簡条書き式に列記すると、おおよそ次のとおりである。

#### ① 定年退職後の生活変化を否定的に自己評価

「生きがい」喪失者は、定年前後の生活変化に対する否定的な評価が大きく、肯定的な評価がほとんどみられない。自分の身辺で生じる事象を認知する場合、ある事象には肯定的側面と否定的側面との両面があるにもかかわらず、否定的側面のみを認知したり、評価する傾向が認められる。たとえば、定年退職は社会的地位や定収入を失うことではあるが、仕事上の地位や役目の束縛や義務からの解放というプラス面もあるわけである。喪失グループは自分の意志で自由に使える時間が生じたことをプラスと評価しない。それどころか、仕事からの引退後、「手持ちぶさた感」や「精神的落込み」を味わっており、新しい生活にスムーズに入っていけないでいる。

#### ② 現役時代の仕事での達成感、充実感の欠如

「生きがい」喪失者は、現役時代の仕事に対する不満や未練が達成感や充実感を上回っ

ている。表現を変えるならば、仕事への不完全燃焼といった心理現象が認められる。仕事に「燃えなかった」訳である。そして、会社に捨てられたというような否定的な定年イメージを持ち、「会社は冷たい」と思っている。その心理的背景として、会社への依存性が認められる。会社からあれこれと物心両面で「してもらうこと」を期待しており、その期待が満たされず、会社への不満となっている。会社への依存性が高いということは、換言すれば自立性が低いことを意味している。自分のことは自分で守るという基本姿勢が弱い。

さらに、「生きがい」を喪失している事例の中には次のような「自己拡大感」の強い人が認められた。「自己拡大感」とは、在職中に自分の地位や権力などによって、他者から厚遇されることに慣れ、それを当然のこととし、自我像（セルフ・イメージ）が肥大化していることを意味している。たとえば、在職中に高いポストについていた場合、部下や取引業者から「立てられる」ことを日常的に体験している。そのことが自分の社会的自我像を肥大化させてしまう。それが、定年退職を契機にただの一人の年寄りとなり、「立てられること」がなくなる。その落差が「生きがい」喪失に結びつく。

#### ③仕事を唯一の「生きがい」とする場合

在職中の生活様式は基本的には次の4つのスタイルに分類することができる。

- A. 仕事を唯一の「生きがい」とする場合
- B. 仕事と家庭とを「生きがい」とする場合
- C. 仕事と趣味とを「生きがい」とする場合
- D. 仕事、家族、そして趣味のいずれをも「生きがい」とする場合

「生きがい」喪失グループは、ここでいうところのA. 仕事を唯一の「生きがい」とする場合が多い。定年退職後になっても、「仕事に代わりうる『生きがい』の対象はない」と答えている。つまり、仕事以外のこと、たとえば、家族と一緒に何かすることもなければ、趣味やリクリエーションに楽しみを見いだすこともないままに現役時代を過ごしてきた。いわゆる典型的な仕事人間であった人の場合、定年後に「生きがい」を喪失する危険性が高い。

#### ④「生きがい」を得る場の転換の困難さ

第2次調査の結果では、OB全てが現役時代の生活を「仕事中心であった」と評価しており、家庭人としての部分が不十分であったことを認めている。一方、定年後の現在は、大半のOBが仕事以外に何らかの「打ち込めるもの」を持っており、「趣味」の重要性を改めて認識している。具体的には、定年後、仕事から趣味、友人関係、夫婦関係などへ「生きがい」を得る「場」が変容している事例が多い。

ところが、「生きがい」喪失グループの場合、生きがいを得る「場」の転換がスムーズにっていない。退職後の新たな生活の「場」が「生きがい」を得る「場」になっていないのである。

#### ⑤対人関係での未熟さと行動の抑制傾向

「生きがい」喪失者は、社交上の未熟さが目立ち、行動を抑制するような考え方をする

傾向が認められる。たとえば、グループ・インタビューの場面において、未知の人に対して自ら自己紹介をしたり、話しかけたりすることはしない。面接者から話しかけられて、はじめて応答するといったような消極的、受動的な行動傾向が認められた。性格的には、積極性や意欲の低さ、他罰的傾向（人のせいにする）などの特徴が目立った。興味・関心も狭く、浅い。

## 第2章 退職による「生きがい」喪失の心理的メカニズム

前述したように、サラリーマンの約1割余の人が定年退職後には「生きがい」を喪失するという実態が認められた。その掘み得た傾向から具体的問題点、すなわち「生きがい」喪失につながるとされる要因、「生きがい」の創造を妨げていると思われる要因等を抽出し、その本質を解明するために第2次調査をおこなった。いわゆるスパイラル方式を採用しての調査をおこなった訳である。

このような第1次、第2次の調査結果から得られた知見に加えて、「生きがい」に関する諸文献から得た文献研究的な知見をも加味して、「生きがい」喪失という現象を心理学的に考察してみることにする。

概念的枠組みとしては次の側面に分類しておきたい。

### 1. 観念的側面

いわゆる「考え方」、「ものの見方」といったような観念的側面の要因が「生きがい」喪失に関連していると思われる。このような観念にかかわる要因の中では、価値観と性役割態度（あるいは性役割観）が特に重要である。

#### (1) 価値観

価値観は、人が何を重要とし、大切であると判断するか、その判断のよりどころとなるものである。そして、人が行動を選択する場合、その行動選択の基準ともなる。たとえば何よりもお金を大切であると考える人であるならば、お金を稼ぎ、増やすことをするだろう。したがって、定年退職後も再就職をし、さらには65歳以後も再々就職をし、稼ぎ続ける生き方を選択することになる。

稼げないこと、つまり定年退職は、そのような経済的人間にとっては「生きがい」喪失の一因となる。

#### (2) 性役割態度

性役割態度とは、「男は仕事、女は家庭」という男女の性別役割分担を肯定し、支持す



るのか、それとも否定し、反対するのか、その態度のことを意味している。定年退職をすると男は仕事を失う。性別役割分担をしてきた場合、仕事という稼働労働をしていたから男としての「証し」が立てられてきたが、仕事を失い稼ぎがなくなったら「男が立たない」心理状態におちいる恐れがある。退職することが男としての自己証明を揺さぶるわけである。男としての「証し」が立たなくなったために、「生きがい感」を喪失する事例は少なくない。

その上、長年にわたって性別役割分担を続けていると、結果的には、そのような男性は家事などの日常生活役割を果たすことはできなくなってしまふ。お茶一つ満足に入れられないし、一品の料理すら作ることもできないサラリーマンOBは多数実在する。いわば、生活不能者となり、それが妻の負担となる。妻や子どもから「役立たず」とみられることは自分の誇りを傷つけるだろうし、自分が家族からさえも必要とされない存在になってしまったと思うことが「存在理由」を揺るがす。自分を生活不能者だと思い始めると「生きがい」喪失者になっていく可能性がある。

## 2. 性格・パーソナリティーの側面

性格・パーソナリティーの側面の中で、「生きがい」喪失とかなり強い関連を持つであろうと考えられる要因がいくつかある。少なくとも次の要因は「生きがい」喪失の一因となりえると思われる。男性性・女性性（ジェンダー）、自尊感情、依存性、興味・関心、達成動機の5要因である。

### (1) 男性性・女性性（ジェンダー）

俗にいう「男らしさ、女らしさ」を心理学用語では男性性、女性性と呼んでいる。最近では、それらをジェンダー（Gender）と呼ぶこともある。それぞれの社会には、社会的、文化的に「望ましいとされている男性像」と「望ましいとされている女性像」とがある。それを子どもの頃からしつけられ、大なり小なり、各自が「男らしさ、女らしさ」を取り入れている。ただし、その個人差は大きい。

生物学的には男である人が、「男らしさ」を身につけ、典型的な男性型として成人したとしよう。日本のように高度に工業化した国においては、「望ましいとされている男性像」はバリバリと仕事ができる男なのである。男イコール仕事ができることが期待され、勤勉に仕事をし、業績をあげると社会的には成功したとみなされる。逆に、ブラブラしていると「遊び人」とみなされ、馬鹿にされ、社会的には非難されてしまう。このような社会規範があるので、「男らしさ」を強く意識する人は仕事で業績をあげることに志向しやすい。その仕事で定年退職によって無くなったとき、男性としての自己概念が揺らぐことになる。定年を契機に、男性型の人には自分の定義を柔軟にしなおすことができないと、「生きがい」喪失へと連鎖する恐れがある。

## (2) 自尊感情

自尊感情とは、人が自分の価値や重要性をどのように感じているかを基底にして、現在自分のことをどのように感じているか、ということである。自尊感情は実に微妙で、しかもほとんど無意識のレベルで生起する。自分に対する自分の感じでありながら、それが生起する過程を、ことごとく自分で知り得ないところに、この問題の難しさがある。立派に仕事をやってきた人であっても、自分の価値や重要性を低く感じるものがしばしばある。なみなみならぬ水準の業績をあげ得るだけの、特別の才能や能力をもっていたとしても、そのことだけで自分を評価するわけではない。

概して、他者から受け入れられたり、認められたりする体験を重ねてくると自尊感情は高くなりやすい。逆に、他者から無視されたり、拒絶されたりする体験が重なると自尊感情は低下する。定年退職は長年つちかかってきた職場の人間関係を断絶する契機となりえる。職場を去ったとたんに「忘れられた存在」となり、かつての同僚や部下から無視されたような状況におかれてしまう。そのことが自尊感情を低下させるきっかけとなりえる。そして、自分の価値や重要性が無くなったと感じ始めると「生きがい」感が喪失していく。

## (3) 依存性

第2次調査の面接結果から、会社への依存性の強い人が「生きがい」を喪失しやすいことが判明した。現役時代に会社から「してもらうこと」を期待し、しかもその期待内容の要求水準が高い人ほど退職後の不満は大きい。

依存するということは、表現をかえれば甘えているといってもよいであろう。自らを「してもらう」立場の人間として自己定義しており、基本的には受身の姿勢をとっている。そのように積極性、能動性に欠ける姿勢の持ち主であるから定年退職という変化に際しても「打って出る」気構えが乏しい。いわばばやきながら失意の日々を送り、「生きがい」感を失っていくようである。依存性の対概念は自立である。自立とは、自分の身は自分で守るということである。自助努力 (Self help) と言ってもよい。「生きがい」喪失をするか、しないかの分かれ目の一つがこの依存性-自立性という次元にかかわっている。

## (4) 興味・関心

「生きがい」を喪失したグループの人に共通して認められる特徴の一つが、興味・関心の狭さである。興味・関心の幅が狭く、しかも浅い傾向がある。自分自身のこと、他者のことといった人間に関すること、政治、経済、国際関係のような社会現象、環境や宇宙のような自然現象、美術や音楽といった文化等々の幅広い興味・関心を示す人には「生きがい」喪失者はいない。そのような人は外観から受ける印象からして「生き生き」している。

「興味がないからしない」という表現を「生きがい」喪失者はするのであるが、因果が逆様である可能性がある。日頃、何もしないでいるから興味・関心が萎えてくるのかも知れない。ことを起こさないでいるから新しい体験をしたり、新しい知見を得ることが無い。

要は、自ら進んでアクションを起こすかどうかであろう。新奇なるものへの志向がないことが「生きがい」を失わせていくと考えられる。

#### (5) 達成動機

達成動機とは、あることを成し遂げようとするやる気のことである。「生きがい」喪失者はやる気がないわけではない。やる気を発動する場が職場の仕事、それも自分に課せられた役目に限定されている。職場の仕事以外の領域にもやる気が発動され、それらの複数の領域で達成感や充足感を得ていれば、「生きがい」喪失者にはならない。たとえば、職場の仕事にもやる気を出してきたが、その一方で趣味に打ち込み、そこで高いレベルの達成度を示してきた人の事例が多々あった。軍艦の模型の収集に熱中してきた人、ゴルフに夢中になっている人など、「のめり込めるもの」を持っている人がその例に当たる。

仕事のみによるやる気を発動してきた人は定年退職で仕事を失うと、「生きがい」対象を失い、やる気そのものが萎えてしまうようである。仕事を唯一の「生きがい」として定年を迎えることは危険であると言える。

### 3. 対人関係の側面

#### (1) 夫婦の勢力関係

「生きがい」の喪失の原因には対人関係の側面も関与している。サラリーマンOB本人とそのOBの関係者との間においていろいろな対人関係が営まれているが、第2次調査のコンボイ調査法を用いた調査結果によると、定年退職後のOBにとって、もっとも大切な人として登場してくるのは妻である。男にとっては定年後は妻こそがもっとも大切な人なのである。妻にとっても、もっとも大切な人は夫なのである。この事実に注目しておきたい。夫と妻の関係を考察するためにここでは「勢力関係」という説明概念を用いてみたい。勢力とは、お金や魅力などを使って、通常他人が自発的に考えたり感じたり行動したりしないことを、考えさせ感じさせ行動させるような潜在的な能力をいう。例えば、サラリーマンが現役の場合、給与を妻に渡し、その見返りに妻から食事や身の回りの世話をしてもらっている。夫が妻にいわゆる家事サービスをしてもらえるのは、夫が妻に影響を与えているなんらかの手段を持っているからである。その影響を与えている手段となっているのが普通は夫の収入であろう。一方、妻が夫に影響を与える手段として、女としての魅力や人柄などをあげることができる。

夫婦の勢力関係は定年退職をきっかけにして変化する可能性が多分にある。その典型的な現象が、夫の収入の低下に伴う夫側の「報酬勢力」の下降である。とりわけ性別役割分担をしてきた夫婦の場合、妻が全面的にお金（報酬）を夫に頼っているため、夫が妻に及ぼす影響は非常に強い。そのお金という手段が定年を境にして「力」をもたなくなる。現役時代の夫優勢、妻劣勢という報酬勢力の勢力関係が両者ともに年金生活者になったこと

によりこの面では対等な関係に変わる。このことは相対的には夫の勢力の低下であり、そのことを夫が妻に対し「弱い立場になってしまった」と意識すると、「生きがい」にマイナスの作用をおよぼす。「夫唱婦隨」を信条として、夫が主導権を持っているのが当り前のことだと確信してきた男にとっては、妻と対等ないしは妻より弱い立場になってしまったということは「惨めなこと」になる訳である。このような意味から夫婦の勢力関係と「生きがい」との関連を検討してみる必要がある。

## (2) 生活圏の移行

対人関係の側面で見逃してならないのは、定年退職前後の生活の「場」の変動である。生活の場が変われば、接触する相手の人が変わってくる。現役で仕事をしている場合は、生活の場は家庭と職場であるが、仕事中心の生き方をしているサラリーマンでは職場が主たる生活の場になっている。したがって、当然のこととして接触する人は職場の人が中心となってくる。ところが定年退職をすると生活の場は職場から家庭や職場以外のその他の場に移行せざるを得ない。そのために、現役の時とは異なった人と接触することになる。

この生活の「場」ということばを「生活圏」という用語に置き換えて考えてみたいと思う。この用語はまだ学術用語として定着している訳ではないが、定年退職前後の生活の場の変動を考察するには便利のよい概念である。この「生活圏」については次節で細かい説明をするとして、ここではとりあえず、定年退職後も「職業圏」に固執する傾向のある人が「生きがい」を喪失しやすいということを指摘しておきたい。

## 第2章の要約 生きがい喪失者の特徴

きわめて単純化した記述になるが、前述したことを一言でいうならば次のようになる。

価値観	: 権力的人間、経済的人間
性役割態度	: 性別役割分担支持
ジェンダー	: 男の男性型、女の女性型
興味・関心	: 狭小で、固定的
達成動機	: 上位志向型
自尊感情	: 低下
依存性	: 依存傾向顕著
勢力関係	: 報酬勢力低下
生活圏	: 職業圏への固執

### 第3章 「生きがい」の創造

前述した第2章の「生きがい」喪失の心理的メカニズムに対応させる形式で、「生きがい」を創造するための対策を考えてみたい。

#### 1. 観念的側面

##### (1) 価値観

##### 価値観の類型

人はそれぞれに固有の価値観を抱いている。あることには高い価値を置くが、別のことにはまるで価値を見いだせない。それに関する類型論のひとつに、G. W. オルポートら (Allport, G. W., Vernon, P. & Lindzey, G. 1951)の価値観の研究がある。それをひとつの手がかりにしながら、「生きがい」と価値観の関連を考えてみよう。オルポートらによると、基本的には次の6つのタイプが設定されている。

##### ①理論的人間 (The theoretical)

このタイプの人の主たる興味は心理の発見にある。この目標を達するために認知的態度をとる。対象を観察し推理することを好み、対象の類似点や差異点を探求する。職業としては科学者や哲学者が典型。このタイプの人生目的は知識を体系化することにある。

##### ②経済的人間 (The economic)

主たる興味は効用の有無にある。なによりも自己保存の欲求の充足に目標をおく。とくに、実業界のできごと、たとえば、市場・流通・消費・信用の向上・資材の蓄積といったことに関心が強い。日常生活に実際に役立つことを好む。実業家はその典型。

##### ③審美的人間 (The aesthetic)

主たる興味は人生の美的エピソードを発見することであり、形態や調和に最高の価値を見いだす。優美さ・相称性・適合性といった観点からものごとを判断する。真理を美と等価なものだと考えるし、人の富よりも人間そのものに興味をもつ。創造的な芸術家はその典型。

##### ④社会的人間 (The social)

人間愛に最も価値をおく。他者に親切で、思いやりがあり、利己的でないことを好む。このタイプの人間は理論的態度・経済的態度・美的態度を冷たく、不人情であると思いがちである。人間関係における唯一のふさわしい形態は愛であると考えられる。それ故、愛他的・博愛的傾向をもつ。

##### ⑤権力的人間 (The political)

主として権力に興味をもつ。個人的な勢力・影響力・名声を望み、ときにはその目標を達するために、全生涯を通じて競争と闘争を演じることもある。たんに政治的分野のみならず、他の分野にもその典型は認められる。いわゆる指導者はその典型。

## ⑥宗教的人間 (The religious)

宇宙の統一体 (unity) といわれるものに最高の価値をおく。宇宙を了解しよう努め、みずから、自己と統一体とを関連づけ、それを具現しようとすることもある。至高なものに関心が向いており、宗教的経験を重視する。禁欲主義的で、インドの聖者のように自己否定と瞑想に耽けることを好む。

### 複合型

大多数の人は、ひとつの価値タイプのみには偏り、他のタイプに該当しない、というようなことはない。ある程度の複合が認められるのが普通である。相対的にどの傾向が強いのか、あるいは弱いかを判断する必要がある。

### 価値観と定年退職による「生きがい」変化との関連

定年退職をすることによってもたらされる変化はいろいろある。その中で、価値観にかかわることで誰にでも共通して起こるであろうと思われる変化がある。

その第1は、組織の中で占めていた地位を去ることにもなって生じる変化である。地位にはそれ相当の肩書と権力・権限が付与されている。それらの地位、権力・権限に最も高い価値をおいている人を「権力的人間」と呼ぶことができる。権力的人間にとっては定年による社会的地位の喪失は、非常に衝撃的な出来事になる。たとえば、大企業の取締役人事部長をしていたある人がおり、その人がいわゆる会社人間であったとする。何よりも会社役員であることを誇りに思い、人事部長としての影響力・勢力を行使することを生きる張合いとしていたとしよう。

定年で退職するということは、そのもっていた人事上の影響力・勢力の基盤を一挙に失わせしめてしまうことになる。会社の採用、配置、昇格、昇給等のもろもろの人事権を失ってしまう。それらの権力を失ったことの「空しさ」は、権力に興味をもつことの度合の大きさと密接に関連している。権力により大きな興味を抱いていればいるほど、つまり「権力的人間」であればあるほど、権力を失うことは「空しさ」をより強く感じる羽目になる。失意の人となり、いわゆる「生きがい」を喪失することになる。要するに、権力に強い興味をいだき、その権力の行使に自分の生きる意味を認めていた人は、定年退職を機に、「生きがい」喪失へと連鎖する可能性が高い。

第2として、価値観の類型でいうと、「経済的人間」は定年退職によって「生きがい」を喪失する危険性をかなり秘めている。退職することによって収入は減る。サラリーマンの場合は、いわゆる年金生活者となるのであるが、現役時代と比べると年収は約1/2から1/3以上に減額するのが普通である。経済的人間は「稼ぎ」がなくなり、年金暮らしとなったことをマイナスに評価する傾向がある。退職を経済面のみで否定的に評価を下す、その価値判断こそが問題なのである。

何よりもお金を尊いとする価値観を抱いていれば、収入が減るということはもっとも惨めなこととして受け止められてしまう。定年退職イコール収入減というように意味づけしてしまえば、定年退職のもたらすプラスの側面はなにも見えてこない。お金よりも、もっ

と大切なものがあるという価値観をもちえるかどうかが問題である。要するに、経済的人間は、お金から別の何かへ価値の転換をすることができるかどうか、この価値観の変更が「生きがい」喪失を防ぐ鍵となる。

ここでは主として、権力的人間と経済的人間とを取り上げてみた。G.W.オルポートが分類したところの価値観の類型論にもとづいて言うならば、理論的人間、審美的人間そして宗教的人間は定年退職によって「生きがい」を喪失する恐れはないと考えられる。この3類型は定年退職に伴うマイナス要因の影響を受けにくい。そして、社会的人間はそのマイナス要因の影響を若干受ける可能性がある。すなわち、定年退職によって仕事上の既得の人間関係が希薄になることを非常にマイナスのこと、あるいは損なことと判断するならば、退職は一つの危機となり得るだろう。しかし、社会的人間が退職後の新しい絆の創造に努めるならば、何らの支障はあるまい。リクリエーション、ボランティア活動などを介して、新しい人間関係を作っている事例は少なからずある。

## (2) 性役割態度

それぞれの性に対して社会が期待したり、規範とする態度や行動の様式の総称を性役割 (Sex role) と呼んでいる。性役割は誕生したその社会の中で獲得するのであるから、それは社会化の過程と見なすことができる。

社会化には2つの側面がある。一方の側面は、その社会が個人をどの様にしてその社会の構成員に組み込んでいくかという側面である。日本の男として、あるいは女として「・・・の様な振舞いをして欲しい」と期待を寄せられる。これを社会的サイドからの社会化と考えてよかろう。期待はしばしば圧力となり得る。強い期待を寄せられることは、それを寄せられる側してみれば心理的なプレッシャーになり、息苦しくなることもある。この役割期待とその期待に対する役割取得の間のダイナミズムを理解しておく必要がある。

他方、それぞれの個人がことごとく同じようにその役割期待に応えるとは限らない。男が「働き者」を、女が「良妻賢母」を期待されても、それを批判することもできるし、無視・軽視することもできる。あるいは無意識的にそれを否認することも考えられる。このように、個々の個人は社会的サイドから提供される「望ましいモデル」をひたすら受動的に受け入れるのではない。その人固有の受け止め方をし、自らの役割を選択する。このような個人的サイドの社会化を念入りに研究してみなければならない。

「男は外、女は内」あるいは「男は仕事、女は家庭」という伝統的な性別役割分担を肯定するのか、それとも否定するのか、この次元に関する意見や態度が「生きがい」喪失と関連する可能性がある。現在60歳代以上のサラリーマンOBの場合、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担を支持し、結婚以来定年まで夫は仕事、妻は家事・育児という役割分担をした生活様式を続けてきた夫婦はかなり多い。逆に言うと夫婦ともに学校卒業後、フルタイム就労をし、定年まで就労を継続してきた夫婦は少数派であるといえる。長年に

わたって性別役割分担を続けてきた場合、定年退職をすると次のような問題が生じる。

第1点 定年退職は「男は仕事」のその肝心な仕事を失うことである。仕事中心の生き方をしてきた場合、仕事という役割を果たしていたから「男が立った」のであるが、仕事がなくなれば男が立たなくなる恐れがある。無職という「することがない」状態も辛いことであるが、それ以上に男の証し（男性としての自己証明）ができなくなったことのほうが心理的には痛手となる。仕事を唯一の生きがいとしてきた男性は、仕事を失うと自分の男としての証し立てができず、自分を見失い、焦り、落ち込む。退職後わずか2～3年で、まるで人柄が変わったかのような抑鬱状態に陥る事例が少なからずある。この点は後述するところの「男性性・女性性」と密接な関連を持っているので、両者を合わせて考察する必要があろう。

第2点 結婚以来「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担を長年にわたって続けてきた人が現在のサラリーマンOBでは多数派を占める。たとえ妻がパートタイマーとして就労経験があったとしても、この場合も基本的には「男は仕事」の補助的な役割を妻が果たしており、夫婦対等の役割共有型とは基本的に異なっている。いわば、妻がパートタイマーであった場合も基本的には性別役割分担とみておいてよい。

「男は仕事」をモットーとし、家庭のことはすべて妻に任せてきた男性の場合、定年退職後にとりうる戦略は次の2通りがある。

#### A. 性別役割分担を継続する場合

夫（男）が退職後も日常の家事はいっさいしない。食事、買物、洗濯、入浴の用意等々のあらゆる家事労働をほとんどしないで過ごす。いわゆる亭主関白を決め込む。実は厳密に言えばしないのではなく、できない（不能）のである。できなければどうなるか。できなければ、それを誰か他の人にやってもらうことになる。つまり他者に頼り、してもらわなければならない。この形態が成り立つためには次の前提条件が必要となる。

①妻か家族（娘か嫁）が心身ともに健康で、家事役割を果たすことができる状態にあること。

②しかも、できる状態にあつて、「やる気」があること。やる気が妻や家族の側になければ、やってもらえないことになる。

③上記の①②の条件が満たされなければ、私費を払ってお手伝いさんのような誰かを雇い、家事をやってもらう。この場合はそれだけの経済力が必要である。

前述した3条件のうち、③の経済力の条件は年金生活をしている普通のサラリーマンOBには実現困難であろう。現実性が乏しいのでこの条件はこのさい度外視してよい。①の妻の心身の健康状態は、これもかなり難しい。人間だれしも60歳代、さらに70歳代と年を重ねてくると体の故障が生じやすくなる。病みがちになり、病院通いをしたり、入院したりするのが普通の姿ではなかろうか。第2次調査の喪失グループの中には妻に先立たれた人の事例があるが、伴侶を失うこともある。よって、この前提条件も現実には成立困難といえる。それでは妻以外の家族はどうであろうか。同居してくれている息子の嫁か、そ



れとも娘がおり、その嫁や娘が妻の代役をしてくれれば夫は家事をしなくて済む。この可能性はないことはない。しかし、核家族化が進行している現状では期待薄といえよう。

②の妻の「やる気」という条件はさらに難しい問題を秘めている。妻が定年後の夫の世話を進んでするためには、妻が夫になんらかの愛着の情を持っていなければなるまい。妻が夫を嫌っていれば進んでは夫の世話はしないだろう。大げさな表現になるが、妻の「やる気」が発動されるためには、夫への愛情が不可欠である。もし、その愛情が消え失せていけば、妻の「やる気」はなくなり、夫は妻から世話をしてもらえなくなるだろう。

第2次調査の結果によると妻が夫をもっとも大切な人だと答えている率は意外に高い。大切な人だと答えた妻は夫への愛情が消え失せてはいないとみなしてよかろう。しかし、その反対に夫をもっとも大切な人だとは思っていない事例もある。比率は低いがこの場合は妻の「やる気」の条件は成り立たない。

このように考えてみると、夫が定年退職後も性別役割分担を継続し続けることはかなり困難なことである。その難しいことをやろうとし、無理を通せば、いずれは生活の破綻をきたすだろう。つまり心の平穏が失われていく危険を内在している訳である。結論として、性別役割分担を維持する場合、夫の側は精神衛生の面でマイナスの状態を生じやすいといえる。

#### B. 家事役割を共有する場合

夫が退職後に家事という役割をとるようになっていく事例が増えつつある。スーパーでの買物、簡単な料理、部屋の掃除などをやるように夫の側が変化しつつある。ただし、トイレの掃除までやっている男は今の日本ではまだ稀なようである。いずれにしろ、やっている程度の問題はあるが、退職後の第2の人生になってから家庭での日常的な家事役割をかなりスムーズにこなすサラリーマンOBが増えつつある。中には病弱の妻の介護をしながら、「主夫」をやっている人もいる。

家事役割を共有し、しかもそのこなせるレパートリーが広がればそれだけ「不自由」ではなくなる。自分でできることが増えれば、他人の世話にならなくても済む。要するに、他者に依存しない生き方を送れることになる。それが結果的には他者に対する不満を低減することになり、精神衛生面でもプラスになる。しかも、日常の一見ささいなことに喜びを見いだせることが多くなる。例えば、料理を作るようになれば、食べ物旬に敏感になったり、また味へのこだわりが生じてきたりもする。抽象的にいえば、料理を作ってもらい、それを食べているときは消費的態度であったのが、自分が作る側に立ったときは創造的態度となる。創造することの喜びや楽しみを見いだすことが「生きがい」を生むことにつながっていく。

結論として、性別役割分担を継続するよりも、家事役割を共有する場合のほうが「生きがい」を創造しやすい、といえる。

## 2. 性格・パーソナリティ側面

### (1) 男性性・女性性（ジェンダー）

人間は誰でも、生まれ育ったその社会の影響を受け、その社会の文化をしつけられたり、自ら進んで学習をしたりする。その社会的、文化的な影響がジェンダー、すなわち心理的・社会的性別を形成する。日本は男と女の差異、つまり、性差（男女差）を強調する文化を継承してきた。その典型例が、女ことばと男ことばの違いである。女ことば、男ことばを比較すると、概して女ことばが「ていねい語」あるいは「謙譲語」になっている。そのため男と女が対話をする場合はとかく女の方が一步譲った表現形式をとりがちだ。その表現形式が心理的な落差を生む可能性があり、いわゆる男を「立てる」言い回しになったりする。ことは言葉だけではない。衣服の色、食器の色、服飾品、室内装飾品の色、夜具の色といった色にも男女差がある。その上、身振りやしぐさにも男らしさ・女らしさの区別があり、それらしくしないと非難される。0歳児の頃からこのような「男らしさ・女らしさ」という社会的な規範を学習しながら成長・発達するのであるから、心理的に性別化されていくのは当然であろう。

生物学的性別（セックス）にもとづいて男女の性的境界をはっきりと区切り、その一線を鮮明に明確化するような社会的・文化的な外的・環境的条件を養育者側が保守するならばジェンダーは伝統型になるだろう。女だから女らしく、男だから男らしく、といったように自分の生物学的性別にかなった「らしさ」を形成していくことになる。それを伝統型（Sex-typed）と呼んでいる。それに対して、生物学的性別をより強くは強調せず、性的境界を緩め、いわゆる「相互乗り入れ」の発想にもとづいて、より柔軟な社会的規範を創出することができれば心理的な男女差は縮小する方向に向かうはずである。

1970年代後半から心理学や社会学の領域においては、心理的両性具有（Androgyny）という概念が用いられるようになり、その研究が活発になってきた。心理的両性具有とは、男性性（男らしさ）と女性性（女らしさ）とを共に具備している人をいう。そのような人のことを心理的両性具有型（Androgynous）とよんでおり、前述の伝統型との比較研究がいろいろと行われている。

「生きがい」とジェンダーとの関連についていえば、伝統型の男の人が「生きがい」を喪失しやすい。伝統型の男の人、すなわち男性型は自分の生物学的性別であるところの「男の性」にこだわりを持っており、なにごとにつけ男らしくあろうとする。性格・パーソナリティ、言動、身振り、服装などのいろいろな面において、自分が男性であることを証明しようとする。

もっとも「型」にはまったステレオタイプな男性像・女性像は次のとおりである。  
ステレオタイプな男性像

能動的で、依頼心がなく、圧力にはよく耐え、自信があり、優越感を持っており、決断を簡単に下すことができ、他の人とは張合い、簡単にはことを諦めない、等々。

## ステレオタイプな女性像

大人しく、親切で、献身的で、人のために自分を役立たせることができ、感情を表に出しやすく、人の気持ちには気を配り、他人をよく理解し、他人との関係が温かい、等々。

概して、工業化した国においては上述したようなイメージが男と女について描かれ、それが広く社会に流布されている。このようなステレオタイプな男性像・女性像は性役割分業という社会構造と密接な関連を持っていると考えられる。ステレオタイプな男性像の人は外で仕事を成し遂げていくのには都合のよい性格特性である。工業化社会においてはテキパキと自発的・能動的に仕事をやり遂げ、高い水準の業績をあげれば成功と見なされる。

アメリカの社会学者パーソンズ (T. Parsons) のいうところの手段性 (instrumentality) という概念に相当する。

現役で仕事を遂行していくのであれば男性性が優勢であってもかまわない。しかし、仕事を離れてしまえば、むしろ女性性が求められるのではあるまいか。家族や隣人と仲良くしたり、家事をしたり、奉仕活動をしたりするためには女らしさが強い方が適応しやすい。パーソンズの用語ではそれを表出性 (expressiveness) という。

このように考えてみると、「仕事も、家庭も」というバランスのとれた生き方をするためには、男性性と女性性の両面を共有しているところの「心理的両性具有型」が望ましいと思われる。「生きがい」を創造するためのひとつの要因として、このような両性具有性 (アンドロジニー) という方向へ人格発達を促していくことを検討してみるべきであろう。

## (2) 自尊感情

自尊感情の低い人にみられる性格特性として、次のような特性をあげることができる。

臆病で引込み思案。傲慢、尊大かつ攻撃的で猛烈に競争心がある。仮面をかぶって自分を守り、自分で立てた防壁や陽気な表面の背後に隠れている。よく自慢する。会話や状況を牛耳るのに躍起になる。「完全主義者」、三枚目を演じたり、有名人と親しいことを口にする。しゃべらずにはいられない。多趣味。人助けが好き。自分の欠点や短所を棚に上げて、人に説教をする。やるべきことを後へ後へと延ばす。気が短く、要求が多い。自他共に過剰に批判・非難をする。よく憤慨して文句をいう。権力に反発する。自分の誤りや力不足を認めがらない。他人を悪くして自分を正しく見せようとしたり、他人をおとしめて自分をよく見せようとする。

また、その心理的特徴としては、心配性で自分に不安を持っていたり、無力感でいっぱいである。自分を「負け犬」「どうしようもない人間」だと考えている。嫉妬深く、人を羨み、猜疑心が強い。自分を嫌い、拒絶し憎み、軽蔑したりする。恥や自責の念、罪悪感にかられている。金、地位、名声をなんとしても手にいれたいと思っている。勝ちたい、誰からも好かれたい、受け入れてもらいたいという痛切な欲求を持っている。認められたい、尊敬されたい、愛し愛されたい、という切なる渴望を抱いている、などが上げられる。自尊感情の因子分析的研究によると、自尊感情は次の5因子に分類することができる。

第1因子：自己防衛性および他者を基準とした優越（劣等）感

性格特性：自己を正当化、合理化する傾向。承認欲求が強い。自己本位。自分が傷付くことを恐れ、他人を批判、非難する。よく自慢する。他者の自己に対する評価に左右される。他人に否定的かつ自分の優越性を示したが、など。

第2因子：自己への基本的な自信の有無

性格特性：新しい状況に対する適応力及び自己全般（才能・所有物・業績など）に対する自信の欠如。強い自己嫌悪。誤り・失敗を恐れ、新しいことができない、など。

第3因子：独立心（自立性）

性格特性：決断力がある。自分の考えを持ち、はっきり述べる。行動力がある。人に頼らず自分の判断に信頼をおいている。自分の行動の結果に責任逃れをしない。他人には好意的に接することができる、など。

第4因子：自己受容および情緒の安定（心理的適応）

性格特性：感情が安定し、動機、葛藤、欲求不満になることが少ない。めったに嫉妬や羨望、猜疑を抱かない。落ち着いていて、人見知りしない。自己嫌悪の念が希薄である。自分に満足している。孤独感、敗北感が希薄。楽観主義など。

第5因子：他者受容

性格特性：他者に好意的。親和欲求が強い。他人尊重。他者に不信任がなく素直に受け取る。

このような5因子が指摘されているが、自尊感情が低い人は、第1因子と第2因子の得点が高く、逆に第3因子、第4因子そして第5因子の得点が低い。要約すると次のようになる。自尊感情の低い人の因子構造は、自己防衛性が強く、他者を基準とした劣等感が強く、自己への基本的な自信が欠けている。そして、独立心が弱く、自己受容ができず、情緒は不安定で、他者を受容することが不得手である。

自尊感情を高めるには

加齢にともなう心身の老いの自覚は自画像にかげりをもたらすことは否めない。とりわけサラリーマンは定年によりそれまでの仕事から離れなければならない。仕事をするのが男の証になっている人ほど、そのショックは大きい。心理的にはひとつの危機場面を迎えることになる。そこで、そのようなハードルをうまく跳び越え、自尊感情の低下を予防する手だてを工夫しておく必要がある。その要点は次のとおりである。

①自己概念の変容：自分が何者であるかということに関する意識、すなわち自己概念を自らすすんで変えてみる。50才代には50才代なりの自分らしさを見だし、自分の定義をし直してみる。たとえば、それまでの仕事優先の生き方をしていたときには見失っていた世界があることに気づき、そのような別世界に新しい位置を占めてみる。それがボランティア活動や趣味であることもあれば、宗教であることもあろう。あるいは人生の先輩としての良き助言者でありうるかも知れない。そうすることによって自分の新しい価値を見出す努力をすること。

②行動基準の内在化：自分の行動をおこす際にいつも他人の判断に頼り、他人に決められていると「自分」を失った人生を生きていることになる。サラリーマン生活を送っているときは、時間には拘束されるし、行動基準は上司に委ねられていた。ここのところが定年退職後はむしろ有利になる。自分の行動を自分の意志で、自由に選択できるということは実に有難いことだ。自分なりの行動基準をつちかって、自分なりの個性的な人生を創り出すことができれば自尊感情はむしろ高揚する。

③精神性の充実：よく今は心の時代だといわれる。その意味するところは物の時代からの離脱にある。物質的な側面を軽視するつもりはむろんないが、人間が、人間としての価値を高めていくにはやはり精神的な側面が優先されるべきである。物より心へと比重をおき直すことによって生きがいを再発見することができる。

### (3) 依存性

他人に甘えたり、他人から養護されたりすることを望む傾向を依存性と呼んでいる。土居賢郎の「甘えの構造」でも指摘されているように、日本人の精神構造は「甘え」やすい。

サラリーマンの多くは会社や役所の人に依存しているばかりでなく、家族にも依存しながら暮らしてきた。物心両面において、自分がどれくらい他から「してもらう」立場にあったのか、この点を自覚する必要がある。受身の姿勢で「してもらう」ことを当り前としている場合、次の2点において精神衛生はマイナスの方向にゆがむ。

①相手を優位に、自分を劣位におくこと：たとえばお金を貸してもらう場合を考えてみよう。相手に貸してもらいたいと望むということは、相手がお金を持っていることを前提としている。つまり相手が優位に位置づけられており、相対的には自分が劣位にある。そのことがまず自分を傷つける。

②主導権は相手にあること：お金を借りる場合、貸すか、貸さないかの主導権は相手の側にある。だから自分の意のままにはならない。もし、相手が貸してくれなければ欲求不満に陥らざるをえない。貸してくれないことへの不平不満をいったり、貸してくれない相手を恨んだりすることになる。そうなることが対人関係をさらに悪化させるという悪循環を生む。

「生きがい」の創造のためには、依存的な生き方から、自立的であつ、自律的な生き方への転換が必要である。自立的生き方とは、自分のお守りは自分であるという基本姿勢が貫かれていることである。「してもらう」ことをいさぎよしとしないで、「してあげる」ことを喜びとする。たとえば、奉仕活動をするのはその典型事例であろう。

一方、自律的生き方とは、自分の意志や判断で自分の行動を決めることをいう。サラリーマンの時代は、職場や上司にしばられ、他律的な生き方をせざるをえなかった。その不自由さから解放され、自分の意志決定で自分なりの行動を選択できることに「生きがい感」を感じるができるかどうか。つまり、依存から自立・自律へ転換することが「生きがい」の創造になる。

#### (4) 興味・関心

「生きがい」と興味・関心との間にはかなり強い相関が認められる。「生きがい」喪失をした人は興味・関心が狭く、浅くなる傾向がある。たとえば、落ち込んでくると、食べることさえも興味がなくなる。終日、何もせずにごろごろとしていたりする。

子どもから老人への興味・関心の発達を観察すると、子どもと老人とではその様相が根本的に異なっている。子どもの場合は、まず興味・関心が内発的に発生し、それにもとづいて行動をする。興味・関心が内側からこんこんと湧いてくるといってもよい。特に3歳から5歳頃は外界への興味・関心が目立つし、青年期には自分の内面のことへのそれが著しい。

ところが中・高年になると次第に興味・関心が内側からは湧いてこなくなる。そのことが「生きがい対象」を見失ったり、「生きがい感」を低下させたりすることへと連鎖していく。対策としては次の手だてが必要であろう。

①行為を起こすこと：興味・関心の有無にかかわらず、まずは「こと」を起こすことから始める。たとえば、野鳥に興味があろうがなかろうがそれは構わない。野鳥観察（バードウォッチング）へ行ってみることが第1歩である。

②その場に身をおくこと：行為を起こし、ある場面なり状況に、わが身を置いてみる。たとえば、野鳥観察のできる所にしばらく滞在してみる。

③新しい興味・関心の喚起：ことを起こし、ある場所に身を置いてみたことによって、新しい興味・関心が喚起されることがある。

この3段階のステップを踏むことができる人は、そのようなことをしない人に比して、興味・関心がひろがり、そして深まっていく。「生きがい」の基底には、日々生きていることへの興味・関心が欠かせない。その意味からして「生きがい」を創造するためには、興味・関心を喚起するプログラムが必要である。

#### (5) 達成動機

達成動機とは、より優れた水準に向かうためのやる気や意欲をいう。それにはいくつかの要素・要因が含まれている。

①克服：より困難なことに挑戦したり、自分が苦手・不得意としていることに進んで取り組んだり、責任がより重いことを買ってでたり、また他者に対して主導権をとることを意味している。

②仕事志向性：自分の周囲にいる人と仲良くする（対人志向）よりも、むしろ仕事そのものをすることに喜びを感じる行動傾向を意味している。仕事にベストをつくしたり、仕事をやり遂げたことへの満足を求める動機である。

③競争心：他人よりも優れた仕事をしようとする欲したり、また他人と競い合い他人に勝つことを好んだり、あるいはより高い能力を要する仕事をすることによって、他人よりも優れることをいう。

④仕事による上位志向性：これは仕事をするることによってもたらされる成果にどの程度の要求を持っているのか、あるいはそれをどの程度大切だと思っているかをいう。経済的な要求の高さ、昇級・昇進そして社会的地位などに対する上位志向を意味している。

⑤達成努力：達成努力とは、たとえ金にならなくても、自分が興味・関心を抱いた仕事であれば大いに頑張ってみようとする行動傾向を意味している。

⑥配偶者に対する要求水準：これから結婚するような場合でも、またすでに結婚している場合であってもよいが、配偶者の経済力や社会的地位にどの程度の高さの要求・注文を抱いているかをいう。

⑦ビジネスライクな無関心：これは個人そのものの努力を重視したり、あるいは他者からの反感や「足の引っ張り」を無視する行動傾向を意味している。自分の周囲にあまり気がねをすると個人の達成努力は阻害されがちである。その意味で個人の達成度を高め、個人の生産性を上げるためには、ある程度他者に対する関心度が低いほうが有効である。

前述したように達成動機の構成要素には7つの要素が考えられる。サラリーマンの場合、克服、仕事志向性、競争心、仕事による上位志向性、達成努力、そしてビジネスライクな無関心の6要素がすべて仕事だけに集中している事例が多い。仕事一筋に生きた人ほど達成動機（やる気）を仕事だけに向けてきたとみなしてよい。だから仕事という「生きがい」対象を失ったときから、「やる気」がなくなり意気消沈するという心理状態に陥る。

「生きがい」を創造するためには、達成動機を発動する新しいなにものが見つけなければならぬ。仕事に代わる何かを捜し求めることが急務である。それが趣味、余暇（recreation）、レジャー、ボランティアや奉仕活動、学習や研究活動、宗教、などなんであってもよい。要は、自分がより優れた水準に向かっているという実感が持てればよい。仕事から何か新しいことへの切り替えを意図することがポイントとなる。

### 3. 対人関係の側面

#### (1) 夫と妻の勢力関係

##### 勢力とは何か

人は誰もがそれぞれの欲求をもち、自分の思いどおりに他人が動いてくれればどんなにか幸福だろうと思って生きている。しかし、他人を自分の思惑にそって動かすためには、何らかの代価を払わねばならない。たとえば、ある品物が欲しければ店員にお金を払わなければならない。誰かに何かを譲ってもらおうと思えば、まずその人に働きかけ、その人に通用する魅力をもっていなければならない。それがなければ、相手だっで見返りもなしに譲ってくれるわけがない。お金や魅力などを使って、通常他人が、自発的には考えたり感じたり行動したりしないことを、考えさせ感じさせ行動させるような潜在的な能力を、勢力（power）という。もし人が他人に影響を与える手段をもっているなら、その人は相手に対して勢力をもっているということになる。そしてその人の影響が効を奏した場合、

その人は相手をコントロールしたという。普通、人はスーパーで品物を買ったときに、自分が店員に対して勢力をもち、コントロールしたなどとは思わない。また、交通警官の指示にしたがって停車し、免許証を提示しても、警官の勢力によってコントロールされたとは思わない。けれども、これらも勢力の一例であることには変わりはない。こういう場合、規範（norm）が、お客と警官に勢力を与えているのである。規範とは、誰もがその行動に同意しているがために、人々に共有された期待のことである。私たちは規範にそって動いている限り、政治的な関係、つまり駆引きによって人を動かす関係の次元を意識しないている。しかしながら、人が他人に影響を与えるには必ず勢力が必要なのである。

### 勢力関係の基盤

勢力をもつ者（以下、行使者と表現する）と、勢力下にはいる者（以下、受け手と表現する）との相関関係が成り立つためには、受け手の側からみて、行使者の勢力が識別可能なものでなければならない。受け手の側が行使者について認知し、識別するという前提のもとに、両者の関係を成立させる基盤を次ぎに列挙してみよう。

報酬勢力（reward power）：行使者が受け手に対して与えられる報酬の有無や程度を左右する能力をもつ。たとえば、現役で働き、収入を妻に渡している夫は、妻からみると報酬勢力をもっていることになる。

強制勢力（coercive power）：行使者が受け手に罰をとともなう脅威を与える。たとえば、亭主関白な夫が、自分の思いどおりにならない妻に向かって「離婚するぞ」と脅かすような行為は、自らの強制勢力を武器に妻をコントロールしようとする典型的な例である。

正当勢力（legitimate power）：行使者が受け手に影響を及ぼすべき正当な権利をもち、受け手は行使者にしたがう義務を負う。一般に、前者が後者に指図する当然の権利があると見なされているような場合に働く勢力である。家庭で多額の出費をすることを決める場合は稼いでいる側（夫）が支出の決定権をもつ。

関係勢力（referent power）：受け手が行使者と一体でありたいと思うような類似性や好意をもつ。たとえば熱愛中の恋人同士は、互いに相手にコントロールされることに喜びを感じ、すすんで相手の意に添うように行動する。ただしよくみれば、より多く愛されている方が、勢力の行使者となり得ていることがわかる。つまり関係勢力とは、より多く愛しているものが、愛されているものに賦与する特権なのである。したがって魅力的な妻とその妻に惚れている夫という関係はこの勢力に当てはまる。

専門勢力（expert power）：行使者が受け手に特定の知識や技術の専門性に関して優越している。専門的知識や技術において卓越した人を、私たちは斯界の権威と呼び、敬意を表する。自ずとそこには力関係の上下が生まれてくるものである。オーソリティとまではいかなくとも、たとえ習い事のコーチに対する専門性への暗黙の信頼が学び手の側にあるとないとは、両者の絆の強さは変わってこよう。

情報勢力（information power）：行使者が受け手を説得しうるだけの情報をもつ。専門知識や技術がなくとも、受け手を思いどおりに動かせる説得術か、もしくは、受け手の



欲している情報内容を巧みに与えてやることができれば、これも有力な勢力となるのである。

勢力を前述したように6種に分類し、それにもとづいて夫婦の勢力関係を考察してみよう。第2章で言及したように、夫が定年退職をし、収入が低下するということは「報酬勢力」という勢力関係を変えることになる。もし夫の側が稼ぎがあることをもって夫婦間の勢力関係を優位に保っていた場合は報酬勢力の低下は惨めな事態を招くことになるだろう。現実に退職を契機に離別する事例は少なからずある。

夫婦間において「生きがい」を創造していくためには、なによりもまず「関係勢力」の面でバランスがとれているのが望ましい。夫と妻が一体でありたいと欲することが重要である。具体的には伴侶を誰よりも大切な人であると思ひ、好意を寄せ合えればよい。

この関係勢力が基盤となって、その上で、夫婦それぞれが自分で学習してきた専門勢力や情報勢力の面で、お互いに支援し合えるならば「生きがい感」は向上するだろう。たとえば、夫婦で一緒にハイキングにいったとする。その際に妻が野草についての知識が豊富であれば、野草をめぐっての話は弾むことだろう。この「一緒に」行動することの土台となっているのが関係勢力であり、野草の知識があることが専門勢力なのである。

要するに、退職後の夫婦間の勢力関係が報酬勢力や強制勢力ではなく、関係勢力を軸にし、専門勢力や情報勢力の面で夫婦が補完しあえれば「生きがい」の創造につながると考えられる。

## (2) 生活圏の移行

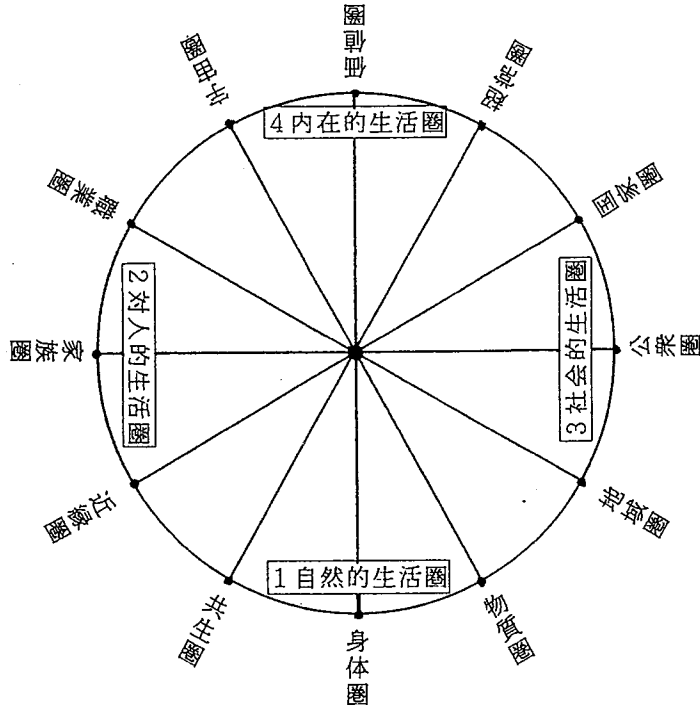
すべての生物はその特有の生きる場所、すなわち「生活圏」をもっており、生活圏を離れてはその生物は存在することができない。

人間の生活圏は、人間以外の生物と較べると、空間的にも物理的にもはるかに広大で、多彩である。特に異なっている点は、人間は精神性 (mentality) が豊かであり、しかも生活圏が固定的でない。人間は加齢とともに精神発達をし、その行動範囲が拡大していくのが普通である。

「生活圏」という用語は心理学用語としてはまだ普及していないが、「生きがい」を考察するのには有用な概念であると思う。人間は誕生すると家族圏ですでち、家族圏から自立して職業圏に入り、そこで働く。そして、いずれかののちに職業圏からはなれ、公衆圏や地域圏での人との出会いに生きる喜びを見いだしていく。もし、生活圏が固定してしまうと人間的な成長を期待できなくなるだろう。たとえば、子どもが家族という家族圏に固定してしまえば、外にでて働くという職業圏での発達は望めない。同じように、成人が職場という職業圏に固定していれば、職業圏を離れて公衆圏や地域圏での営みをもつことはできなくなる。

「生活圏」は図1のように4領域に大別することができる。

図1 人間の12の生活圏



三島二郎、論文『シニアの高みにて—ある人間学的考察—』より

#### ①自然的生活圏

自然的生活圏の中には身体圏・共生圏・物質圏の3つの生活圏がある。

身体圏における基底的な欲求は食、睡眠、性といった生理的欲求である。

物質圏は物質を求める欲求が中核となっている。

共生圏は生き物の世界を意味し、無数の動植物との共生をいう。

#### ②対人的生活圏

対人的生活圏は近縁圏・家族圏・職業圏の3つに分かれる。

近縁圏とは親しい知人・友人関係を意味している。職場の知人・友人はこれに該当する。

家族圏は家族や親戚などの血縁関係を意味しており、生活圏の中でも最も基底的な生活圏といえる。

職業圏は職業や職場を意味し、収入源であると共に人間の社会的欲求を満たす場でもある。仕事ひとすじの職場人間はこの職業圏への異常な固定を示している人である。その人

から仕事をとったら何も残らないような人がその典型事例である。

### ③社会的生活圈

社会的生活圈には地域圏・公衆圏・国家圏の3つを含む。

地域圏とは、故郷や居住地域をいい、いわゆる地域社会はこの地域圏に含まれる。現役サラリーマンはこの地域圏での人間関係が希薄であることがしばしば指摘されている。

公衆圏は公共の乗り物・建物・広場などの公共のスペースを意味している。列車で旅行したり、図書館で読書をしたり、劇場に観劇へいくなどの行動の場となる。

国家圏とは行政と直接関係している生活圈をいい、政治がらみの日常生活がこの領域に該当。年金生活者の厚生年金はその例に当たる。

### ④内在的生活圏

内在的生活圏の中には価値圏・超常圏・宇宙圏の3つが入る。

価値圏とは価値観や価値体系が基底となっている。それを低次元な価値からより高次元な価値へと階層化する発想がある。その学説はいろいろあるが、人間の終局的な価値は「自己認識」であるとする見解をここでは支持しておきたい。

超常圏とは人間社会の日常的な物質的現象の背後にある、人間の空想・想像や創造などの心的な機構をいう。

宇宙圏とは地球や人間を超えたところの広大な星の世界に思いを馳せたり、永遠とか無限といった神や仏の属性を思うことである。

退職後の「生きがい」を創造するためにはなによりもまず職業圏から他の生活圈へ移行しなければならない。職業圏に固定しては退職後は「生きがい」を喪失することになるだろう。「生きがい」を考える場合、そのこと自体がきわめて内面的なことであり、「生きがい」の創造を望むのであれば、内在的生活圏を重視した生き方が妥当なのではあるまいか。自らの心の内側に問いかける姿勢を保ち自分を知ること（自己認識）に価値を認める。そのような生き方が「生きがい」の創造をもたらすと考えられる。

### おわりに

中村元氏（1991年）は『人生を考える』（青土社）の中で、「生きがい」について次のように述べている。

「一概に『生き甲斐』とは何かということは簡単にはいえません。けれどもそこに、ひとつの共通したものはあると思うのです。

生き甲斐はいろいろございますでしょうが、共通に言えることは、他人の迷惑になるようなこと、他人を害なうようなことは、生き甲斐であってはならないということです。生きるということは、個人ひとりが生きるのではなくて、他の人々との連関において生きているわけですから、反社会的なものは生き甲斐となっははいけません。

さらに、今日のような時勢になりますと、人間が自然と調和して生きるということも願わしいと思われますから、人間にとって大切な自然とか環境を害なわないということも、

やはり至上命令になるかと思います。害なわない、ということはネガティブな意義ですが、それを積極的な方面に転換しますと、人々のためにも自分のためにもなるわけで、そういうふうには両者が合一しているような生き方が願わしいのではないのでしょうか。

人間が人々との連関において生きている限り、そういう生き方が願わしいということが言えます。自分の利と他人の利が矛盾することもあるかもしれませんが、究極の理想としては、自分の利も他人の利も、共に実現されうるようなことが生き甲斐として願わしいものだと思います。」

この引用文には次の3点が特に重要であると思う。

第1点 反社会的なものは「生きがい」になってはならないということ。

第2点 自然や環境を害するようなことが「生きがい」になってはならないということ。

第3点 自分の利も他人の利も、ともに実現されるようなことが「生きがい」であるべきだ、ということ。

さらに続けて、中村元氏は次のように指摘している。

「その目標を実現するためには、いろいろな道が考えられます。人間の生活というものはいろいろな面をもっていますから、それぞれの面に即応して願わしいことが実現されるということが大切になると思うのです。そうしますと、『生き甲斐』はひとつの意志的努力を伴うこととなります。生き甲斐がないと思うことから自己を遠ざけ、生き甲斐があることに自分の努力を向けるということになりましょう。

そこで、こういう疑問が提示されると思います。身体も丈夫で頭も良く、気力もあって大いに活動できる人は、生き甲斐を見いだしてなんらかの仕事に打ち込み、その完成を喜ぶということが可能です。しかし、世の中には病気の方もいらっしゃるわけですね。あるいは交通事故とか、不慮の災害や怪我のために、身体障害者となった気の毒な方もおられます。先天的に病気の方だっている。そういう人々の生き甲斐というものはどうあるべきか。そういう方々にとって意味のある生き方も考えられることができなければ、人間の生き方という大きな理念は成立し得ないでしょう。

生き甲斐という場合には、人類全体に通じる生き甲斐もあり、日本人なら日本人としての生き甲斐というものもある。さらに、人間はいろいろな社会に属しているわけですから、利益社会に属している場合には、その利益社会の一員としての生き甲斐もありましょうし、共同体に属している場合には、その共同体の一員としての生き甲斐もありましょう。ですから、『生き甲斐』は重層的あるいは構造的なものだと思います。」

ここでは以下のことがポイントであると思う。

第4点 目標を実現するためには意志的努力を伴う。「生きがい」があることに自分の努力を向けるということ。

第5点 健常者の場合、「生きがい」を見いだしてなんらかの仕事に打ち込み、その完成を喜ぶことは可能。

第6点 非健常者の「生きがい」はどうあるべきか。それらの人にとって意味のある生

き方も考えることができなければならない。

第7点 「生きがい」は、重層的あるいは構造的なものであるということ。

今後、「生きがい」を論ずる場合は、この中村元氏の視点を見失ってはならないと思う。「生きがい」がたんに自分の私利私欲を充すものになったなら、それは他人を害なうことになろう。個人レベルでの「生きがい」だけではなく、共同社会（ゲマインシャフト）や利益社会（ゲゼルシャフト）、さらには人類全体に通じる「生きがい」といったより高次の次元の「生きがい」を模索していく必要がある。



退職後の新たな「生きがい」の獲得

上智大学文学部教授  
香川 正弘





## はじめに

本調査研究では、サラリーマンが定年退職を境にして生きがいを喪失することが見られるという一般的な論調を問題とし、「定年退職が大きな転機になりうるか」、「職業をまったく失うことや、職業の地位の低下は生きがい喪失の要因となりうるか」、「定年退職後、生きがいのとらえ方は変容するか」等といった諸問題を実証的に明らかにし、その結果から「生きがいの喪失と創造」にかかわる諸要因を詳細に分析することによって、退職後における新たな生きがい創造のメカニズムを明らかにしようとするものである。これらの問題を解明するために実施された一連の実態調査の結果については、すでに付論1で概括的に述べられた通りである。ここでは、定年、生きがいの意味、生きがいの取得、社会参加等といった項目のもとに、定年を挟んでの変化を、サラリーマンの全体的傾向に関しては第1次調査、個別には個人面接、集団面接調査の結果を概括的にまとめ、定年退職後のサラリーマンシニアの生きがい創造を活性化する要因を問題とし、生きがい創造のメカニズムを考察したい。

## 第1章 定年と生きがいとの関連性

### 1 定年の受けとめ方

#### (1) 定年を挟んでの変化

人生80年時代を迎えて、人生を2つに分けるようになってきた。たとえば、人生を60歳もしくは65歳ぐらいで区切って、はじめの方の人生を奉仕と蓄積の人生とし、その後の人生を今まで蓄積したすべてを使って初めて自分のために生きる人生とする見方がある（塩見戒三『3200万人の「長寿社会」学』）。こういう人生2分法は、人生80年時代を迎え、かつ高齢者福祉が発展してきたことによって、多くの人々の共通理解になりつつある。その際、人生を2つに区切るときの切れ目は、定年退職である。退職はそれまでの勤労人生から解放される時であるから、自分の能力と志向性に基づいて任意に退職時期を選択することができるのであれば、ハッピー・リタイアメントとなるであろう。

ところで、わが国の場合は、明治以来、サラリーマンにとって退職は、定年退職を意味していて、それもおおよそ55歳ぐらいという時期が長く設定されて実施されてきた。定年は、わが国では、使用者が定めたルールに従って、高齢に達したら職場から退くことであり、強制的にそれまでなれ親しんできた勤労及び勤労の場からはずされることを意味する。企業にとってこの制度は、古い労働力を新しい労働力で補充し、組織の活性化をはかるために必要な措置であり、職場の慣行として認められている。個人もまたその慣行の基で採用され働いてきているので、この時期が来れば次々に職場を去って、それぞれの新しい人

生に向かって歩み始めるのである。したがって、この定年退職がサラリーマンの人生にとっては非常に大きな人生の節目になることは間違いない。自分の人生の生涯設計がよくなされていれば、先に述べたような「第2の人生」を豊かで充実した人生にする事が可能で、生きがいにみちた生活を送ることができる。しかし、自分にも予定された定年退職があることをあらかじめ考慮せずにサラリーマン生活を送ってれば、その日が突然にきたように受けとめ、生活をめぐる環境の激変から精神的に路頭に迷い、一時的にせよ生きがいすら喪失することにもなりかねない。定年退職によって、サラリーマンは組織の人間から、地域の人に帰り、人生を再出発することに違いない。

サラリーマンにとって定年退職について、一般的にはどのように見られているか。2つの見解を引いておこう。1つは、袖井孝子氏が「定年退職の日は長年なれ親しんできた職場から無理矢理切り離され、泣く泣く新しい人生に向かう涙の時だ」（『定年からの人生』、19頁）というのがある。もう1つ、高橋恵子・波多野余誼夫氏の書かれた著作にこういうのがある。

定年退職したサラリーマンの人間関係の再編成には困難が多い。自営業の高齢者と引退したサラリーマンとに面接した結果では、自営業者が隠居しても町に住み続け、仲間を失わないのに対して、月給とりであった男性の場合は退職後は親しい友人がいなかった。定年と同時に仲間を失い、さらに長く（心理的に）家庭をあけていたためにいまさら家庭にもどる場所がないことが予想される（『生涯発達の心理学』、48頁）。

ここには友人も行き所もなく、また戻る所もないサラリーマン生活の末路が表現されている。著者は大学人であって、その高い専門性から終生働くことができ、しかも自分に固有な研究という仕事ができる立場にある人で、そうした人からサラリーマン生活をみた場合には、そのようにも見えるだろう。

確かに、組織に属して肩書きをもって仕事で生きてきた人が、仕事から切り離されることによってただの人になったときに、大きな生活変化が起こり、それがさまざまな不安を呼び起こすことは予想される事態である。その変化は多方面でみられる。人間関係では、仕事を媒介にして職場の内外に作られた人間関係が個としての友人関係に狭められ、家庭でも夫婦の関係が重要になってくるであろう。日常的な行動の範囲も、職域から家庭と地域社会へと狭められるであろう。経済的に見ると、就業がなければ給与生活から年金生活もしくは自己の貯蓄の切り崩しへと切り替わる。また住環境も変わることもある。こうした生き方の転換を求める定年退職は、その人固有な生きがい観そのものにも影響を与える時がある。生きがいを感じる対象が在職中の仕事そのもの、仕事にまつわる人間関係にのみ集中している場合は、仕事との切れ目がすなわち生きがいの喪失につながる危機があるから、上に述べたような構図も描けることになる。

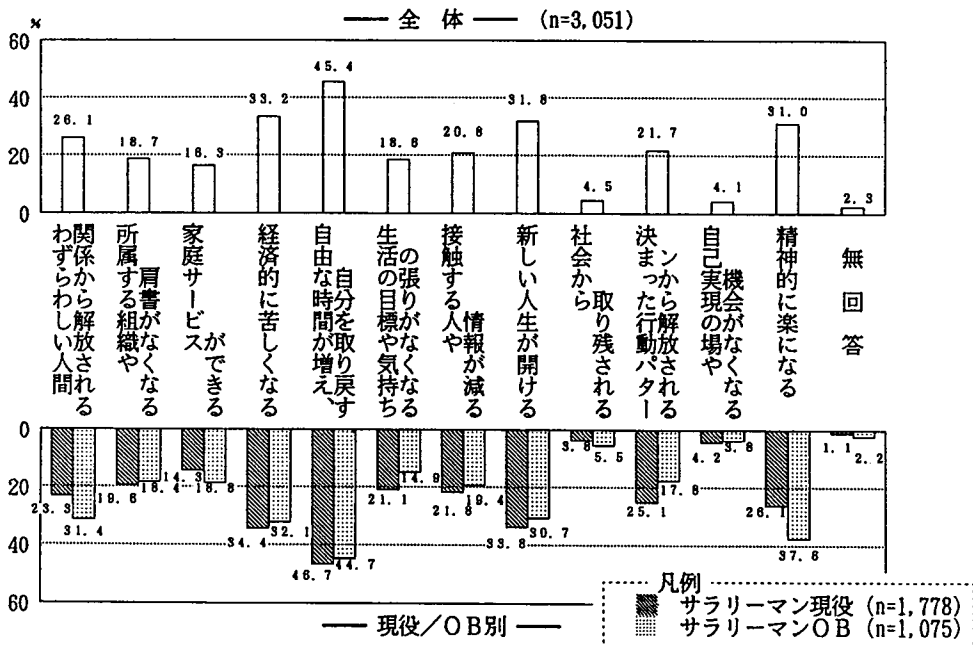
今回の調査研究でも、サラリーマンシニアが定年を迎えるにあたっての不安を調べた。

不安度の高い順に項目をあげていくと、サラリーマン現役では、①自分や配偶者の健康(51.1%)、②生計維持の困難(39.6%)、③再就職の問題(29.1%)、④今の人的交流や情報量が減る(22.9%)、⑤生活のはりや生きがいなくなる(22.4%)、⑥時間をもてあます(22.3%)、⑦配偶者に先立たれる(14.1%)、⑧住宅の問題(12.1%)、⑨地域社会にとけ込めない(5.7%)、⑩所属や肩書きがなくなる(5.3%)、その他、社会から取り残される(4.8%)、家族との人間関係が悪くなる(1.0%)、というようになる。ここには定年退職そのものもたらず経済的な社会的な不安と、自らと家族の高齢化に伴う健康上不安、さらに個人としての生き方変更への不安の問題とが同居しているが、サラリーマン全体の85.7%がある種の不安を感じていることと、定年退職がもたらす問題の広がり広さを示している。定年を挟んで生きがいのある生活を維持・増進していくためには、こうした不安を解消し、安んじて定年退職の時期を迎え、新しい生活に旅立ちできるように考えようというのが、定年後に向けてのシニアプランの開発である。

## (2) 定年のイメージ

定年退職という問題は、大半のサラリーマンに、生活問題を中心にして多くの不安を抱かせるものであるが、では実際にサラリーマンシニアは定年をどのように受けとめているのか、を見てみたい。第1次調査によれば、現役とOBの選んだイメージを示すと、第1図のようになる。

図表1 定年退職のイメージ (※複数回答=3つまで)



このことから、定年退職についてサラリーマンは、多方面の生活問題に不安を感じているとはいえ、他方でそうした不安以上に積極的で明るい側面に注目していることが分かる。特に定年退職にともなって、組織の人間から個としての人間、もっと言うと本来の自分に返る転機になりうる、という認識が示されている。このことは、「自分を取り戻す」というのもっとも得点が高いことに表され、それが組織における「わずらわしい人間関係から解放される」とか「決まった行動パターンから解放される」ことによって、「精神的に楽になる」というプラスの自己評価に表されており、この意識は、大都市に住むホワイトカラーに強い。また組織から解放されることによって、生じる不安としての「自己実現の場や機会がなくなる」とか「社会から取り残される」といった意識上の不安はきわめて少ないのも注目される。サラリーマンシニアは定年退職を現実的かつ肯定的に理解しているようなので、それを契機に第2の人生を歩むのだ、という意識がある程度定着しているとみてよいだろう。「精神的に楽になる」という気持ちは、現役とOBでは大きく差が開いている。定年退職することによって、OBは精神的なゆとりをもてることを示している。

しかしながら、「自分を取り戻す」ことができ「新しい人生が開ける」契機となると期待される定年退職ではあるが、それが生きる契機になるかどうか、についてはどうであろうか。定年後の生活について、活動的な現役の感じる不安、OBが50歳の時に感じた不安、OBが実際に感じている不安というように年齢で分けて見てみよう。

	現役平均	OB50歳	OB
生計維持の困難	39.8%	30.7%	24.0%
住宅の問題	12.1%	10.4%	2.4%
自分や配偶者の健康	51.1%	35.4%	29.1%
配偶者に先立たれる	14.1%	7.3%	4.1%
再就職の問題	29.1%	33.5%	7.6%
家族との人間関係の悪化	1.0%	0.9%	2.0%
生活のはりあいや生きがいなくなる	22.4%	19.1%	7.0%
所属や肩書きがなくなる	5.3%	7.9%	10.7%
今までの人的交流や情報量が減る	22.9%	19.0%	16.2%
社会から取り残される	4.8%	8.2%	2.3%
時間を持て余す	22.3%	14.5%	9.9%
地域社会にとけ込めない	5.7%	3.5%	3.6%
特に不安を感じない	13.4%	23.3%	33.2%

年齢層で各項目に不安を覚える比率の移り変わりをみると、次の4つのパターンに分けられる。

- A 年齢を加えていくに連れて、不安感が減少していく項目
  - a 著しく不安感が減少する項目
    - 「住宅の問題」「配偶者に先立たれる」「再就職の問題」「生活のほりあいや生きがい」「時間を持て余す」
  - b やや不安感が減少する項目
    - 「生計維持の困難」「自分や配偶者の健康」「今までの人的交流や情報量が減る」
- B 50歳ぐらいで不安感が高くなり、そして減少していく項目
  - 「社会から取り残される」
- C 50歳ぐらいで不安感が低くなり、そして退職後不安感が高くなる項目
  - 「家族との人間関係悪化」
- D 年歴を加えていくに連れて、不安感が高くなっていく項目
  - 「所属や肩書きがなくなる」

第1次調査の結果を見ると、第1に「特に不安を感じない」という項目に注目したい。これは「定年といえども何も心配することではない」と考える人たちである。定年に何らかの不安を感じている人は現役に多く、50歳台になってやや減少し、実際に定年後の生活に入ってみれば、どうということはない、という人たちで、だんだん年をとっていくに連れてその割合が増えている。第2にA aの範囲に入る項目は、杞憂であるといえるだろう。特に「再就職の問題」には敏感にならざるをえないと思われるが、実際に第1の職場から離れてしまうと、前のように再就職を望まないということだろう。第3に問題となるのは、A b、B、C、Dといった不安項目であろう。A bに入る項目を見ると、家庭経済、健康、友達・生きがい情報、BとCは絶対数が少なく問題として取り上げるほどではない。とすると、Dの「所属や肩書きがなくなる」というのが不安の大きなところとして残る。

定年退職にともなう心的エネルギーの変化についての調査は、このところをより明らかにしてくれる。被験者13人の個別面接調査で書かれたライフカーブを見ると、定年退職にともなってカーブが下降する人(4人)、上昇・維持から下降の人(3人)、変化が少ない(6人)というように分布していて、変化がなくて結構生きがいを持って生きられる人は、あらかじめ定年退職に対して備えている人、必ずしも仕事に全力投球をしなかった人等に多くみられた。またもう一つの定年退職時の心境について実際に8人に個別面接で聴取した調査では、個人の側に「心構え」やある程度の具体的な準備があったとしても、それほどスムーズに新しい生活へ入っていけるといほどではない。多くの者には、「手持ちぶさた感」や「精神的な落ち込み」を味わっており、職業がなくなった影響が強く自覚される傾向にあるという結果が出ている。これらのことから、定年退職はサラリーマンに強く意識された人生の節目であるから、生きがい創造の観点からは、上述した不安要因のポイントを除去していくような何らかの対策が必要であると思われる。

## 2 生きがいのとらえ方

### (1) 生きがいの意味のとらえ方

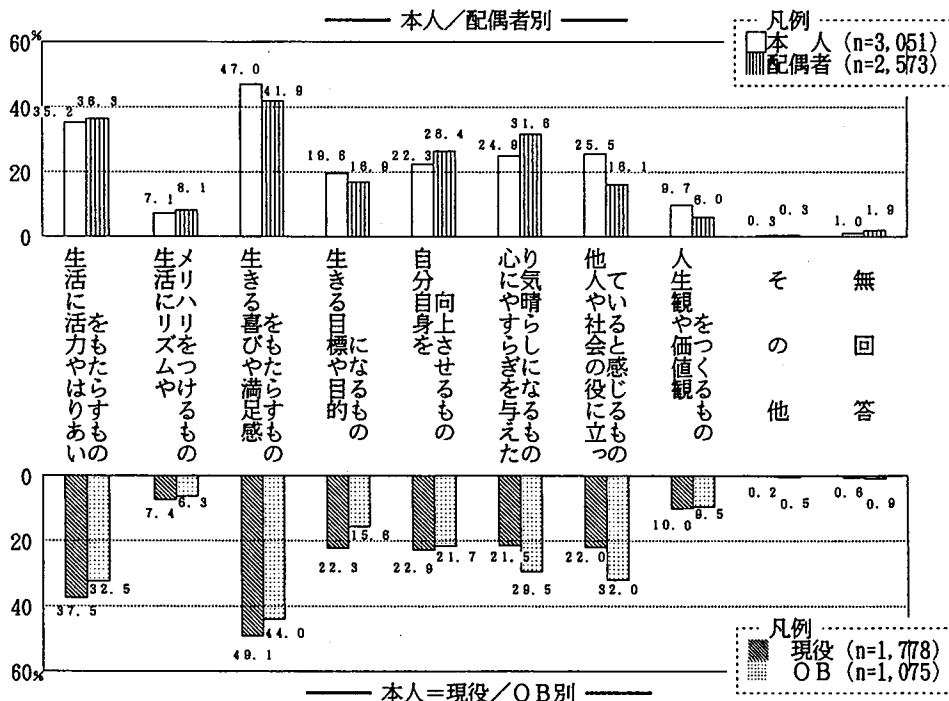
定年退職が、サラリーマンにとって人生の一つの区切りであるというのは、ある意味で制度がそのように人の生涯に区切りをつけるということでもある。それによって生活の仕方、暮らし向きは大きな変化をもたらすにしても、内面的なもの、すなわち個としての生き方とか生きる意味というのは、本来、価値的なものであるのでかなり人生を一貫しているものであると考えられる。しかし、現実には、環境の激変にともなって生きる意味を見失う場合も多くみられる。今回の調査では、この点に関しても、現役とOBのサラリーマンに対して質問がなされた。

まず、全般的に生きがいの有無について述べると、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%、OBでは75.3%、「前には持っていたが今は持っていない」というのが現役では約7.6%、OBでは11.7%、「持っていない」というのが現役では17.5%、OBでは6.0%、「わからない」というのが現役で12.7%、OBで5.2%というように分布していて、現役とOBとの間にかかなりの相違がある。両者の相違は、第1にOBの方が生きがいを持っている人が多いこと、第2に生きがい喪失状況にあるものがOBの方に多いこと、第3に、生きがいの意味が現役には「わからない」人が多くみられるが、OBには比較的そうした人が少ないこと等である。第3は、デプスインタビューで何人かが指摘しているように、「仕事に打ち込んでいるときには、無我夢中であり、特に生きがいというようなことを意識していなかった」ということがあり、生きがいのレベルが高いときには生きがいということが意識されない可能性がある、と指摘されていることにも関連があるだろうから、必ずしも生きがい喪失とは判断できない。生きがいの有無に関しては、男性女性ともに、35歳から10歳段階で年齢が上昇するに従って数字も増える傾向にあるが、唯一の例外は、女性の65-74歳の層で、ここではじめて数字が下がる傾向がみられる。

これらのことから、定年を挟んでの変化は、多くのサラリーマンの場合、諸々の束縛から自由を得、生きがいを持って生活しているといえる結果であるが、他方で、OBには現役の1.5倍も生きがいを喪失している人がいるというのも事実である。OBのうち有職者と無職者を比べた場合、有職者の生きがい保有者が81.1%、無職者は69.5%であった。何らかの仕事を持っているものの方が生きがい喪失の人が少ない、ということになっている。このことから、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いった職業の地位の低下が、生きがい喪失を招くことが少なくないといえる。したがって、定年後における生きがい創造を振興するという観点からいうと、生きがい就労の場の提供ということもいっそう促進される必要があると指摘できる。

では、サラリーマンが考える生きがいとはどういう意味か。この調査の結果は図表2(次頁参照)のように分布した。

図表2 生きがいの意味（※複数回答＝2つまで）



この表からサラリーマンが考える生きがいをまとめると、今現在「生きる喜びや満足感をもたらすもの」、「生活に活力やはいりあいのもの」、「心にやす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」、「他人や社会の役に立っていると感じるもの」といったことが大体主要な生きがい感であるということが分かる。ただし、これには年齢差によって考え方の相違がある。たとえば、若年層では高齢層よりも「生きる目標や目的」は若年層が高く、年齢が多くなるに従って割合が減少するし、逆に「他人や社会の役に立つ」というのは、高齢になるに従って増加が著しい。「自分自身の向上」については、若年層から徐々に下がり、そして65歳以上になるとまた割合が上昇する。現役とOBを比べると、いま述べたことがはっきりする。

すなわち、OBと現役を比べてその差が大きいのは、「他人は社会の役に立っていると感じるもの」、「生きる目標や目的になるもの」、それに「心にやすらぎを与えたり気晴らしになるもの」といった生きがい感である。

これらのことから、定年退職後の生きがい創造を図るという観点からみると、自己啓発の部分を充実させ、仕事以外の分野での社会とのかかわりを広げていくこと、さらに生きることの意味を考えさせるという方向でより多くの機会を、若いときから培っていくことが重要であろう、と思われる。生きがいは人によってとらえ方や意味づけが違うので、全

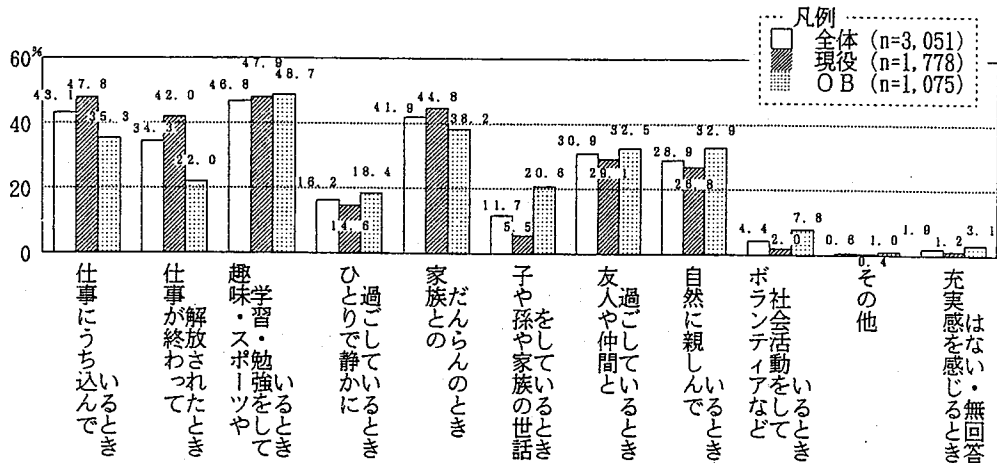
体として多方面にわたって生きがいを考えるような方策が考えられねばならないだろう。

## (2) 生きがいの対象と内容

では、そうした生きがい感はどのような対象と内容からもたらされるのか。第1次調査では生活のはり・充実感・ライフワークという3つからこの問題を調べている。まず、生活にはりあいを感じるか、ということでは、現役では77.8%、OBで82.8%の人がそう感じて生活しているという結果が出た。特に「大いに感じている」人はOBの方が多く、現役の2倍であった。生活のはりと生きがいの関係では、生きがいを「持っている」人は90%の人が生活のはりを感じており、他方、生きがいを「前は持っていた」という、いわゆる生きがい喪失者に分類される人でも、日常生活で生活のはりを感じる人は56.4%もあった。このことから、生活のはりと生きがいには相互に深い関連はあるが、必ずしも両者が一致するものではないともいえるだろう。

人間が最も生きがいを感じるのは、自分がしたいと思うことと義務とが一致した時である、といわれる。その意味で、生の内容が豊かに充実しているという感じは生きがい感の重要な一面を構成する。サラリーマンが充実感を感じる時はどのようなときか、それを調べたのが図表3である。

図表3 充実感を感じる時（複数回答＝3つまで）



上記の9項目のうち、「仕事から解放されたとき」というのを除いてみると、生きがいの対象と内容が現れてくる。これを見て気づくことは、上位に「趣味・スポーツや学習・勉強をしているとき」が最も高く、次に「仕事に打ち込んでいるとき」と「家族とのだんらんのとき」というのが並び、中位に「友人や仲間と過ごしているとき」と「自然に親しん



でいるとき」というのがあり、下位に「ひとりで静かにしているとき」、「子や孫や家族の世話をしているとき」とか「ボランティアなど社会活動をしているとき」というのが続く。

現役とOBで比較すると、両者の数値の違いが目だつのは、「仕事に打ち込んでいるとき」と「家族との団らんのとき」が現役の方が高く、逆にOBの方が高いのは「子や孫や家族の世話をしているとき」、「自然に親しんでいるとき」や「ボランティアなど社会活動をしているとき」などに大きな差がある。また充実感を感じる活動と生きがいの関係を、参加人数の多少を選ばずに見ると、「社会活動をしているとき」というのが83.6%で最も高く、次が「家族との団らん」、「仕事に打ち込んでいるとき」、「趣味・学習等をしているとき」というのが結構数値が高い。また、ライフワークを調べたところでは、サラリーマンは32.7%がライフワークを持っていることも明らかにされた。その内訳は現役が28.3%に対してOBは40.4%で、OBの方が10ポイントも高い数値を示した。ライフワークを持ち始める時期は30代以降の各年齢層から始めるのであるが、サラリーマンOBではとくに50歳代になってからがもっとも始める人が多かった。ライフワークと生きがいの関係では、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われ、それ以外の人との間に差がみられる。

これらのことから、サラリーマンの生きがいを感じる対象と内容は、定年を挟んで変わるといえる。すなわち、OBは現役時代におけるように仕事に集中して充実感を味わっていたのが減少する分、家庭や地域、あるいは個人生活の中に生きがいの対象が移っていく傾向があるといえる。次に、ライフワークの存在も大きい。生きがい創造という観点からいえば、何らかのライフワークに相当するものを成人期には見つけて持つようにする事が大事であることが分かる。また、生きがい感をもっとも高めるのはボランティア活動であることも明らかになっている。これらの諸点は、これからの中高年の生きがいづくりで活性化が図られねばならないところであろう。

### (3) 生きがいと個人の生き方

生きがい感には人の価値観にかかわるので、個人のもつ要因が大きく左右する。生きていく上で何を大切にするかということはずぐれて価値的な問題であるからである。社会や国の発展に価値をおく働きと、個人の生活の安寧に重点をおく生活とは、もちろん両立はするが、生きがいの感じ方には変わりがある。価値観を規定するところに性格もかかわる。外交的で陽気な人は、到るところに青山ありと思う人が多く、自閉的で思い詰める人には、何かにつまずくと、もろくも生きがいが崩れることがありうる。そうしたことを考えると、サラリーマンの帰属意識がどこにあるのか、また本人の性格特性が生きがい感にも影響を与えているということが分かる。

サラリーマンの帰属意識に関する調査では、あなたはどのような立場を重視するかという質問に対しては、「家庭人の立場」を重視している人が最も多く、実に92.2%にの

ぼった。第2位は「職業人の立場」で、以外に数値は低く、サラリーマン全体では22.9%である。これらに次いで「社会の一員としての立場」、「グループ員の立場」、そして「地域人の立場」というように続く。現役とOBでは、「職業人の立場」において現役の方が高いという以外、他のすべての立場においてOBの方が現役よりも数値が高い。とくに「地域人の立場」というのは、現役が5.3%に対してOBはその倍以上の14.0%であるし、同じ傾向は「社会の一員としての立場」でも現役の2倍のOBがこの立場をとっている。しかし、現役が「職業人の立場」を重視する人が多いとはいっても、「職業のみ重視」という会社人間であるという人は、実に現役の中でもわずか1.5%しかおらず、いろんな複合した立場、たとえば「すべての立場を重視」する人が35.9%、「職業人と家庭人の立場」を重視する人が23.1%というように、多面的な立場をとっている。

この帰属意識と生きがいの関連を見ると、図表4のようになる。

図表4 生きがいの有無と帰属意識別

(%)

		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	

生きがいを「持っている」人の比率が高い順にあげると、「すべての立場を重視し、とくに職業をたいへん重視する」人が84.6%、「すべての立場を重視し、とくに職業を少し重視する」人が74.2%、「職業・家庭を重視し、とくに職業を大変重視する」人が70.5%となっていて、全体でも高いピークを形成している。逆に生きがいを「持っていない」人、また「前は持っていた」という喪失状態にある人は、「職業のみを重視する」人、「重視する立場はない」人、「家庭のみ重視」という人に特に多い。この調査の結果から、特定の分野に偏ることがなくどの立場も重視すること、すなわち仕事が終われば、家庭や社会参加も大事にするという立場の人に生きがい感が強く感じられて生活しているということが分かるであろう。したがって、生きがい創造の観点からは、どこにも帰属意

議がないとか、仕事にばかりに執着するというのは、生きがいを喪失するものになることから、できるだけ現役時代に複線型の生き方を意識すること、仕事と余暇、家庭、地域参加とを両立させることの重要性を説く必要がでてくる。

## 第2章 生きがいの取得の場の変容

### 1 生きがい取得の場について

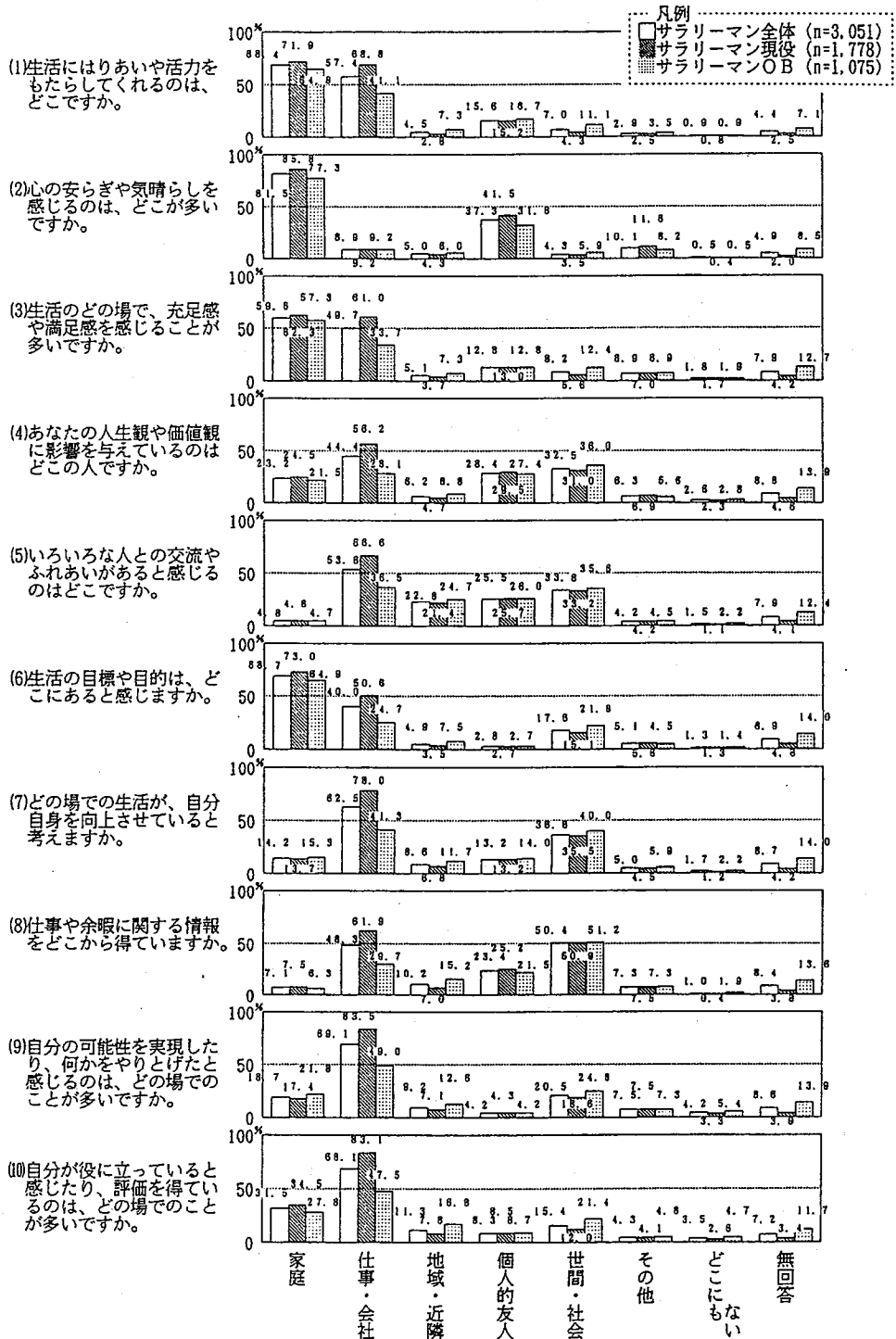
#### (1) 生きがい取得の場

サラリーマンの考える生きがいの意味は、「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」といったような項目に集中した。図表2で示した項目をもう少し加除し、たとえば「生活に活力やはりあいをもたらすもの」と「生活にリズムやメリハリをつけるもの」を合わせて「生活のはりあいや活力」、「生きる喜びや満足感をもたらすもの」を「充実感や満足感」と「自己実現や達成感」に分け、さらに「人との交流やふれあい」と生きがいに関する「仕事や余暇の情報」を加えて、10項目で生きがいの全体像をつくると、ほぼ生きがいに関連した要素を網羅することができる。これらの要素をサラリーマンが自分の生きがいとしてどのように選択するかというのは、すでに触れられているので、ここではそうした生きがい要素がどこで取得されているかを問題としたい。取得する場所を明らかにすることは、どこの場所に重点をおいて生きがい創造を考えたらよいかというヒントを与えてくれるからである。

生きがいを取得する場所として考えられるところは、家庭、仕事・会社、地域・近隣、個人的友人、世間・社会という5つに分けられる。その5つの場で生きがいの構成要素の取得を見ると、第1次調査では図表5（次頁参照）のようになった。

全体的にみると、5つの場のうち、それぞれの生きがい構成要素を取得する場に際だった特徴がみられる。家庭という場では、「心のやすらぎ」、「生活の目標や目的」、「生活にはりあい」、「充足感」をもたらす場であると位置づけられる。仕事・会社という場では、どうか。高い数値は、「自己実現」、「役に立っている」が最も高く、次いで「自己向上」、「生活にはりあい」、「いろいろな人との交流」、「充足感」、「人生観」、「情報」というように、どの要素でも高い得点を示しており、唯一「心のやすらぎ」が低いだけであった。地域・近隣に関しては、いずれの要素も低い得点しかない。あえてプラスで評価できるとすれば、「いろいろな人との交流」という要素があげられるだろう。個人的な友人という場に関しては、「心のやすらぎ」、「人生観」、「いろいろな人との交流」、「情報」といった要素がやや高い。世間・社会という場では、「情報」、「自己向上」、「人生観」というところが中位にあり、「自己実現」や「生活の目標」という要素が続く。

図表5 生きがい構成要素の取得の場（※複数回答＝2つまで）



次にそれぞれの生きがい構成要素ごとに、定年退職を挟んでの変化を見よう。「生活のはりあい」をもたらしてくれる場合は、現役・OBともに家庭と仕事・会社、それからぐっと少なくなって個人的友人ということになり、現役はともに高い。「心のやすらぎ」は現役・OBともに家庭から求められており、それに次いで個人的友人関係によってもたらされている。「生活の充実感」や満足感は、現役では家庭と仕事・会社が多い。OBでも同じ傾向が見えるが、仕事・会社での満足感の部分が現役に比べて少なく、その分だけ地域・近隣ならびに世間・社会の方にウェイトがかかっている。

「人生観」や価値観に影響を与える場合は幅広く見つけられるが、多い順にいうと、仕事・会社がもっとも数値が高く、次いで世間・社会、個人的友人、家庭、地域・近隣となる。「いろいろな人との交流」については、仕事・職場が圧倒的に多く、世間・社会、個人的友人、地域・近隣と続く。「生活の目標」や目的については、家庭が一番高く、次いで仕事・会社となっており、一段低いところに世間・社会というのが来る。現役とOBでは、家庭と仕事・会社が現役の方が多く、OBは世間・社会との関係で生きがいの要素となっている。「自己向上」では、仕事・会社が最も高く、次いで世間・社会になり、そしてその他の場が位置づき、仕事や余暇の「情報」に関しても同じ傾向がみられる。サラリーマンは仕事・会社、それに世間・社会のいずれかから情報を仕入れているのである。他方、OBは仕事・会社よりも世間・社会の方が数が多く、新聞や雑誌等マスコミから入手するように変わる。「自己実現」に関しては、現役・OBともに仕事・会社という場が断然高い。ただし仕事・会社での「自己実現」の数値が高いとはいえ、OBは現役の半分近くに落ちており、世間・社会とか地域・近隣、家庭では大幅に現役よりも高い。人のために役に立つという「有用感」に関しては、仕事・会社が断突で、これに家庭、世間・社会、地域・近隣、個人的友人と続く。ここでも現役とOBでは仕事・会社という場では、現役の方がOBの約2倍の高さを示しており、逆に世間・社会ではOBの方が現役の約2倍の高さを示す。

このように生きがい取得の場は、それぞれの生きがい構成要素の内容によって異なっている。10の生きがい構成要素の最も数値の高い場を取り上げてみると、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」だけが世間・社会となった。サラリーマン現役でみると、仕事・会社が7要素、家庭が3要素で、この2種類の場に集中している。サラリーマンは、「生活のはりあい」、「生活の充実感」、「人生観」、人との「交流」、「自己実現」等あらゆる生きがいの要素を仕事・会社から得ており、仕事・会社から得られないのはわずかに「心のやすらぎ」や気晴らしだけであるということになる。しかしそれも家庭で充足されるので、結局、生きがいを地域・近隣とか世間・社会というところに求めないことになる。OBもおよそ似た傾向を示しているが、現役が仕事・会社から得る生きがいに比べると、だいたいどの項目でもおよそ半分近い数値に落ち込んでいるのが分かる。第2の職場では、現役ほどすべての分野にわたって意欲的に生きがいを引き出すほどの力がなく、その分だけ現役に比べて地域・近隣での数値、あるいは世間・社

会での数値が現役よりも幾分高くなっているのだろう。また、OBでは無回答がいずれの場合も現役よりも何倍も高くなっている。したがって、仕事・会社で得る生きがい感が減るとき、それに代わる取得の場は少なくなっているとみてよいであろう。

## (2) 定年後の生きがい取得の場の変容

定年を境にして、多くのサラリーマンは第1の職場を去り、ある者は第2の職場に移り、ある者は年金生活に入る。この環境の激変はサラリーマンにとって第2の人生の出発という意味を持つ。第1の人生における生きがいの取得が、主に仕事・会社と家庭という2つの場によっていることはすでに述べたが、では定年退職を境にして、生きがい取得の場はどのように変化するか、この点に注目して第1次調査の結果を見てみよう。最初に注目すべき調査の項目は、今まで述べてきた図表5をもとに、現役とOBの生きがい構成要素の取得がどのように異なるかを注意して見ることによって、定年が生きがい取得に与える微妙な変化を把握することである。もう一つは、個別インタビューの調査結果から、定年を挟んで生きがい取得がどのように変わったかを理解し、そこから一般化を試みることである。

まず生きがい構成要素の取得の場に関する調査の結果を見ると、家庭という場では、現役とOBとの間には、ほとんど差異がなく、「自己向上」と「自己実現」の要素だけにOBの方がわずかに高いという以外、その他の要素ではいずれも現役の方がOBよりも若干数値が高い。次に仕事・会社という場でみると、ただひとつ、「心のやすらぎ」という要素が等しいのを除いて、すべて現役がOBよりも高く、あとは全部OBの方が低くなっている。両者の差の大きいのは、仕事や余暇の「情報」、「人生観」、「充足感」、「有用感」、「自己向上」といった要素に顕著にみられる。これは人生において第1の職場と第2の職場の占める位置が違うからであろう。家庭と仕事・会社はサラリーマンの生きがいの源泉ともいうべき場であるが、現役時代に占めた生きがい取得の場がOBになって減少した部分は、どこにいったのかを見ると、主には世間・社会、個人的友人、そしてわずかではあるが地域・近隣へと動いていると見える。世間・社会という場は、あらゆる生きがい要素において、OBの方が数値が高い。これを具体的な生きがい構成要素で見ると、「生活のほりあい」や「充実感」、次いで「有用感」、「自己向上」などと続く。個人的友人という場で現役よりもOBの方がやや高い比率を示すのは、「生活のほりあい」と「いろんな人との交流」、「自己向上」の要素であって、それらも全体でみれば低い数値を示している。また、地域・近隣という場は、サラリーマンにとって疎遠な場であるらしく、全体で占める数値は非常に低い。地域・近隣は生きがい取得の場としてみるとそうした位置づけしかできないのであるが、しかし、それぞれの生きがい構成要素を見ると、数値は低いとはいえ、どれもOBの方が現役よりも高い数値になっている。現役の時代にあった生きがい取得の場が確実に減少していることは、現役よりもOBに「どこにもない」と無回答もOBに断然多いことからして、容易に推測することができるだろう。一般には、

サラリーマンが定年退職すると、それまでの生きがい取得の場であった仕事・会社から、新たに地域・近隣社会へと場をシフトさせざるをえないと考えられる。しかしながら、調査の結果は、定年退職にともなって急に意識転換をして地域・近隣へ入っていくことが難しいことを示しているといえるだろう。

次に、定年を挟んでの生きがい取得の場のシフトに関して、13人を対象にした聞き取り調査の結果も見ておこう。この調査では、生きがいを個々人が感じているままで表現させ、それらをまとめるときは「生きていくことを前進させる原動力」と定義づけた。そして、13人の被験者を生きがい感が定年後に下降する人、定年後に下降して再び上昇する人、定年にともなう変化のない人の3つのグループに分けて分析している。その結果、定年後における生きがい取得の場の変化はどの場合も明らかに見られる現象になっている。全体的に定年前の生きがい取得の場は、職場生活（13人中12人）、家庭生活（13人中11人）、個人生活（13人中8人）にあつて、職場というのは仕事、家庭は家族の交わりと健康、個人は趣味活動を生きがいの源泉としていた。地域・近隣での生きがいというのはまったく見られない。定年後になると、これが次のようにシフトする。職場というのが2人で、資格取得にともなって活動する職域を含めると仕事関係が13人中5人となる。家庭は13人中7人、個人生活は13人中12人、地域・近隣が13人中4人となっていて、シフトの方向は、職場職域での生きがい取得から、個人の趣味活動の方向で生きがいを回復しているのが分かる。

3つのグループ別で大まかにみると、生きがい感が定年後に下降する人たちは、再就職での仕事が現役時代と同様にやりがいを感じるができなかったということと、仕事から得ていた生きがいに匹敵する生きがいを別の対象から得ることが難しい場合であろう。定年を挟んで変化のない場合は、本来、仕事に生きがいを見いだすことが弱く、定年がもたらす解放感が優先し、早くから定年を意識して退職後の準備ができている人に多くみられる。また、定年によりいったん生きがい感が低下してその後また復活した場合を見ると、現役時代にできなかった趣味や学習活動に熱中したり、地域活動へ参加する人が多いという結果がみられる。新しい生きがい取得は、現役時代の職業活動の延長線上での資格取得にもとどく個人的専門的な活動（2人）、前からの趣味活動の継続発展もしくは新しい開拓といったことが主であつて、その限りでは生きがい取得の場は職域と個人生活の場へのシフトが主にみられるといえるだろう。地域・近隣から生きがい感を取得するということは、サラリーマンにとっては現役・OBともに事例が少なく、全体13人のうち積極的なかわりを示したと認められたのはわずかに3人であつた。友人・仲間をみても、それは若いときの同窓生か旧職域の人たちに限られることが多く、地域・近隣の中から友人・仲間を得られる場合はきわめて少ない。したがって、定年後の生きがい創造という観点からは、定年を挟んで生きがい取得の場は変化するという前提で、地域・近隣という場で友人や趣味活動ができるように、受け入れられやすいように体制づくりをする必要があるということになるだろう。

## 2 生きがいのネットワークの変化

### (1) 夫婦・家族関係

生きがいとは、人が生きていくことの意味づけであるから、自分の生き方を対自的に深めていくことによって生きがいを得る場合と、対人的に周囲の人とのかかわりにおいて生きがいが取得される場合がある。日本人の場合は、宗教心に基づく生きがい観が弱く、縦の系列で神仏と自分の関係で生きがいをとらえる人が少ないので、いきおい対人的なかわりによって生きがい感が増減する傾向がみられる。たとえば、定年退職による生きがいの喪失などは、その典型的なものだろう。サラリーマンが仕事を通じて得られる生きがいは人間関係のネットワークによるところが大きいためである。このことを野田正彰は、「生きがい」＝「他者から寄せられる関心」×「それに応える自負」、という定式を作った（『生きがいシェアリング』、26頁）。彼の説明を聞いておこう。

他人の関心がないのに、自分だけで勝手に自負、ひいては生きがいを保つのは難しい。視点をかえれば、生きがいとは、富とか地位と異なり、無限に創ることができるものであるといえる。私が身近な人の生き方、興味、得意とするものに関心を示すならば、相手はそれに励まされて、生きがいを感じるのである。多くの人の生き方、存在に関心をもてば、多くの生きがいが創られる。生きがいは、関心によって不断に分配可能なものである。

確かに、人との関係において生きがい創造は活発になる側面がある。この点に着目すると、生きがいを生み出すネットワークを考えることができるだろう。

生きがいの構成要素の取得の場を問題としたとき、サラリーマンにとって多くの要素で高い得点を占めたのは、家庭と職場であった。特に家庭は、「心の安らぎ」や気晴らしを得る場であり、「生活にはりあい」や活力をもたらしてくれると同時に、「生活の目標」を示し、「生活の充足感」を与えてくれる場であるという結果が出ていた。こうした生きる活力の源泉になる家庭生活は、夫婦を単位とし、子供を含めて展開される。子供はいつまでも同居するとは限らないので、家庭生活の基本は夫婦ということになる。夫婦関係がどのように構築されているかは、生きがい創造においても、重要な要素である。サラリーマンの夫婦関係を調べた調査では、図表6（次頁参照）のような結果が出た。この表からサラリーマンとその配偶者との関係を見ると、お互いに、頼り頼られながらも、たいていは独自の趣味や行動を尊重し、お互いによく理解しあっているという、夫婦円満の像が浮かぶ。職業特性では、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。



図表6 夫婦関係（「あてはまる」）

（％）

項 目 *	サラリーマン 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）。

夫婦関係についての現役とOBの違いをみてみよう。全般的にOBのほうが現役よりも数値が高いのは、「配偶者を頼りにしている」、「配偶者を理解している」、「対話がある」、「配偶者の趣味や行動を尊重する」という項目に現れており、特に「配偶者を理解している」、「配偶者を助けている」と「配偶者の趣味や行動を尊重する」という項目は10%以上も高く、このことは、夫婦関係の成熟度をよく表しているといえる。逆に「共通の趣味がある」、「よく一緒に出かける」、「配偶者は自分によりかかり過ぎる」では現役よりもOBの方が数値が若干低くなっていて、夫婦関係が熟すると同時に、それぞれが精神的に自立する傾向にあることを示している。

このことは、13人のサラリーマンを対象にした個人面接調査でも裏付けられる。この調査では、愛情ネットワークを測定するために、3重の円を描き、真ん中の円の中に「あなたにとって最も大切な人」、次の円に「その次に大切な人」、外円に「それよりも低いがその次に大切な人」というようにして、具体的に書き込んでもらっている。それを見ると、定年を挟んでの家族関係の比重の高まりを知ることができる。すなわち、現役時代には第1の円に入った人を見ると、妻が10人、子供が9人、会社関係で上司が5人、部下1人、同僚2人という割合であった。ところが定年後における変化を見ると、妻は11人に、子供は8人、会社関係では相変わらず大切な人であるのは1人に減っている。定年前の大切な人で上司を第1に上げた5人のうち、妻もしくは子供へと大切な人が動いたのは3人、部下を上げた人は妻へ、同僚の2人のうち、1人は妻へ、もう1人は妻を第2の円周内に上げている。また、現役時代には兄弟がどれかの円周内に上がっていたことが多かったが、退職すると兄弟が視野から消えていく場合が多くみられた。したがって、家族のネットワークは、定年を境にして配偶者との絆が強くなることが明らかにされている。仕事を通じて職場・職域での人間関係は定年退職を境にして急速にしばみ、上司・同僚との結びつき

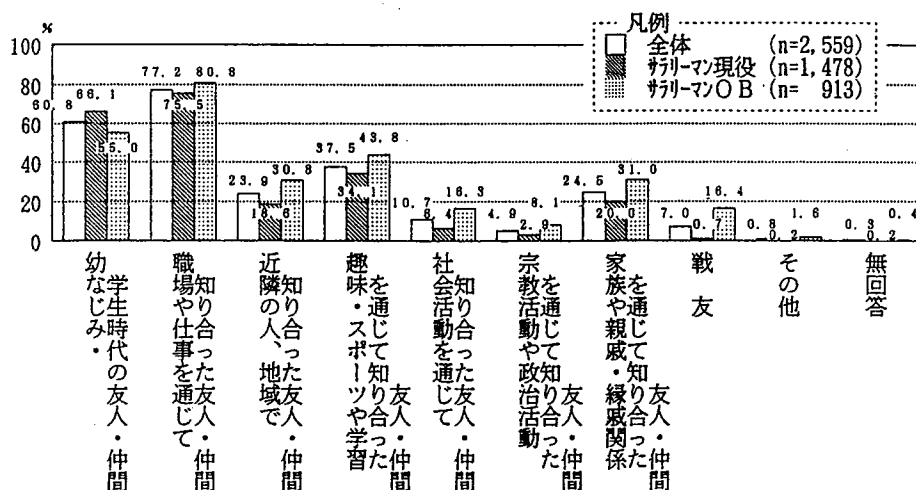
の分だけ、妻へと動くといえる。

## (2) 友人、地域関係

人間関係が生きがい創造に大きな影響を与えているとすれば、友人関係・地域関係もみておくことが必要であろう。生涯を通じてつき合える友人は、サラリーマン全体としては83.9%、現役とOBを比較すると、現役が83.1%、OBが84.9%で、ややOBの方が多い。また性別でみると、男性が82.3%、女性が90.8%で、女性の方が10%も生涯の友人が多いという結果が出た。ついで性格特性でみれば、積極的で外交的な人に生涯を通じてつき合える仲間や友人が多く、内向的・消極的・引っ込み思案の人にはそうした友人が少なく、特に孤立型の性格の人には、4割の人が生涯の友人を持っていないという結果が出ている。

友人関係がつくられた場を調べたところ、図表7のようになった。

図表7 知り合った関係（※複数回答）



知り合った関係は、「職場や仕事を通じて」が最も多く、次いで「幼なじみ・学生時代」、「趣味・スポーツや学習」を通じて知り合うこと、「家族や親族」を通じてとか、「地域・近隣」、「社会活動」を通じて知り合うというような順になる。サラリーマンの現役とOBでは、「幼なじみ・学生時代」が現役に多いのみで、これ以外はすべてOBの方が多く、特に「社会活動を通じて知り合った友人・仲間」はOBの方が現役の2.5倍も高いのが注意を引く。

このことは、先に引いた13人の個人面接調査でもうかがえた。家族以外の友人関係は、会社・職域、学校時代や軍隊時代の友人、地域の友人、クラブ団体の友人という順になっていた。定年退職で職場を去ることは、去る者日々に疎しで、第1の円周内8人、第2の

円周内8人のうち、退職してもなおかつ大切に思える範囲内に入った人はわずかに3人しかいなかった。学校時代の友人は定年前に3人があげていたが、定年後は5人に増えている。地域関係では、定年前が2人ほど上げ、定年後には4人に増加、またクラブ関係の友人は、定年前が1人、定年後も1人となっていた。こうしたことから、サラリーマンの愛情関係のネットワークは、定年前が仕事・職場関係と家庭という二つが中心になっていること、しかし、定年後は会社から家族へとそれはシフトしており、会社関係でのつながりは薄くなる。その分、学校時代の友人と地域の友人へと移ることになる。しかし、概して、地域・近隣並びにクラブ団体関係の友人は、サラリーマンにとって希薄になっているといえるだろう。「今後大切に考えていること」を問うた調査では、「友人や仲間のこと」、「近隣や地域社会のこと」についてサラリーマンの現役もOBも高い関心を示していたが、実際にはこのように地域社会にとけ込めない現実があるようで、仕事・会社での付き合いが切れる定年退職後の友人関係を確保するためには、もう少しこの分野での社会参加活動を活発にする必要があることを示唆している。

### 第3章 生きがい創造のための社会参加

#### 1 余暇活動の実態

##### (1) 余暇活動に関する意識

神谷美恵子によれば、生きがいの特徴として、

- ・生きがい活動は「やりたいからやる」という自発性を持っている
- ・生きがいというものは、まったく個性的なものである。それぞれの内奥にある。本当の自分にぴったりしたもの、その自分そのままの表現であるものである
- ・生きがいはそれを持つ人の心にひとつの価値体系を作る性質を持っている
- ・生きがいは人がそのなかでのびのびと生きていけるような、その人独自の心の世界を作ることである

等を指摘している（『生きがいについて』 79-81頁）。「やりたいからやる」という自発性を持ち、そのなかで伸び伸び生きていける世界が、生きがいのある生活であるというのである。サラリーマンにとって仕事が生きがいであるとする人は多いが、そういう人はおそらく、こうした特徴を仕事にも認めているのであろう。しかし、仕事だけがすなわち生きがいであるという人は、前にも述べたようにサラリーマン全体の1%しかいない。したがって、仕事とともに、他にも生きがいのある活動をしている人が多いのである。「やりたいからやる」ということが仕事以外にあるとすれば、サラリーマンの余暇時間が

確保されていることが必要になる。日常生活において時間的なゆとりは自由時間と呼ばれ、そうした自由時間をどのようにサラリーマンが活用しているかを知ることが、生きがいのある生活をどのように構築するかということにもつながる。この点は生涯学習においても重要と考えられるところで、すでに幾多の実態調査が実施されているが、第1次調査でも同じ様な観点から調べられた。

今回の自由時間に関しての調査を平日でみると、サラリーマンの現役は、仕事を中心の生活をしているせいか、平日でも自由時間が「十分にある」と応えた者は5.9%、「まあまあ」という者が38.5%で、「何とかある」者が44.4%であった。休日では「十分にある」という者が26.4%、「まあまあ」が55.1%で、平日の約2倍の81.5%にのぼった。サラリーマンの週休2日の時代に入って、休日はゆっくりする時間を確保できるようになっていることが分かる。これに対して、毎日が日曜日といわれるサラリーマンのOBの場合は、平日では自由時間が「十分にある」という者が38.7%、「まあまあ」という者が43.9%、合計82.6%、休日になると「まあまあ」以上の者は実に89.3%の者が自由時間があるという結果が出ている。サラリーマンのOBであっても、有職と無職とは異なると思われる。事実、有職の者は現役と同じように仕事場に入るのであるから、同じ様な結果が出るかという点、結果は、平日で自由時間が「十分にある」者が20.8%、「まあまあ」が53.8%で、合計74.6%、休日では「まあまあ」以上の者が89.3%という数字で、第2の職場は現役時代よりも責任の軽い職であることが多く、サラリーマンのOBの無職者に近い程度の自由時間があることを示している。

では、その自由時間をどのように使っているか。「やりたいからやる」という積極的な態度で何に活用しているのだろうか。サラリーマンの現役の自由時間の過ごし方を調べてみると、①テレビ・ゴロ寝やパチンコ・酒 53.0%(休日、45.4)、②家族との団らんや家庭サービス 38.5%(46.9%)、③一人で趣味・スポーツ・学習 26.0%(32.3%)、④仕事仲間とのつきあい 25.1%(7.5%)、⑤庭いじりや家事 21.8%(39.4%)、⑥仕事に関する勉強や残務整理 20.3%(12.8%)、⑦個人的な友人・仲間とのつきあい 16.6%(13.3%)という順になった。これをまとめていうと、気分転換としての休養、家族との団らん・家事、仕事・職域関連のことをする、ということになるだろう。サラリーマンのOBの場合も同様にみると、①庭いじりや家事 49.8%(53.1%)、②一人で趣味・スポーツ・学習 38.9%(36.0%)、③家族との団らんや家庭サービス 29.8%(34.2%)、テレビ・ゴロ寝やパチンコ・酒 27.3%(26.0%)、⑤個人的な友人仲間とのつきあい 22.4%(19.0%)、⑥仲間との趣味・スポーツ・学習 21.4%(23.8%)、⑦行楽・ドライブ 19.3%(27.0%)という順になる。

現役とOBの違いは、定年退職にともなう自由時間の過ごし方の違いを示す。現役に多くて定年退職すると著しく数字が減るという過ごし方は、「テレビ・ゴロ寝やパチンコ・酒」が半分近く、「仕事仲間とのつきあい」が3分の1に減っている。この減少した部分

は定年退職によってどこに動くかを見ると、「庭いじりや家事」（2倍強）、「仲間との趣味・スポーツ・学習」（2倍弱）、「行楽・ドライブ」（3倍）、「近隣の人とのつきあいや地域の用事」（2倍）、「ボランティアなどの社会活動」（約5倍）というようになる。もともとの現役の時のそれぞれの数がどれくらいかによって、その倍数も絶対数も大きく変わるが、しかし、定年退職にともなって、自由時間の使い方は確実に変わり、その変わる方向は自己充実の方面での学習活動と、地域・近隣への社会参加であろう。

ついでに、こうした自由時間を余暇活動に使うとき、どのような目的で使っているのだろうか。本研究会の調査によれば、サラリーマンの場合は次のようになる。

	現役	OB
①心や体の安らぎを得る	70.0%	50.0%
②健康や体力の維持向上	43.0%	48.7%
③自然とのふれあい	27.1%	26.3%
④知識・教養や技術の向上	20.1%	23.3%
⑤人との交流を楽しむ	18.7%	19.7%
⑥芸術的好奇心や創造の喜び	6.7%	12.3%
⑦未知の世界を楽しむ	2.2%	2.9%
⑧社会や人のために役立つ	1.9%	8.2%
⑨実益（収入）に結びつく	1.9%	1.9%

（複数回答）

両者を比較してみると、大体の項目の数字が相似になっているが、定年にともなってOBになって数字が増えるのは、「健康や体力の維持向上」、「知識・教養や技術の向上」、「芸術的好奇心や創造の喜び」、「社会の人のために役立つ」という項目である。現役が仕事での消耗を、自由時間に休養という形でとっているのに対し、OBは衰えゆく体力の維持と、内面的な自己向上と社会での自己存在の意味を追究するということがいえよう。これらの項目は、退職後の生きがい創造活動の方向を示しているといえよう。なお、男性に比べて女性の方が際だって高い項目は、「芸術的好奇心や創造する喜び」と「人との交流を楽しむ」であった。

## （2）社会参加活動

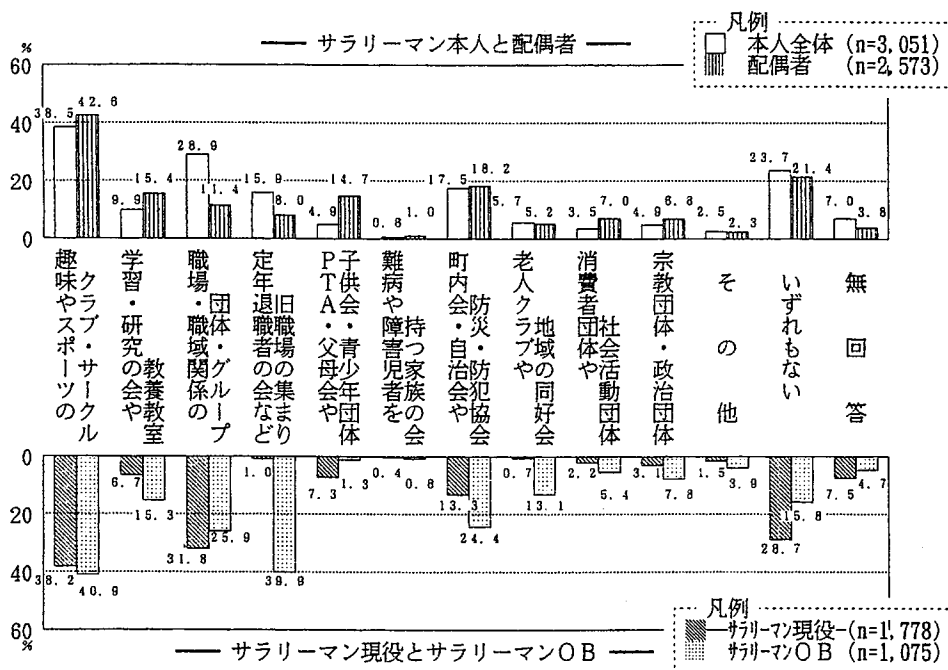
第1次調査では、今まで地域・近隣に友人が少なく、社会とのかかわりの薄い面が強調されたきらいがあるが、本当にサラリーマンは地域社会と関連がなく過ごしているのかどうか。現役では「仲間と趣味・スポーツ・学習等好きな事をする」というのが12.9%であったが、OBになるとそれが22.4%に急上昇する。この点に着目して、社会活動の経験のある人を対象にして、いろんな団体とのかかわりを見てみることも必要と思われ

る。職域や地域社会にあるいろいろなグループを性格別にここでは次のように分けてみた。

- 生涯学習関連団体：趣味やスポーツのクラブ・サークル、学習・研究の会や教養講座、PTA・父母会や子供会・青少年団体、老人クラブや地域の同好会、国際交流、地域の文化財や伝統を守る運動
- 地域奉仕関連団体：町内会・自治会や防災・防犯協会、消費者団体や社会活動団体
- 職域関連団体：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
- その他の団体：難病や障害児者を持つ家族の会、宗教団体・政治団体、その他

では、サラリーマンの所属・活動団体を見てみよう。

図表8 所属・活動団体—サラリーマン本人と配偶者—（※複数回答）



この表からみると、サラリーマン全体では何らかの団体に所属して活動している人が約7割で、その内訳を数値の高い順に上げると、次のようになる。

	現役	OB
①趣味やスポーツのクラブ・サークル	38.2%	40.9%
②職場・職域関係の団体・グループ	31.8%	25.9%
③町内会・自治会や防災・防犯協会	13.3%	24.4%
④PTA・父母会や子供会・青少年団体	7.3%	1.3%
⑤学習・研究の会や教養教室	6.7%	15.3%
⑥宗教団体・政治団体	3.1%	7.8%
⑦消費者団体や社会活動団体	2.2%	5.4%
⑧定年退職者の会など旧職場の集まり	1.0%	39.9%
⑨老人クラブや地域の同好会	0.7%	13.1%
⑩難病は障害児者を持つ家族の会	0.4%	0.8%

現役とOBを比べると、現役の参加の減少が著しいのは、「職場・職域の団体」、「PTA・父母の会」で、いずれも定年退職と高齢期における家族構成の変化に対応した減少であり、逆に定年になって大きく増加するのは、「旧職場の集まり」を筆頭に、「老人クラブや地域の同好会」、「学習・研究の会や教養教室」、「宗教団体・政治団体」、「消費者団体や社会活動団体」、「町内会・自治会」等が続く。大きなグループ別でみると、職域での団体グループへの参加は、「旧職場の集まり」に動くのは当然であろうが、特に注目されるのは生涯学習関連団体と地域奉仕関連団体での高まりであろう。前者の生涯学習関連団体に関してはここでは6つの種類の団体が上げられているが、「PTA・父母会」を除いていずれも上昇しており、また後者の地域奉仕関連団体も「町内会」をはじめとして「消費者団体や社会活動団体」といった直接的な奉仕団体、また地域をもとに成立していることが多い「宗教団体・政治団体」も含めるとその数は多いといえる。このことから、定年退職により、社会活動は、職場・職域から脱して、自己の充実を図る生涯学習の分野と、もう1つ地域参加の分野という二つの方向へと動くことが分かる。生涯学習も学習活動をする場を見れば、地域に根を持っているのが多いから、職場から地域へと活動の拠点が動くことに間違いはないだろう。しかし、これに参加しているのはサラリーマンの現役で20.7%、OBで30.2%であって、残りの方々には参加していないことは、生きがい創造にとっては問題であろう。

では社会の役に立つ活動、社会参加の状況は実態的にはどのようになっているか。サラリーマンの現役では「参加している」者が20.7%（OBでは16.8%）、「参加していない」者が65.7%（OBでは16.8%）であった。OBの方が現役よりも多いのは自由時間や生活の拠点ということからもうなずける。社会参加活動の内容を上位4つ、下位5つに分けてみると次のようになる。

上位5つ	現役	OB
①地域の生活環境を守る運動	39.7%	44.6%
②趣味・スポーツや学習	35.3%	33.9%
③地域イベントや村おこし	26.4%	21.4%
④児童や青少年活動の世話	22.8%	10.7%
⑤自然保護・環境保全活動	10.1%	14.6%

下位4つ	現役	OB
①地域の文化財保護運動	7.9%	8.3%
②民政委員等福祉活動	7.1%	16.7%
③国際交流活動	5.2%	6.0%
④消費者活動や生活向上	3.3%	6.5%

これらの活動は、サラリーマンの現役とOBではそれぞれの項目に大きな差異はないが、定年を挟んで社会活動がシフトするという点から取り上げると、生活の向上を含む福祉関係と環境保全活動という2つが特に目立ち、地域・近隣への問題へと積極的に入っていき様子がみられる。社会活動へ参加する理由は、どのようなところにあるか。第1次調査の結果によれば、サラリーマン全体を通じて最も多い理由は、「地域や社会に貢献したい」であり、次いで「社会人として当然だと思った」、「自分の知識や経験を生かしたい」というのが主な理由として上げられている。サラリーマン現役とOBとでは、現役に特徴的な理由は「身近な人に誘われた」、「会社の勤めや命令」というのにあり、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」、「自分の知識や経験を生かしたい」、「生活にはりあいをもたせたい」というところにある。これらのことを定年を境にして見ると、OBでは自分から積極的に地域社会に出ていき、人々の役に立ちたいという気持ちが強いのが分かる。

社会参加活動の内容を地域参加と生涯学習に分けてみてみよう。地域参加の活動としては、「地域の生活環境を守る運動」、「地域のイベントや村おこしの活動」、「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」が、生涯学習の活動としては、「趣味・スポーツや学習グループのリーダー」、「児童や青少年活動の世話」、「地域の文化財や伝統を守る活動」、「消費者活動や生活向上のための活動」、「国際交流に関する活動」が該当する。これらの社会活動を行う理由をみると、図表9（次頁参照）のようになる。地域活動への参加の動機は、サラリーマンの現役では、「会社の勤めや命令」が多く見られるほか、「社会人として当然」、「地域や社会に貢献」したい気持ち、「仲間を増やす」とか「生活にはりあい」をもたらし、「見聞を広げる」といったところが多い。



図表9 社会活動分野—参加理由別—（並べ変え）

(%)

	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・スポーツや学習グループのリーダー	児童や青少年活動の世話	地域の文化財や伝統を守る活動	消費者活動や生活向上のための活動	障害者・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
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。

他方、生涯学習への参加動機は、自己追究型の「趣味・スポーツや学習グループ」に見られるように、「仲間を増やす」、「知識や経験を生かす」、「生活にはりあい」をもたらすといった理由が多い。ボランティア的内容をもつ「児童や青少年活動の世話」等では、「地域や社会への貢献」、「知識や見聞」を生かし、「広める」とか、仲間を増やすというのが比較的、理由として上げられており、「国際交流に関する活動」では、「見聞を広げる」がもっとも数値が高かった。生涯学習活動への参加は、このように自己充実、社会に貢献すること、人との交流といったところにあり、逆に「会社の勧めや命令」というのが極端に少ないことが特徴的であるといえる。サラリーマンの社会活動は参加者が少ないのでこれを増やす方策を考えることと、地域での受け皿を広げることが今後の大事な問題であろう。

#### 第4章 生きがい創造のメカニズム

##### 1 生きがい創造を助長する要因

###### (1) 定年に向けてのソフトランディング

サラリーマンにとって定年退職は、人生の転換点にあたる。一般的には、定年とともに

成熟した社会活動は終わり、自分の生活に戻るときとなる。もちろん再就職もあるだろうが、再就職では仕事上の責任が重くなる人は例外的であるし、その先にまた退職があるから、最初の定年退職はいずれにしても大きな転機であるといえる。調査の結果によれば、一様に、定年退職がサラリーマンの生きがいに深く関係していることが明らかにされた。第1次調査では、サラリーマンの実に85.7%が、定年退職に何らかの不安を覚えていた。第2次調査では、「職業をまったく失うことや、職業上の地位の低下」が生きがい喪失の要因となりうること、「定年退職後、生きがいのとらえ方」は変容しがちであること、「定年退職後、生きがいを得る場」は確実に変わる事などが、実証的に明らかにされ、多くの者にとって、定年を挟んでの連続性よりも非連続性の方が強調された。

定年退職を考えるときに、ほとんどの現役のサラリーマンが不安を覚えるのは、健康で日々をおくれるのか、経済はやっていけるのか、今まで精力を傾けてやってきた仕事に代わるものがあるのか、仕事場から得ていた情報・友人は継続して入手できるのか、永住する地域社会にとけ込めるのか、というように、尽きることはない。しかしながら、定年のイメージに関する調査でみると、そうしたマイナスイメージは必ずしも強くはなく、むしろプラスイメージの方が強く、定年退職でもって、自由になれるという期待、今までやろうとしてやれなかったことをしたい、今までの仕事に代わり社会や人のために役に立って生きたい、という気持ちが、調査では表明された。しかも定年後の生活について抱く多くの不安は、杞憂に過ぎないものも多くあったことに留意する必要がある。定年退職についてのマイナスイメージのもつ不安を解消するようにし、他方プラスイメージを維持・実現するようにすることが、定年のソフトランディングということである。

このことは、人生の発達課題とも関連する。ハヴィガーストは高齢者の発達課題は次のところにあると指摘する（香川正弘編『生涯学習概論』97頁）。

- 肉体的な力と健康の衰退に適應すること、
- 退職と収入の減少に適應すること、
- 配偶者の死に適應すること、
- 自分の年頃の人々と明るい親密な関係を結ぶこと、
- 社会的・市民的義務を引き受けること、
- 肉体的な生活を満足に送れるように準備すること

そして、彼は、これらの発達課題について、「こうした発達課題を立派に成就すれば個人は幸福になり、その後の課題も成功するが、失敗すれば個人は不幸になり、社会で認められず、その後の課題の達成も困難になってくるという」ともいう。発達課題は不安の中の一部に含まれるから、定年退職にともなう不安を解消するように努めなければ、不幸を招く（生きがいを喪失する）恐れがあり、孤立して過ごす高齢期が待っているということでもある。発達課題はそれぞれが人生の段階で新しく挑戦しなければならない課題を示して

いる。これらの課題は、自営業の人であれ、専門職の人であれ、アメリカ人であれ日本人であれ、いずれも共通したものであろう。ただ、日本人のサラリーマンの場合は、中根千枝が指摘するように、会社は「われわれの会社であって、主体化されて認識され……、多くの場合、それは自己の社会的存在のすべてであり、全生命のよりどころというようなエモーショナルな要素が濃厚に入ってくる」場であるので、仕事すなわち生きがいというような考え方がある（『タテ社会の人間関係』、31頁）。だから、こうした特殊性が考慮されて定年退職後の不安も理解される必要があるだろう。いや、この特殊性があるからこそ、外国にはみられない生きがい論というのが考えられねばならないのである。

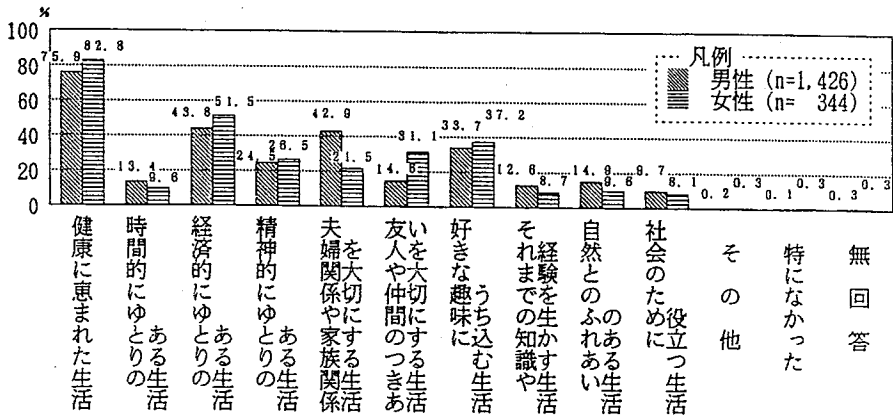
以上のことから、定年に向けてのソフトランディングとは、定年以前の生活から定年以後の生活へと連続させることを意味し、サラリーマンの定年前の仕事中心の生活を、その人の定年後のあるべき生活の姿へと徐々に移行させていくことでもある。このことは定年を挟んで、生きる場、生きがいを得る場、生き方の価値観を変えていかねばならないことを示唆している。こうした変化は、会社中心の生活からもっと広い社会での生活へ、仕事にのみ価値を認める生活から自分にあつた多様な価値ある生活へ、ということでもある。現在の生活の積み重ねが将来を形作ると思うと、現役のサラリーマンが、「希望する定年後の生活」をどのように考え、そのための「準備」をどのようにしているか、また、現実にはOBになった場合に、そうした望ましい生活が実現できているのかどうか、を見てみよう。このプロセスを明らかにすれば、どこにギャップがあつて、どのように橋渡しをしてソフトランディングできるかを見いだすことができる。

第1次調査でサラリーマンの現役に「希望する定年後の生活」について調査したところ、図表10（次頁参照）のような結果を得た。これによると、「健康に恵まれた生活」が8割と圧倒的に多く、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生活」、「好きな趣味に打ち込む生活」というのが比較的多い項目であつた。定年後の望ましい生活としてサラリーマンが描くイメージは、「健康である」ことと、「経済的にゆとりがあること」、「夫婦・家族関係を大事にすること」、「好きな趣味に打ち込むこと」を基礎とし、その上に「ゆとり」を大事とし、「自然に親しみ」たい、そして、出来れば、それまでの「経験を生かし」て、なんらか「社会のために役立つ生活」をしたい、という構図のように見受けられる。平凡といえば平凡、しかし年金生活者として余生をゆっくり過ごし楽しみたいという希望から見れば、こうした姿も理解できる。

では、そのための準備はされているのだろうか。「定年後の生活設計」をしているサラリーマンの現役は、「設計ができていいる」という人から「考えている」という人まで含めて、およそ33.1%の人が何らかの生活設計を考えており、逆に「考えていない」人は全体の66.6%という結果が出ていた。サラリーマンの現役のうちでも年齢が高くなるに連れて、この比率は上昇すると思われる。たとえば、サラリーマンのOBが50歳の頃に定年後の生活設計を考えていたという人は44.1%と増えていたからである。したがって、60%近くの現役は、「気にするが深く考えない」か「まったく考えない」という

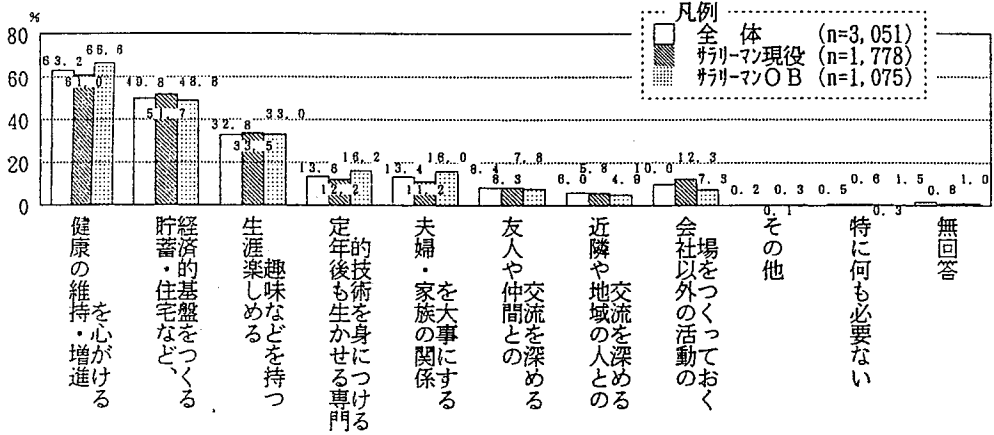
ことになる。

図表 10 希望する定年後の生活－性別



ではどのような準備をしているのか。その結果が図表 11 である。

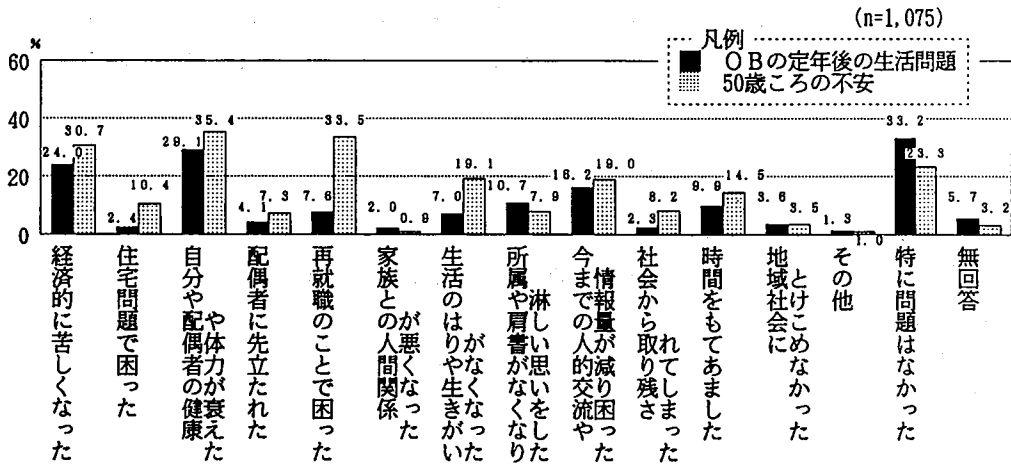
図表 11 定年退職後に向けての個人的対応（複数回答＝2つまで）



「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」、「生涯楽しめる趣味などを持つ」といった項目は、上に述べた「希望する定年後の生活」の望ましい項目の上位とほぼ一致する動きであるが、「夫婦・家族の関係を大切に生活」という項目は、かなり低いところに位置している。同様に、「会社以外の活動の場を作っておく」とか「近隣や地域の人との交流を深める」といったこと、「定年後も生かせる専門的技術を身につける」といった再就職のための準備、「友人や仲間との交流を深める」というのもかなり低い。ここのところに、定年後の希望する生活と、それに向けての準備との間にギャップがみられる。ついでに、OBの定年後の生活問題も見ておこう。これは図表 12

にあるとおりである。

図表 1 2 定年後の生活問題（※複数回答）



以上のことから、サラリーマンの定年退職にソフトランディングするためには、現役時代に次のことに留意して生活することが大事であると指摘できるだろう。

第1に、現役のうち60%強は、定年後の生活設計についてまったく考えていないという現実がある。サラリーマンに定年退職はやがて訪れて来るものであるから、できるだけ早く一人ひとりが考える機会を与えるべきであろう。生涯設計を作ったとしてもその通りにはいかないものであろうが、たとえできなくても、何がどれだけでできていないかを判断し、何が本当にしたいことなのか、をしばし考える機縁にはなるだろう。

第2に、定年退職を人生の断絶ではなく、人生の1つのステップとして乗り越えていくには、定年後の希望する生活に沿った準備を早くからしておくことが必要であろう。その意味では、現役時代から複線型の生き方を取り入れるように努力する必要がある。

第3に、定年後の希望する生活を達成するには、健康を維持し、経済的にゆとりを持つことが、その基礎の部分形成し、その上に、社会参加や生涯学習を展開するという意識が強いように思われる。

第4に、夫婦関係は老後生活における人間関係の核となる。調査の結果はいずれも夫婦関係良好と出ていたが、人生の後半に入れば、夫婦が寄り添えるように徐々に変えていく必要がある。

第5に、生きがいの場は変容するということから、仕事・会社から得ていた生活と生きがいに関する情報や友人関係を、地域社会の資源の中から見い出せるように切

り替える必要がある。「会社以外の活動の場を作っておく」とか「近隣や地域の  
人との交流を深める」といったことは、定年退職後の準備で低い数値であった。  
ところが、今後大切に考えたいこと、という調査項目では、サラリーマンの現役  
のうち41.7%のものが、「地域社会を大切にしたい」という要望を持っている  
ことが明らかになっている。この希望と定年準備との間を埋める何らかのブリ  
ッジがかけられる必要があるだろう。

## (2) 生きがいのある生活に向けて

調査の結果に基づいて、定年退職を円滑に乗り越えて次の人生を実りあるようにするた  
めに、サラリーマンの現役時代から留意すべきことをいくつか指摘したが、では、定年退  
職を経験したサラリーマンが、生きがいのある定年退職の生活を送るために、どのような  
ことに気をつけるべきである、といているか、先輩の貴重な意見を、面接調査（藤崎宏  
子、西三郎、のグループ研究）から6つほど紹介しておきたい。

- ・ 恵まれた老後を送れるかどうかは、基本的にはその人の自助努力にかかっている。  
……定年後、仕事に変わる「核」をもつことが必要ではないか。……定年退職後  
に最も大切なことは、趣味を持つことである。何でもいいから趣味を一つでも二  
つでももっていれば、それが自分の支えとなる。（退職時年齢60歳、73歳）
- ・ 老後をうまく生きていくためには、まず打ち込める趣味があること、そして人間関係  
が大事だと思う。人間関係については、家族も大切だが、友人も必要だ。（退職  
時年齢65歳、70歳）
- ・ 定年後の生活において大切なことは、一つには打ち込める趣味を持っていることであ  
り、もう一つは交友関係を大切にすることだと思っている。（退職時年齢60歳、  
69歳）
- ・ 定年後自由な時間が増えてからとくに心がけているのは、規則正しい生活をするとい  
うこと。……心身の健康のためには、やはり生活リズムというものが大切で、と  
くに定年後は、どれだけ「自己管理」ができるかということが大切になる。（退  
職時年齢65歳、67歳）
- ・ これまでの人生を振り返ってまず思うことは、出来るだけ早い年代で「職業と人生」  
をみずえて自分なりの人生設計を立てることが重要だと思う。計画の実行はきわ  
めて困難なことであるがやろうという意志を持ち続けることである。……重要な  
ことは、どれだけ自己管理がきちんとでき、どれだけ自分の人生を自分自身の意  
志で作っていけるかではないかと思っている。（退職時年齢60歳、63歳）
- ・ 将来、完全に仕事から引退したときのことを考えると、趣味の幅を広げることや、人  
とのつながりを大切にすることを心がけねばと思っている。（退職時年齢58歳、  
再就職、60歳）

これらの意見から定年後の生活を大切にするための重要なキーワードを探ると、「自己管理」能力を育成すること、早い時期からの生涯設計を考えること、自分の趣味を持つこと、人とのつながりを大切にすること、という4つになるだろう。サラリーマンは仕事を円滑に遂行していくために、目標を設定し、それを遂行する手順を考え、時間を管理するというように、自己管理能力を身につけている。この能力は今までのところ仕事にのみ集中して活用されているが、退職後の生活を考えれば、この自己管理能力を家庭経営や社会参加活動、あるいは自分の人生を豊かにするためにも広げて活用するようにならねばならないということだろう。サラリーマンの現役時代が仕事・会社のみ生きがいの源泉を求めていることは、定年退職後の生きがい取得の場の変容を考慮しない生き方である。仕事・会社以外の場としての、家庭経営や社会参加の場においても、同じ様な能力の活用が図られるなら、別の生きがいを育てていくことが可能になると思われる。

次に、若い時期からの生涯設計の必要性も指摘されている。これも長寿社会での老後の生活を考えていくときに重要なことと見なされるようになった。人生はいつまでも続くものではなく、働き盛りの夏の時代から、空きの時代へ、そして働けない冬の時代へと急速に変わっていく。生存寿命が長くなってきただけに、生涯を通じての人生を考える必要があるということである。仕事について早い時期から、自分の職業と人生との関係を考えるような機会を持つことがあればなおよく、段々年齢を重ねていくにつれて、願望する定年後の生活を念頭におき、そこから現実の生活を見返して準備をする機会を考えるようにする訓練が求められる。職業と人生の関係を考えることは、仕事を通じてどのように自分を生かすかということについて考えさせることであり、真に自分をいかすことを考えれば、真にやりたいことは何か、という生きがいそのものをも見つけさせてくれることになるだろう。そうした機会があれば、生きがいが単なる休養、気晴らし、といったところから、もっと人生の内面に根付く生きがいにも変わることもあるに違いない。将来のサラリーマンには、複線型の生き方が求められているが、仕事も余暇も重視する生活を送ることの重要性を考えさせる機会となる、こうした生涯設計を自分なりに人生の節目節目に立ててみるということが意味あることになるという意見である。

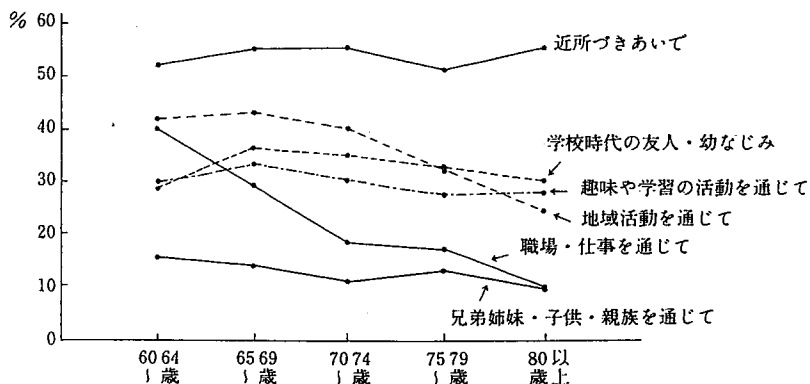
自己管理能力を仕事・会社以外の場に活用することと、生涯設計を立てることという2つのことともに、サラリーマンのOBは、趣味を持つことと、人とのつながりを大切にすることを指摘する。この指摘は、多くの識者も異口同音にいうところでもある。趣味とは非常に幅広い内容をもつ言葉で、その意味は、生計を立てる活動とは別物で、自分の自由時間を使って、志向し望むところを追究する活動である。したがって、それには、ライフワークの研究から、芸道、園芸、体育、リクリエーション等々の活動まで含まれ、そうした活動を行うことによって、仕事以外の対象から生きがいを得る活動である。こうした活動は近來では生涯学習といわれる。総理府広報室の調査によると、「この1年間に、仕事や家事、学業のほかに一定期間継続して学んだり、ならったりしたもの、または、したことのあるもの」は、成人全体の41%であったという。第1次調査では直接に同じこと

を聞かなかったが、所属・活動団体の調査項目で「趣味やスポーツのクラブ・サークル」や「学習・研究の会や教養教室」に属する者が、サラリーマンの現役で44.9%あったので、同様な傾向を示しているといえる。ただし、この数字はOBになると上昇し、56.1%となる。

一般に成人が生涯学習を行うのは、①知識・教養を高め、趣味を豊かにするため(65.9%)②他の人と親睦を深めたり、友人を得るため(48.6%)、③自由時間を有効に活用したり、世の中のことを知るため(46.2%)、④健康・体力づくりのため(40.2%)、⑤社会の進歩に遅れないよう、世の中のことを知るため(36.8%)、⑥家庭・日常生活や地域をよりよくするため(26.4%)、⑦現在の仕事や転職・就職に役立てるため(14.7%)、等の理由が上げられている。OBの定年後の生活問題(図表12)や、希望する退職後の生活の調査結果(図表10)を見ると、経済に関連する問題(「経済的に苦しくなる」とか「住宅問題」)、を除けば、生涯学習を行うことによって、その大半が解決されることを知ることができる。その意味で、サラリーマンは仕事を中心とした生活をしながらも、その一方で、趣味活動をも生活の中に積極的に取り込むことが、定年退職をソフトランディングするために必要であるといえよう。

また多くのOBが指摘するように、定年後の生活を支えるのは、友だちによる人間関係が豊かにあることであるという。人は社会的存在であるから、人との間柄をなくして生きることは至難のことである。人生の喜怒哀楽を肩書きなしで語れる友だち・仲間、配偶者・家族・兄弟の関係とともに生きがいを支える存在であろう。高齢者の友だちづきあいを調査したものも多い。たとえば、そうした1つの例として図表13のような結果がある。

図表13 知り合ったきっかけ  
(『月刊シニアプラン』No. 4、1991年7・8月号)



この図表を見ると、「仕事・会社(職場)を通じて」知り合った友だち関係は、年齢を重ねるとともに急カーブを描いて薄くなっていくが、そのほかの知り合い関係は比較的变化なく続くことを示している。このことは、「あなたの生活で大切な人は誰ですか」という



コンボイ調査（西村グループ）とも一致する。同調査では、サラリーマン現役時代には、職場での上司や部下が大切な人として位置づけられていたが、退職すると「去るもの日々に疎し」で、急速に冷めていくことが実証されていた。職場で得た友人関係は、職場というものが目的・機能的集団であるため、役割が終われば自然に切れていく性格を持っているのかもしれない。したがって、職場ですべての生きがい取得できると考えるのは問題であろう。

ともに語らえる友人があることは、人生を豊かにしてくれるもとである。このことは現役にも良く分かっていて、希望する定年後の生活でも「友人や仲間を大切にする生活」というのは、健康、夫婦・家族に次いで3番目に多い項目であった。しかし例外的に続く職場での友人を除くと、長く継続する友人関係は、学校時代の友人、生涯学習で一緒に学んだ友人、地域社会での友人の3つになっている。交友関係の大切さを強調した二人の人の事例を引いておこう。

- ・ 20数年来継続しているものとしては、小学校時代のクラス会と、軍関係の学校の同期会がある。また仕事関係では、仕事を通じて知り合った同世代の仲間と研究会を結成し、30年以上付き合っている。定年後、新たに開拓した交友関係は、もっぱら地域に根ざすものである。これらの多くは自治会の役員をやった関係で知り合った人や、郷土史研究会の仲間など新しく始まった付き合いである。（定年退職時年齢60歳、69歳）
- ・ 現在の趣味は、カラオケ、陶芸、囲碁である。カラオケは、年金受給者のクラブに入って始めたもので、退職後、積極的に外に出始めるきっかけとなったものだ。陶芸と囲碁は、いずれも自治体主催の講習会から始まった趣味で、それぞれ、週に1回か2回ずつ通っている。こうした集まりに参加することで、新しい人間関係も広がっていく。陶芸の会を通じていい友だちをふたり得た。このふたりについては、最初に「陶芸」という共通の趣味があったので、そのことを糸口にして話題の範囲を自然に広げていくことができた。このような趣味を通じての友人とは、政治や社会の話、世界情勢についてなど、様々な話しができる。（退職時年齢60歳、73歳）

ここに取り上げた2つの事例は、定年後の人生を豊かにする友人関係の作り方を示している。前者の例は、学校時代の友人、職場での友人、そして定年後に交わりのできた地域の友人という3層で構成されている。職場で継続する友人はラインの関係よりも、勉強と親睦をかねた集まりであった。地域の友人は地域参加活動によって得られている。職場での友人が疎となるに従い、どこかで新たに新しい友人が生まれる可能性がある。それは地域社会に最もありうることである。この事例は、それが地域社会にあることを教えてくれているが、ただし、何らかの社会参加を伴うのがきっかけになっていることに注意を払いた

い。後者の事例は、地域での生涯学習活動に参加することによって、新しい友人が得られたことを語っている。生涯学習に参加する理由として、「他の人と親睦を深めたり、友人を得るため」というのが第2位にあった。共通の関心が見知らぬ人を結び付け、さらに発展させていくことを示している。生涯学習は自分が住んでいる地域社会の中で行われることが多いのであるから、地域社会へのとけ込み方が社会参加という方式と、生涯学習という方式とふたつあるということになる。定年退職によって、生きがい取得の場が、会社から家庭や地域・近隣へと移るのであれば、サラリーマンの現役時代から、地域での学習活動や社会活動に目を向けるような生活のあり方に心がける必要があるだろう。

## 2 生きがい創造のメカニズム

### (1) 生きがい創造のメカニズム

サラリーマンが定年退職という非常のエポックを乗り越え、その後に生きがいのある生活を送れるようになるためには、どのようにすればよいか、その生活の基本的な構造を考えるのが、生きがい創造のメカニズムの確立ということである。生きがいには人によって感じ方が異なり、自分にとっての生きがいをどのように設定するかによって、創造活動の振幅が決まる。第1次調査によると、サラリーマンが考える生きがいの意味は、「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」というところに集中していた。定年退職後の生きがいある生活では、まずこの生きがいということについて、各自がもう一步踏み込んで深く考えることが必要であろう。

なぜなら、先にも述べたように、サラリーマンの考える生きがいには健康と経済が生きがいの基礎であると思う傾向があるが、このどちらか一方に支障が生じた場合に、生きがいを喪失しがちになるというのでは問題があるだろう。たとえば、習字が趣味でありかつ生きがいという人がいて、目が不自由になってしまったとする。そうすると、何もすることがなくなったというのはともかくとして、生きがいもなくなったというのでは、寂しい限りである。経済をいくら設計しても、思うように回らないことが生じるのは、よくあることだ。お金がなければ何もできない、生きがいもない、というのも、どうであろうか。交友も大切であるが、人が評価してくれなければ生きがいを感じられぬ、というのも、皮相的な生きがいであると思う。こうした言い方からすると、仕事が無くなれば、生きがいもなくなるというのも、同様であろう。生きがいは、本調査でも明らかにされたように、究極的には「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」といった言葉に尽きると思うが、その考え方を深くすることが今後それぞれの人に求められることだと思う。このように、生きがいについての考え方が深くなれば、何らかの支障が生じたとしても、それらを乗り越えて生きがい感を持ち続けることができるだろう。病床に臥していても、なおかつ崩れない生きがい感を持つ

るようになりたいものである。

さて、定年退職後に生きがいのある生活を送れるようになるためには、それまでの人生とその後の人生をあたかも断崖峡谷で分け隔てされるようなものとして定年退職を迎えず、小さな小川を飛び越えていくような身軽さが求められるだろう。人生には、個人生活、家庭生活、職場生活、社会生活等々といったいろんな生活の場がある。こうした多面的な生活の場のうち、職場生活の分野が抜け落ちるのが定年後の生活であるが、そのほかの生活の場は以前と同様に継続して存在するのである。社会人生活を送ると、いろんなところにかかわるから社会制度や慣習によって、身の持ち方も変わる。あるときは会社員であり、子供の親であり、市民であり、個人でしかない。そうした成人としての多くの役割と立場がありながら、1つの立場に固執することによって、他の立場を無視しがちなことが、人生に無理を生じさせる。そのつけは、どこかで払わされるということだ。肩書きがあろうとなかろうと、中身は同じ一人の人間であることに変わりないのであるから、その意味で定年を挟んでの人生も連続的に生成することが求められる。これらのことから、定年退職を人生の非連続としてではなく、人生におけるひとつの通過点として迎え、連続して乗り越えていけるように備えていくことが大切であること、また、仕事上の立場と位置から来る役割を果たすだけでなく、成人市民として社会で果たさなくてはならないことも少なからず果たす、ということも現役時代から留意しておくべきであろう。

生きがい感を助長し振興するためには、多くの要素が関連する。外面的にみれば、健康、経済、友人、熱中できるもの、といったことはその重要な要素と見られるし、さらに生きがい感を精神の深いところでの生きる満足感として内面的にみるならば、善悪、幸福、正義、自己向上、自己犠牲といったことも、本質的な要素となる。定年退職後に生きがいの溢れる生活を送り、人生を豊かで実りあるものにするための生き方を考えようとすると、こうした諸要素にマイナスの方向で働きかける原因を除去し、プラスの方向で働きかける原因を助長することが大切であろう。今回の一連の調査の結果、生きがい創造に関して出された意見は、次のようであった。

定年後の新しい生きがいの創造は、定年後の生活の変化に対する、肯定、否定の両面の客観的な認識からスタートしているとの結果がみられる。また、先に述べたように定年後の生きがい創造には、生きがい獲得の「場」の転換が、特に日常生活の上でなされることが重要であるとしている。また、デプスインタビュー調査（西村グループ）では、生きがい喪失後の再創造がなされている事例において、その原因が趣味の充実や社会活動、地域活動、再就職の成功などであるとの結果がみられる。

この結論の部分で重要なところは、定年後の生活を客観的に知り、そして生きがい獲得の場の転換が、特に日常生活の上でなされることが重要である、と指摘していることである。もっと端的にいうと、現役時代から生きがい獲得の場を仕事・会社から、日常生活の中に

生きるように根を下ろすことである。

こうしたことを顧慮して、生きがい創造の構造を考えると、3層の円が考えられるだろう。第1の円内には、どのような生き方観を持つかということが大切になる。生き方観は幸せをどのように考え感じるかということである。ここに慈愛と自己向上の精神が備わっていれば、人生にどのような変転があろうとも生きがいを失わずに歩めることになるだろう。次の円周内には、それを直接的にサポートする基盤となる健康、夫婦・家族、経済といった3つの薄い層が重要な順に重なってくる。ここは第1の円周内にある精神が活発に浸透しているところであり、生きがい感を日常的に感じる部分を形成する。そしてその外円に生涯学習活動と社会参加活動という2つの実践領域がくることになるだろう。生きがい創造のメカニズムはこのように組み立てられており、メカニズムを活性化するには、中核の部分で座を占めているその人の生きがい観が、人生の段階と場面にどのように発揮され浸透しているかによっているといえるから、それぞれの生きがい観と、外円の2つの領域での実践活動を常に結び付けて人生を考えるように方向付けることが大事であろう。そうすることによって、自分に適した生きがい観が養成され、実践を阻害する要因にめどをつけることができ、引いては生きがい観が日常生活の中に根を下ろすことになると思われる。

## (2) 生きがいある生活への転換のために

定年退職後の生活において、生きがい創造のある生活を送るのに、サラリーマンOBの多くは、何らかの趣味活動を持つことと、人との交流の大事さを指摘していた。ここでは、サラリーマンにとって、自分を内的に成長させる活動である生涯学習を中心に取り上げ、それらに現役時代にどのようなかかわりを持つべきかを論じて、生きがい創造のある定年後の生活への結び付け方を考えてみたい。

仕事に就いている人は、仕事に生きがいを感じている場合が多いから、生涯学習というと、かけ離れた感じを持つ人が比較的多いであろう。仕事に生きがいを感じるとは、仕事の中味とその関連したところに、自己の生の充実感が横溢しているということである。仕事に喜びを感じるのは、仕事がある意味で自己実現であり、自己達成でもあるからで、それに加えて、仕事に関連しての交際から友人との交流、最新の情報、それにリフレッシュ的な気晴らしもあるからである。したがって、仕事・会社という場は、生きがいの多くを与えてくれるところとなる。もちろん、その逆もあって、人間関係が壊れたり、あるいは配置された仕事内容が自分と合わなかったりすると、仕事・会社という場での生きがいを喪失することもありうる。しかしながら、現役時代に仕事のみが生きがいであるというのは、定年退職後の生活への移行を考えると、将来において生きがい喪失を招くことになるだろう。仕事への長期にわたる熱中は、自分の持つ多面的な志向性の一面を特に強調することであり、それへの没頭がひどいと、自分の生きがいの基盤でもある夫婦・家族の関係を損なうこともありうるし、他の方面への志向性や人生の可能性を窒息させることにも

なりかねない。その意味で、勤労と余暇の釣合の取れた生活が必要である。

ところで、近来いわれている生涯学習とは、「国民の一人一人が充実した人生を送ることを目指して生涯にわたって行う学習」（中央教育審議会答申「生涯教育について」昭和56年）であるといわれる。この言葉は大人の学習を意味する成人教育というところから出てきたもので、成人教育は、別名、「労働と学習」、「学習と生活」というようにも表現されるように、働くこと、生活することから出てくる課題を学習することを意味している。サラリーマンにとっては、勤労することと生活することとが一致しているので、生活と勤労は生涯学習に深く関係している。仕事を通じての人間形成は、自己向上という観点から大きいものであろう。また、仕事場としての会社では、OJTやOFF-JTによる教育が行われているし、自己啓発もまた奨励される。したがって、サラリーマンの生涯学習を見た場合、仕事をする（組織の）人間に求められる教育と学習と、自分の人生を豊かにするための自己学習に分けられることになる。定年退職後の生活に通じるような現役時代の生活を築くためには、自分の人生を生きがいがあり、豊かにするための生涯学習を必要とするだろう。なぜなら、明日から毎日が日曜日だということで、では、まず本を読もうとか、学級・講座に出て学ぼうとか、あるいはボランティアをしよう、健康管理のために運動をしよう、というように決心してもなかなか習慣化しない、言い換えると、「日常生活の上でなされること」が出来にくいからである。中年からそうしたことに生活が馴染んでないと、急には実現が難しいのである。

サラリーマンが生涯学習の必要性を認めていながら、それが出来にくい理由は、多くの実証的な調査結果が明らかにしてくれている。第1次調査では、余暇活動の障害として現役のサラリーマンが上げている理由は、

- ①時間がない（35.3%）、
- ②経済的余裕がない（29.6%）、
- ③何から始めるかきっかけがつかめない（16.3%）、
- ④精神的なゆとりがない（14.9%）、
- ⑤自分にあつた活動の場がない（10.7%）、
- ⑥体力や健康に自身がない（6.5%）、
- ⑦仲間がない（5.7%）、
- ⑧家族の理解や協力が得られにくい（5.0%）

であった。「時間がない」というのは女性に、「経済的余裕がない」が男性に多いこと、この両方とも年齢が高くなるとともに減少すること、「きっかけがつかめない」は男性では45-55歳がピークである、また、「特に障害はない」（28.9%）という人も多い、という結果が出ている。サラリーマン現役の人々の生涯学習を進めていこうとすると、「きっかけがつかめない」、「自分にあつた活動の場がない」、「精神的なゆとりがな

い」、「仲間がいない」といった問題が解決されねばならないだろう。週休2日制が普及しつつあるし、特別休暇制度も以前よりも充実が図られつつある。増えてくる余暇時間について、家庭や地域へのサービスとともに、直接的な仕事に関連したことなく、仕事に間接的な事柄、あるいは自分の人生を充実するような活動に時間をあてる、というように意識転換を図ることが、長寿社会の生き方にふさわしい。松下幸之助は、週休2日制を会社に導入したとき社員に対して、「若い社員の方々が、ふえた一日の休みを、単なる遊びに終わらせないで、経済人、社会人として向上していくための勉強にあてるということです」（大久光『志伝 松下幸之助』）と述べたという。現代であれば、経済人、社会人としてだけでなく、自分の老後の人生を豊かにするための趣味探求ということも加えられたに違いない。

このことは、学校教育や企業内教育で、生きがいについて深く考えさせ、自己啓発の部分を拡大して、自己向上を求める様々な生涯学習活動までを含むように、企業が従業員に指導もしくは、そう考えるように仕向ける必要がある。どのように考えるかは人によって様々であろうが、もっと自分の人生を大切にするように考える契機をどこかで繰り返し与える必要があろう。次に、自分の関心のある生きがいのある生活にかかわる情報の入手法を知ること大切である。「社会から取り残される」とか「情報が入らない」ということが、定年後の生活への不安を生み出す要因の1つになっているが、仕事・会社から入る情報だけでなく、社会にある情報センターの利用法について、若いときから知り活用することを身につけるよう努力しなくてはならない。また、仲間・友人との交流も、人みな望むところである。生きがいを取得する場が変わる、ということを考えるならば、住んでいる地域についてもっと知る必要があり、地域社会にある諸施設・諸団体に関心を払い、そうした場から早くから出入りする必要があるだろう。ともに学びあうところに、肩書きや所属を抜きにした友人の交流が生まれるからである。生涯学習は、集団で学び合うばかりでなく、個人学習も奨励する。人生で本当は何をしたいのか、をよく見つけ、人間的な向上を図る営みに余暇時間を使うように発想の転換を図ることも必要である。現役時代から自分の人生を大切にしたいと思って、こうしたことに気を配っていささかでも学習活動を継続していれば、仕事から切り離されても別の生きがい・楽しみを膨らませることができると思う。

生涯学習は自分の人生を豊かにするために行われる。この学習活動は、自分の興味のあることを継続して追究するところに特色があり、単に知るということだけが学習ではなく、体を動かす運動やリクリエーション、芸術・芸道的な創作活動や、ボランティア等の体験学習まで含まれる。定年退職後の生活において、自由時間を生涯学習にあてることは、自分の好きなことを探求するということであるから、人生を豊かにしてくれ、自分の生きがいを追究する有力な方法となる。生涯学習活動の進め方には、自分だけで独習するという場合と、興味のある者が集まって集団で学び合うという2つの形態がある。特に後者の集団学習の場合には、友人との交流をもたらし、社会の動きと自分の人生を合わせるという

ことも意味づけられて、定年後の余暇活動として最も適しているといわれる。つまり、生涯学習活動に参加することによって、自分の生きがいの追究とともに、その副次的な効果としての友人との交流等による生きがいの増幅がもたらされるからである。

サラリーマンの現役の生涯学習活動のうち、仕事に直接関連しない学習活動が、どの程度行われているのかははっきりしない、一般の調査では40%強という数字があるから、その程度は何らかの形で学習が行われていると推定される。その大半は個人学習であろう。定年退職後の生活を考えると、現役時代から生涯学習に親しむことが必要であるに違いない。生涯学習は自分の住んでいる地域において行われることが多いので、地域にある公民館、博物館、美術館、福祉施設、学校（開放）、運動施設等は諸団体における学習活動やプログラムに、現役時代から関心を払っておくことである。生涯学習情報はどこに連絡すれば入手できるのか、自分の学びたいことがどこにもない場合はどこにいったら相談すべきか、といったことは、自分の生きがい学習を進めるための基本的な知識でもある。企業においては、自己啓発の部分にこうした定年後の生活に継続される地域での生涯学習活動を含めて、積極的に推奨して対応することが必要であろう。

地域での社会活動への参加も、生涯学習と同様に重要である。定年退職後もその地域で生活するのであれば、あるいはそうではなくて一時的に在住するにしても、会社という場を活用できるのは在職中だけであり、その後は在職中だけであるので、生活の基地としての地域社会において、共同体の一員として生きるすべを知らねばならない。自分にあつた生涯学習活動に参加することが、まず社会参加への道を開くが、これは地域生活環境を守る運動、町おこし運動、各種の運動の指導、青少年活動、文化財や伝統保護の運動、生活向上の運動、町内会の運営、民生委員等多方面にわたる。社会活動に参加しているサラリーマンの参加理由では、「地域や社会に貢献したい」（47%）と「社会人として当然だと思ふ」（31.3%）が高い数値を示していた。この気持ちが現実には反映していないところがある。友人や仲間を得たい、知識や経験を生かしたい、社会の役に立ちたいという願望は、サラリーマンの現役が定年後の生活に望むところである。ひとりの成人は、会社の人間であると同時に、家庭人であり、市民である。地域を大事にすることは、すなわち家庭の成立している足元を大事にすることである。生活環境を整備し向上させることに責任を持つのは成人である。サラリーマンが地域社会の共同体の一員として当然果たさねばならない責任を少しずつでも果たしていくことが、地域社会づくりに貢献することになり、将来の定年後の友人知人を意識せずに創り出すものになるだろう。企業の社会貢献が問題にされつつあるが、定年退職後の生活を考えて何らかの対応を迫られるのならば、企業が社会貢献に積極的に取り組み、奨励することによって、現実的なサラリーマン現役に社会活動への参加の足がかりを与えることになる。





サラリーマンシニアの「生きがい」創造に向けた  
社会システムの提案

「生きがい」を促進する個人の環境整備について

東京家政大学文学部教授

西村 純一



## はしがき

本研究では、シニアの内面生活に焦点を当てた事例研究の中から、老年期の生きがいの喪失のメカニズムの解明や生きがい喪失を防止するための方法の確立、新たな生きがい創造のための社会システムの構築にとって興味深い示唆に富んだ知見が多数得られた。これらの知見に関しては、物理的・時間的な制約もあってまだ十分な吟味が済んでおらず、多分に仮説の域を出ていないものが少なくないが、ここでは、そうした結果を踏まえつつ、個々人の生きがいを促進する環境整備の方向について考えてみることにしたい。

### 1. 仕事について

定年退職によって仕事を失うことは生きがい喪失をもたらすかどうか、これが本研究の焦点の一つであった。よく仕事を失うと、毎日することがなくなり、仕事による収入がなくなり、社会的コンタクトがなくなり、アイデンティティがなくなり、そうした結果として生きがい喪失に陥りやすいといわれる。逆に、仕事に動機づけられるのは、仕事がこれらを保障しているからであるともいわれる。ここでは、事例研究を踏まえて、仕事を失うことによる生きがい喪失を防止する方法について考えてみよう。

#### (1) 仕事を失うことによって、毎日することがなくなるという仮説について

本仮説は、それ自体に行き過ぎた仕事人間を想定しているところがあり、今回の事例を見る限りでは、仕事を失うとただちに毎日することがなくて生きがい喪失の状態に陥ったという例はみられない。また、仕事に生きがいを見出だしていた人たちも、そうした仕事なくなると、自ずと仕事以外の趣味や学習、社会的活動、家事などに生きがい対象をシフトしていく傾向が窺われる。ただし、そうした生きがい対象のシフトが必ずしもスムーズでないと感じられる例はときおりみられる。こうした事例に鑑みると、働き盛りで忙しくて、仕事以外のことにエネルギーを振り向けることが困難な状況にある人が多い。しかし、工夫次第でそうした活動を行う時間的・経済的余地はありそうである。したがって、できるだけ早い段階から、職業的生活領域の活動だけでなく、生涯打ち込める趣味や学習、社会的活動、家事など可能な範囲で自分のやりたいところ、やれるところから始める決断と実行が必要であるように思われる。

#### (2) 定年退職により仕事の収入がなくなるという点について

たしかに現役の頃と比べると収入の水準は低下する人が多い。しかし、年金等の仕事以外の収入もあり、また住居等の経済的基盤も確立されているため、住宅ローンや教育費等の大きな支出がなければ、生活に困るといえる人は少ない。今回の対象者の場合には厚生年

金基金の加入者であるということもあるが、強い経済的な動機で定年後も働いているという人は概して少ないようである。しかし、教育費、医療費等の負担が大きく、強い経済的な動機から働かなければいけないシニアもいることを忘れてはならない。また、将来的に健康を害したときの備えにするとか、できるだけ現在の備蓄を取り崩したくないという動機で働いているシニアは少なくないようである。一方、仕事の収入はたんに経済的意味があるだけでなく、収入の多寡による社会的評価や有用感が動機となっている側面が無視できないようである。特に、自分の能力や経験を生かしたいという人の中には、そうした感覚の人が少なくないように思われる。いずれにしても経済的側面からみたシニアの就業ニーズも多様化してきており、個々人の多様な経済的ニーズに配慮したきめのこまかい就業相談システムを整備していく必要があるだろう。今日のような不況下では、ともするとシニアは排除されがちであるが、年齢を理由に就職で差別されない社会システムを構築していくことが課題であろう。

### (3) 定年退職により社会的コンタクトを失うという仮説について

本研究におけるコンボイ調査からも示唆されるように、定年前の職場の人間関係は確かに定年によって大きく変わり、上司や同僚、部下とのコンタクトは明瞭に減少する。ただし、職場が縁となって築かれた友人関係は、定年後も続いている。また、多くのシニアが職場の人間関係の喪失を代替するように、定年後は夫婦や家族の絆を深めたり、きょうだいや友人、地域の人々との交流を持っている。したがって、定年退職で孤立して生きがい喪失に陥るとすればよほどの会社人間であり、定年で職場を失うこと以前に、病的なほどに会社人間であることの方に問題があるように思われる。定年ショックを問題にする前に、そこを改善することが先決であろう。会社人間から社会人間への脱皮が定年後の適応の一つの鍵である。

### (4) 仕事を失うと自己のアイデンティティを喪失しやすいという仮説について

仕事は、社会的な役割や地位を提供し、自己のアイデンティティを確立する上できわめて重要である。そのために仕事を失うと自己のアイデンティティを喪失しやすいという仮説については、役割や地位の喪失により生きがいレベルが低下した事例のなかで比較的顕著に確認できたように思われる。しかし、こうしたアイデンティティの喪失も、定年ショックというよりも組織の中での役割や地位と本来の自分とを混同しているところに問題があるように思われる。したがって、定年前にボランティア活動などの社会的活動に参加して肩書きのない状態で自分の役割を果たし、有用感や達成感を味わうことを何らかのかたちで経験しておくことが必要であるように思われる。

### (5) まとめ

定年で仕事を失うことで生きがい喪失に陥る危険性があるとすれば、病的な仕事人間、

会社人間であるということがいえよう。彼らの問題点は、仕事を会社での地位や役割に限定し、しかもそこに自分のアイデンティティないし大義名分を見いだしているところにある。これを防止するためには、家事や社会的奉仕などを含めて仕事の概念や意義をもっと広くとらえると共に仕事に対する価値観や態度を転換し、多様な仕事に価値やアイデンティティを感じとれるような人間的な幅や余裕を持つことを心がけることが重要であろう。

## 2. 社会的ネットワークについて

定年退職期にはいくつかの大きな喪失の可能性があるにもかかわらず、本研究でみる限りでは、定年後ただちに引退してしまった人の場合にも、定年そのものによるショックはそれほど大きなかたちでは顕在化していない。こうした事例の定年に至るプロセスをこまかくみていくと、多くの場合、いきなり定年退職という事態になったのではなく、それ以前の早い段階で、第一線からの後退を余儀なくされ、やがて定年に到達するパターンを辿っている人が多い。この定年前の移動は、まだ働き盛りにある本人にとっては相当ショックであるが、この定年前の移動のショックを経験することによって、その後の定年ショックがかなり和らげられているとみられる事例が少なくない。したがって、段階的な退職は、ソフトランディングの観点からみて、一応、理にかなっているように思われる。

しかし、問題は定年前から変化し始める意識面、生活面の移動によるショックをいかに和らげ、定年後の新たな生きがいの創造につなげていけるかである。この点に関しては、段階的な退職という措置もさることながら、個人の環境整備という視点からは、配偶者、家族、きょうだい、友人、地域的活動、趣味・学習の仲間など、定年後の職場以外の社会的ネットワークとの交流が重要なサポートの役割を果たしていると推察される例が少なくない。言い換えると、会社の第一線を退いたときに、こうした非職業的生活領域の社会的ネットワークが暖かくサポートしてくれない場合には、定年前の職業的移動のショックはもっと顕在化していたと推測されるのである。このようにみえてくると、定年退職期の適応を考えるには、職業的生活領域の人間関係よりも、定年後に備えて非職業的生活領域の人間関係を上手に形成していくことがきわめて重要であると考えられる。また、職業的生活領域からの脱中心化をはかり、非職業的生活領域を中心に生活を再体制化していく上で、夫婦、家族、きょうだい、友人、地域活動、趣味・学習の仲間などの社会的ネットワークをいかに活用していくかが、定年退職期の適応の鍵になると考えられる。そこで、次に、定年後へ向けてこれらの非職業的領域における人間関係の再編成について若干考えておくこととする。

### (1) 夫婦

定年退職期には様々なストレスが生じるが夫婦の絆がこれらのストレスに対処していく

上で重要な役割を演じることになる。例えば、夫の定年ショックを和らげる上では妻のサポートが必要であるし、一方、子供の独立に伴う妻の空の巣症候群ショックを和らげる上では夫のサポートが必要である。問題は、定年退職期へ向けてこうした愛情関係を築いて行けるかである。この点に関しては、本研究では十分に解明できていないが、より良き夫婦の関係を築いていく上での課題をいくつか指摘しておきたい。

愛情には、激しい生理的欲求に基づく情熱、思想や活動を共有する親密さ、そして良きときも悪しきときも共にいようという意志からなる傾倒が混じり合っている。一般に、結婚当初は情熱が強く、親密や傾倒は弱いが、関係が長く続くにつれて情熱が弱まり、親密と傾倒が増してバランスがとれてくるとみられる。また、愛情を育てていく上で、情緒的安らぎ、敬愛の念、コミュニケーション、助け合い、遊び、性的親交、誠実さなどが重要といわれているが、年齢によって愛情のスタイルは変化すると考えられる。若夫婦では情熱やコミュニケーションが比較的重要なのに対して、老夫婦ではやさしさや誠実さが重要になる。また、若夫婦も老夫婦も性的親交が重要である。

一般に、夫婦の結婚満足度は、結婚開始時には高い。しかし、互いに相手に対する期待と現実のギャップが大きすぎると、破局に至るケースも少なくない。一般には、そこまでは至らないとしても、現実のギャップに対する不満や諦めから、大なり小なり結婚満足度は低下してくる。そして、仕事や子育てなどに費やすエネルギーが大きく、結婚の維持に費やされるエネルギーが削られてしまうため、中年期には夫婦の愛情関係は危機的になりがちである。しかし、やがて定年退職期を迎え、仕事や親の役割から解放されると、経済的にも安定し、二人の時間も増加し、結婚満足度は回復してくると考えられている。

しかし、定年退職以前に意思の疎通を欠き、お互いに思いやりや助け合いの精神を欠くと、定年退職後も結婚満足度は低いままで、家庭内離婚ないし情緒的離婚を招くことになる。こうした結婚満足度の低い夫婦にとっては、定年退職後の二人の時間の増加はむしろ苦痛であり、歓迎できない。こうした定年退職期の夫婦の摩擦や葛藤の原因は、意思の疎通を欠き、お互いに思いやりや助け合いの精神を欠くことの他に、定年退職後の夫が妻にまわりつくいわゆる「濡れ落ち葉」現象からも示唆されるわけであるが、一方のパートナーの依存や分担が他方のパートナーのそれに比べてはるかに大きいところにある。したがって、自分にゆとりがなくなるとつい相手に対して責任を押しつけたり、依存的になりがちであるが、常時、依存的になりすぎないように互いに自主自立の精神を心がけることが大切である。また、成人期を通じてお互いのパートナーへの依存や分担のバランスを保つよう心がけることも重要であろう。例えば、退職した夫は家事を妻まかせにするのではなく、自分の分担できる役割を自ら担っていく姿勢が必要となろう。

本研究では、夫婦の間に共通の趣味を持ったたり外出したりするコンパニオンシップの規範を持つ人は少なく、それぞれに趣味や打ち込めるものを持ち、「つかず離れず」の関係をよしとする人が多かった。こうした夫婦のつきあい方は、ある意味では日本的な対人的スキルを反映しているのかもしれない。しかし、これは現代のシニアの夫婦の対人スキル

であって、21世紀のシニアにはもっと別のかたちのコンパニオンシップが求められるかもしれない。本研究では、どのような夫婦がコンパニオンシップを育てているのか、他方、どのような夫婦がつかず離れずの関係を育てているのか、両者の基本的な違いはどこから生じているのか、そうした問題についてはまだ明らかにされていない。また、離婚、再婚、同棲、死別、やもめ暮らしなどを経験するシニアも少なからずいるが、そうした辛い夫婦関係の変化の中で、いかに生きがいをもって生きて行くことができるのか、ということについてほとんど明らかにされていない。わが国では、こうしたシニア期の夫婦の愛情関係に関する組織的な研究は乏しく、今後の課題といえよう。

## (2) 子供

定年退職期の人間関係の中で、配偶者に次いで重視されているのが子供である。コンボイ調査からも窺われたが、働き盛り、子育て盛りの時期には、夫婦の愛情関係よりも親子の愛情関係が優先される傾向がある。そうした中で、子供に対する愛情はきわめて強いものになるが、自分の行動を自分で決定できず母親の考えや言動に左右されやすいいわゆる“マザコン”などの病理的な現象も生まれがちである。こうした病理は、子供の側だけでなく親の側にも少なからずあり、いくつになっても親離れできない子供がいる一方、子離れできない親も存在する。子離れできない親、とくに母親は、子供の独立に際して空の巣症候群に陥りやすい。こうした過度の依存関係に陥らないためには、子供の自立を促すと同時に、自ら子供から自立するよう心がけて行くことが大切である。そのためには、子育てだけでなく、子供の独立の前に何か自分の打ち込める活動や趣味などの新たな生きがいの創造が課題である。

ところで、かつては親子関係というと、特に若い親の子育てに絡んでの問題が大きかったが、最近では高齢化が進み、老いた親の介護に絡んでの親子関係がクローズアップされてきている。しかも、介護する側の子供自体、既に老年の域に入っているというケースが増加してきている。また、介護の問題にはたんなる身体的介護だけでなく、親との同別居の問題や経済的な問題が複雑に絡んでいる。一般に、子供が親の介護をするのは当然と見られ、また、親も介護されるのが当然と考えがちであるが、介護される側もギブアンドテイクのバランスに配慮し、一方的に相手に依存的にならないように心がけることが必要ではあるまいか。例えば、介護する側の負担を軽減すべく、介護される側もときには子供によらない、他者による介護を自ら受ける姿勢が必要となろう。また、そうした家族による介護の限界を踏まえ、介護する側の負担を軽減する社会システムを構築していくことが急務となってきている。

また、子供とならんで、孫をコンボイに含める人も少なくない。本研究でも多くのシニアが祖父母の役割を楽しんでいる様子が窺われた。しかし、その状況は様々であり、楽しい反面、孫の世話は責任重大で疲れるという人もいた。祖父母と孫との関係についても親子関係同様、お互いに依存しすぎない関係を築き上げていくことが大切なのであろう。孫

べったりにならず、一定の距離をおいた関係を発展させていけるかが鍵である。しかし、核家族化のなかで祖父母との同居が減少し、現代の子供たちは身近で具体的に老いを学んだり、介護の必要性や重要性に対する理解を深める機会が少なくなっている。そうした中で、子供たちは、おとぎ話やメディアのおじいさんやおばあさん、たまに会って小遣いをもらうときの祖父母から幻想的な祖父母像を形成している懸念もある。したがって、子供たちが、シニアとの様々な交流を通じて、現実的に老いというものを知り、また介護の必要性や重要性に対する理解を深めていく教育的社会システムが求められているように思われる。

いま一つ、大方の人が老年期にはそれぞれ別れて暮らすことになるわけであるが、きょうだい関係を配偶者、子供、孫について大切と考える人が少なくない。きょうだいは、通常、親よりも長生きし、人生でもっとも長いつきあいになる関係である。きょうだいの親密さは、かけがえのない子供の時期や青年期の思い出を共有し、なおかつ家族の様々な体験を共有しているところから生まれてきていると考えられる。高齢化社会のなかで、こうしたきょうだい関係が少なくなりつつあることを考えると、きょうだいに勝るとも劣らない生涯の友人の獲得が重要になることが予想される。

### (3) 友人関係

友人関係は3段階で発展すると考えられている。第1段階は、お互いを意識し、何かを判断する段階である。第2段階は、二人の行動は社会的規範に支配され、自己開示はほとんどない段階である。ここまでは、友人というよりも知人といった方がふさわしい。第3段階は、自己開示が始まり、正直さや誠実さ、情緒的サポート、傾倒の感覚、プライベートな規範ができたりして、友人関係へと発達する。本当のことが言えて、共に楽しめるような友人関係を築いていくためには時間がかかる。

概して若いときの方が、友人関係を築きやすい。特に、学生時代はそうである。しかし、勤めるようになると職場で友人関係を築くのは困難になるし、また、それまでに築いた友人関係を維持するのも難かしくなってくる。異性の友人は、結婚の脅威と感じられ、減少していく。また、加齢とともに、友人の死亡する確率も高くなる。したがって、年と共に友人は減少する傾向にあるが、数は減少してもなお、老年期において友人関係は重要である。

老年期における友人関係の重要なところは、お互いにギブアンドテイクのバランスに配慮して、相互依存関係を育てることにあるといわれる。この互惠性の獲得が、家族べったりの依存をなくし、家族の重荷になりたくないという高齢者の自立ニーズに応えることになる。そして、家族関係の場合には、いつも楽しいとは限らないが、友人関係の場合は、楽しみのために友人を選ぶことができるのである。また、こうした裸でつき合える人間関係は一朝一夕にはできない。定年前から、こうした友人関係を形成していくことが重要である。



なお、男性と女性で友人関係の築き方が違うといわれている。確かに、男性は、概して、活動や興味を共有することをベースに友人関係を築いていく傾向があるのに対して、女性は、概して、親密さや情緒的な共有をベースに友人関係を築いていく傾向がある。しかし、こうした男女の友人関係の異なる特徴は、性役割を最大限に発揮することを求められている中で若い男女に顕著な特徴である。一方、男女とも加齢と共に両性化の傾向も出てくるといわれている。したがって、老年期には、こうした性別にとらわれず、一人の人間として自己開示できる楽しい友人関係を積極的に築いていくことが大切であろう。また、そのためには男女がお互いの性別にとらわれずに、一個の人間として交流できる社会的文化的風土を培っていくことが必要なのではあるまいか。

### 3. 趣味・学習、社会的活動について

仕事は、何かすること、収入、社会的コンタクト、アイデンティティを提供してくれる。また、これらが仕事へ動機づけていたものである。しかし、これらの条件が整っていても、すべての人間が仕事が好きというわけではない。仕事が好きというのは、大義名分で仕事をしている病的な仕事人間や会社人間とは違い、本当に仕事が好きなのである。また、そうした本当に仕事が好きな人間が少ないことを理解する必要がある。よく趣味と実益を兼ねるといって、彼らが仕事をする感覚は、ある意味で、好きな趣味や学習、社会的活動と本質的に変わらないように思われる。そうした本当に仕事が好きな人間にとっては、なによりも自分の個性を生かし、有用感、達成感を存分に味わえる活動であること、そして新しいものやアイデアを創造する楽しさがあることが大きな魅力になっているように思われる。このようなかたちで仕事をしているのであれば、仕事と、趣味や学習、社会的活動を分けているものは収入があるかないかだけであって、それがなければ趣味や学習、社会的活動と何ら差がない。そうしたかたちで仕事をしてきた人は、定年退職後も、収入がなくても、そうした自分の個性を生かして創造的に活動できるような趣味や学習、社会的活動を考える傾向がみられる。例えば、営業の仕事に魅力を感じてきたある人は、趣味を生かしたお店を開く中でこれまでに学んだすべてを生かせるということを夢として語っている。

逆にいうと、仕事がなくなって、することがないから、あるいは仕事の余暇として趣味や学習、社会的活動をするという消極的姿勢では、いずれも本物にならないのではあるまいか。もとより、趣味や学習、社会的活動にどの程度打ち込むかは、本人が決めることではあるが、安易な趣味や学習、社会的活動ではそれだけのものしか得られないように思われる。仕事の場合には、嫌でもやらなければいけないこともある。趣味や学習、社会的活動はそうした点では、嫌であれば必ずしもやる必要はない。しかし、ちょっと嫌なことがあったり、うまくいかなかったら止めるという程度では、そこから個性を生かして有用感や達成感を味わったり、ものやアイデアを創造する楽しさを味わうということは望めない

ように思われる。もとより、消費型の時間つぶし程度の気楽なものがあっても一向にさしつかえない。他人がとやかく言う問題ではない。しかし、その程度では、本当の生きがいを得ることは難しいのではないかということである。生きがい対象となるような創造的な趣味や学習、社会的活動を始めようと思ったら、仕事を好きになったりすると変わらない情熱や傾倒、時間がかかることを理解する必要があるのではあるまいか。何か打ち込める趣味や学習、社会的活動を見つけることは、ある意味で、生涯の友人を得ることと基本的に変わらないように思われる。つまり、第1段階では、自分に合っているか、個性を生かして有用感や達成感を味わえるか、判断する。第2段階は、一定のやりかたに則って実際にやれるかどうか、とにかくやってみる段階である。第3段階は、そこで自分らしさを表現したり、自分らしい工夫をしたりして、徐々に自分のものにしていく。本当に個性を生かして有用感や達成感を味わったり、創造する楽しさを味わったりできるようになるためにはそれなりの時間がかかるのである。

日本社会では、「出る杭は打たれる」とか「能ある鷹は爪を隠す」とかいわれるように、なかなか個性を発揮しにくい文化的風土がある。しかし、自分の個性を見つけ、その個性を生かすということは、人間としての発達を全うする上からも重要なことであり、一生を通じて追い求めていかなければならない。仕事の中で自分の個性を十分に発揮できない場合には、趣味や学習、社会的活動の中でそれを探していくことが、かけがえのない自分の個性を伸ばしていく上での課題となるのではあるまいか。また、そうした課題は人から与えられるものではなく、自ら取り組んで行くべきものであろう。もし、自分の個性を生かせる趣味や学習、社会的活動に出会えたなら、できるだけ早くからそうした活動の時間を確保していくことが大切である。時間も与えられるものではなく、工夫してつかみとるものである。また、どうしてもそのための時間が確保できないという場合は、そうした夢を定年退職の機会に思う存分かなえればよい。本研究でも、そうした夢を定年後に実現している方が少なからずいた。人間には、一人一人豊かな個性が備わっており、そうしたかけがえのない個性を仕事に限らず、趣味や学習、社会的活動などあらゆる機会をとらえて発揮し自己効力感を味わい、新しいものやアイデアを創造していくことが生きがいにつながるのではあるまいか。また、そうした活動を自分のかけがえのない社会的ネットワークの人々と共有していくことが、その喜びを倍増させることにつながるのではあるまいか。

#### 4. 健康について

本研究でも、健康の喪失により仕事の地位が低下し、生きがいレベルの低下を招いた事例などがみられたが、健康は老年期を生きる基盤としてもっとも重要な一つである。それだけにシニアの多くがその喪失に対する不安をいだいている。こうした健康の喪失に対処するためには、基本的には、本人の健康管理が重要である。よく定年退職して健康を害する人が多いといわれるが、これは定年が引き金になるというよりも、元来健康を害してい

た人が定年と同時に退職したり、より軽度な負担の職業へ移動したりする傾向があることを反映していることの方が多いようである。健康障害の原因は、定年後よりもむしろ働き盛りの時期に作られているケースが多く、そうした意味で働き盛りの時期の健康管理をすること、とくに栄養・運動・休養などのよい生活習慣の確立を心がけることが先ず求められる。こうした自分の健康管理を男性シニアはしばしば妻まかせにするが、妻が先に亡くなるケースも少なくなく、自分で自分の健康を守る術を働き盛りの時期までに修得しておくことが重要である。また、妻も夫が一人でも生きて行けるような生活能力を身につけられるように、夫の生活能力を育てる努力に協力していくことが必要である。一方、あまりに健康について気にし過ぎるのもかえって問題であり、健康についての神話と事実の学習も必要である。そのような観点から、働き盛りのサラリーマンがよい栄養、運動、休養のとり方についてチェックしたり、健康管理について気軽に学べる社会システムを構築することが必要であろう。こうした社会システムは、できるだけアクセスしやすい、身近に利用できるシステムであることが望ましい。

しかし、シニアの多くが程度の違いはあれ、既に何らかの健康障害を抱えていることも否めない事実である。本研究の事例のなかにも、かなり重い健康障害を抱えている人もいた。これらの人々のなかには、健康障害が原因となって生きがいの喪失状態、つまり生きる原動力となる精神的エネルギーが低下した状態にある人もいたが、他方、そうした状況下でも精神的エネルギーを保持している人もいた。この違いは、健康障害を抱えながらも、回復後の新たな仕事へ意欲を持ったり、夫婦で新転地での生活へチャレンジしたり、新しい生きがいの創造に成功しているかどうかによるところが大きいように思われた。様々な健康障害を抱えた人々がどのようにして新しい生きがいを創造できるかは、健康障害の状態やその人を取りまく環境条件によってケースバイケースであるが、生きがいの喪失を乗り越えられるか否かは新たな生きがいを創造できるかにかかっているといえよう。また、新しい生きがいを創造できるかが、翻って健康面にも影響してくる可能性も無視できない。

ところで、老年期には、本人の健康もさることながら家族・縁者の健康状態も直接・間接に大きな影響を持つ。本研究でも、配偶者の健康状態に不安があり、夫婦や家族として活動する喜びを味わうことができなかつたり、配偶者の死亡によるショックから立ち直れていない事例などがあつた。男性シニアの場合は自分の健康管理はともかく、妻の健康管理まで気を配っていないことが多い。しかし、妻に先立たれた夫の場合には、夫に先立たれた妻以上にいろいろと困難が待っている。こうした問題に鑑みるに、健康については、自分の健康管理はいうまでもないが、配偶者や家族の健康管理についてもお互いに配慮していくことが必要である。一番身近にいて、健康状態の異変に気がつきやすいのは、配偶者であり家族である。配偶者や家族の健康管理にそれとなく配慮していくことも老年期の無視できない予防的な役割の一つであろう。また、息子の嫁の母親の介護に嫁がかかりきりのため、孫の世話をする役を引き受けることになり、それが新たな役割の創造となり、家族の絆を強めることにつながっている事例もみられた。しかし、重い健康障害のなかに

は家族の絆だけでは手におえない場合が少なくない。また、こうした介護の負担があまりに重いために、介護する側の配偶者や家族構成員が生きがい喪失に陥ったりするケースも少なくない。これから高齢化が先鋭化してくると、こうしたケースが増えてくると予想される。したがって、介護を必要とする家族を抱えた人々を支援する広範な多様なアクセスしやすい社会システムを整備していくことが、家族の介護にかかわる人々の生きがいの喪失を防止し、新たな生きがいの創造を可能にする上から緊急の課題となつてこよう。

## 付論 3 - 2

# サラリーマンシニアの「生きがい」創造に向けた 社会システムの提案

「生きがい」を促進する企業の環境整備について

早稲田大学教育学部教授

東 清和

付  
論

3-2



## はしがき

サラリーマンの現役とOBとを調査対象としたシニアプラン開発機構の「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」（第1次調査）と「サラリーマンの生きがいに関する調査」（第2次調査）の結果にもとづいて、「生きがい」を促進するための企業の環境整備について若干の提言を試みてみたい。平均寿命が延び、人生80年時代を迎えたことにもなって、定年退職後の生活を考慮にいたしたところの「人生設計」が必要になってくる。人生設計は在職中に取り組むべきで、それはいわゆる退職準備教育とは同じではない。退職準備教育の中心的課題は「退職」をめぐる諸問題への知識を教育することになる。それに対して人生設計では、退職をも含めて、退職後の約20年前後におよぶ生涯をどのように生きるかが課題となってくる。この章では、この人生設計プログラムについて提言をしておきたい。

### 1. 人生設計の必要性

#### (1) 80年型社会の到来

人生50年型の社会の頃は多くの男性が現役のうちか、それとも退職後まもなく他界していた。女性の場合も同様で、数名以上の子どもを育て、末子がまだ一人前になっていない時にこの世を去ったのである。それだけに退職・子育て終了後の生活をそれほど心配しないうですんだ訳である。しかし、人生80年型社会になると、いろいろとあらかじめ対策を立てておかなければならない。定年退職後の生存期間が20年前後あるいはそれ以上となり、その年数は、誕生から一人前になって巣立っていった年数とほぼ同じである。女性の場合はその年数が、さらに長くなりつつある。一人か二人の子どもの子育てだと50歳前後には育児から解放され、第2の人生に、男性よりもより早く踏み出すことになる。おそらく多くの女性の第2の人生は30年前後、あるいはそれ以上はあるとみてよい。しかも、一人暮らしの状態では晩年を過ごす可能性が高い。

#### (2) 社会構造の変化

##### ① 終身雇用・年功序列制の崩壊

労働・雇用の側面では、終身雇用制が崩れつつある。昭和一桁生まれの人の常識では転職をしないことが美德であった。転々と職を変えることは、できの悪い人がすることだといった見方が定着していた。ところが、高度成長期は終わり、かつてのような組織の拡大はなくなり、むしろ減量経営へと変化しつつある。出向や選択定年制が導入され、定年まで年功序列で昇進していくことは難しくなってきた。このような現象は、これまでの労使関係のあり方や職場の人間関係のあり方に变革をせまる可能性がある。その一つの可能性

として、一人の人が複数の会社と雇用契約を結び、月曜日はA社、火曜日はB社、そして水曜日はC社といったように曜日ごとに別の職場で働くことが想像できる。すでに人材派遣業に登録している人の中には、このような多様な就業形態をとっている人が増えつつある。

## ②男中心から男女共生へ

今年は男女雇用機会均等法が発効してから七年目になる。かつては「男は仕事、女は家事・育児」をスローガンにして、性別役割分担をしてきた。ところが最近では女性の多くが、「仕事か、家庭か」の二者択一をするのをやめて、「仕事も、家庭も」求める時代に変わりつつある。もちろん、妊娠・出産そして育児のある期間に一時的に職場を離れる女性は、かなりいる。しかしそれはあくまでも一過性のことであり、再び仕事に復帰してくる女性が多くなると予想される。現象としては、専業主婦型が減り、就労継続型と再就職型が増えつつある。

女性の職場進出が増えれば、男性の側は女性に対する認識を改める必要がある。いわゆる性差別といわれるような女性に対する差別的待遇をするようでは女性の協力を得られないばかりか、手痛い反撃を食うおそれもある。男女のパートナーシップが求められる時代になり、男中心から男女共生へと移り変わりつつある。ことは職場だけではなく、家庭においても変化がおこりつつあり「夫唱婦随」は過去型になろうとしている。

## (3) 家族形態の変化

### ①血縁中心から知縁中心へ

血のつながりを軸にした血縁関係は今もなお強い絆となっている。そのことは冠婚葬祭などのおりに実感できる。しかし、その一方で、それぞれの人の生活基盤は血縁関係者とは無縁になってしまいつつある。

現在労働人口の80パーセント近くを占めているサラリーマンの場合、自分が生きていく基盤は会社であり、組織である。そこからの収入で暮しを支えており、会社や組織の知合いの人とうまくやることが生活を保障してくれる。それだけに日常生活においては、血縁よりも知縁によりかかっている割合はるかに大きい。おおかたのサラリーマンは知縁をより大切にしながら生きているのである。

ところが、定年退職以後はこの仕事関係の知縁が薄れていく。そこで生活基盤を血縁（主に子ども）に移す人もいれば、新しい知縁を開拓する人もいる。これはあくまでも確率的な話であるが、核家族化が進行していくならば血縁中心の三世代、四世代同居は困難になるだろう。血縁よりも知縁中心の生き方のほうが主流になるのではないかと私は予想している。日頃から生活を支援し合える知縁を作ることを考えてみる必要がある。

核家族化は夫婦のあり方にも影響を及ぼしていく。親子関係から夫婦関係にウエイトが移っていくだろう。そこで夫婦のパートナーシップが問われることになる。夫婦のパートナーシップとは、夫と妻が成熟した大人同士として、互いに相談し、助言しあい、理解、



協力し合える関係をいう。

## ②体の健康から精神衛生へ

寿命が伸びても病気ばかりしていたのでは、充実した第2の人生は送れない。そこで健康の維持、増進に配慮しなければならない。その場合、これまでの常識ではとかく身体面に重点がおかれがちで、心の健康の方は軽視されがちであった。心と体とを別のものとして分離して考える考え方を心身二元論と呼んでいるが、この考え方に対して最近では疑問がもたれている。

それで新しい心身一元論が提唱されるようになり、精神としての身体、身体としての精神が研究されている。その一例が医学では心療内科である。胃潰瘍、糖尿病、高血圧、高脂血症などの成人病の多くが単なる体の疾病だけではなく、精神的ストレスと関連した精神衛生面の症状であることが指摘されている。

たいていの人が体の健康法については知識があり、自分なりの健康法を実行している。それに比べると精神面の活性化は手抜きになっており、心身の健康のバランスがよいとはいえない。好奇心を旺盛にし、進んで趣味や余暇活動に楽しみを見いだしたい。定年到達者がもっとも恵まれているのは豊富な自由時間である。それを自分の精神世界の充実に活用することを、工夫してみることが肝要だろう。

## 2. 人生設計プログラムの要点

人生設計の要点はいろいろあるが、ここでは次の7項目にしぼっておきたい。

- (1) 定年前後の不安
- (2) 自分と妻の健康と運動処方
- (3) 自分の家庭の経済計画
- (4) 自分と妻の余暇活動と趣味
- (5) 夫婦関係と家族関係
- (6) 社会的活動への参加
- (7) 自分と妻の心の安らぎと生きがい

### (1) 定年前後の不安

#### ①定年前後の不安と恐れ

サラリーマンであれば誰しも定年という人生の節目を必ず迎えるということは、頭では承知している。そのことはわかりきっているつもりなのだが、意外にその対策には手抜かりがあるようだ。定年到達者に面接調査をしてみると、「気にはかかっているけれども日常の多忙さに追われており、定年到達後のことをじっくり思案している暇がない」とよく言われる。

しかしそれだけではない。知らず知らずのうちに、定年を境にして自分の生活のパターンが一変することへの不安や恐れから逃げているのである。この心理は無意識のうちに営まれていて、定年後の生活を直視するとなんとなく暗い、不快な気持ちになってしまう。

## ②自己同一性の喪失

永年にわたって仕事をし、収入を得て、この社会の中に自分なりの位置（座）を占め、いろいろな人と関わりをもちながら暮らしてきた。それが生きがいであった。

40年前後もそれを続けていれば、そのような生活パターンがすっかり習慣化してしまい、そのように暮らすこと自体が自分自身の存在を証明していることになる。いわば働き、稼ぐことが男としての「証し」を立てることになる。そうしている自分自身に価値・値打・重要性を認め、ばりばり仕事をやることによって自尊心を高めているのである。男女を問わず、働き者であるほどこのような自己証明（アイデンティティ）を抱いているようである。だから仕事を失い、仕事による収入がなくなることは自分の証しだてをすることができなくなることになる。平たく言えば、自分が自分でなくなることになる。それが本当に辛いことなのだ。心が大いに傷つく訳である。心理学では自分が自分でなくなることを自己同一性の喪失と呼んでいる。それは心理的には危機（ピンチ）場面に立たされることを意味している。

このように定年を迎えるということは精神衛生面からしても、重大な問題を秘めている。定年到達という事態を直視したくないという心理には、このような自分が自分でなくなることへの不安があり、それから逃げようとする。その一つの逃避の形態が再就職であり、再々就職である。こうした逃避をすることは一時的にはできるが、それでは一時しのぎにすぎず、問題解決はできない。いずれ定年は必ずくる。逃げないで定年前後に起こりそうなことを直視しなければならない。

## ③自我像の変容

### a. 自分の定義を変えること

人は自分自身についていろいろな定義をしている。たとえば、「私は父親である」とか、「私は課長である」といったように。このように自分自身に関してことばで定義していることを自己概念と呼ぶ。また、自分が自分をどのようにみているか、その内容のことを自我像（セルフ・イメージ）と呼んでいる。このような自己概念や自我像を定年前後で変えることができる人は、危機の処理をうまくやれると思う。しかし、多くの人が自己概念や自我像を変えることに抵抗したり、変えたがらなかつたりする実態があるのも事実である。地位や肩書がなくなったとき、「ただの一人の男になった」のだと自ら認識できれば救われる。

### b. 自己認識を深めること—コントロール・タワーとしての自己

これからの生涯をどの様に展開するにしても、その人生の主役を演ずるのは自分自身なのである。ところが自分自身のことは誰よりも一番よく知っているようで、実は意外にわ

かっていない。もともと人間の眼は外向きにセットされており、外界からの刺激を受容するには具合よくできているが、その反面、自分の内面を知るためには不都合にできている。自分の眼で自分を見ることができないから自己理解をするということは難しい訳である。それだからといって自己点検や自己理解を怠っていると、本当のところの自分の姿が見えてこない。いわば背広を脱いで、普段着に着替えた自分の姿を直視する姿勢が求められる。

#### c. 自己認識をするための手法

自分を点検するための手法はいろいろあり得るが、その基本となっているものを簡単に紹介しておきたい。

##### ア. 自問自答をしてみること

自ら自分を分析の対象として、自分とは何かを自ら問い、理解しようと試みしてみる。その場合、他者に自分の心の内面を調べてもらうのではなく、自分が自分のことを点検し、内省的に思考してみる。もし、そのための手がかりが必要であれば、自己理解のための多様なツールが開発されているので、それを利用してみるとよい。その際できれば、一つや二つのツールではなく、より多くのツールを用いて、多角的な視点から自分の内面をとらえてみるとよい。

##### イ. 相手に映じた自分の姿を知ること

自分が関係をもっている周囲の人の眼に、自分がどの様に映じているかを知るのも一つの手法である。たとえば、自分が「仕事の腕は最上級だ」と確信していても、周囲の人には並の程度だと評価されているかも知れない。このように自分の見た自分と、相手の眼に映じた自分の姿とは必ずしも一致しない。そのズレが大きくなると自分と相手とのやりとりにチグハグなことが生じてくる。そこで、機会ある毎に、自分が相手の眼にどの様に映じているかを調べてみるとよい。

##### ウ. 自分の考えを統合すること

自分の信条、人間観、価値観、人生観、死生観といったいわゆる観念レベルといわれることについて誰もなんらかの自分なりの考えを抱いている。死生観を例にとれば、何がなんでも一日でも長く生きたいと考えるか、それとも早死をしたいと考えるかによって、老人医療に対する考え方は違ってくる。ある一つの考えは別の他の考えと関連し合うので、できるだけ矛盾のない統合された観念の体系を作り上げていく必要がある。矛盾するところが多ければ、それだけ判断に苦しみ、悩み、行動は乱れてしまう。精神衛生面での平安を望むのであれば、この観念体系の統合は重要な課題になってくる。

## (2) 自分と妻の健康と運動処方

### ①夫婦の健康

日本の平均寿命は目下世界一のスピードで伸びており、今や人生80年型社会になってき

た。寿命が伸びたことは喜ばしいことなのだが、心身ともに健康で、病気と無縁に暮らしている中高年者は意外に少ないのが実態である。おおかたの老年期の人（65歳以上の人）は病院と薬のお世話になりながら、いわば傾いて進んでいる船のような状態で生きているのが実態である。このような有様では決して「長寿」とはいえない。長寿というからには心身ともに健康でなくてはならない。

ところで、老年期の心身の不健康は老年期になって突然発病するわけではない。それ以前の中年期（35歳から54歳）や初老期（55歳から64歳）の心身の状態の影響を受けており、いわば因果関係が連鎖しているといえる。たとえば、中年期に勢いにまかせてお酒をせつせと飲み、ご馳走をたらふく食べ、その割には運動をしないでいる人がいる。そうすると初老期に糖尿病、高脂血症、動脈硬化や高血圧といった成人病の症状を呈してくる。このように前の心身の状態が次の時期の心身の状態を規定するので、元気のよい中年期からより良い状態を保つように、心がけておきたいものである。それも自分自身のことだけではなく、配偶者（妻）の健康についても気を配る必要がある。核家族化がこれからますます進むのか、それとも逆に、三世同居が増していくのかは予想がつかかねるが、現在の実態を見ていると実質的にはさらに核家族化が進行する可能性がある。このことを念頭において定年後の生涯設計を考えておかねばならない。子どもが巣立ち、親とはかなり離れたところに住み、夫婦だけで暮らすことになれば、頼れるのは自分たち夫婦だけである。自分に故障がおされば妻に負担がかかるし、妻がそうなれば自分に負担がかかってくる。夫婦そろって心身ともに健康であるように、その手だてをしておく必要がある。

## ②中高年の運動処方プログラム

ひとりで運動というが、何を目的にしているかによって運動の内容を分けてみると次の3つに大別できる。

### a. スポーツ選手の運動

これは選手がそれぞれのスポーツの技能や記録に挑戦してやるものであって、その典型がオリンピック競技である。

### b. 体力づくりのトレーニング

体の運動能力、筋力、持久力などの総合的な力を増進するための運動をいう。体が最高どのくらいのエネルギーをつくりだす能力をもっているかどうかが、体力の中で最も重要な要素となっている。体力の測定の仕方はいろいろあるが、よく行われているのは次の4つである。

#### ア. 全身持久力

呼吸、循環機能を中心とした全身の機能が最高どのくらいの運動に耐えられるかを測定する。その測定値から最高のエネルギー生産量が推定できる。この全身持久力は一生を通じての健康と体力のバロメーターとなる。

#### イ. 筋持久力

筋力には最大筋力と筋持久力とがあるが、筋持久力は長時間の筋運動に耐えられる能力

のことをいう。

#### ウ. 最大筋力

筋が短時間に出し得る最高の力のことをいう。握力計や背筋力計がしばしば用いられている。

#### エ. パワー

スピードと筋力の合力を瞬間的に、かつ最高に発揮する能力のことをいう。この両方がうまく発達していないとパワーは大きくなる。

体力づくりのトレーニングは前述したこれらの全身持久力、筋持久力、最大筋力、パワーを向上させるためのトレーニングである。これらの体力がどの程度あるかをチェックしてみるとよい。民間のアスレチッククラブや公共の体育館などで体力測定をやっているところがあるので、ご夫婦で測定してみるとよい。

#### c. 健康づくりの運動

これはスポーツ選手の運動や体力づくりのトレーニングとは違う。健康づくりの運動は血液循環を良くし、酸素を十分にに取り込み、新陳代謝を増し、細胞の活性を高進することを目的にして行う運動をいう。

#### ア. 運動の種類

リズムカルで、リラックスできて、かつ楽しく、全身的な運動が最も適している。たとえば、ジョギング、リズムダンス、サイクリングなど。

#### イ. 運動強度

各自の体力に応じた相対的な強度が望ましいとされている。健康な人とそうでない人では運動強度が違ってくる。健康な人のヘルスアップであれば、運動強度はその人の体力の60%（6割）程度でよい。感覚的には、やや楽で、いつでも続けられ、汗がにじむという程度に相当する。ジョギングを例にとると、一緒に走っている人と話しながら走れたり、歌を口ずさむことができる程度である。

#### ウ. 健康でない人

つまり半健康であったり、病気状態の人の場合は医師の指示にしたがって運動をする必要がある。その状態いかんによって運動の内容や強度が異なってくる。健康でない人の場合は個人差が大きいので、それぞれの状態に合った運動処方を専門家に作ってもらうとよい。定年前後の年齢であれば、ここでいうところの健康づくりの運動がふさわしい運動ということになる。それを実行するには、身近なところにあるアスレチッククラブか体育施設などに行き、最低一週に一回は軽く汗を流す習慣をつくとよい。

なろうことなら、一週間に3～4回の運動をするとヘルスアップの効果を期待できる。20分ぐらい軽い運動をし、ひと休みし、また20分ぐらいやり、休む。このようにしながら、合計60分ぐらいの健康づくりの運動を続けることができれば理想的である。それを継続していれば心身のストレス解消に役立ち、疲労の回復も早まり、食欲が出て、消化吸収も良くなり、病気への抵抗力や自然治癒力がついてくる。

企業がアスレチッククラブの法人会員になり社員が運動をしやすいように助成している事例が増えつつある。厚生省が設定した「健康増進施設」となっているアスレチッククラブを利用すると良いだろう。

### (3) 自分の家庭の経済計画

#### ①最近の収支状況

生きがいのある生活を続けていくためにはある程度のお金が必要である。そのお金の収支のことを「自分の経済計画」と呼んでいる。どのような計画を立てるにしても現状を知ることが成功のための第一歩だといわれている。家庭の経済計画も例外ではない。

まず、最近の収入と支出の現況を調べなければならない。ただし、長期の家庭経済計画のための調査であるから、おおよその輪郭がつかめれば十分である。手もとに残っている資料や記憶を頼りに見当をつけてみればよい。

#### ②資産状況

次に資産状況についても現時点で棚卸しをして、ポートフォリオ（財産一覧表）を作りどのくらい資産があるかの確認をする。

#### ③収入と支出に関係するできごと

最近の収支状況を把握することによって、自分の家の経済状態を具体的に知ることができた。やや大雑把だが、少なくとも長期計画の素地ができたのである。

次に、将来の予測をしなければならない。とりあえず、確実に起こると思われる「できごと」を洗い出してみる。たとえば、転職、退職、再就職、臨時の仕事、自己啓発計画、住居の取得・改築・補修、年金の需給、健康維持計画、大型レジャー計画、耐久消費財の購入、など。子どもに関しては、学校入学・卒業、就職、結婚、家族からの家計独立、親との別居。

この他、家庭のそれぞれの事情にしたがって、収入と支出に関係するできごとが出てくればそのつど加えていく。

このようにして自分の「収入と支出に関係するできごと」を洗い出し、それぞれの「できごと」に必要な見積りをしていく訳である。

これが経済計画の基礎となり、長期家庭経済計画の見積りが可能となる。

#### ④長期家庭経済計画

以上、最近の収支状況、ポートフォリオ、収入と支出に関係するできごと、を作成することにより、長期家庭経済計画ができあがる。

### (4) 自分と妻の余暇活動と趣味

定年を境にして、仕事そのものが大きく変化し、日々の生活の中で、仕事の占める役割が次第に減少していく。大多数のサラリーマンは、こと仕事に関しては、相当な知識をもっており、そのための勉強や努力もしてきた。仕事そのものを生きがいにもしていた。そ

れに引きかえ、余暇や趣味についての関心や認識は大変薄いように思われる。日本では男性も女性も、多くの人たちの生活態度は仕事中心であり、働きづくめに生きてきている。骨身を惜しまず勤勉に働くことが美德とされてきた。

60歳での平均余命を20年とすると、60歳定年退職者の前途には、なんと4万時間以上が自由な時間として繰り広げられることになる。

それをどのように活かすかが「生きがい」を規定することになるだろう。

#### ①仕事と余暇

定年前の余暇は本業である仕事が生生活の中心にあつて、その合間にあるいは次の仕事への充電として、リクリエーションすればことは足りた。したがって、余暇についての考察も認識もやすい。ところが引退後は、今までの労働時間である約二千時間(年間)が自由な時間としてあるのである。これを今までのような、仕事の合間のリクリエーション余暇で穴埋めすることは無理であろう。余暇の諸活動そのものが、喜びや生きがいの対象にならなければならない。仕事が定年の後先で役割や意味を大きく変化したと同じように、余暇もまた、定年の後先で大きく変容することになる。定年後の余暇計画は、新しい世界に挑戦するぐらいの心づもりで当たらなければなるまい。

次のような事例がある。「在職中は忙しい時間をさいて、釣りにもいった、絵を描いたこともある。結構楽しかったのに、定年後はいつでも釣りに行ける、いつでも絵が描ける。時間はたっぷりある。それなのに、かえって喜びは薄れ、その上やる気さえ起こらなくなった」また、「定年後読みたいと思う本を、沢山買い込んでおいた。いざ読むとき来たれりと勇んで読み始めたが、数カ月も過ぎる頃、次第に喜びが薄れ、空しさばかりになってしまった」

この場合、余暇としての絵・釣り・読書そのものに問題があるのではなく、これらに取り組む人の側の意識とか心構えに問題があるのではなかろうか。

#### ②余暇と自己証明

永年にわたって仕事をし、収入を得て、この社会の中に自分なりの位置を占め、いろいろの人と関わりをもちながら暮らしてきた。それが生きがいでもあり、このような暮らし自体が自分自身の存在を証明していた。いわば働き・稼ぐことが男の「証し」を立てることであり、そういう自分に価値・値打・重要性を認めてきた。だから仕事を失い、仕事による収入がなくなることは、自分の証しが立てられなくなることであり、自分が自分でなくなる。このような心理的危機場面をうまく乗り切らないと、余暇などに思いをめぐらす余裕などでてこない。そのための具体的な取り組み方、問題解決のポイントとして、次の2つが指摘されている。すなわち、「自分の定義を変えること」と「自己理解を深めること」である。

まず、自分の定年後の新しい仕事・地位・役割などに対するイメージを再構築することであり、さらに、自分自身の「証し」を変えることである。すなわち、男は働きのある、稼ぎのある男であってはじめて男であると定義したままでいれば、いつまでも働いていな

なければならない。しかしながら男であることの証しを立てるため、仕事や収入以外のことをしても良い筈なのだ。60歳まで働けば仕事での自己証明はもう十分ではないだろうか。

第2の人生を仕事からの解放と考え、その豊富な自由時間を自分のため、自分たち夫婦のために活用することは、立派な生き方なのだ。定年退職後のこの自由な時間を、人間が創造してきた多くの文化を享受することに当てたいものである。

男の「証し」が仕事や収入以外で立てられるということ、仕事以外の活動である余暇や趣味活動を、男の「証し」にすることは、決して易しいことではない。園芸でも、陶芸でも、俳句でもよい。生きている喜びを生みだしてくれる、創造的な余暇活動を探すことが望ましい訳である。

### ③余暇とは何か

ところで、余暇とは何を意味しているのだろうか。趣味・娯楽・スポーツ・奉仕活動・在学以外の勉強・研究など、ある活動に積極的に打ち込むように行われる余暇の活動がある。これらを「積極的余暇」という。

一方、交際・ラジオ・テレビ・新聞・雑誌・休養・くつろぎなど、いわば「消費的余暇」がある。これらの活動をどう定義するのかは、多くの人がいろいろと知っている。1例を上げると、「余暇とは個人が職場や家庭・社会の義務から解放されたときに、休息のため、気晴らしのため、あるいは収入とは関係ない知識や能力の養成、自発的な社会参加、自由な創造力の発揮のために、まったく随意に行う活動の総体である」(J. デュマズデレ『余暇文明へ向かって』1972) このように、余暇というものは、われわれが仕事などの義務を果たした後に残った時間で、われわれが自由に使うことのできる時間なのである。この自由ということが、余暇に取り組むに当たって大変重要なことと思われる。

今まで生活の中心にあった仕事、慣れ親しんできた仕事、この仕事というものは、また、常に義務と拘束をともなっていた。自分の意志とは無関係に拘束的であった。ところが余暇というのは、完全に個人の自由な判断によって使うべきものなのである。拘束がない反面、個人の欲求、意志、主体性などがないと何も始まらないことになる。

### ④余暇計画に取り組むに当たって

#### a. 余暇の喜び

多くの場合、仕事の喜びはよくわかっている。収入がある、地位や肩書も得る。対価が大きければ、それだけやりがいも生きがいも大きいものであった。しかし、余暇をこれから過ごすことによっては、仕事のようなたくさんの対価が得られる期待はきわめて少ないであろう。余暇のやりがいや喜びは、余暇活動そのものの中にあるべきである。余暇活動は何かのための手段としてするのではない。それに打ち込み、自己表現をし、生きがいをそれ自身の中に生みだしていかなければならない。

#### b. 好奇心の喚起

「好奇心がなくなったら人間もおしまいだ」とか「好奇心は人生を退屈させないために一番よい知恵だ」などといわれてきた。



人間は、生まれたときから多くの潜在的な能力をもっているといわれている。しかし、拘束力の強い生活の間に、その人の中にある潜在的な能力が眠ってしまっている。この際、自分の中でこれまで顧みなかった部分（能力）・自己啓発しなかった部分・やってみようという勇気のなかった部分・チャンスのなかった部分など、今だに活用できなかった部分に思いをめぐらしてみるとよい。好奇心を燃やし、自分の中に眠っている潜在的な可能性を掘り起こして、新しい世界を開いていきたいものである。

#### （5）夫婦関係と家族関係

人間関係の一番小さい単位は二人である。もっとも身近な二人は夫婦だ。そこで、夫婦や家族の人間関係から生きがいを見直してみることにする。

仕事や余暇が、定年の後先で大きく変化することをみてきたが、夫婦や家族の関係もこれに劣らず激しく変化するのである。夫が、会社で30数年間夢中で働いている間に、妻も家族も少しずつ変化を続けていた。夫は仕事、妻は家庭と役割分担をしているうちに、夫婦は「つかず離れず」の関係になっている。夫婦はその変化に気づくことは間々在ったかも知れない。しかし無頓着であったり、大目にみたりしながら、お互いあまり支障がなければ関与しないですませてきた。

いつの間にか、夫婦は別々の世界に行きつつある。わが家だけは問題がないとたかをくくっていると「あなたが定年退職されるのは本当にご苦労さまです。しかし、私も妻を退職させていただきます」と言われることになったりする。お互いがしっかり自分たち夫婦の現状を認識し直すことが迫られている。

日本の経済の発展、特に電化製品の発達は、家庭内の生活を一変させた。家事の時間は短縮され、一方でものの購入費・教育費の増大から、妻が働きに出る状況がそろってきた。就職し、社会に出ていった女性たちは、新しい世界に活動の地盤を築いていった。外食産業の発達にも支えられて、妻は夫に対して、何の支障も与えずに収入の補いまでしおおせてきたのである。今や夫婦の勢力関係は微妙に変化してきた。

概して妻の側が、楽しみながら生きがいのある世界をもっているのに対して、夫の側は旧態を維持してきたのではあるまいか。遅れをとったのは仕事一筋の男である。

この40余年間に、両者の価値観やライフスタイルは大きく変化をし、しかも「もの」「金」を重視する世の流れに流されて、思いやりとか優しさが忘れられつつある。定年前にして、夫婦の絆を回復しておきたいものである。別の世界の人になりつつある夫婦が新しい契約のもとに、仲良く生活するように努力する。お互いが分かろうとすることが必要である。分かる・理解すると言うのは、能力ではなく願望なのであって、分かろうとしない人には通じないものなのである。

#### （6）社会的活動への参加

##### ①地域の公共圏の活用

地域社会には、文化教養・スポーツ・趣味・娯楽などのサークルからボランティア活動にいたるまで、多くの活動の場があるがそれが案外知られていない。今までは無関心で過ごしてきたかも知れないが、まずは地域社会についての知見を拡げる必要がある。

地域の公共施設、たとえば、市町村役所・職業安定所・図書館・文化スポーツセンター・博物館・美術館およびこれらが発行する広報誌などには、意外に有益な情報がいっぱいある。これらを活用することを公共圏の利用という視点から改めて見直してみたい。ここが「生きがい」を見つける場になり得るだろう。

## ②地域社会への仲間入り

第1次・第2次調査結果からみて、「生きがい」をもっている人は地域社会での社会的活動への参加がきわめて積極的であった。反対に「生きがい」を喪失している人は閉じ込められた生活を送っている。この違いを分析してみると、前者は退職後に職場以外の新しい場を求め、そこで仲間入りすることを進んではいるが、後者はそのような行為（アクション）を起こしていない。この「こと」を起こすきっかけとして、地域社会の公共圏についての情報を活用することが望まれる。たとえば、役所の広報誌にバード・ウォッチングの催しの記事が載っていたとする。それを読むか・読まないかが、ここでいうところのきっかけなのである。その情報に接したら、好き嫌いを言わずに、まずは野鳥観察の催しに自ら参加してみるのだ。そうすれば、今まで経験しなかった新しい場に身をおくことになる。そして、そこに参加している人の中に加わっていく努力をするか・しないか。つまり仲間になるために、自分が良い仲間になる努力をする人であれば、野鳥観察を介して、新しい知縁が作られていくことになる。仲間として受け入れられ、認められることが「生きがい」感を生み、野鳥観察という新しい目標・課題が「生きがい」対象となり得る。

## (7) 自分と妻の心の安らぎと生きがい

### ①夫婦の対話

定年後の暮しは家庭での生活が中心になる。日々の暮しの場が職場から家庭に移るわけである。それだけに、定年後はなんといっても夫婦の仲がうまくいっていることが重要なポイントになる。仲良くやっていくためには、まずは妻との対話からはじめて欲しい。

### ②話合う項目

人生設計について夫婦で対話をする場合、その手がかりになるものがあれば意見を交換するのに便利である。そのために、話題として望ましい項目をあらかじめ拾っておくとよい。その一例を挙げておきたい。

- a. 仕事 ここでは収入の有無にかかわらず、自分が仕事だと思うものをさすことにする。
- b. 余暇 趣味、娯楽、気晴らし、奉仕活動、スポーツなどの各種の余暇活動。
- c. 経済 収入、支出、貯蓄などのいわゆる家庭における金銭のやりくりなど。
- d. 健康 心身の状態、病気の治療と予防、健康増進、食事や食生活に関すること。
- e. 家族や知人 自分の家族や親戚、あるいは友人や知人にかかわること。

f. 地域社会の問題 近所付き合い、地域の各種催し、学校や塾のこと、地方公共団体の催し事など地域社会に関すること。

g. その他 上記以外のもろもろのこと。

### ③夫婦の話合いのポイント

これらの7項目の全てについて、夫婦がほとんど気兼ねなく話せていれば理想的である。しかし、実態をみると、対話すること自体が少なく、しかも話し合う機会があっても、そこで話題にしている項目には偏りがある。これら7項目により広い興味・関心を抱き、それらを話題にすることによって心の通いを進めることができれば幸いである。

a. お互いに、今まで話し合ってきた項目に偏りがあるか。たとえば健康についてはよく話しているが、他の項目についてはそれほどでもないといったように。それはなぜか。

b. 夫婦の間の対話のズレが大きな項目はどれか。なぜズレが生じていると思うか。

c. お互いに、今までほとんど話し合ったことのない項目があるだろうか。どうしてそうなったのであろうか。

以上の3点を中心にして、夫婦の話合いを点検してみるとよい。

### ④人生設計にあたっての理念

夫婦の人生設計を実り多いものにするために、どのような設計をしたら良いかということを取り扱ったプログラムが、最近になっていろいろと出始めている。企業内で行う退職準備教育や人生設計プログラムが各社で企画されているし、厚生年金基金連合会が開発したPLP（年金生活設計）などの公的機関が開発したプログラムもある。それぞれに特色があるが、その場合、プログラムの根底となっている理念や教育原理を問題にしてみる必要がある。そのところが曖昧であっては、技術的、方法的なところがいかに優れていたとしても、立派なプログラムとはいえない。

ここで提唱したい人生設計の理念はおおよそのところ次のような内容になる。夫婦がそれぞれの目標を確立させること。なろうことならそれぞれの目標が重なりあい、共有されること。二人の人生に意義と方向づけを与えるものであること。老いてもなお成長感と達成感を増すことが大切であるという考え方に立ちたいと思う。

二人の手で自分たちの人生を設計するのだという自覚をもち、合理的にその計画を立てることが重要であるが、人生に対して責任のある自己管理を行うことの方がより重要なことである。人生をいかに自己管理していったら良いかという考え方は比較的新しいものである。

かつての人生50年型社会においては大多数の人が現役のうちにか、それとも定年退職後まもなく他界していた。ところが80年型社会においては「黄昏どき」が長くなり、とかく他者に頼りがちで、物心両面において社会や他者に依存しやすくなっている。依存すればするだけ人生は不自由になることは必至である。基本的な姿勢は自助努力であるべきだと思ふ。

## 要約

シニア期において本当に充実した意義のある生き方をするための一つの有効な方法として「人生設計」プログラムがある。これまでの各種の調査結果からみても、人生設計をしていない場合は老後の不安に悩まされ、生きがいを喪失する可能性が高い。そこで、在職中から何らかの人生設計プログラムを導入し、老後の不安を低減するような試みをしてみる必要がある。なろうことなら生きがいの創造につながるような人生設計を構築してみたいものである。

人生設計プログラムの内容としては以下のような項目が採り上げられるべきである。

### (1) 心身の健康

まずは生きていなければ人生は成り立たない。それも体の面だけでなく、心の面においても健康でありたい。生きがいを創造できるような心身の健康のあり方を考えてみる。

### (2) 家庭の経済計画

生活をしていくにはお金が必要である。年金生活にはいる前から自分の家庭の経済計画を立てておく必要がある。公的年金、企業年金そして個人年金などの年金をはじめとして、自分の生涯における収入と支出について大体的見当をつけておく。

### (3) 自分と妻の余暇活動と趣味

退職は自由に使える時間をもたらす。その時間をどのように使うかによって生き方の中味が異なってくる。余暇活動、趣味、レジャーといわれる領域のことであっても、なにかを生みだし創り出すような意志的努力をする場合もあれば、たんに面白、おもしろく楽しむといったような場合もある。そのどれもが生きる喜びにはなり得る。しかしその際、意味のある生き方が問われたり、どう生きるかが問題とされるならば「生きがい」の比重は大きくなる。シニア期の生きがいのある生き方とはどういう生き方なのか？この問題と関連させながら余暇活動、趣味、レジャーを見直してみなければならぬ。

### (4) 夫婦関係と家族関係

退職は職場の人間関係から夫婦関係・家族関係への移行をもたらす。この移行がスムーズに行われ、新しい絆の生成が望まれる。日本のシニア期の多くの夫婦は「つかず離れず」の関係にありながら、それでいてお互いに頼り合っている。そのような関係づけと生きがいとの関連を検討してみる必要がある。

### (5) 社会的活動への参加

サラリーマンOBで生きがいを感じている人は共通して社会的活動には積極的に参加している。その反対に、生きがいを喪失している人は社会的活動には消極的姿勢をとっている。「公共圏」への参加という視点に立って、社会的活動の意義を見直してみるべきであろう。

付論 3 - 3

サラリーマンシニアの「生きがい」創造に向けた  
社会システムの提案

「生きがい」を促進する行政の環境整備について

上智大学文学部教授

香川 正弘

付  
論

3-3



## はしがき

退職後の新たな「生きがい」創造のメカニズムについて述べた箇所（付論2）で、サラリーマンが定年退職した後に、生きがいのある生活を送れるようになるためには、現役時代から地域社会における生涯学習や社会活動に参加することが不可欠であると指摘した。サラリーマンのうち生涯学習に参加したいという意欲がある人は多いが、実際に地域において生涯学習活動に参加している主力は、主婦層が中心であり、年金生活者がそれについて多いとはいえ、割合ではこれも少なく、定年退職予備軍であるサラリーマン現役の参加にいたってはきわめて少ないのが現実である。

生涯学習に参加することが、仕事以外の生きがい追求という側面を持つということを重視するならば、今後の長寿社会において中高年のサラリーマン生活を通じて、そうしたことが日常化していることが必要であろう。そのためには、個人の側の生きがい観を深めていくこと、企業の側においてそうした活動を積極的に奨励する策をとること、それに人々の学習要求（あるいは参加要求）を受けとめられるような社会システムを構築していくことが必要である。この3つが並行的に進められることによって、定年退職後の生きがい創造を可能にする社会となると考える。ここでは、生涯学習をめぐる行政施策を中心にして、どのような環境整備を行うべきかについて検討してみたい。

## 1 新しい社会の方向と生涯学習

### （1）日本社会の近未来構想

わが国の社会は、21世紀に向けて、人生50年型の社会から人生80年型の社会に転換を図りつつある。そうした経済社会システムの変革の必要性は、急速な寿命の伸長、人口構成における高齢者層の増加、高度な教育の普及、経済のソフト化と情報化の進展、社会の成熟化と国民意識の変化等によってもたらされた。特に寿命の伸長による高齢者層の増加と経済社会の成熟化は、経済活動、産業構造、勤労形態、教育や福祉の制度、地域計画といった国民生活構造の諸領域に大幅な改革をもたらすことになった。国民の生活ニーズにあわせて、これからの日本社会をどのように構想するかについては、大小数多くの報告書が提出されているが、そのうち近未来の社会を表す言葉として、最近よく耳にするのは「長寿社会」「生涯学習社会」「ゆとり社会」等の言葉である。まず、ここでは日本社会の進みつつある方向を確認するために、国がどのようにこれらの社会を構想しているかを明らかにしておきたい。

#### ①長寿社会

「長寿社会」という言葉は高齢化社会がややもすると暗いイメージを与えるので、それに代わって使用され始めた。昭和60年版『厚生白書』（昭和60年11月）は、「長寿

社会に向かって選択する」と副題をつけて、これからの社会は、長寿化、高齢化の進行にともない、人生50年時代から引き継がれてきたこれまでの生活観、社会観を切り換え、人生80年時代にふさわしく、常に生きがいを維持し得る社会的仕組みを作っていくことにある、と提唱した。これを受けて厚生省の高齢者対策企画推進本部報告（昭和61年4月8日）が出され、次いで長寿社会対策大綱（昭和61年6月6日）が閣議決定された。同大綱では、「長期化した生涯を通じて国民の活力を發揮し、経済社会の活力を維持するとともに国民生活の安定向上を図るために」人生80年時代にふさわしい経済社会システムを作る必要があるとし、

第1に経済社会の活性化を図り、活力ある長寿社会を築く、

第2に社会連帯の精神に立脚した地域社会の形成を図り、包容力ある長寿社会を築く、

第3に生涯を通じ健やかな充実した生活を過ごせるよう、豊かな長寿社会を築く、

という3つの基本方針を明らかにし、雇用・所得保障システム、健康・福祉システム、学習・社会参加システム、住宅・生活環境システムに係る長寿社会対策を総合的に推進することをうたった。これらによって、長寿社会とは、個人が生涯にわたりその能力や創造性を發揮できるよう、労働・学習・余暇に関し、多様な選択を行うことができ、地域においての相互扶助機能の活性化した社会である、といえるだろう。

## ②生涯学習社会

「生涯学習社会」という用語も、教育関係では最近とみに使われ始めた。生涯学習という用語は、文部省の社会教育審議会答申「急激な社会構造の変化に対処する社会教育のあり方について」（昭和46年4月）において、「今日、あらゆる教育は生涯教育の観点から再検討を迫られている」という文脈で使用され、次いで中央教育審議会答申「生涯教育について」（昭和56年6月）を経て、臨時教育審議会の答申（昭和60年6月－昭和62年8月）で、生涯学習社会ということが取り上げられるようになったのがきっかけである。臨時教育審議会の4つの答申は、21世紀のための教育について、個性重視の原則、生涯学習体系への移行、国際化や情報化といった変化への対応のための教育改革の方向を指摘し、その中で現行の教育体制を生涯学習体系に移行させ、目指すのは生涯学習社会であると位置づけた。同答申で生涯学習社会は、「生涯を通ずる学習の機会が用意されている社会」（第1次答申）、学歴ではなく「何をどれだけ学んだかを評価する社会」「各自の生涯を通ずる自己向上の努力を尊び、それを正当に評価する学習社会」（第2次答申）、「人々の創造性、個性が生かせる社会」（第3次答申）というように表現されている。したがって、生涯学習社会とは、国民一人一人が生涯にわたって自己の人生を大事にし、向上に努められるように条件整備された社会であるといえるだろう。最終答申後に、この答申の骨子をもとに教育改革大綱が閣議決定（昭和62年10月16日）され、改革の方向が確認された。

## ③ゆとり社会

ゆとり社会懇談会の中間報告『ゆとり社会の基本構想』（通商産業省産業政策局編、



平成3年5月)によれば、「ゆとり社会」とは次のように想定されている。

「ゆとり社会は、個人においては、成人男子、女子、高年者、障害者等のそれぞれ誰もが、将来への深刻な不安が取り除かれ、文化的で快適に自己実現の追求を行い、その個性を最大限に発揮できるような社会であると考えられる。とりわけ、職業生活のみならず家庭や地域生活がより重視されるようになるとともに、固定的な男女の役割分担意識の変容が進み、個々人が、職場や家庭、地域社会において生き生きと生活を送ることができるような男女共生の社会へと移行していることが想定され」（7-8頁）、「一人の人間が生涯を通じて、その個性や能力を発揮し、生きがいを持って生活できる」社会である（111頁）

と描かれている。このために、今日的生活ニーズの特性である、時間の重視、個性の尊重、地球大の思考を取り入れ、時間的ゆとりの実現、空間的ゆとりの実現、経済的ゆとりの実現を図ろうという提案である。

これら3つの近未来の社会構想は、それぞれにかかわる省の性格からしてアプローチが異なっている。たとえば「長寿社会」は寿命の伸長と健康から、国民の生活ニーズを尊重し、社会生活の充実を図る目的で構想され、「生涯学習社会」は文部省関連で教育行政の側面から、「ゆとり社会」は通商産業省の余暇と産業政策上からアプローチがなされて描かれている。しかし共通していることは、個性尊重、選択の制度の拡大、生きがいと生き生きとした生活、余暇、家族・地域社会の重視、画一的な制度の開放、国際貢献等である。これを一言でいえば、長寿社会対策大綱で述べられているように、「労働・学習・余暇に関し、多様な選択を行い得る社会」を作るということに集約されるだろう。こうした変革のためには、経済社会システムを、上の事項に併せて改編していく必要がある。閣議決定でもって政府全体で取り組むことが決められて、行政としての対応が始まったことからして、この動きはちょうど平成元年度ぐらいから、上に示された新たな方向に向かって行政施策が動き始めることになった。

## （2）生涯学習の基本的な定義

ここで、後の議論をしやすくするために、生涯学習についての基本的な定義をふたつ紹介しておこう。

### ①生涯教育について

最初の定義は中央教育審議会答申「生涯教育について」（昭和56年6月11日）において明確にされた。

今日、変化の激しい社会にあって、人々は、自己の充実・啓発や生活の向上のため、適切かつ豊かな学習の機会を求めている。これらの学習は、各自が自発的意志に基づいて行うことを基本とするものであり、必要に応じ、自己に適した手段・方法は、これを自ら選

んで、生涯を通じて行うものである。この意味では、これを生涯学習と呼ぶのがふさわしい。（中央教育審議会答申「生涯教育について」、昭和56年6月11日）

## ②生涯学習の基盤整備について

もうひとつの文書は、同審議会の（平成2年1月30日）の答申で、生涯学習の留意点が3点ほど指摘してある。

- a. 生涯学習は、生活の向上、職業上の能力の向上や、自己の充実を目指し、各自が自発的意志に基づいて行うことを基本とするものであること。
- b. 生涯学習は、必要に応じ、可能な限り自己に適した手段及び方法を自ら選びながら生涯を通じて行うものであること。
- c. 生涯学習は、学校や社会の中で意図的、組織的な学習活動として行われるだけでなく、人々のスポーツ活動、文化活動、趣味、リクリエーション活動、ボランティア活動などの中でも行われるものであること。

この2つの生涯学習の意味の表現より、生涯学習の目的と内容を考えてみたい。生涯学習の定義は、「自己の充実・啓発や生活の向上のため、各自が自発的意志に基づいて、生涯を通じて行うもの」、「国民一人一人が充実した人生を送ることを目指して生涯にわたって行う学習」ということで、その目的は、人々が充実した人生を目指すことであり、人々が価値ある人生にする営みであるといえる。充実した人生とは、個人、家庭人、地域社会人、市民という4つの生活次元において、生きている価値があり、生活していることに喜びと幸せ感があり、充実感が持てる人生という意味であろう。したがって、それは「生きがい」のある人生であり、生涯学習は、生涯「生きがい」学習ともいえるかもしれない。

## （3）生涯学習の内容

生涯学習の内容は、上述の定義と留意点から「自己の向上」「生活の向上」「職業能力の向上」という3分野があることが分かる。「自己の向上」とは、人生にかかわる根源的な諸問題を取扱い、自己自身を深めることによって価値ある人生にする学習活動である。この意味で、己を高めていく学習を総体として意味し、企業で従業員に自己啓発を求めるのも本来これによる。具体的には、健康、リクリエーション、趣味、教養、ボランティア、学習旅行等が含まれる。「生活の向上」とは、個人、家庭、地域で日々暮らす生活の場面を改善向上させていこうとする継続的な営みである。具体的には、人間関係の調整、生涯設計、家庭生活、世代交流、消費生活、地域づくり、国際化等が含まれる。最後に「職業能力の向上」は、勤労生活を送るための学習活動を意味する。勤労生活のための準備、技術技能の養成と開発、職種及び職種転換、選択する職業に関する幅広い教養といったことが含まれるだろう。

これらのことから、どのような言葉で新しい社会が描かれても、成熟した社会においては、生涯学習ということがもっとも重要な意味を持つことが分かる。なぜなら、ひとつには、国民の社会観、生活観を将来の社会のあり方に合わせて意識転換していく問題は、ひ

つきょう、広い意味での教育の領域の問題に他ならないからであり、その教育は生涯学習を育てるための教育となるからである。また、生涯学習の内容から見ると、およそ長寿社会を形成するにも、ゆとり社会で構想される内容がほとんど重複しているからである。このことから、生涯学習は新しい社会づくりにとって戦略的な意味を持つことになっているといえよう。

## 2 行政の行う生涯学習施策の特色

生涯学習を推進するにあたり、行政の役割は、先に触れたように、既存の制度を柔軟化し開放し、新たに国民が自発的な意志で生涯学習を実践しようるように、条件整備をしていくことにある。こうした動きは、平成に入ってから具体的にようになってきたが、それまでに条件の整備はある程度着手されていた。とりあえず、行政の行う生涯学習施策を中央官庁と都道府県の2段階に分けて整備状況をたどり、行政の行う生涯学習施策の特色と問題点を指摘しておきたい。

### (1) 行政の行う生涯学習施策

国家行政組織を構成する省庁の行う生涯学習施策は非常に広範にわたるので、どの省庁にも関連が出てくる。なぜなら、生涯学習の内容を見れば、国民生活の全般にかかわることだからである。しかし、生涯学習がどの省庁にもわたる事業であるという認識が長らく薄かったので、文部省を除けば、その他の省庁は自らの施策が生涯学習に関連したことを事業展開しているという意識はなかった時代が続いた。そうした時代に、生涯学習施策は徐々に導入されていった。その経過をたどると、1970年代の前半までが研究段階、同後半から1980年代の前半にかけては労働省、文部省、厚生省等がさかんにわが国にあった生涯学習のあり方を実践的に研究した。文部省の中央教育審議会が「生涯教育について」という答申を出して、政府による生涯学習の定義をしたのも、この時期である。また、1980年代は、こうした省庁の実践的な研究成果に基づいて、大勢は応用研究から実践的な施策研究にいたる。この時期に、労働省は職業訓練法を職業能力開発促進法に大改正し、公共部門の職業教育のための特殊法人雇用促進事業団を再編して整備に務め、生涯能力開発給付金制度を発足させた。厚生省・社会保険庁は、1980年から国民健康づくり運動を展開し、その中で生涯を通じての健康づくりの推進を図った。また地方において教育委員会による生涯教育推進を指導する文部省は、昭和53年から県立総合社会教育施設に補助金を出し始め、これを平成元年から生涯学習センターに改めて、広域の生涯教育体制を敷こうとし始めた。また昭和62年に大学審議会の設置、昭和63年には生涯学習局や体育局生涯スポーツ課を新設して機構改革を進め、平成2年には生涯学習振興法に基づいて、文部省に生涯学習審議会が設置されて、その推進体制をきめ細かく施策にし始めた。また、生涯学習振興法で主務官庁のひとつになった通商産業省は、民間活力振興の立場か

ら、民間教育文化産業や健康産業の育成指導を行う姿勢を示し始めている。以下では、生涯学習に深くかかわりを持つ文部省、厚生省、労働省を取り上げ、それぞれの生涯学習への取り組みの姿勢と「生きがい」事業について、具体的な施策の方向性について見てみよう。

## (2) 文部省

文部省は、学校教育、社会教育、学術及び文化の振興と普及を図ることを任務とし、これらの事項及び宗教に関する国の行政事務を一体的に遂行する責任を負う行政機関である。生涯学習行政は学校行政や文化行政とも一体となる。人々の身近に学習の援助ができる条件を整備していくとなると、教育委員会の所管する諸施設が生涯学習となることが多いし、歴史的にも社会教育の分野を指導してきた実績があるから、生涯学習の振興では文部省がそのとりまとめ的な役割を果たすことが期待されている。

文部省の生涯学習施策の第1段階は、教育機関の生涯教育機能の強化と、実施しやすい事業活動への直接補助の開始であった。これによって公立生涯学習センター施設整備の事業が登場し、はじめて生涯学習を冠した公立の大型広域施設を作ることになった。また、放送大学が開所して、新たな生涯学習機関としての大学が登場した。事業活動では、学習情報提供事業と地方生涯学習振興費補助金交付（要綱）が決められている。

第2段階は、生涯学習支援行政の強化が図られた。社会教育主事養成のカリキュラムが大幅に改正されたし、文部省組織令が改正されて生涯学習局が新設された。

第3段階は生涯学習の基盤整備である。生涯学習振興法によって、都道府県事業として都道府県全域にわたる生涯学習組織と連携を持って体制整備を行うこと、地域生涯学習振興基本構想を作成すること、都道府県生涯学習審議会を設置すること等が進められつつある。また、大学審議会の「学位授与機関の創設について」（平成3年2月8日）の答申を受けて、学位授与機構が設置された。

このように進んできた生涯学習施策のうち、住民の近くで行われる援助活動としては、特に地方生涯学習振興に関する事業が現状をよく説明している。同振興費補助金交付要綱（最近改正平成3年4月12日）を見ると、補助金を出す目的は「地方公共団体が生涯学習の推進体制の整備のために行う事業及び各種の社会教育活動を促進するために行う事業等に要する経費の一部を国が補助し、もって生涯学習の総合的な振興を図ること」にある。事業は、5本の柱から構成されている。すなわち、生涯学習基盤推進体制整備費（生涯学習推進事業、生涯学習活動重点地域整備計画策定事業、高等学校開放講座、専修学校開放講座、社会教育指導員設置事業、生涯学習情報提供システム整備事業、青少年科学活動促進事業、家庭教育充実事業、婦人国際交流フェスティバル、婦人の生涯学習促進事業、生涯学習ボランティア活動総合推進事業）、長寿化対策事業費（長寿学園開設事業、高齢者の生きがい促進総合事業）、生涯学習施設ネットワーク推進事業費、学習事業奨励費、地域映像情報整備充実事業である。文部省関連の施設としては、地域に公民館が全国展開し、

広域では生涯学習推進センター、また、対象別では婦人教育会館、青少年教育施設、専門施設として図書館、博物館、美術館、学校等がある。

文部省の生涯学習施策を見ると、その特徴は次のところにある。第1は、文部省と密接な関連を持つ関係団体は放送学園大学が主たるものである。第2は、文部省の直轄事業活動の主力は国立大学の大学開放講座にあり、これを助長・拡大していく傾向にある。第3は、間接的なところでは、地方自治体の行う生涯学習事業が多く、それは補助金によって事業化されている。第4に、事業活動では、「自己の向上」という目的分野での趣味・教養学習に集中し、次いで「生活の向上」での家庭教育、「社会参加」でのボランティアという順に少なくなる。特に「職業能力の向上」という分野の事業活動はほとんどない。第5に地域を面として押さえる傾向が強いが、職域での生涯学習が抜けている。対象は、全世代を対象とするが、婦人や在学青少年を主とし、それに高齢者が加わりつつある。しかし、サラリーマンシニアの生涯学習、また高齢者の生涯学習の重要な側面が欠落する傾向がある。事業活動では、生きがいということが余りいわれず、自己実現が強調される傾向がある。今後は、生きがいを目的意識に据え、高等教養教育の一層の機会拡大を図っていくことに生涯学習施策の重点が移っていくと思われる。

### (3) 厚生省

厚生省は、国民の栄養、医療、年金、福祉というように、生まれてから死ぬまでという人の生存の生涯にかかわる行政機関である。人として誕生する前にすでに保健所で出産について母子健康についての講習を受けること、また死亡後火葬して届を出すということからすると、ライフサイクル全部にかかわることになる。こうした事業のために施設が全国展開され、その施設の事業を円滑に運用するために普及、啓発、学習、指導が加わるし、直接的にさまざまなプログラム事業も提供する。厚生省には生涯学習を推進しているという意識はあまり強くないが、事業内容から判断すると、生涯学習そのものに該当するものが多く、その全体をリードするのは、長寿社会に対応する「健康づくり」と「生きがいづくり」であるように思われる。直接的事業活動は、国が行う場合と、都道府県に委嘱して行う場合があるが、生涯学習に関連する事業の多くは間接事業として実施される。厚生省・社会保険庁に関連した関係団体を設け、施設備品は国の物とし、運営をそうした関係団体に委任するという方法で行うことが多い。そうした関係団体では、中央に民間の形で統括団体を作り、地方及び地域に支部組織を網の目のように形成し、間接的かつ弾力的な方法で施設を中心にして生涯学習事業を行うのが、厚生省の特色である。

さて、厚生省の生涯学習に関する問題意識は、長寿社会に対応させて、国民が心身ともに健康で充実した生活が送れるように、ということにある。これは人の誕生から積み上げていって死に到るまで、それぞれのライフステージにそって施策が組み立てられていくが、生涯学習に関連しては、当面の課題である高齢化社会の問題ということから、年齢の高い方から若い方に向かって施策の展開が重点的になされている。生涯学習施策のうち

「生活の向上」にかかわる施策は、世代間交流や生涯設計、母子保健からはじまる家庭づくりや地域づくりがある。地域づくりに関しては、積極的に社会参加を促す事業と、地域を健康福祉の目的のために再編しようとする事業とに分かれる。後者は、人生80年というライフサイクルを前提にした社会全体の構造調整を目的に、生活基盤強化を狙って、ヘルスパイオニアタウン事業、福祉ボランティアの町づくり事業、ふるさと21健康長寿の町づくり事業、高齢者の生きがいと健康づくりというように進められてきた。職業能力の開発に関しては、運動系の専門職員の養成、健康づくりリーダーの養成、ボランティアの養成などが主となっている。自己の充実に関しては、自己実現を目指しての健康づくり事業が活発に行われている。昭和63年からの第2次国民健康づくり運動をはじめとする生涯健康づくり運動は、積極的な健康教育を伴っているし、最終的に健康の自己管理ができる人の育成ということから、生涯学習の領域で重要な学習のひとつを形成している。また、生きがいとその創造の事業も次第に活発になってきた。社会参加だけでなく、教養・趣味学習の追求の事業が展開しはじめている。

長寿社会に対応する社会づくりは、制度の改編とともに、国民の意識変革を求める。その意識変革は学習によって推進されるのであるから、厚生省関係ではこれからはますます活発に生涯学習事業が行われることになるだろう。今までのところ、高齢化社会への対応という発想から高齢者の学習援助が主流であったように思われる。しかし、徐々に、高齢者から職域のシニア層へと視野を拡大していく必要があるだろう。また、内容そのものが生涯学習活動であるのに、事業活動に生涯学習の考えが欠けているところがある。施策と事業活動を生涯学習の観点から体系化してみるべき時期にあるであろうし、生涯学習の発想を取り入れればさらに充実したプログラム事業が提供できるだろう。

#### (4) 労働省

労働省は「労働者の福祉と職業確保とを図り、もつて経済の興隆と国民生活の安定とに寄与すること」を設置目的とする行政機関である。その事業活動を生涯学習の観点からみると、ひとつは、勤労者の生涯学習の基盤整備としての労働条件の向上のための事業、もうひとつは、よく知られている職業能力開発事業である。労働条件の向上に関しては、平成4年に第7次雇用対策基本計画が閣議決定され、週40時間労働制の実現と年間実労働時間1800時間程度を実現することが定められた。こうした経過からリフレッシュ休暇、長期連続休暇、フレックスタイム制といった新しい休暇制度も、時間消費の多様化という形で注目され始めた。労働時間短縮のための諸施策もこの頃から急速に進められてきている。実際に実効が伴うかどうかは企業の姿勢にかかわっているが、少なくとも自由時間が確保されない限り、生涯学習を進めることは難しいので、生涯学習推進の基盤づくりの意味を持つ施策であるといえる。勤労者福祉の向上では勤労者福祉懇談会による「ゆとり社会とマイライフ」（平成2年7月）が出され、その中で生涯学習に関連することでは、余暇対策、仕事に対する意識の転換、仕事と家庭の調和、教育施設の開放、退職後の生きが

い、地域づくり、退職準備教育などがあげられている。

職業能力開発としての生涯学習は、労働省の伝統のある事業である。これについての労働省の見解は、「自己の能力を職業生涯の各段階で開発し発揮していくことが働きがいの向上につながる」というところにある。第4次職業能力開発基本計画（昭和61年5月）によれば、民間企業における職業能力開発の促進、労働者の自己啓発の促進、公共部門による職業能力開発の整備充実、職業能力評価制度の整備と技能の振興、産業人生涯職業能力開発システムの構築、高齢者職業能力開発援助事業の施策が策定されている。民間企業における場合は、各企業に体系的な知的熟練化を推進するために、職業能力開発推進者の選任と職業能力開発に関する計画の作成が求められている。また職業能力開発給付金制度の充実及び活用が進められている。公共部門では、全国に展開する職業訓練施設において、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練が行われている。最近は、中年女性と高齢者の訓練が重視されるようになってきた。自己啓発のための奨励策も進みつつある。生涯能力開発給付金制度に基づいて自己啓発助成給付金を支給したり、中高年齢期に自発的に能力開発を行おうとする者に対して中高年齢労働者受講奨励金制度が設けられている。このように労働省の生涯学習関連施策は、知識や技能を開発し、仕事に働きがいを持たせ、時短によって生きがいを見つけられるように手助けしようとする施策が中心であるといえよう。狭い範囲の職業訓練から職業能力開発へと転換することによって、生涯学習施策に本格的に乗り出したことになるが、今後に関しては、職業教養学習の分野もしくは自己啓発の分野をいっそう拡大していくことが求められるだろう。

#### （5）地方自治体における生涯学習行政

前節では、生涯学習に最もかかわりのある省を取り上げて、その施策の方向性を述べた。地方自治体ではどのような生涯学習行政が実施されているか、を次に見てみたい。国が生涯学習の定義を下し、政府としてこれに取り組むと決めると、地方自治体への浸透は早かった。中央省庁の施策は、地方公共団体への委任事務を通じて、また省庁と深い関連を持つ関係団体の組織網を通じて、住民のところまで達する。地方自治体は、その管轄地域内に必要と考える生涯学習施策を行える立場にあるから、省庁レベルから委任される事業以外にも、独自で施策を講じる。したがって、国段階よりも早めに生涯学習の分野に入った県もあることになるが、大半は国の生涯学習施策形成を見て、腰を上げ始めた。都道府県段階で、生涯学習への取り組みの経過を見ると、第1段階は庁内に生涯学習研究会のような勉強会を作る、第2段階は都道府県の長期総合計画の中に生涯学習が位置づけられる、第3段階は庁内に生涯学習推進連絡会議が設けられ、行政事務を生涯学習の観点から洗い直す、第4段階は教育委員会に生涯学習推進会議を設置する、第5段階は教育委員会内に生涯学習担当の専門部局を新設する、第6段階は教育委員会に生涯学習審議会を設置する、というようになるだろうか。このうち、生涯学習推進に重要な役割を果たしたのは、第4段階の生涯学習推進会議の設置であった。ここでは教育関係機関・団体等相互の情報交換

及び連携協力の推進、生涯学習関連事業の現状と問題点、各種教育資源の活用、生涯学習推進体制の整備等に関することが研究協議され、その結果が都道府県それぞれの「生涯学習社会の基本構想」になっていく。組織の改編は国に準じて進行中である。

#### (6) 都道府県における生涯学習推進体制

都道府県における生涯学習推進体制は、次のように構成されている。生涯学習施策の原案は生涯学習審議会において審議される。この審議会には、国の生涯学習施策の基本方針が流れてくる。また都道府県の長期総合計画とのからみで、独自の生涯学習の課題に応える施策が作られる。生涯学習審議会の事務局は、だいたい教育委員会の生涯学習振興課に置かれることが多く、同審議会の答申にそって生涯学習部局による行政が行われる。中央との生涯学習施策の関連は、太い線では生涯学習審議会から都道府県の生涯学習審議会につながりを持ち、その他の省庁の生涯学習施策との関連は、庁内の生涯学習推進に関する連絡会議でもって全体的に把握され、民間での生涯学習活動は生涯学習振興課を中心に、そのほか関係団体や任意団体の事業活動は庁内の各部課において把握されるように務め、それがまた生涯学習審議会の調査審議に反映するというようになっている。このような組織体制を編成することによって、社会教育行政から生涯学習行政へと移行しつつある。

生涯学習の特徴は、総合的な社会教育政策として展開されるところにあるといわれるが、都道府県においては、特にそうである。それは長期総合計画、中期総合計画の中に位置付けられる場合が多く、そこに地方公共団体の生涯学習施策の特色がうかがえる。国土庁が全国の都道府県・政令指定都市における長期総合計画を集めて分析しているが、大項目レベルでは「創造性豊かな人づくり」（人づくり）、「個性豊かな学術・文化の創造」（文化づくり）、「未来を育む豊かなヒューマンライフの創造」（環境づくり）、「いきいき暮らせる町」（町づくり）といった4つに分けられていて、いずれも生涯学習に深く関連し、かつ「生きがい」のある県民生活が送れるように構想されている。将来構想の内容から判断すると、その力点は、第1に、「生きがい」振興ということが最も重要な政策目標となっていること、第2に、「生きがい」の内容は生涯学習、町づくり、文化的風土づくりであること、第3に、「人づくり」の生涯学習の重点は、社会教育の充実と生涯学習体系の整備におかれていること、にあると指摘できるであろう。第2の指摘である生涯学習の振興、町づくり、文化風土を豊かにするといった観点は、全体として生涯学習社会の形成を目指しており、「生きがい」振興のソフト面は生涯学習によってなされるという意味に解される。第3の生涯学習の振興策は、高等成人教育段階の学習機会の拡充と学習ネットワークの創造に重点をかけた都道府県が多いのが特徴である。実態的に都道府県の生涯学習関係の資料を見ると、「生きがい」問題への取り組みは、生涯学習への取り組みよりもはるかに遅れており、しかも緒についたばかりという段階にある。また、その対象として措定されているところも高齢者に限定されていて、地方独自で行う事業はきわめて少ないということも指摘できるであろう。



### 3 生涯「生きがい」学習推進のための提言

新しい社会の形成における生涯学習の役割、生涯学習行政の仕組みと編成について検討してきたが、最後にそれらを通じて、わが国における生涯学習施策の現段階の特色と、将来に向かっての課題を考察しておく。

#### (1) 生涯学習施策の現段階の特色

特色の第1は、外国から移入された新しい教育思想の紹介という段階を過ぎて、我々の生活に着実に浸透し、日本型生涯学習として定着化しつつある。それは生涯学習という用語として使用しないで、実質的な生涯の学習が問題とされていることに表されている。たとえば、「ゆとり社会」とか「長寿社会」といった言葉は、生涯学習社会と同じような意味あいで使用される。また、「生きがい」「働きがい」「暮らしがい」といった日本語独特のニュアンスをもった言葉が頻繁に使用されるようになったのも、生涯学習の実現に向けての社会のあり方を示すことであるといえよう。

第2は、生涯学習は、わが国では社会的な総合政策として考えられていることである。高齢化社会への対策は、治療的、即物的対応を求めたが、長寿社会の形成へと変えることによって、生涯学習は政策の基本的な原理を提供することになった。つまり経済社会システムを活性化させる方向で、労働と学習と余暇を結び付け、ハードとソフトの両面に生涯学習の考え方は有効であると考えられるようになった。国段階でも地方段階でも、生涯学習を活発にすることが長期計画のなかで論じられているのはその証左である。

第3は、官庁の生涯学習行政が重要な役割を果たしていることである。生涯学習というと、一般には企業内教育とか、カルチャーセンター等の民間学習機関組織が目につくが、しかし、わが国で生涯学習を確立したのは、政府の審議会答申とか閣議決定であった。政府による方向付けがなければ、生涯学習は社会教育の範囲に限定されたままになっていたであろうし、行政組織も生涯学習を自覚しての施策化が鈍かったであろう。官庁の関係団体を活用した生涯学習事業が民間の装いを持って進められるのは、わが国の生涯学習施策の大きな特徴である。

第4は、官庁の生涯学習行政を見た場合、とりわけ本務と重なり合うのは文部省、厚生省、労働省、農林水産省であろう。その他の省庁ももちろん関連を持つが、これらの省庁と比べると副次的な位置付けとなる。文部省の生涯学習施策は社会教育行政をベースにしており、「自己の向上」と「生活の向上」に力点があり、どちらかといえば前者の方が優先し、ライフサイクルに沿い、余暇善用的、気晴らし教養型であり、そして地域を面で押さえるとともに、高等教育の開放の方向で進んでいる。厚生省の生涯学習施策は高齢者層から着手され中年期にまで及ぶようになり、個人、地域、職域のすべてに浸透しつつある。厚生省の生涯学習の目的ははっきりして「生きがい」づくりと「健康づくり」にあり、福祉型生涯学習とも呼ぶべきものであり、「自己の向上」と「生活の向上」の両面に深く

かかわる。労働省の生涯学習施策は「職業能力の向上」を中心にしたもので、対象は有職無職の成人青年であり、職域には一部しか食い込んでいないようにみえるが、労働と余暇の関係からその幅を「生きがい」とか心の健康にまで広げつつある。農林水産省の生涯学習施策については、本報告書の主題であるサラリーマンの「生きがい」研究に馴染まないのが割愛したが、青年期から高齢期までの第一次産業従事者及びその家族を対象とし、個人、家庭、地域にまで及び、「自己の向上」「生活の向上」「職業能力の向上」という3分野すべてにわたって総合的に展開されているのが特徴である。

## (2) 生涯学習施策の問題点

生涯学習施策はこのように進んでいるのであるが、進むに従ってまた問題点もはっきりしてきている。「生きがい」増進のための生涯学習を振興するという観点からいえば、官庁の生涯学習施策については次のようにいえる。第1は、省庁で生涯学習施策を策定している担当者に生涯学習についての知識が希薄であるということである。生涯学習の施策に与る者は人間の向上と幸せ、また成人教育学についての学識の裏付けが求められるが、特に後者についての学識を補習する必要があるだろう。第1種の採用者でも、教育の分野の合格者で生涯学習を修めた人材の登用はきわめて希であろうし、生涯学習に深い関連を持つ省庁では、文部省と法務省を除いて教育学の分野の合格者の採用は皆無に近いのではなかろうか。もし中央省庁においてそうしたことが人事行政上難しいとすれば、せめて関係団体にそうした人材を集めて活用することが必要であろう。行政職員の研修においても、生涯学習に関する科目を履修する必要がある。

同じことは、地方段階でも言えよう。地方公共団体における生涯学習事業は、主に教育委員会と首長部局によって担当されている。教育委員会では社会教育主事がこれを担当する。最近の改正で社会教育主事の養成カリキュラムが高度になったが、実際に任用されている社会教育主事を見ると、教育一筋のキャリアで登用されている場合が多い。生涯学習が経済社会システムのソフト面を担当し、高学歴と質の高い生活ニーズに対応することに主眼があつて政策に採用されていることを勘案すると、主事の専門性をいっそう高める必要があると考える。社会教育主事は社会教育行政との関連で養成されるのであつて、生涯学習になれば、それ相応の視野と学力を求められるからである。できれば、大学院レベルで生涯学習事業の実践的専門家を養成し、高度な専門的資格として養成する制度を設けることが不可欠である。これに関連して、教育関係、厚生関係の職員でこの分野に携わる者には、専門的な分野における研修とともに、全体的な生涯学習行政についての研鑽が求められる。また、最近では次々と団体による新しい専門的な資格認定、リーダー育成、ボランティアの養成というように人材の養成が進んでいるが、生涯学習の全体を見ずに特定分野だけの専門性を高める傾向がうかがわれ、この点においても同様なカリキュラムの見直しが必要であろう。

第2は、それぞれの官庁が実施する生涯学習施策を統合調整することが必要な段階に到

達しているのではないかと思われる。すべての生涯学習施策を一元化して運用することを求める主張は、予算費目並びに行政施策の力点のおき方から困難であることは分かるし、ある意味では効率を追求する余り非効率を生み出すもともなるから、必ずしも良いことだとは言えない。しかし、地方公共団体、特に都道府県の段階において連絡協議会が組織され具体的に動いているのを見ると、中央省庁段階でもそうした組織化が必要であると考えられはしないか。確かに文部省に生涯学習関連の省庁連絡会議は設けられているし、生涯学習審議会も設置された。ここでいいたいことは、特定の省のもとでの連絡調整ではなく、総理府あたりに常設の組織を設けることである。ちょうど健康・体力づくりとか同和関係、あるいは高齢者事業等の連絡調整にあたる組織と同じようなものが設けられる必要があるだろうということである。たとえば、文部省が生涯学習にそって進めている大学開放事業は、リカレント教育の観点からは労働省、福祉型生涯学習の観点からは厚生省、高等教育機関の配置の観点からは国土庁というように、他の省庁との関連がある。主務官庁のもとにそうした連絡会議が設けられるのは当然としても、全体としての生涯学習施策の整合性が求められるからである。逐年刊行で『生涯学習白書』も待たれるところである。これが作られないと、複雑な行政の生涯学習施策を全体的に考察することは不可能に近い。またいうまでもないことながら、ひとつの省庁内においても、この種の連絡調整機能をもつ責任部署を明確にする必要があるだろう。

### (3) 「自己の向上」「生活の向上」「職業能力の向上」における施策上の問題

最初に示した「自己の向上」「生活の向上」「職業能力の向上」の3分野における施策上の問題についても検討しておきたい。

#### ①自己の向上

「自己の向上」に関する事業には、健康、リクリエーション、趣味、教養、ボランティア、学習旅行などが含まれる。健康とリクリエーションに関しては、厚生省・社会保険庁が医療費削減という行政課題に対応して、予防医学の関連で力をいれている。文部省も生涯スポーツ普及の観点から運動の普及に力を注いでいるが、予防医学の観点が薄く、競技的あるいはリクリエーション的な内容で進められ、ややもすると趣味活動の伸長を図るところからでていない。ここでの問題は、厚生省・社会保険庁の先進的な健康づくり事業のノウハウと経験が、文部省や労働省、あるいは農林水産省の健康づくりに普及していないことである。専門性のある事業活動については、実践段階での交流を通じての相互錬磨や省庁を越えて一定の基準の設定が必要ではないかと考える。同じことはボランティアの養成に関してもいえる。これも厚生省の福祉ボランティア、文部省の学習ボランティアというようにその特徴によって分けられている。行政区分はそれでよろしいが、養成のノウハウはできるだけ共有できるようにする組織づくりを必要とするだろう。

「自己の向上」の分野で最近特に力を入れられているのが、大学開放講座、高等学校開放講座の振興であろう。日本の生涯学習の最大の弱点は、大学段階の生涯学習の機会が今

までに開かれていなかったことにあるから、大学開放を進めるのは当然であろう。大学開放講座で扱われるのは、教養学習と専門学習の分野であり、特に教養学習の分野が「自己の向上」につながる。現在のところ、施策は大学経営の観点から大学開放施策が進められており、量的な拡大に意が払われていて、大学であるがゆえの教養学習のあり方が問題とされていないところがあるように見受けられる。ここでもそうしたカリキュラムの作成に専門家が養成されていないのが問題で、たとえそうした素質のある者がいたとしても、人材登用にまで配慮がなされていない。生涯学習のために組織を改編することはできても、人材の養成は何もできていないのが実情で、今後の急速な取り組みが必要である。予算面では、文部省系統からの措置はこの事業になされるが、他の省庁に深く関連する科目が開設されるにもかかわらず、管轄外とのことでこちらには予算が降りてこない。高学歴化が進んでいる時代の生涯学習を考えるならば、各省庁からの補助金付き科目の導入が図られてよいであろう。

## ②生活の向上

「生活の向上」の分野には、個人、家庭、地域で日々暮らす生活の場を改善向上させていこうとする継続的な努力で、人間関係の調整、ライフプラン、家庭生活、世代交流、消費、地域づくり、国際化といった幅広い生涯学習事業を含む。この中には捉え方によっては教養学習にも一部含まれるものもあるので、特にライフプラン、世代交流、地域づくりに注目したい。ライフプランは生涯設計と訳され、高齢化社会が出現してから問題とされるようになった。これに関心を示したのは厚生省で、職域型福祉との関連で退職前教育の形で進められている。文部省や労働省もこれに関心を示しているが、文部省関係ではまだほとんど普及していない。もしあったとしても、どれかの講座の一部分に1回講義が加わっている程度である。今後、広く人生を考えるような、生きがいと結びついたライフプラン・プログラムの開発が急がれる。世代交流は、高齢者を軸にして他の世代との交流が図られるような事業活動が多い。内容的には伝統の継承であろうか。地域づくりは、テレトピア構想（郵政省）、テクノポリス構想（通商産業省）、ウェル・エイジング・コミュニティ構想（厚生省）、生涯学習活動重点地域整備計画策定事業（文部省）等に見られるように、行政施策の目標に併せて特定地域を選定して試行的に施策を実施する地域づくりである。いずれも始まったばかりでなんともいえないが、サラリーマンシニアは職場・職域にのみ生きがい・生活の場を求める傾向が強く見られるので、新しいこうした先導的試行の特徴を地域づくりにも積極的に導入して、サラリーマンを巻き込めるような地方公共団体独自の地域づくりがもっと盛んになる必要があるだろう。そのひとつとしては、地域網羅主義での住民の組織化だけでなく、地域内に目的集団を育成する拠点が新たに設置されるべきであろう。もちろん既存の施設・団体活動についての情報提供事業も今後いっそう充実が図られる必要がある。調査の結果では、職場で得られた「生きがい」に関連する情報が、退職後に得られないという不安がでていた。事業体の方では広報活動であろうが、これも情報提供サービスに向上させねばならないだろう。

### ③職業能力の向上

「職業能力の向上」の分野に関しては、公務員の研修カリキュラムの見直しがまず必要であるとする。労働省の職業能力開発の対象者は、勤労者はもとより、女性の再就職希望者、定年退職者、青年というようにきわめて幅がある。ただ、成人のうち高齢者のオールド・オールドには施策が及びにくい。シルバー関係の関連団体での仕事斡旋事業は順調に進展しつつあるが、ワークシェアリングの考え方の普及と時短の実現を図ることが、このような職業能力の向上にも影響する。今後の問題は、ホワイトカラーの職業能力開発の組織化であろう。このための社会的資源としては、やはり専修学校と大学開放にひとつの拠点が求められるに違いない。「職業能力の向上」のための大学開放では、社会人入学と開放講座の二通りの形態が考えられる。どちらの場合も、学部レベルと同様、大学院レベルでの開放が必要な時期にはいつている。大学審議会によって、大学開放施策の提言が次々に出されているので、進む方向はようやくはっきりしてきたが、サラリーマンが大学開放を利用しての専門研修や自己啓発ができるような勤務体制を敷くこと、また大学側ではそうした現役のサラリーマンが受講し易いような履修形態を作る必要がある。このあたりを官の側で整理し、施策の一端に加えられれば、新しい生涯学習における「職業能力の開発」が始まることになるだろう。



## (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月に設立された財団です。概ね50歳以上の企業在職者および企業退職者の方々を<シニア>と位置づけ、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍されるこれらの年代の方々が、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

- ・サラリーマンシニアの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究
- ・年金生活設計（PLP）セミナーの研究、教材等の作成
- ・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
- ・豊かなシニアライフに向けた啓発活動

「生きがいに関する研究会 最終報告書」

平成5年6月

財団法人シニアプラン開発機構

(所在地) 東京都千代田区九段南4-8-13

自動車会館ビル4階

(電話) 03(5275)6661





