

# 青森県内の事業所の従業員に向けた 退職前後期における生活支援対策事業の検討

サトウ ヒデキ サトウ ショウイチ ヤマシタ コウジ フクワカリ ヤスシ  
佐藤 秀紀\*1 佐藤 秀一\*2 山下 弘二\*2 福渡 靖\*3

**目的** 本研究は、今後の事業所の従業員に向けた退職前後期における生活支援対策事業を効果的に提供するための指針を得ることをねらいとして、青森県内における事業所の社会活動参加への支援体制、退職後の生活に対する取り組みを検討した。

**方法** 調査地域は、青森県内において従業員数100人以上の規模の464事業所すべてを調査対象とした。調査は各事業所の労務担当部署に対して質問調査票を郵送法により配布、回収した。本調査は記名式・自記式記入法で行った。なお、311事業所から回答が得られ、回答率は67.0%であった。

**結果** 大企業を中心に数多の問題を抱えながらも、意欲的に社会活動参加への支援体制や定年退職者のための準備教育への試みが始められていることが明らかになった。一方、中小企業では、社会活動参加や定年退職準備のための体系的指導活動や援助制度の必要性を認識されてはいるものの、経済的裏づけ、業務量の増大、効果が期待できないなどの理由から、その実現が難しいことが示された。

**結論** 中小企業的生活支援対策事業については、まだまだ効果的な対応策を欠いた状況が続いており、大企業との格差は依然として大きいことが明らかにされた。今後、事業所内での中高年齢化の急速な進展のなかで、勤労者の定年後の生きがいをめぐるニーズがますます多様化していくものと想定される。事業所においては、在職中の早い段階から、地域社会に生きがいを求めソフト・ランディングを図っていく視点をもって、社会活動参加への支援体制や退職準備プログラムの指導をさらに充実させていくことが必要と示唆される。

Key words：事業所，退職，生活支援対策

## I 緒 言

わが国の高齢化は他に類を見ない速度で進み、21世紀初頭には超高齢化社会の到来が予測されており、人口構成の問題の一つとして、生産年齢人口の中高年齢化が指摘されている<sup>1)</sup>。これに関連して、企業内部においても年齢構成の高齢化現象がもたらされ、この労働力の高齢化は社会全体の高齢化とくらべてテンポが速いという大きな特徴を有している<sup>2)</sup>。このような高齢化社会を迎えるにあたり、いかに生きがいを持って充実した生活を実現していくことができるか

が、勤労者の関心事のひとつになっている。

従来、職場社会は、自己の能力を発揮する場、生活の糧を得る場というだけでなく、生きがいを形成する場<sup>3)</sup>でもあった。しかし、現代は生きがい喪失の時代と言われ、来るべき定年退職後の職域社会から地域社会へと転換した場合、余生の生きがいをいかに求めていくかが問題<sup>4)</sup>となってきた。このような時代を背景に、勤労者世代においても、地域社会とのかかわりが保てるような環境づくりをしていくことが望まれてきており、退職前後期における生活支援対策事業が社会的に重要な課題<sup>5)</sup>となっている。

\* 1 青森県立保健大学理学療法学科教授 \* 2 同講師 \* 3 山野美容芸術短期大学美容福祉学科教授

ところが、勤労者の生きがい意識に関する報告は数多くある<sup>6)~11)</sup>ものの、事業所の従業員に向けた退職前後期における生活支援対策事業の現状やそのあり方に関する実証的研究は、現在までのところ行われていない。したがって、事業所の従業員に向けた退職前後期における生活支援対策事業を把握することは、今後の事業所における定年準備教育を促進する上で、極めて重要な課題といえよう。

本研究では、今後の事業所における定年準備教育を効果的に提供するための指針を得ることをねらいとして、青森県内における事業所の社会活動参加への支援体制、退職後の生活に対する取り組みを検討することを目的とした。

## II 方 法

調査地域は、青森県内において従業員数100人以上の規模の464事業所すべてを調査対象とした。調査は各事業所の労務担当部署に対して質問調査票を郵送法により配布、回収した。本調査は記名式・自記式記入法で行った。なお、311事業所から回答が得られ、回答率は67.0%であった。ただし、回収された調査票の中には、記載者の自己申告に基づく従業員数が、無記入あるいは99人以下にあたる事業所が79社みられた。本研究では、これを除外した232社を解析対象とした。解析は、以下に示す調査項目に対する回答を記述統計し、さらに従業員数による事業所規模別に $\chi^2$ 検定で検討した。

調査項目のうち、事業所の属性に関しては、産業分類、常用勤労者数を把握した。

社会活動参加への支援体制に関しては、事業所の社会活動参加への支援体制の有無、生涯学習支援の取り組みの有無、通信教育支援の取り組みの有無、社内サークル活動支援の有無、社内クラブの活動支援の有無、ボランティア休暇制度支援の有無、地域行事への協賛の有無、その他の活動支援の有無、社会活動支援体制の不備の理由、今後の支援体制への予定について調査した。

退職後の生活に対する取り組みに関しては、

現役従業員の退職後の生活に関する指導実施の有無、現役従業員の退職後の生活に関する指導方法、現役従業員の退職後の生活に関する指導内容、現役従業員の退職後の生活に関する指導対象者、現役従業員の退職後の生活に関する指導の取り組みの予定、退職者の退職後の生活に関する指導実施の有無、退職者の退職後の生活に関する指導方法、退職者の退職後の生活に関する指導内容、退職者の退職後の生活に関する指導対象者、退職者の退職後の生活に関する指導の取り組み予定、OB会またはそれに類する会の存在の有無、OB会またはそれに類する会の運営内容を調査した。

## III 結 果

### (1) 事業所の属性項目の分布

事業所を産業分類(N=232)するなら、鉱業が2事業所(0.9%)、建設業が16事業所(6.9%)、製造業が83事業所(35.8%)、電気・ガス・熱供給・水道業が4事業所(1.7%)、運輸・通信業が28事業所(12.1%)、卸売・小売業・飲食店が33事業所(14.2%)、金融・保険業が7事業所(3.0%)、サービス業が59事業所(25.4%)となっていた。なお、不動産業は0事業所(0%)となっていた。

常用勤労者数(N=232)は、1,000~4,999人が5事業所(2.2%)、300~999人が38事業所(16.4%)、100~299人が189事業所(81.5%)であった。これを事業所の規模別分類からみると、常用勤労者数300人以上の大企業が43事業所(18.5%)、300人未満の中小企業が189事業所(81.5%)となっていた。

### (2) 社会活動参加への支援体制に関する項目の分布

事業所の社会活動参加への支援体制は、回答の得られた228事業所のうち、「している」が109事業所(47.8%)、「していない」が119事業所(52.2%)となっていた。社会活動参加への支援体制の事業所規模別実施状況では、規模の大きい事業所ほど実施していることが示された(表

1)。

生涯学習支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が36事業所(42.9%)、「していない」が48事業所(57.1%)となっていた。通信教育支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が49事業所(58.3%)、「していない」が35事業所(41.7%)となっていた。

社内サークルの活動支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が61事業所(72.6%)、「していない」が23事業所(27.4%)となっていた。

社内クラブの活動支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が56事業所(66.7%)、「していない」が28事業所(33.3%)となっていた。

ボランティア休暇制度支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が18事業所(21.4%)、「していない」が66事業所(78.6%)となっていた。

地域行事への協賛は、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が77事業所(91.7%)、「していない」が7事業所(8.3%)となっていた。

その他の活動支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、「している」が15事業所(17.9%)、「していない」が69事業所(82.1%)となっていた。また、その社会活動支援体制の不備の理由としては、業務量の増大が41事業所(59.4%)、人事・労務管理の煩雑が36事業所(52.2%)、コスト増の問題が28事業所(40.6%)、効果が期待できないが24事業所(34.8%)、個々人が対応すべき問題であるが3事業所(4.3%)であった。

社会活動参加への支援体制を実施していない144事業所について、今後の社会活動支援体制への予定を質問したところ、「支援体制をつくる予定」が9事業所(6.3%)、「現在検討中」が25事業所(17.4%)、「予定はない」が110事業所(76.4%)となっていた。

表1 社会活動参加への支援体制に対する取り組みの事業所規模別実施状況

	事業所規模			
	総数 (228社)	100人~299人 (185社)	300人~999人 (38社)	1000人以上 (5社)
総数	228(100.0)	185(100.0)	38(100.0)	5(100.0)
実施している	109(47.8)	80(43.2)	24(63.2)	5(100.0)
実施していない	119(52.2)	105(56.8)	14(36.8)	-( - )

注 1) 数値は事業所数、( )内は割合(%)  
2)  $\chi^2=10.59$ ,  $df=2$ ,  $p<0.01$

表2 現役従業員の退職後の生活に関する指導の事業所規模別実施状況

	事業所規模			
	総数 (230社)	100人~299人 (187社)	300人~999人 (38社)	1000人以上 (5社)
総数	230(100.0)	187(100.0)	38(100.0)	5(100.0)
実施している	57(24.8)	39(20.9)	15(39.5)	3(60.0)
実施していない	173(75.2)	148(79.1)	23(60.5)	2(40.0)

注 1) 数値は事業所数、( )内は割合(%)  
2)  $\chi^2=9.27$ ,  $df=2$ ,  $p<0.01$

(3) 退職後の生活に対する取り組みに関する項目の分布

現役従業員の退職後の生活に関する指導実施の有無については、回答の得られた230事業所のうち、「している」が57事業所(24.8%)、「していない」が173事業所(75.2%)となっていた。現役従業員の退職後の生活に関する指導の事業所規模別実施状況では、規模の大きい事業所ほど実施していることが示された(表2)。

現役従業員の退職後の生活に関する指導方法は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施している57事業所のうち、「している」とする回答に着目すると、個別相談が33事業所(57.9%)と最も多く、以下、従業員本人に対する説明会・セミナーおよびリーフレット・パンフレットの配布が25事業所(43.9%)、配偶者同伴の説明会・セミナーが8事業所(14.0%)の順となっていた。

現役従業員の退職後の生活に関する指導内容は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施している57事業所のうち、「している」とする回答に着目すると、年金についてが52事業所(91.2%)と最も多く、以下、退職金についてが49事業所(86.0%)、健康管理についてが25事業所(43.9%)、OB会の組織についてが20事業所

(35.1%)、生きがいについてが16事業所(28.1%)、社会活動への参加についてが12事業所(21.1%)の順となっていた。

現役従業員の退職後の生活に関する指導の対象者は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施している57事業所のうち、「退職予定者全員」が40事業所(70.2%)、「希望者のみ」が15事業所(26.3%)、「その他」が2事業所(3.5%)となっていた。

現役従業員の退職後の生活に関する指導の取り組み予定は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施していない173事業所のうち、「今後実施していく予定である」が7事業所(4.0%)、「現在検討中」が31事業所(17.9%)、「実施する予定がない」が135事業所(78.0%)となっていた。

退職者の退職後の生活に関する指導実施の有無については、回答の得られた223事業所のうち、「している」が17事業所(7.6%)、「していない」が206事業所(92.4%)であった。退職者の退職後の生活に関する指導の事業所規模別実施状況では、規模の大きい事業所ほど実施していることが示された(表3)。

退職者の退職後の生活に関する指導方法としては、退職者の退職後の生活に関する指導を実施している17事業所において、「行っている」とする回答に着目すると、個別相談が12事業所(70.6%)と最も高く、以下、OB会からの会報などが8事業所(47.1%)、リーフレット・パンフレットの配布が3事業所(17.6%)、本人に対する説明会・セミナーが1事業所(5.9%)の順となっていた。なお、配偶者同伴の説明会・セミナーは全事業所において実施されていなかった。

退職者の退職後の生活に関する指導内容は、退職者の退職後の生活に関する指導を実施している17事業所において、「行っている」とする回答に着目すると、年金についてが12事業所(70.6%)と最も高く、以下、OB会の組織についてが10事業所(58.8%)、退職金についてが8事業所(47.1%)、健康管理についてが4事業所(23.5%)、社会活動への参加および生きがいについて

表3 退職者の退職後の生活に関する指導の事業所別実施状況

	事業所規模			
	総数 (223社)	100人~299人 (181社)	300人~999人 (37社)	1000人以上 (5社)
総数	223(100.0)	179(100.0)	39(100.0)	5(100.0)
実施している	17( 7.6)	11( 5.1)	4( 10.3)	2( 40.0)
実施していない	206( 92.4)	168( 93.9)	35( 89.7)	3( 60.0)

注: 1) 数値は事業所数、( )内は割合(%)  
2)  $\chi^2=8.38$ ,  $df=2$ ,  $p<0.05$

表4 OB会またはそれに類する会の存在有無の事業所別状況

	事業所規模			
	総数 (198社)	100人~299人 (161社)	300人~999人 (33社)	1000人以上 (4社)
総数	198(100.0)	161(100.0)	33(100.0)	4(100.0)
ある	41( 20.7)	28( 17.4)	11( 33.3)	2( 50.0)
ない	157( 79.3)	133( 82.6)	22( 66.7)	2( 50.0)

注: 1) 数値は事業所数、( )内は割合(%)  
2)  $\chi^2=6.37$ ,  $df=2$ ,  $p<0.05$

が3事業所(17.6%)の順となっていた。

退職者の退職後の生活に関する指導の対象者は、退職者の退職後の生活に関する指導を実施している17事業所において、「全員」が7事業所(41.2%)、「希望者のみ」が9事業所(52.9%)、「その他」が1事業所(5.9%)となっていた。

退職者の退職後の生活に関する指導の取り組みの予定は、退職者の退職後の生活に関する指導を実施していない206事業所のうち、「今後実施していく予定である」が9事業所(4.4%)、「現在検討中」が88事業所(42.7%)、「実施する予定がない」が109事業所(52.9%)となっていた。

OB会またはそれに類する会の存在の有無は、回答の得られた198事業所のうち、「ある」が41事業所(20.7%)、「ない」が157事業所(79.3%)となっていた。OB会またはそれに類する会の存在の有無の事業所規模別状況では、規模の大きい事業所ほど実施していることが示された(表4)。また、OB会またはそれに類する会の運営方法は、年1回の総会が28事業所(68.3%)、祝金・慶弔金・見舞金の給付が22事業所(53.7%)、会報誌の発行が14事業所(34.1%)、親睦会が12事業所(29.3%)、旅行が10事業所(24.4%)

%)となっていた。

#### IV 考 察

(1) 社会活動参加への支援体制に関する検討  
事業所の社会活動参加への支援体制は、回答の得られた228事業所のうち、実施率は47.8%であった。また、大企業ほど奨励していることが示され、事業所規模間に大きな開きのあることがめだっていた。今日、企業においては、地域社会の構成員として社会的役割の一端を担うことを目的に、社会活動参加への支援体制に力を入れているところが増えてきている。本研究においても、4割弱の事業所において従業員の将来のライフステージを見通した生活づくり、生きがいづくりを積極的に進めようとしてきている。ただし、社会活動を企業理念にどのように組み入れ、位置づけるのか、また、どのような取り組みを実施すれば良いかなど解決しなければならない課題は多い<sup>12)</sup>。中小企業では、変化のための革新性が強く、またその可能性があるだけに、自社の業務とかかわりのある特異分野を生かして貢献する<sup>13)</sup>など、柔軟な新しいスタイルの発想も求められよう。

生涯学習支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は42.9%であった。近年の技術革新の速さは、高等教育を受けた者であっても、再教育、再学習の機会を準備しなければ、職場不適応をおこすといった問題が生じかねない。このようなより質の高い職務を遂行するための能力開発が必要となってきた。また、個人の資質の向上を図るため、社会生活を通じて行われる学習によって培われた能力は、退職後の生活をより豊かにすることにもつながるものと考えられる。このような自己実現を図り、生きがいのある人生の活性化を期待するためにも、生涯学習補助金支給制度の導入等、事業所による支援の取り組みが望まれる。

通信教育支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は58.3%であった。わが国における企業退

職者の定年後の就労に対する意識は高く、多くの者が再就職を望んでいる。それはたんに家計を助けるという経済的動機であるだけでなく、健康や生きがいの側面の強いものとなっている。再就職を容易にするための1つの条件として、資格制度の整備と資格所得の普及という課題がある。とくに業種によっては、有資格者の雇用が義務づけられており、定年退職者の再就職にとっても看過できない問題ということができよう。縁故関係に頼らずに再就職先に会える機会を拡大するためにも、資格所得を活用する<sup>14)</sup>ことが重要と思われる。また、通信教育を通じて、仕事に関連した専門的能力を高める、公的資格を取得することを目的に、通信教育を活用する者が増えてきている。事業所にとっても日頃の職務の幅を広げることにつながるだけに、積極的に支援への取り組みがなされはじめているものと考えられる。

社内サークル活動支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は72.6%であった。これらの活動は、平均寿命が延び、職業から引退した後の期間が長くなるにつれ、重要視されるようになってきている。文化型活動は、年季を必要とするものであり、簡単には上達しない性格を持っている。なぜならそこには、活動の計画性が要求され、対象への専心が必要となるからである。したがって、中高年からの「余暇活動」をどのように設計するかは、何よりも生きがいに充満した人生をおくるためにも大切な要素であることは言うまでもない。退職前に自分にとっての真の生きがい(ライフワークの探求)を検討していくことが第二の人生をゆとりある生活にすることにもなる。

社内クラブ活動支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は66.7%であった。定年後の生活を考慮すると、職域のグループのみに限定することなく、市町村が実施するスポーツ教室や民間のスポーツ教室にも参加し、地域での人間関係を広げることも大切であろう。また、高齢期の教養やけいこごとなど教養型および文化型活動

は、過去の生活史の中で根づいてきた継続的な余暇能力の蓄積によって決定すると言っても過言ではない<sup>15)</sup>。その意味では、退職前から余暇能力・資質を培っておくことが、高齢期での充実した豊かな余暇活動のために重要であると思われる。

ボランティア休暇制度支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は21.4%であった。1990年台から始まった制度としては、緩やかではあるが、着実に進みつつあることがうかがわれる。この制度は、有給休暇との違いが不明瞭であったり、その活用に職場の上司や同僚の理解が得られるかなどの問題<sup>16)</sup>が生じやすいことが指摘されよう。ボランティア活動は、社会参加活動の中でも、地域における社会連帯や互助の精神を強化するものであることから、事業所は、その活動を助長、支援するための施策の充実に努めることが重要<sup>17)</sup>であると考え。「早朝ボランティア」「早退ボランティア」のための出社や退社時間をフレキシブル制にするとか、「週2時間ボランティア休暇制度」を導入するなどがその具体案である。また、近年、中高年層におけるボランティア活動への参加も、「余暇活動」「自己実現」「社会的貢献」などの理由<sup>18)</sup>から気運も高まってきている。そこで、事業所は、活動に参加したい者が参加しやすいよう活動先の情報収集と適切な情報提供を行う必要<sup>19)</sup>がある。また、事業所とボランティア団体がネットワークを組んでいく<sup>20)</sup>こともできよう。

地域行事への協賛の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は91.7%と高いものであった。その多くは、本社や工場がある地域的範囲のなかでの地域行事への協賛の取り組みとなっていた。今日、企業にも地域社会に対しての貢献が求められており、企業も積極的にこれに参画していくべきであることが提言されている<sup>21)</sup>。したがって、地域のお祭りや行事への寄付や行事運営の従業員派遣などの最小限の義務的付き合いのみならず、事業所における文化活動の支援や、立地している地域の自主的参加活動を援助する動きも

活発化しつつある。地域社会と調和のとれた事業所活動を進めていく必要があること、事業所の持つ人的、物的な資源が活用される可能性が大きいことを考慮するなら、さらなる努力が望まれよう。そのことがまた、事業所内の組織の活性化にもつながるという意義も大きいものであろう。

その他の活動支援の取り組みは、社会活動参加への支援体制を実施している84事業所のうち、実施率は17.9%であった。介護休暇制度については、その導入の効果は認めつつも、まだまだ消極的<sup>22)</sup>であるといえる。それぞれの事業所の状況に応じて、介護休暇や、介護費用の援助や貸し付け、介護のためのフレキシブル勤務といったことも考慮されることを期待したい。その社会活動支援体制の不備の理由として、業務量の増大が59.4%、人事・労務管理の煩雑が52.2%、コスト増の問題が40.6%、効果が期待できない34.8%などが大きな問題として受けとめられている。社会活動を進めることによって、事業所と地域社会との結びつきを深め、社会の一員として有益な役割を果たす、さらには、地域の理解・協力を得ることが、事業所の発展につながるであろう。ひいては、そのことが、事業所の信頼、社会的評価、イメージアップの向上にもつながる<sup>23)</sup>ものと考えられる。

社会活動参加への支援体制を実施していない144事業所について、今後の社会活動支援体制への予定を質問したところ、「体制をつくる予定」が6.3%、「現在検討中」が17.4%、「予定はない」が76.3%となっていた。このことは、現在検討中を加えると2割の事業所においては前向きな姿勢を示しており、実施していない事業所においても社会貢献をどのように考えるか模索しはじめていることを意味している。企業の社会活動参加支援は、「利潤追求だけでは生き残れない」とする企業の意識改革の表れでもあろう。今後の事業所における社会活動支援体制への取り組みについては、景気に左右されたり、特定の日だけのイベント的な活動であったり、一時的な思いつきで行ったり中止したりすることのないよう留意する必要があると思われる。

## (2) 退職後の生活に対する取り組みに関する検討

現役従業員の退職後の生活に関する指導実施の有無については、回答の得られた230事業所のうち、実施率は24.8%であった。事業所規模別では、大企業ほど奨励していることが示され、従来の報告と同様に中小企業においては低くなる<sup>24)</sup>特徴を顕著に示している。定年退職は、終身雇用の慣行下では、明らかにメイン・コースからの引退で、現実には多くの者に収入の低下をもたらし、最大の生活環境の変化であるといえる。このことから、定年という新しい未体験の事態に対し、どのようにして自己革新を推進していくかが問われている。したがって、現役従業員の退職後を見通した生活指導は、漠然とした老後の不安を解消するために役立つばかりでなく、個人が行う準備・対応行動に大いに役立つ<sup>25)</sup>ものであろう。中小企業においても、年々高齢化していく従業員の実情を直視し、労務方針をあらためて吟味しなくてはならなくなっている。中小企業では、トップの実務志向が強く、また、意思決定も早いだけに、具体的な提案は即座に採用されやすく、実行レベルの準備も効率的に末端にも徹底しやすい特徴がある。それだけに、企業経営の最高責任者、すなわち事業主の理解次第では、中小企業こそその取り組みの可能性は大きいものと考えられる。

現役従業員の退職後の生活に関する指導方法は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施している57事業所のうち、実施率に着目すると、個別相談が57.9%、従業員本人に対する説明会・セミナーおよびリーフレット・パンフレットの配布が43.9%、配偶者同伴の説明会・セミナーが14.0%となっていた。現役従業員の退職後の準備として、退職予定者の多くは、退職後の経済生活の安定と退職後の生きがいの両面の環境整備を求めている<sup>26)</sup>と考えられる。一方、長年、夫の職業生活を縁の下で支えてきた妻にとっても、夫の「定年」は深刻な問題を含んでいると思われる。その意味では、第二の人生を夫婦で有意義で充実したものにするためにも、個別相談や従業員本人のみならず配偶者同

伴の説明会・セミナーが求められよう。また、在職中の早い段階から、退職準備プログラムの指導を実施していくことが必要と思われる。

現役従業員の退職後の生活に関する指導内容は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施している57事業所のうち、実施率に着目すると、年金についてが91.2%、退職金についてが86.0%、健康管理についてが43.9%、OB会の組織についてが35.1%、生きがいについてが28.1%、社会活動への参加についてが21.1%となっていた。一般的に、退職後の不安として、「経済問題」「健康問題」「新しい環境への適応問題」が上げられている。そのため、退職準備プログラムの内容として、「経済生活に関する情報提供や具体的な計画の立て方」「心身の健康に関する実践的な指導」「余暇生活の選択と充実のための考え方や情報提供」「退職後の生活に対する積極的な適応への動機づけ」などが行われている。ただし、退職後の将来を見通した、生きがい、社会活動への参加についてのプログラムは未だ実施率の低いものとなっており、地域へのソフト・ランディングの視点が欠けている。地域社会とのかかわりのなかで、自己実現を図り、生きがいを育むことは、退職後の長期にわたる老後生活をより豊かなものにしていくためにも、重要なもの<sup>27)</sup>と考えられる。定年後の人生がどれだけ豊かになるかは、地域社会にどれだけゆたかな人間関係の輪があるかに左右されるからである。とくに、男性従業員においては、引退後の社会的孤立化を避けるために、仕事関係者以外の者とのつきあいを積極的に持つようなはたらきかけ<sup>28)</sup>が、退職準備プログラムとして考慮される必要があるだろう。

現役従業員の退職後の生活に関する指導の対象者は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施している57事業所のうち、「退職予定者全員」が70.2%、「希望者のみ」が26.3%、「その他」が3.5%となっていた。中高年を対象とした高年期に向けた退職準備研修については、「名前を聞いたことがある程度」、「知らない」とする者も多い<sup>29)</sup>。退職後の長期的な展望に立ってバランスの取れた生活設計を描くことができる

よう、すべての退職予定者に対し指導することが望まれよう。

現役従業員の退職後の生活に関する指導の取り組み予定は、現役従業員の退職後の生活に関する指導を実施していない173事業所のうち、「今後実施していく予定である」が4.0%、「現在検討中」が17.9%、「実施する予定がない」が78.0%となっていた。定年退職者は、多くの場合、自由時間が著しく増加し、家庭や地域社会が生活の中心になるにしたがって、友人や知己との交流の機会が少なくなる。こうしたこれまでとは一変した新しい生活環境になじむことにとまどいを覚え、生活の張りを失い、急に老けこんだり精気を失ってしまう例も少なくない。定年退職後の生活については、体力・健康、経済的安定に対する不安、また、慣れ親しんできた仕事や職場から離れることによる生きがいの喪失などさまざまな不安や問題が生じやすい。このような状況が続いていけば、退職後の生活は、とても充実したものとはならないであろうし、在職中の職務の遂行にも支障が出かねない<sup>29)</sup>。したがって、定年後に「粗大ゴミ」や「濡れ落ち葉」扱いされないためにも、企業から離れた時に自分の身を処す方法を、在職中から身につけておく必要が生じている<sup>30)</sup>。それだけに、未実施の事業所においては、従業者の退職後の十分な指導を早急に確立していくことが期待されよう。

退職者の退職後の生活に関する指導実施の有無については、回答の得られた223事業所のうち、実施率は7.6%であった。事業所規模別では、大企業ほど奨励しており、事業所の規模が小さくなるにしたがって低くなるという傾向を示した。規模別にかなり差異のあることを反映している。定年退職という人生の大きな節目は、退職者の生活にこれまで経験したことのない、大きなカルチャーショックを与えるといっても決して過言でなからう。それだけに、現役従業員の退職後の生活指導のみならず、長期にわたる継続した生活指導の実施が望まれよう。現時点で未実施の事業所は、退職者への退職後の生活に関する指導に積極的に取り組むことが必要

な課題であろう。

退職者の退職後の生活に関する指導方法としては、退職者の退職後の生活に関する指導を実施している17事業所において、実施率に着目すると、個別相談が70.6%、OB会からの会報などが47.1%、リーフレット・パンフレットの配布が17.6%、本人に対する説明会・セミナーが5.9%、配偶者同伴の説明会・セミナーは全く行われていなかった。現役従業員と異なり、OB会からの会報が加わり、本人に対する説明会・セミナー、配偶者同伴の説明会・セミナー、リーフレット・パンフレットの配布はほとんど実施されていないことが示された。今後は、多様化した退職者の指導要求に答えることのできるような、様々な指導方法が積極的に開発される必要があろう。

退職者の退職後の生活に関する指導内容は、退職者の退職後の生活に関する指導を実施している17事業所において、実施率に着目すると、年金については70.6%、OB会の組織については58.8%、退職金については47.1%、健康管理については23.5%、社会活動への参加および生きがいについては17.6%となっていた。現役従業員と同様に、生きがいやライフワークについては除外されている事業所が多いことが示された。退職者の退職後の生活には、生きがいや社会活動への参加を生活の基盤として、ライフステージごとの調和のある暮らしを創造していくことが大切である。その意味では事業所に対して、退職後も生きがいや社会活動への参加への指導に関しても対応するよう求められよう。退職後のボランティア活動についても、事業所による紹介斡旋や指導、資金援助などさまざまな角度から積極的に支援していくことが必要と考える。

退職者の退職後の生活に関する指導の取り組みの予定は、退職者の退職後の生活に関する指導を実施していない206事業所のうち、「今後実施していく予定である」が4.4%、「現在検討中」が42.7%、「実施する予定がない」が52.9%となっていた。退職者の退職後の生活に関する指導は、必要性については認識されているものの、関わる経費や人的資源の問題でその実現が難し



いことをうかがうことができる。それだけに、中小規模の事業所での取り組みは困難なものとなっていると想定される。ただし、事業所の規模や実態に応じて、退職者の追跡管理に都合のよいような工夫を行うなど、種々のあり方が考えられよう。退職後の余暇が増大するなかで、退職者のライフプランの確立が急務になっていることから、早急に取り組むことが必要と思われる。

OB会またはそれに類する会の存在の有無は、回答の得られた198事業所のうち、「ある」が20.7%、「ない」が79.3%となっていた。OB会またはそれに類する会の存在の有無の事業所規模別状況では、大企業ほど存在しているとの回答が多いことが示された。また、OB会またはそれに類する会の運営方法は、年1回の総会が68.3%、祝金・慶弔金・見舞金の給付が53.7%、会報誌の発行が34.1%、親睦会が29.3%、旅行が24.4%となっていた。OB会またはそれに類する会の役割については、退職者の意識改革・生活改革を促すうえでの拠点としての役割を果たしている訳ではなく、親睦会としての色彩の強いもの<sup>24)</sup>となっていた。

わが国の企業は、これまでひたすら経済効率性を追求し、収益と規模の拡大を図ることで、事業を発展させ世界的な地位を築いてきた。一方、企業においては、勤労者の価値観の変化、地域や社会の構成員としての責任をはたすべきであるとする考え方などから、新たな対応を迫られてきている。また、定年後の生活にスムーズに入っていくためにも、地域社会へのソフト・ランディングの視点をもった、定年退職者のための準備教育への期待は非常に大きい。本研究においても、大企業を中心に数多の問題を抱えながらも、意欲的に社会活動参加への支援体制や定年退職者のための準備教育への試みが模索され始められているが示された。このように、事業所の生活支援対策事業は、人材確保や生産性の向上といった労務管理的意図のみならず、さまざまな活動のなかに企業のイメージアップや企業内福祉等、企業の労務管理的視点ではとらえきれない視野の広がりをもることがで

きる。他方、中小企業では、社会活動参加や定年退職準備のための体系的指導活動や援助制度の必要性を認識されてはいるものの、経済的裏づけ、業務量の増大、効果が期待できないなどの理由から、その実現が難しいことが示された。この背景として、企業にとって、研修投資は、その回収期間が限定されている中高年齢層に行うよりも、回収が確実な若年齢層を対象に行う方がより効果的であるとする判断があるものと考えられる。このように、中小企業的生活支援対策事業については、まだまだ効果的な対応策を欠いた状況が続いており、大企業との格差は依然として大きいことが明らかにされた。

今後、事業所内での中高年齢化の急速な進展のなかで、勤労者の定年後の生きがいをめぐって生じるニーズがますます多様化していくものと想定される。事業所においては、在職中の早い段階から、地域社会に生きがいを求めソフト・ランディングを図っていく視点をもって、社会活動参加への支援体制や退職準備プログラムの指導をさらに充実させていくことが必要と示唆される。また、従業員の生活支援対策事業に努力している企業に対しては、行政による適切な啓発や財政的援助の導入（優遇処置）など、具体的・現実的な支援が講じられることができるなら、さらに大きな展開が期待できるであろう。

#### 文 献

- 1) 高橋重郷, 金子隆一, 石川晃, 他. 日本の将来推計人口—平成8(1996)～62(2050)年. 人口問題研究 1997; 53(1): 64-98.
- 2) 荒川春. 中高年者の能力活用と出向・転籍. 労働の科学 1996; 51(3): 12-5.
- 3) 岡村清子. 定年からの引退と社会参加. 東京: 日本評論社, 1997; 46-75.
- 4) 藤崎宏子, 西三郎. シニア期の夫婦関係と生きがいのパラドックス. サラリーマンの生きがいに関する調査. 東京: シニアプラン開発機構, 1993; 179-233.
- 5) 今谷順重. 成熟社会への新しいライフスタイル・生活文化の創造. 日本の高齢化を考える. 京都: ミネルヴァ書房, 1996; 315-38.

- 6) 杉山善朗, 竹川忠男, 佐藤豪, 他. 高齢就労者の「生きがい」意識に関する研究. 社会老年学 1986; 23: 33-51.
- 7) 若林満. 定年退職者の在職中の経験と退職後の生きがいに関する研究—退職後の生きがいは何によってきまるか. 労務研究 1989; 42(12): 2-12.
- 8) 佐藤秀紀, 岡田邦夫, 荒尾孝, 他. シニア期企業労働者の生きがい. 厚生指標 1998; 45(15): 7-13.
- 9) 清水勲夫. 現代人の生きがいと働きがい—ある事例をきっかけとして—. 労働調査時報 1988; 782: 4-9.
- 10) 佐藤真一, 東清和. 中高年被雇用者および定年退職者の行動特徴と生きがい. 産業・組織心理学研究 1998; 11(2): 95-106.
- 11) 佐藤真一. 中高年期における生きがい概念再考—被雇用者および定年退職経験者への調査データから—. 心理学紀要 1998; 8: 25-32.
- 12) 田尻佳史. 企業市民活動の現状と課題. ボランティア白書 92. 東京: 社団法人日本青年奉仕協会. 1993; 134-8.
- 13) 森田仁. 企業の社会貢献活動とボランティア支援. 教育と医学 1997; 45(10): 45-51.
- 14) 船橋晴俊. 生活水準の変化. 中高年齢層の職業と生活. 東京: 東京大学出版会. 1983; 95-126.
- 15) 佐藤秀紀, 友田美香. 地域在宅高齢者の余暇活動に関連する要因の検討. 日本の地域福祉 1997; 11: 21-35.
- 16) 島田京子. 企業の社会貢献とボランティア活動. ボランティア白書 96-97. 東京: 社団法人日本青年奉仕協会. 1997; 47-56.
- 17) 金子郁容. ボランティア—もうひとつの情報社会—. 東京: 岩波新書. 1997: 219-38.
- 18) 日下菜穂子, 篠原昭男. 中高年のボランティア活動参加の意義. 老年社会科学 1998; 19(2): 151-9.
- 19) 齊藤信夫. ボランタリーアクションから見た企業の社会貢献. ボランティア白書 92. 東京: 社団法人日本青年奉仕協会. 1993; 22-9.
- 20) 田代正美. 企業とボランティア団体がネットワークを組む時代へ. ボランティア白書95. 東京: 社団法人日本青年奉仕協会. 1995; 97-101.
- 21) 財団法人経済団体連合会編. 社会貢献白書. 東京: 日本工業新聞社. 1992; 13.
- 22) 安田三江子. 介護休業制度へのニーズと課題. 花園大学社会福祉学部研究紀要 1998; 6: 49-57.
- 23) 電通総研編. 企業の社会貢献. 東京: 日本経済新聞社. 1991; 182-197.
- 24) 倉田康路. 企業の中高年従業員に向けた定年退職後対策に関する調査研究. 九州社会福祉研究 1998; 22: 57-76.
- 25) 三重野卓. 定年退職への公的対応と私的対応. 中高年齢層の職業と生活. 東京: 東京大学出版会. 1983; 174-98.
- 26) 佐藤秀紀, 福渡靖. 前定年退職期にある勤労者の定年後の不安感とその対応行動. 厚生指標 1999; 46(3): 19-26.
- 27) 足立信之. 生涯生活設計の新構図. 高齢者の労働とライフデザイン. 東京: 第一法規出版. 1993; 71-95.
- 28) 杉澤あつ子, 杉澤秀博, 中谷陽明, 他. 老年期における職業からの引退が精神的健康と社会的健康におよぼす影響. 日本公衆衛生雑誌 1997; 44(2): 123-30.
- 29) 地方公務員等ライフプラン協会編. 定年退職を迎えるに当たって. 東京: 第一法規出版. 1993; 6-15.
- 30) 阪上順夫. 高齢化社会における企業の位置と役割. 高齢化社会の地域と企業. 東京: 同文館. 1994; 175-87.