

# 女性の職業キャリアにおける管理職経験と 定年後のライフスタイル

前田 信彦<sup>i</sup>

我が国では1986年に施行された男女雇用機会均等法以降、すでに35年以上が経過し、女性の就業率も高まるとともに、管理職女性の割合も徐々に増加してきた。これまで定年退職がその後の生活の質にどのようなインパクトを持つかについての研究は、老年学や社会学の領域では一定の蓄積がある。しかし、ここでは男性の定年退職者のデータが分析の中心であり、女性の定年退職に関する分析、あるいは定年退職過程のジェンダー比較に関する研究はきわめて少ないのが現状である。リタイアメント研究においても、今後はジェンダー比較による実証的研究が必要であるといえよう。本稿ではこのような問題意識から、職業キャリアにおいて管理職を経験した女性の定年退職後のライフスタイルについて、最近のデータをもとにいくつかの分析を試みる。

キーワード：女性の職業キャリア、定年退職、管理職経験、定年後のライフスタイル、ジェンダー

## はじめに

高齢期への移行にとって最も大きな転機の一つは定年退職である。定年退職は人生の連続性が中断し、一時的にせよ役割関係、経済資源、社会関係などの生活の諸側面の「不連続性」が顕在化する危機的移行期として位置づけられるだろう（古谷野・安藤，2008，前田，2005b，Walker，2008）。しかし、このような定年退職という出来事への対処方法や退職後の生活適応の可否は、職業キャリアの経験や、固有に持つ経済的・社会的資源の多寡や状況への定義づけ、あるいは時代や文化など「エイジング＝年を重ねること」の社会的文脈（social context）によっても左右される（天野，1999，前田，2006，Watanabe，2021）。また、個人にとっては、定年退職は人生に不

連続をもたらす出来事であると同時に、高齢期の新たな職業キャリアや生活展開をもたらす契機としても捉えることが可能である。しかし、定年退職後の高齢期キャリアを研究するにあたっては、多くの課題が残されている（直井，2001，Foster，Walker，2014，Walker，Asplater，2014，Damman，et al.，2015.）。本稿では、1) 定年退職とジェンダーとライフスタイル、2) 高齢期におけるキャリア到達点としての「成熟」の2つの点に着目し、管理職を経験した女性の定年後のライフスタイルに関する分析を行い、今後の大規模調査のための予備的考察を行う。

## 1 本稿の分析視角

### 1-1 管理職女性の定年退職とジェンダー

ジェンダーの視点から職業キャリア（管理職経験）を分析するにあたって、本稿ではさしあたり次の二つの点に着目してみたい。

i 立命館大学産業社会学部教授

第一に女性の管理職のキャリアとライフスタイルに関する分析である。我が国では1986年に施行された男女雇用機会均等法以降、すでに35年以上が経過し、当時の大学卒業者（均等法第一世代）は間もなく定年退職期に入る。この間、女性の就業率も高まるとともに、管理職女性の割合も徐々に増えてきた。しかし、女性の職業キャリアは男性に比べて多様であり、同一企業への勤続年数が長い斉一的な男性のキャリアとは大きく異ってきたのも事実だろう。実際、学校卒業後も働き続ける女性も増えたとはいえ、出産を契機に退職し子育て後に働くパターン（いわゆるM字型雇用）も多いのが現実である<sup>1)</sup>。さらに出産後の再就職の女性の雇用形態の多くはパートタイム等の非正規雇用であり、長く企業で正規社員として働く女性は均等法以降もそれほど大きく増加していない。また、女性の雇用労働者のうち、管理職に昇進する割合は男性に比べて圧倒的に低く、依然として労働市場においてジェンダー差が大きい現実があることは否めない。この意味では、現在の雇用

延長を後押しする「生涯現役」の政策的スローガンは、男性労働者に限定的に適応されるといっても過言ではない。

一方、管理職女性の割合を詳細に検討してみると、その割合は微増ではあるが「係長クラス」、あるいは「課長クラス」までは年々増加していることが確認できる（図1）。

特に課長まで昇進する女性の割合は、1990年に2.0%、2000年に4.0%、2019年に11.4%、2021年に13.2%と、徐々にではあるが増加の傾向を見せている。均等法第一世代（1986-1991年大卒）以降の女性管理職は徐々に増加しており、これらの女性管理職経験者は、男性と同じように定年まで働き続ける可能性が高いだろう。こうしてみると、均等法世代以降の女性が男性と同様に定年まで働き続けるような職業キャリアのパターンは、今後、次第に増加することも予想される<sup>2)</sup>。

一方、このような中高年齢女性の定年退職過程やライフスタイルの変化に対して、社会学の領域から

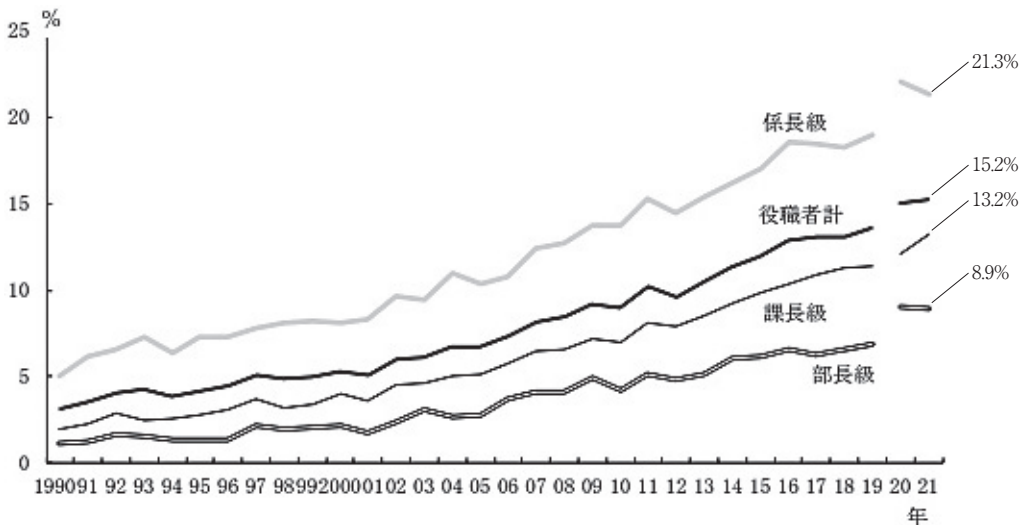


図1 女性役職者割合

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（労働政策研究・研修機構（JILPT） ユースフル労働統計 2022より引用）

注1) 役職者計は部長級、課長級及び係長級の合計。

注2) 「賃金構造基本統計調査」では役職の調査事項の調査対象を2020年からは事業所規模10人以上の事業所に雇用される常用労働者に変更されている（2019年までは企業規模100人以上の事業所に雇用される常用労働者）ことから指標の時系列の結果をみる際には留意が必要である。

アプローチした研究は多くない。老年学や経済学の実証研究を見渡しても、管見の限り、定年退職がその後の生活の質にどのようなインパクトを持つかについての研究は、男性の定年退職者のデータが分析の中心であり、女性の定年退職に関する分析、あるいは定年退職過程のジェンダー比較に関する研究は多くない<sup>3)</sup>。

すでに1970年代から女性の労働市場への進出が始まった欧州や北米においては、専門職や管理職としてフルタイムで就業する女性の職業生涯（ライフコース）の研究が進んでおり、女性のリタイアメントに関する実証研究も一定数存在する（Szinovacs, 1982, Kim, Moen, 2002., Price, 2003., Damman, et al., 2015., David, Doris, Rudolf, 2020）。しかし、我が国においては定年退職研究のジェンダー比較、とりわけ管理職女性の定年後のライフスタイルについて実証的に明らかにした研究は極めて少ない。

上記のように、我が国においては1980年代以降に労働市場に参入した男女雇用機会均等法世代以降の女性は、徐々にではあるが、男性同様にフルタイムで定年まで勤務する割合が増加する可能性が高く、そのため、リタイアメント研究においても、女性の定年退職者の実態を明らかにすることは重要な研究課題の一つといえるだろう<sup>4)</sup>。

もっとも、均等法世代が定年年齢の65歳に達するのは、2030年前後であり、本稿の分析はプレ均等法世代の女性に焦点を当てている点において、かならずしも均等法施行以降の世代（ポスト均等法世代）の傾向を正確に予測するものではない。しかし、均等法以前の世代のデータを分析することで、ポスト均等法世代の女性の定年退職後のライフスタイルや生活適応過程をある程度予測できるだろう。こういった視点から本稿では、現在60歳以上の均等法施行以前（プレ均等法世代）のサンプルを用いて女性の管理職経験者の定年後のライフスタイルの一端を明らかにし、今後のポスト均等法世代女性の管理職経験の傾向を検証するための予備的考察とする。特に本稿では探索的研究という位置づけから、ライフス

スタイルの中でも1) 雇用、2) 地域活動と社会的紐帯（地域活動、孤独感、利他的行為、ネットワーク）の二つを取り上げて分析する。

## 1-2 高齢期のキャリアと「成熟」の視点

本稿の分析における第二の着眼点は、「成熟（maturity）」の概念を導入し、これを高齢期のライフスタイルやキャリア観の到達点として位置づけて分析する点である。一般にこれまでの職業キャリア研究は、若年期から中年期、壮年期までの年齢層を対象としており、定年後の職業キャリアや、職業以外のキャリアの展開については、ほとんど研究が進んでいない。高齢期における就業や余暇の過ごし方などについては、高齢期をいかに健康的に過ごすかというテーマを軸に、医学や健康科学、看護、福祉といった研究分野で展開されてきたといってよい。しかし、寿命の伸びによって定年後の人生が長期化する中で、多様化する高齢期キャリアやライフスタイルを社会がどう支えていくのかといった研究は多いとは言えない状況である。定年はキャリア形成の一つの契機であるとはいえ、高齢期は定年とともに突然とやってくるのではなく、中年期、場合によっては若年期やそれ以前の青年期、幼少期からの積み重ねの上にあることを踏まえると、若年期から高齢期までの長いタイムスパンの中で、高齢期キャリアを位置づけて研究する必要があるだろう。

従来の高齢者を対象としたキャリア研究を振り返ると、高齢期におけるキャリア観やライフスタイルの価値志向の変化に関しての実態把握についても十分とはいえない。定年後の生活再編過程において、それまでの職業キャリア観が大きく変わることから、若年期・中年期とは異なった生活の価値志向に変化することが予想されるだろう。例えば、現役時代（若・中年期）のキャリア志向は、「上昇」や「達成」といった業績主義的な側面が強い。しかし、定年退職後のキャリアにおいては、業績志向は下降線を辿り、合理主義、生産主義的な性格も弱まるといってよい。しかし、実際、近年の「生涯現役社会」や「定

年延長」の政策的志向や65歳以上でも働き続ける割合が増加している現状をみると、定年後のキャリア形成において、どのようなキャリア観・価値志向が形成されているのかについては定かではない。実際、キャリア研究は若・中年期までが中心であり。高齢期特有のキャリアの価値志向を明らかにした研究は極めて限られてきた。

高齢期がキャリア研究の視野から除かれやすい理由はいくつかあるが、その一つは「キャリア」という言葉が、「成功」や「上昇」といった、経済的達成を機軸とする概念だからであろう。上昇志向と成功、そして業績の達成というベクトルを前提として、若年期から壮年期まではキャリア研究の対象となりうるが、定年後は経済的には「下降」であり、体力的には(若年期に比べれば)「衰退」し、若年期キャリアとはベクトルが異なる。そのため、「上昇」や「達成」、「成功」を前提としたキャリアの概念では、高齢期(定年後)のキャリアはつかめないのが現状といえるだろう。また、高齢期のキャリアは、若年期や壮年期に比べて、健康や体力、生活の意識のばらつきが大きく、ライフスタイルも多様である。そのため、高齢期キャリアの全体像を明らかにするためには、就業率などの経済的側面のみならず、キャリア観や人生観、あるいはライフスタイルの価値志向の変化をとらえる必要があるだろう。

本稿では、このような高齢期のキャリア観やライフスタイルの特徴を加味しつつ、高齢期キャリアの到達点を「キャリアの成熟」という概念から捉え直すことにしたい。もっとも、これまでの我が国の研究を振り返ってみても「キャリア成熟」に関する実証的・理論的研究はほとんど見られない。数少ない先駆的な業績の一つとして坂柳(1999)があり、「成人キャリア成熟尺度」を作成して、概念と尺度の妥当性を論じており、成人期における勤労者のキャリア成熟の測定は、職業的側面だけでなく、余暇などの非職業的側面も視野に入れるべきであるとの見解を示している。坂柳の用いたデータが1990年代後半のものであるが、その後の我が国の高齢人口や高齢

労働者増加の傾向を踏まえると、高齢期におけるキャリア研究の重要性が増しており、職業キャリアの側面だけでなく、広く生活全体を射程に入れた生涯キャリアに踏み込んだ分析が必要であろう。すでに老年社会学の領域では、高齢期のキャリアを「老年的超越」や「成熟」の視点から捉え、実証分析を積み重ねている。(Tornstam, 2005, 2011, Braam, et al. 2006.)、これらの欧米の高齢期キャリアやライフコース研究の先駆的試みを踏まえつつ、本稿では高齢期のキャリアを分析するにあたって、一つの試みとしてキャリアの「成熟」の概念を用いることにしたい。「成熟」は若年期のような「上昇」や「成功」だけを含むのではなく、「衰退」の中に生活の質の向上や、精神的な豊かさをも含む概念である。身体的には「衰退」することがあっても、人生の「成熟」は可能である。本稿の分析では、「成熟」を高齢期キャリアの到達点として位置づけた上で、成熟を左右する諸要因を検討する。

以上の「定年退職後ライフスタイル」、キャリアの到達点としての「成熟」という二つの指標を用いて、高齢者のライフスタイルのジェンダー比較分析を行い、調査データの分析から得られたいくつかの知見を提示し、今後の本格的な量的・質的調査および国際比較研究への手がかりを得ることが本論の目的である<sup>5)</sup>。

なお、用いるデータのサンプルサイズが小さいことや、モニター調査の特性から見ても、得られる知見は仮説の域を出ない。そのため、本研究は仮説構築のための探索的研究(exploratory data analysis)(Bohrnstedt, Knoke 1988)として位置付ける。

## 2 方法

### 2-1 データ

本稿では2017年調査(wave1)と2019年調査(wave2)の2度にわたって、モニター登録した母集団から60歳以上の中高年齢者をランダムサンプリングによって抽出し、Webによるアンケート調査を時

系列に実施したデータを用いる。第一のデータ（wave1）は、2017年7月（7/12～7/15）にアンケート調査を実施したもので、ここでは、60歳以上の中高年男女の職業経験と定年後の就業継続の有無、あるいは社会活動への参加などについての情報が得られており、定年過程の量的分析が可能である。第二のデータ（wave2）は、2019年2月（2/21～2/25）に追跡調査して、最終的に得られた217名のデータである。同一の対象者を1年半にわたって追跡した時系列データであり、一部は共通の質問項目もあることから、この二つのデータをマッチングすることにより、高齢期のライフスタイルの価値志向の変化や、2時点間の尺度の安定性などが測定可能である。なお、2017年調査（wave1）は60歳以上を調査対象としているのに対して、2019年調査（wave2）は65歳以上を対象としている。以下、本稿では2019年調査（wave2）を定年後の生活に関わる諸変数の尺度の安定性を確認するために補助的に用いながら、主に60歳以上を対象とした2017年調査（wave1）のデータを用いて分析を行う。

## 2-2 サンプルバイアスの調整

本稿で用いる2017年調査（wave1）データの対象者は、調査会社に登録されたモニターであり、60歳以上の中高年齢者を無作為に抽出したものである。一般に、モニター調査は学歴が高いという特徴が指摘されており、そのため本調査では、「大卒以上」「短大・専門学校」「高校以下」については、国勢調査の60歳以上人口の大卒比率を約20%と推計し学歴に偏りが生じないように調査票配信（配布）を調整した<sup>6)</sup>。対象者の居住地域は全国であり、「大都市圏」、「政令指定都市」、「地方中核都市」からそれぞれ200サンプルの回答を得て、合計600名から回答を得た。80歳以上はサンプル数が少なく、就業率の推計においても偏りが生じる可能性があることからサンプルから除去した。さらに本稿で用いるデータは企業や事業所への勤務経験のある男女であり、雇用労働者を対象とすることから、主として専業主婦で

あったもの、自営業主、家族従業員等はサンプルから除去した。この結果、最終的な分析対象は465名となった。第一回調査実施の2017年調査（wave1）では、年金支給開始年齢は民間企業のほとんどは60歳であり、そのため本稿の分析対象者は、60歳以上の定年退職経験者とみることができる。

なお、今後、我が国の年金支給開始年齢は65歳までに段階的に引き上げられるものの、2017年調査（wave1）時点では、年金受給開始年齢は60歳であり、分析対象者の多くは年金受給の権利をもっており、多くは勤務先を定年退職し、就業継続者は再雇用されている。実際、厚生労働省のデータを調べてみても、本調査が実施された同年の平成29年=2017年では、一律定年制度を定めている企業は97.8%であった（厚生労働省、2017）。また、その中で60歳を定年年齢としている企業は79.3%であり、大多数の雇用労働者は60歳で定年を迎えている。このことから本稿で用いる2017年調査（wave1）のデータのうち、60歳以上は定年を経験していることが推測されることから、本稿では60歳から79歳までを定年退職者として分析する<sup>7)</sup>。

## 2-3 研究倫理への配慮

本稿のデータはモニターを対象としたWeb調査であり、研究倫理については十分に配慮して実施した。特に、インフォームド・コンセント、データの管理、破棄、個人情報保護（利用規約、個人情報保護方針、プライバシーポリシー、モニター規約）、質問項目（目的にあった質問がなされているか）を事前にチェックし、研究倫理への配慮が適切であることを確認した上で調査を実施した。

## 3 分析結果

### 3-1 管理職経験とジェンダー

まず、本稿の基本的変数である管理職経験を男女別に比較したのが表1である。

表1 男女別にみた管理職経験 (従業上の地位) (N = 465)<sup>1)</sup>

	一般社員	職長・班長	係長	課長	部長	役員	代表取締役	計 (N)
男性	10.0	4.5	10.0	25.4	25.1	13.1	12.0	100.0 (291)
女性	73.6	7.5	4.0	6.3	2.9	5.7	0.0	100.0 (174)

注1) 60-79歳、現役時代に主に専業主婦であったもの、また、自営、家族従業員を除くサンプル。従業上の地位は職業キャリア上、一度でも経験した割合を示す。回答者のうち「その他」は除く。

これをみると、女性の管理職経験は男性に比べて少ない。これは先の図1と同様の傾向である。内訳をみると、雇用労働を主に経験してきた女性のキャリアでは、管理職についての割合は26.4%であり、残りの7割以上は一般職にとどまっている。これに対して、男性のうち90.0%が管理職経験であり、女性のキャリアと対照的である。女性の管理職では、職長・班長・係長クラスが11.5%、課長が6.3%であり、部長クラス以上が8.6%であった。男性の部長クラスが25.1%、役員クラスが13.1%、代表取締役が12.0%であるのとは大きな差がある。

本稿の分析対象者は2017年時点で60歳以上であるため、最も若い60歳でも1957~1958年生まれであり、大学卒業時点では男女雇用機会均等法はまだ施行されていなかった世代である。均等法施行以降に大学を卒業した「ポスト均等法世代」と比較しても、管理職比率が低い世代であると推測できるだろう。このような均等法が施行される前に大学を卒業したサンプルをここでは「プレ均等法世代」ということもできるだろう。

このような「プレ均等法世代」の時代的背景を考慮して、本稿では「係長」以上を「管理職」、「一般職」「職長・班長」を「一般職」と類型化した上で、主に男性と女性の管理職経験者の企業内訓練(OJT)や定年後のライフスタイルの相違を中心に探索的な分析を行う<sup>8)</sup>。

### 3-2 OJT (オンザジョブトレーニング) 経験のジェンダー差

では、この「プレ均等法世代」の職場におけるOJTの経験は、男女によってどのように異なるだろうか？

表2は企業内教育・訓練、すなわちOJT(オンザジョブトレーニング)の経験を性別・管理職経験別にみたものである。このOJT経験率の一覧表をみると以下の点が浮かび上がってくるだろう。第一に、ほとんどの項目において男性管理職の方が女性管理職に比べてOJTの経験数が有意に多い点である。OJT得点をみてわかるように、管理職経験者のうち男女間で得点に大きな開きがあった(5.22>3.00)。女性管理職経験者は海外への出向など、第一線の営業経験が男性管理職に比べて圧倒的に少ない。第二に、しかし、すべてのOJT経験の項目が男性優位であるとは限らないことも判明した。男性管理職は、自社のプロジェクトやそのリーダーを経験するという中で管理職としての経験を積み重ねている。しかし、女性は自社内でのそういったOJTからは外れているとはいえ、「社外の人たちとの交流会や勉強会」という経験率は男性管理職とほぼ同水準であった(21.1%)。つまり、女性管理職は社外の勉強会などに参加する機会が多く、結果的に自社以外の異質なネットワークを構築する機会が与えられている。会社組織の中ではなく、組織外でのネットワークづくりにおいては、女性管理職は積極的であることがうかがえる。

このように女性管理職者は極めて限られたOJTの中で同質な自社内のネットワークではなく、広く社外との関係性を構築する能力を磨く機会が唯一与えられており、この点では、自社内のOJT経験では大きなハンディがあるものの、女性管理職者は(他のOJTが少ない分だけ)、社外の異質なネットワークを構築するスキルを身に着けているのではないだろうか。

企業内訓練の経験のジェンダー比較をみる限り、

表2 職場における教育訓練等（OJT）の経験比率（%）：60-79歳<sup>1)</sup>

(N)	一般職男性 (42)	管理職男性 (249)	一般職女性 (141)	管理職女性 (33)	計 (465)	有意水準 <sup>2)</sup>
出向（国内）	14.3	33.7	4.3	18.2	21.9	***
出向（海外）	0.0	6.4	1.4	6.1	4.3	N.S.
3か月以上の海外出張	0.0	9.2	0.0	3.0	5.2	***
本社・本店勤務	16.7	47.8	14.2	15.2	32.5	***
国内の工場や支店などの事業所勤務	14.3	35.7	10.6	9.1	24.3	***
海外の工場や支店などの事業所勤務	0.0	4.8	0.0	6.1	3.0	*
部下・後輩の指導・育成係	9.5	49.8	12.8	39.4	34.2	***
年上の部下を持ったこと	7.1	43.4	3.5	24.2	26.7	***
女性の上司を持ったこと	4.8	7.6	12.8	15.2	9.5	N.S.
プロジェクトリーダーの経験	4.6	30.5	3.5	18.2	19.1	***
社内横断的なプロジェクトへの参加	4.8	25.7	2.8	3.0	15.3	***
他企業後と共同プロジェクトへの参加	0.0	10.8	0.0	6.1	6.2	***
第一線の営業の経験	9.5	34.5	2.1	9.1	20.6	***
新規顧客の開拓や新規事業の立ち上げ	4.8	23.3	0.7	12.1	14.0	***
業務に必要な各種資格の取得	19.0	27.3	9.2	18.2	20.4	***
業務に直接関係しない各種資格の取得	11.9	14.5	4.3	15.2	11.2	*
労働組合の役員	9.5	17.3	2.1	12.1	11.6	***
転職	31.0	36.5	22.0	27.3	31.0	*
独立開業・起業	21.4	11.6	5.0	6.1	10.1	*
大学や大学院での学び直し	0.0	2.4	0.7	0.0	1.5	N.S.
従業員同志の交流会や勉強会	16.7	24.5	16.3	15.2	20.6	N.S.
社外の人たちとの交流会や勉強会	7.1	24.1	8.5	21.1	17.6	***
OJT 得点（経験数） <sup>3)</sup>	2.07	5.22	1.37	3.00	3.61	***

\*\*\*&lt;.001 \*\*&lt;.01 \*&lt;.05 +&lt;.10

注1) 表中の数字は経験「あり」と回答した割合を示す。

注2) 各項目の有意水準は経験「あり」と「なし」とのクロス集計をもとにしたカイ自乗検定による。

注3) OJT 得点の有意水準は分散分析のF検定による。

同じ管理職キャリアとはいえ、男性管理職と女性管理職のOJT経験の違いが、その後の能力の蓄積や、定年後に会社を離れた際の定年後キャリアのあり方に大きな違いをもたらしている可能性がある。単に管理職を経験しているか否かという「従業上の地位」によって定年後のライフスタイルに差異が生まれるということのみならず、ジェンダーによる企業内能力形成の機会の差異が前提となって、定年後のライフスタイルにジェンダー差が生まれる可能性がある点に、より注視すべきだろう。

### 3-3 定年後の雇用就業率

では、管理職経験の女性は定年後はどのくらいの割合で働き続けるのだろうか？図2は、60歳以降

の雇用就業率を年齢別に見たものである。横断的データであるために、年齢効果であるのか、世代効果であるかは判断ができないが、少なくとも2017年の横断データをみる限り、年齢とともに男女の就業率の開きが大きくなるのが推測できるだろう。男性管理職経験者は69歳までに約半数が就業継続しているが（73.3%）、女性管理職経験者の65-69歳での就業率は約3割程度である。また年齢とともに男性管理職よりも女性管理職の方が就業率の低下が大きい。これを見る限り、女性管理職経験は、定年後のライフスタイルにおいて男性管理職経験者に比べて、働き続ける傾向は低下するとみることができよう。就業意欲が低下するのか、あるいは働き続ける環境や機会が男性管理職者よりも少ないことによるのかは

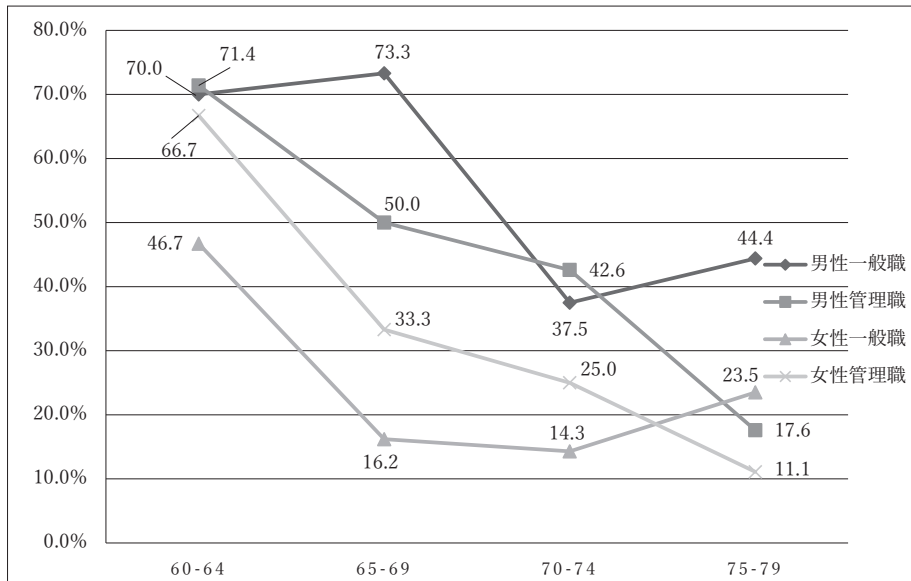


図2 定年後の雇用就業率

定かではない。しかし、男性管理職に比べて女性管理職者は定年後も働き続けるライフスタイルではなく、後述のように仕事以外の領域で活動を選択する傾向がみられ、必ずしも（有償労働＝仕事における）「生涯現役」を志向しているとは限らないことが推測できるだろう。

### 3-4 定年後の地域参加

では、女性管理職者は、有償労働での（仕事での）生涯現役を志向するのではないとすれば、どのようなライフスタイルを志向するのだろうか？ここでは「地域活動への参加」と「地域への愛着度」という2つの変数を用いて地域参加の状況をみてみよう。

表3は、管理職経験のキャリアと地域活動との関連をみたものである。「地域活動」とは、様々な地域活動にどの程度参加しているかを得点化したものである<sup>9)</sup>。これによると、管理職を経験した女性の地域参加得点が最も高い(19.5)。これに対して管理職経験した男性は、70歳以上で活動得点が上昇する(18.7)ものの、管理職女性に比べると、地域活動への参加はそれほど高いとは言えず、管理職女性が定年後のどの年齢においても地域活動が活発であることと対照的である。管理職経験者の定年後の地域活動においてもジェンダー差のあることがわかる。

表4において、地域活動への愛着度をみてみよう<sup>10)</sup>。地域への愛着度とは、各項目を合算した得点

表3 キャリアにおける管理職経験と定年後の地域活動

	地域活動（得点）*** <sup>1)</sup>				計
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳	
一般職男性 (N=39)	11.3	14.6	13.0	18.3	14.3
管理職男性 (N=207)	16.4	15.4	18.7	18.3	17.1
一般職女性 (N=119)	14.9	15.0	17.3	16.9	15.9
管理職女性 (N=28)	21.4	21.4	20.3	16.0	19.5

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.10

注1) 有意水準は分散分析のF検定による。



表4 キャリアにおける管理職経験と定年後の地域への愛着度

	地域への愛着度（得点）***1)				
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳	計
一般職男性（N=38）	20.6	25.7	24.8	28.1	24.8
管理職男性（N=197）	24.9	26.4	28.2	27.6	26.7
一般職女性（N=127）	25.7	25.3	27.4	30.8	26.7
管理職女性（N=27）	27.3	31.7	30.1	29.3	30.0

\*\*\*&lt;.001 \*\*&lt;.01 \*&lt;.05 +&lt;.10

注1) 有意水準は分散分析のF検定による。

を示している。これによると、60-64歳においては「管理職女性」のその得点は27.3と最も高く、次いで「一般職女性（25.7）」の地域への愛着度が高い結果であった。60歳台前半では、女性の方が男性よりも地域への愛着度が高める傾向がある。60歳代前半の男性は労働市場での就労を継続しており、地域活動への参加度も低いことから、地域への愛着もそれほど高まらないことによるのだろう。しかし「管理職男性」をみると、65-69歳では26.4、70-74歳では28.2と増加しており、労働市場からの撤退とともに活動領域を地域社会へとシフトしていることがわかる。男性の場合、70歳を過ぎたあたりから地域活動が活発化するにつれて、地域への愛着度も向上することが確認できるだろう。「管理職女性」は、65-69歳では31.7、70-74歳では30.1と、どの年齢においても高い地域への愛着度を示した。この点をもみても、定年後の地域へのかかわりは女性の方がより積極的であ

り、ジェンダーと職業キャリア（管理職経験か否か）によって定年後のライフスタイルが異なるといえるだろう。

### 3-5 定年後の社会的紐帯

次に定年退職後の社会的紐帯の指標として、孤独感<sup>11)</sup>、利他的行為<sup>12)</sup>、相談ネットワーク<sup>13)</sup>をみてみよう。

表5を見てもわかるように、孤独感が最も高いのは管理職を経験した女性であった（4.72）。管理職を経験した男性（3.60）や一般職女性（3.61）よりも強く孤独感を感じる傾向がある。一方、利他的行為や相談ネットワークの構築については、女性の管理職経験者の方が男性よりも高い割合である。ちなみに、女性の婚姻状態を表6でみると、女性の管理職経験者は、非婚（未婚・離死別を含む）の割合（36.4%）が男性管理職経験者（8.8%）よりも有意に高い（p

表5 定年後の孤独感、利他的行為、相談ネットワーク<sup>1)</sup>

	孤独感 <sup>2)</sup>	利他的行為	相談ネットワーク
一般職男性（N=42）	4.60	22.6	1.05
管理職男性（N=249）	3.60	25.6	1.10
一般職女性（N=141）	3.61	26.1	1.91
管理職女性（N=33）	4.72	28.6	1.97
F 値（有意水準）	F = .038**	F=5.507***	F=11.858***

\*\*\*&lt;.001 \*\*&lt;.01 \*&lt;.05 +&lt;.10

注1) 表中の有意水準は項目ごとの多重比較の検定による。また表下の有意水準は「孤独感」「利他的行為」「相談ネットワーク」を管理職経験別にみた分散分析のF検定による。

注2) 孤独感「あなたは孤独感を感じるがありますか」という質問に対して10段階による回答を加算した値を示す。

<.001)。こういったライフスタイルをみると、女性の管理職経験者は未婚・非婚率が相対的に高く、孤独感も強い一方、逆に、利他的行為や相談ネットワークの構築を通して定年後の社会的紐帯を維持していることが推測できる。

表6 管理職経験別に見た婚姻状態 (%)

	未婚 <sup>1)</sup>	既婚	有意水準 <sup>2)</sup>
一般職男性 (N=42)	28.6	71.4	p < .001
管理職男性 (N=249)	8.8	91.2	
一般職女性 (N=141)	29.8	70.2	
管理職女性 (N=33)	36.4	63.6 <sup>3)</sup>	

注1) 「非婚」は未婚・離死別をすべて含む

注2) 有意水準はカイ自乗検定による (カイ自乗値 = 36.452, df=3)

注3) □で囲った数字は、差が最も大きかったものを示す。

### 3-6 定年退職と人生・キャリア成熟度の特性

次に、定年後のライフスタイルのもう一つの指標である「成熟度」について分析してみよう。

高齢期キャリアにおける「成熟度」を測定するために、「45歳の頃に比べて今のあなたの思いはどうで

すか」という問いに対して、12の項目で、「1非常にそう思う」～「5まったくそう思わない」の5段階の回答を得た。これをもとに60-79歳の高齢期キャリアにおける「成熟度」の因子構造を探ったのが表7である。固有値が1以上で、主因子法を用い、バリマックス回転による因子分析を行った結果、2つの因子が得られ、それぞれ「自己中心性の減少」、「困難への対処能力」という成熟度特性とした。これらの二つの因子の回転後の負荷量平方和をみると累積48%以上であり、また、クロンバックの $\alpha$ 係数により尺度の一貫性を見たところ、いずれも一定水準に達していたことから、高齢期の「成熟度」の特性として用いることが妥当であると判断した。

また、この因子分析によって得られた第一因子～第二因子の精度を確認するために、2017年調査 (wave1) と2019年調査 (wave2) の「老年的超越」および「生活満足度」との相関係数をみたのが表8である。「老年的超越」はTornstam (2005) およびBraam, et al. (2006) の「コスミック (宇宙的) 超越 (Cosmic Gerotranscendence)」尺度を用いている<sup>14)</sup>。

これによると、2017年調査 (wave1) の成熟度の

表7 成熟度尺度の構造 (因子分析の結果)<sup>1), 2)</sup>

	第一因子	第二因子	共通性
	自己中心性の減少	困難への対処能力	
	$\alpha = .820$	$\alpha = .820$	
Q 4 人生は自分の力だけではどうにもならないこともあるのだと思うようになった	.338	.256	.180
Q 6 神のような人間を超えた存在を信じるようになった	.362	.233	.186
Q 7 人との出会いを大切に思うようになった	.767	.172	.618
Q 8 以前よりも他人を許す気持ちが強くなった	.608	.369	.502
Q10 日々を大切に生きたいと思うようになった	.632	.243	.458
Q11 人との出会いや経験に感謝するようになった	.877	.157	.794
Q12 何事にも謙虚になった	.509	.496	.505
Q 1 ちょっとやそっとのことで物事に動じなくなった	.115	.733	.550
Q 2 物事を大きな視点でとらえるようになった	.254	.739	.610
Q 3 忍耐強くなった	.274	.660	.510
Q 5 自分のことを他人と比較しなくなった	.233	.528	.333
Q 9 何があっても多少の困難は乗り越えられると思うようになった	.446	.558	.510
寄与率	25.3%	22.7%	

注1) 12の項目で、「1非常にそう思う」～「5まったくそう思わない」の5段階の回答

注2) 因子数は固有値1.0以上とした。主因子法：バリマックス回転を使用。

表8 成熟度と老年的超越, 孤独感, 生活満足度の相関係数 (wave 1 と wave 2) N = 192<sup>1), 2)</sup>

	キャリアの成熟度特性 (wave2)			生活満足度 (2019)
	自己中心性の減少 (2019)	困難への対処能力 (2019)	老年的超越 (2019)	
(wave1)				
自己中心性の減少 (2017)	.621*** <sup>3)</sup>	.490***	.480***	.339***
困難への対処能力 (2017)	.478***	.387***	.285***	.286***
老年的超越 (2017)	.477***	.422***	.660***	.196***

\*\*\*&lt;.001 \*\*&lt;.01 \*&lt;.05 +&lt;.10

注1) 老年的超越は Tornstam (2005) および Braam, et, al. (2006) の宇宙的超越 (Cosmic Gerotranscendence) 尺度を用いた。

注2) wave2の回収率が低下しサンプル数が wave1よりも少ないため, wave2の N = 192となる。

注3) □で囲った数字は2017年調査 (wave1) と2019年調査 (wave2) の同一変数の相関係数を示す。

特性は, 2019年調査 (wave2) の老年的超越尺度と正の相関を示し, 変数の意味構成に一貫性のあることが判明した。また生活満足度も「自己中心性の減少」という成熟度特性とも相関係数の値は高い結果であった ( $r=.339$ )。高齢期キャリアにおける「成熟度」は2017年調査 (wave1), 2019年調査 (wave2) のいずれの項目も「老年的超越」と「生活満足度」との間で高い相関を示し, 時系列的に見ても安定した尺度であるとみることができるだろう。

以上のように, 2017年調査 (wave1) と, その追跡調査である2019年調査 (wave2) のデータを用いて分析した結果, 2017年調査 (wave1) で測定された2つの因子は2019年調査 (wave2) の因子と高い水準の相関関係を示し, 変数が安定的に一定水準を保っていることが判明した。また, 先述のように尺度の一貫性を示す  $\alpha$  係数も高い (「自己中心性の減少  $\alpha$  係数 = .820」, 「困難への対処能力  $\alpha$  係数 = .820」)。この二つの成熟度尺度の因子の信頼性は高いことがあらためて確認できるであろう。

このような成熟度特性の変数が, 職業キャリアにおける管理職経験, とりわけ女性の管理職経験とどのような関連があるかを分析した結果が表9である。分散分析のF検定によって各項目間の差が有意であったことから, サブグループごとの差について多重比較の検定を行ったところ, 「自己中心性の減少 ( $P < .001$ )」, 「困難への対処能力 ( $P < .05$ )」, 「成熟度

(総合得点) ( $P < .001$ )」のいずれも, 管理職女性 > 管理職男性という結果であった。つまり, 職業キャリアにおいて管理職を経験した女性は, 管理職を経験した男性よりも総じて高齢期における成熟度が高いという結果であった。

成熟度の中でも特に「自己中心性の減少」は, 女性管理職経験者の方が男性管理職経験者よりも有意に高い結果であった。さらに, 成熟度の総合得点 (成熟度) においても同様の結果であり, 女性管理職経験者の高齢期キャリアにおける「成熟度」の高いことが確認できよう。

以上の高齢期キャリアにおける「成熟度」に関する分析結果を再度確認すると以下ようになる。

第一に, 管理職を経験した雇用労働者を見ると女性の方が男性よりも成熟度が高く, ジェンダーによる差がみられたことである。例えば「自己中心性の減少」という成熟度の一側面をみると, 一般職男性が23.0と最も低い値であり, その次に管理職男性が低い値を示す (23.7)。これに対して「管理職女性」の値は26.6と最も高く, その差は有意であった ( $p < .001$ )。

第二に, 同じ管理職経験であっても, 男性管理職よりも女性管理職の方が有意に「成熟度 (総合得点)」が高い結果であった ( $40.9 < 45.4$ )。総じて, 女性管理職経験者は定年後のライフスタイルにおいて「成熟度」の傾向が, その他のタイプのキャリアより

表9 定年後のキャリア成熟度<sup>1)</sup>

	人生・キャリアの成熟度			
	自己中心性の減少	困難への対処能力	成熟度 (総合得点) <sup>2)</sup>	老年的超越
一般職男性 (N=42)	23.0	16.8	39.7	6.6
管理職男性 (N=249)	23.7	17.2	40.9	8.0
一般職女性 (N=141)	25.2	17.7	42.9	8.2
管理職女性 (N=33)	26.6	18.8	45.4	9.2
F 値 (有意水準)	F = 8.374***	F=3.578*	F=7.425***	F=2.314+

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.10

注1) 表中の有意水準は項目ごとの多重比較の検定による。また表下の有意水準は各変数を管理職経験別にみた分散分析のF検定による。

注2) 表中の「成熟度 (総合得点)」は、「自己中心性の減少」「困難への対処能力」12項目をすべて加算した値を示す。

も高いという傾向が確認できる。

第三に、Tornstam (2005) および Braam, et al., (2006) のコスミック (宇宙的) 超越 (Cosmic Gerotranscendence) を用いた「老年的超越」については、ジェンダーによる有意な統計的な差異はみられなかった。表7に見られるように、キャリアの「成熟度」は、「老年的超越」と極めて高い相関を示していることから、相互の親和性が高い変数であるが、管理職経験の男女差との関連がみられなかった点は、今後分析の検討課題となるだろう。

本稿の目的は「定年退職のジェンダー比較」「キャリアの到達点としての成熟」という二つの視点から、管理職女性の定年後のライフスタイルを検討することであった。小サンプルの時系列データを用いて、探索的にいくつかの分析を行った結果、明らかになった点をまとめると以下のとおりである。

第一に、定年後のライフスタイルを管理職経験という視点から分析すると、男女で大きな相違がみられた。管理職を経験した女性は、OJTの経験率は男性の管理職に比べて低いが、社外での人間関係の構築や勉強会への参加には積極的な面がみられた。また管理職を経験した女性は、定年後の就業率は管理職男性よりも低下する傾向があり、逆に地域活動への参加に積極的な傾向がみられた。これは、地域への愛着度に関しても同様であった。

第二に、孤独感についてみると、管理職経験した

女性の値は他のキャリアの男女に比べて最も高い一方で、利他的行為や相談ネットワーク数にみる「社会的紐帯」の度合いは最も高い傾向を示した。

第三に、キャリア成熟度を探索的因子分析により作成し、管理職経験の男女を比較したところ、管理職を経験した女性は、「自己中心性の減少」「困難への対処能力」といった、二つの成熟度特性においてもいずれも最も高い値を示した。

では、なぜ、女性の管理職経験者は、定年後のキャリアにおいて男性管理職経験者よりも社会貢献度が高く、利他的であり、同時に、「自己中心性の減少」という成熟の高い傾向が生まれるのだろうか。すでに表2の分析にあるように、管理職者としてのOJT経験率の差が、男性と女性の管理職の能力の性質の違いを生み出していることも一つの要因と推測されよう。

女性は管理職であっても、会社の人間関係に埋没することなく、自社以外の勉強会や交流を通して、数少ないOJT経験の中で管理職の能力を磨き上げている。これに対して男性管理職者は主に自社内での横断的なプロジェクトへの参加や、第一線の営業の経験率が女性管理職に比べて圧倒的に高い。このことがかえって、自社内での人間関係の中に閉じこもりがちになり、企業特殊能力を磨き上げて昇進していくスタイルが身についていくのではないだろうか。これに対して、自社内でそのようなOJT経験の機会

が少ない女性管理は、社外での勉強会や交流などを通して自己研鑽しつつ昇進している可能性があるだろう。換言すれば、男性管理職者は自社の時間、自社の人間関係の中で自己の職業能力を磨き、女性は社外との関係性構築をOJTを通して職業キャリアの中で身につけているともいえるだろう。

このように、ジェンダーによってOJT経験の内容が大きく異なる。この結果として「男性＝会社内関係性」「女性＝会社外＝生活関係」という、ややベクトルの異なった職業能力を身につけており、結果として定年後のライフスタイルにおいて利他性や地域参加に大きな差が生まれてくるのではないだろうか。

#### 4 考察

これらの知見を踏まえると、管理職経験者のキャリア形成や定年後のライフスタイルにジェンダー差がみられることがわかる。本稿で用いたデータが小サンプルであることから、得られた知見は仮説の域を出ないが、分析結果をみる限り、均等法施行以降の女性（ポスト均等法世代）は管理職が増えたとは言え、これまでの男性のような定年後のキャリアを歩むとは限らないことが予想される。

同じ管理職経験でも男性は会社へのコミットが強く、関係性の構築も会社中心であるのに対して、管理職を経験した女性は、会社だけでなく、現役時代から広く「生活者」の視点から人間関係を構築し、また地域社会へのまなざしも保ち続けるのではないだろうか。

実際、本稿の分析でもみたように、管理職の経験の有無の分析をみると、65歳以降は管理職女性の方が管理職男性よりも就業率は低下する。その代わり、地域活動の増加や、地域への愛着度は高まる傾向が確認できるのであって、このことから「ポスト均等法世代」の女性は、一定の雇用率は見込めるものの、労働市場で働き続けるライフスタイルよりも、地域活動などの非市場における社会活動を優先する割合も、ある程度増加していくのではないかと推測

される。

また、キャリアの「成熟」という新たな視点を取り入れて分析した結果、管理職を経験した女性は、定年後は「自己中心性の減少」を含んだ「成熟度」において男性よりも有意に高い傾向がみられた。管理職を経験した女性の孤独感の高さは、地域活動への参加や地域への愛着と表裏一体である。管理職女性は結婚していない比率が高いと同時に、管理職経験の男性に比べて孤独感が相対的に高いものの、積極的に地域社会の活動へ参加している傾向が伺える。

今後の「ポスト均等法世代」が65歳以降になった時点での雇用動向を予測することは難しいが、均等法世代以降は男女にかかわらず、年金支給開始年齢と連動して高齢期の就業率は現在よりも上昇するであろう。しかし、65歳以降の男女のライフスタイルの内容を踏み込んで分析すると、男性と同じキャリア観や仕事観を志向するとは限らないことが本稿の分析結果から見てとれる。実際、政府のスローガンにおいて「生涯現役社会」と提唱されてはいるものの、本稿の分析結果（図2）をみても男性労働者の方が女性労働者よりも65歳以上の就業率は高く、高齢期も長い期間働いている傾向がみられる。逆に管理職経験の女性の高齢期の就業率は男性よりもはるかに低い水準にとどまっている。

以上の知見を総合的に踏まえると、定年後も労働市場に残って働き続ける管理職経験の男性と、65歳以上は雇用労働以外の地域活動等の社会活動にシフトしながら定年後の生活を送る女性管理職経験者、というジェンダー差が生じる可能性もあるだろう。

さらに高齢期におけるキャリアの「成熟度」に関しては、ジェンダーによる差が大きかった点も新たな事実発見である。つまり、「生涯現役社会」と一口に言っても、そこには定年後のライフスタイルや生活意識にはジェンダーによる開きがあり、とりわけ均等法施行以降に就職した「ポスト均等法世代」の女性は、これまでの男性労働者とは異なり、定年後に会社で働き続けるよりも、労働市場外での社会活動に活路を見出す割合も一定程度、増加していく可

能性が高い。

本稿の分析結果を見ても、女性は管理職を経験してもなお、男性管理職のように会社一辺倒の人生観に偏るわけではなさそうである<sup>15)</sup>。会社以外の交流やネットワークを現役時代から築き上げ、定年後は地域生活に根付いた「生活者」として自己中心性から離脱するような人間的に成熟した人生を送る、そういったキャリア像が浮かび上がってくる（天野, 1999）。会社中心主義で管理職を全うする男性とは異なり、女性は管理職を経験しても生活とのバランスを考慮しながらキャリアを構築している点で「生活との調整としての産物」としての柔軟なキャリア形成（今田, 1991）を志向しているともいえる。この点を見てもポスト均等法世代の女性たちは男性の会社主義のキャリア志向とは一線を画す。定年後のライフスタイルにジェンダー差がみられるというのが本稿の結論であり、この知見は、今後の大規模調査により再検証していくべき課題の一つとなる<sup>16)</sup>。

#### ※付記

本稿の一部は2022年度科学研究費（挑戦的研究）「高齢期のキャリア形成と生活再編過程に関するジェンダー比較研究（課題番号：22K18567）研究代表：前田信彦」を用いてなされた。

#### 注

- 1) 男女雇用機会均等法の労働市場に与えた長期的影響については安部（2011）を参照。
- 2) 我が国では2000年以降、生涯現役社会という政府のスローガンのもと、定年延長や再雇用の促進によって65歳の高齢期に働く割合が大きく増加してきた。高齢期も働き続けることで年金支給率が上昇する年金制度の改革もあり、今後、法定の年金支給開始年齢が65歳となる1960年生まれ以降の世代の高齢期就業率は一層高まることが予想される。
- 3) 欧州における近年の研究成果としてFoster, Walker（2013）がある。また我が国での数少ない実証研究としては、質的分析を行った徳田・杉澤（2011）、藤原・杉澤（2014）がある。
- 4) とりわけポイントになるのが、男女機会均等法世代以降の女性の定年に対する価値観や定年後の働き方の動向であり、今後は最新の量的・質的データを丁寧に収集し、定年退職過程のジェンダー差について考察を行うことが必要だろう（前田, 2005a）。
- 5) 高齢期キャリアのプロセスを「成熟（mature）」の概念を用いた研究としてMaeda（2023）がある。「成熟」の概念を用いながら定年退職過程のジェンダー比較を行った研究は我が国ではほとんどみられないことから、これを実証的に明らかにすることは、ジェンダーの視点を取り込んだエイジング研究、あるいは老年社会学（ジェロントロジー）の新たな領域の開拓という点において独創性があるだろう。また、超高齢社会に入る我が国において、高齢期の生活の質を高めるための支援政策を考える上でも実践的意義がある（前田（2007, 2008, 2017）、Maeda（2022））。
- 6) Web調査を使用するモニター調査は学歴や職業などの偏りがあることは以前から指摘されている。しかし、ランダムサンプリングによる標本調査においても回収率の低によって、その代表性は万全なものではないため、モニター調査だけが大きく偏っているとは断言できない（本多, 2006）。本稿では登録モニターの属性を可能な限り国勢調査の基準に沿って設定した上でサンプルを抽出し、できるだけ学歴のバイアスを除去する工夫をしている。
- 7) サンプルが少ないことから、本稿で得られる知見の一般化は難しく、ここでの知見は今後の世代の高齢期キャリアやライフスタイルについてのジェンダー比較研究を進めるための一つの仮説として位置づけられるだろう。
- 8) 女性の管理職（役職者）割合の算出については、労働政策研修機構（2022）を参照。なお、ここでは、女性役職者を「部長級、課長級及び係長級の合計」としている（同上, 299頁）。また、「賃金構造基本統計調査」においては、「部長級」と「課長級」の労働者数が得られるため、同文献においては、その二つのカテゴリーを合計した労働者数を「役職者計」として分析している箇所もある（同上, 288頁）。本稿では、「係長」を含めた役職者を「管

理職経験者」として分析する。

- 9) 地域活動への参加については、年金シニアプラン総合研究機構(2009), Van Groenou, et.al.(2010) 前田(2014)を参考に、「現在、お仕事以外にボランティア活動など社会的活動に参加されていますか」という問いを設定した。これに対して、10個の社会参加について、それぞれ「積極的に参加」5点～「まったく参加していない」1点とし、各項目を加算したものを「地域活動への参加度」得点とした。

- (1) 商店会、商工会や消防団などの地域貢献活動
- (2) 町内会や自治会・マンション管理組合など近隣生活に関する活動
- (3) 社会福祉法人などの施設でのボランティア活動
- (4) 地域や町の緑化、環境に関わる活動
- (5) NPO 法人（特定非営利活動法人）の運営や活動に参加
- (6) 野球やサッカーなど、子どものスポーツ活動への参加
- (7) 自分でやるスポーツや趣味のサークルなど同好会的な活動
- (8) 宗教にかかわる活動
- (9) 政治に関わる活動
- (10) 労働組合活動

- 10) 地域への愛着度は、Peterson, et al. (2008), Stevens E, et al. (2011), 大谷, 芳賀(2012)を参考に上位概念を抽出し(カッコ内に示した), それもとに8つの質問を作成した。具体的には、「お住いの地域に対してあなたが感じていることについて、あてはまるものをお選びください」という問いに対して、「とてもそう思う」5点～「全くそう思わない」1点として各項目を加算したものを「地域への愛着度」得点とした。

- (1) 住んでいるこの地域の風景が好きだ(愛着)
- (2) この地域にいつまでも住んでみたい(選好)
- (3) 住んでいるこの地域に愛着がある(愛着)
- (4) この地域に住んでいると安心感がある(安心)
- (5) この地域の人と交流がある(交流)
- (6) この地域の問題をどう解決するかについて発言している(影響)
- (7) 困ったときには、この地域の人に助けてもら

うことがある(ニーズ充足)

- (8) この地域と同じ構成員(メンバー)であるという気持ちを持っている(メンバーシップ)
- 11) 孤独感については以下のような質問である。「あなたは孤独感を感じるがありますか。10段階でお答えください」という質問を設定したうえで、「全く感じない=0」～「いつも感じる=10」の10段階で評価した。
- 12) 利他的行為は「この1年を振り返って、以下のようなことはどの程度していますか」という質問を設定し、以下の10項目について「しょっちゅうある=5」～「まったくない=1」とした。
  - (1) 友人や知人の悩みや愚痴を聞いてあげること
  - (2) 気持ちの落ち込んだ友人に電話したり、手紙やメールを出したりすること
  - (3) 友人や知人の家の子供の世話や家事手伝い
  - (4) 自分の孫の世話や遊び相手
  - (5) 親戚の子供や孫の世話・手伝い
  - (6) 近隣の道や公園の(自宅以外の)清掃
  - (7) 近隣の人が困ったときに手助けすること
  - (8) 知らない人が道に迷っているときに、道順を教えること
  - (9) 知らない人が何か探しているときには、こちらから声をかけること
  - (10) バスや電車で席を譲ること

なお、サポートを受け取るだけでなく、他者を支えるという「利他的行為」の効用については、Brown, et al., (2003), 富樫(2013) Principi, et al. (2012), Principi, et al. (2014)を参照。また、職業キャリアとライフコースの観点から、市民活動やボランティア活動への効果を実証的に明らかにしている先駆的な実証研究として Oesterle, et al. (2004), Van Bogaard, et al. (2014a, 2014b)を参照。

- 13) 相談ネットワークについては「あなたは日ごろ、個人的な悩みや困りごとを相談できる人はいますか」という質問を設定し、0～5人以上の人数を選択する方法とした。そのうえで、5人以上は「5」とカテゴライズした。
- 14) 「老年的超越」尺度については、Tornstam(2005)をもとに、「コスミックな(宇宙的)超越」(Cosmic Gerotranscendence)の5項目を採用し、「あなた

- は以下のことを感じますか」という問いに対して、「非常にそう思う」5点～「まったくそう思わない」1点を加算して作成した。
- (1) 私は過去の世代との強いつながりを感じる
  - (2) 私は宇宙(森羅万象)とつながっているように感じる
  - (3) 私はすべての命あるもの的一部分であると感じる
  - (4) 私は過去と今を同時に生きているように感じたりすることがある
  - (5) 私は他の場所にいる人々の存在を強く感じることができる
- 15) 本稿では紙幅の都合上、管理職経験者の学歴については十分な分析ができていない。学歴と管理職経験の関係性を加味しながら、定年後のライフスタイルを分析することが課題の一つとして残る。
- 16) 筒井(2023)は「生涯観の刷新」という新たな視点から研究を進めており、今後のエイジング研究への社会的アプローチの一つとして注目すべきだろう。

#### 文献

- 安部由起子 2011 「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』No.615 12-24頁
- 天野正子 1999 『老いの近代』岩波書店
- Bohrnstedt, G. and Knoke, D., 1988. *Statistics for social data analysis* (2<sup>nd</sup> ed.), Itasca, IL: F.E. Peacock Pub. (海野道郎・中村隆監訳, 1990, 『社会統計学—社会調査のためのデータ分析入門』ハーベスト社)
- Braam, A., Bramsen, I., van Tilburg, T., Ploeg, H., Deeg, D., 2006. Cosmic Transcendence and Framework of Meaning in Life: Patterns Among Older Adults in The Netherlands. *The Journals of Gerontology: Series B*, Volume 61, Issue 3, 121-128.
- Brown, S., Nesse, R., Vinokur, A., Smith, D. 2003. Providing Social Support may be more Beneficial than Receiving It: Results from a Prospective Study of Mortality. *Psychological Science* 14(4), 320-327.
- Damman, M., Henkens, K., Kalmijn, M., 2015, Missing Work After Retirement: The Role of Life Histories in the Retirement Adjustment Process. *The Gerontologist*, Volume 55, Issue 5, : 802-813.
- David, S., Doris, W., Rudolf, W., 2020, Gender Differences in Active Ageing: Findings from a New Individual-Level Index for European Countries. *Social Indicators Research*, Vol. 151(2), pp. 691-721.
- Foster, L., Walker, A., 2013, Gender and active ageing in Europe. *European Journal of Ageing*. Vol 10, pp.3-10.
- Foster, L., Walker, A., 2014, Active and Successful Aging: A European Policy Perspective. *The Gerontologist Advance Access*. Published May 20, 2014, pp. 1-8.
- 藤原妙子・杉澤秀博 2014 「定年退職を経験した既婚女性の社会参加の意味付け」『老年学雑誌』老年学雑誌 第5号 55-71頁
- 本多則恵 2006 「インターネット調査・モニター調査の特質—モニター型インターネット調査を活用するための課題—」『日本労働研究雑誌』No.551 32-41頁
- 今田幸子 1991 「女性のキャリアとこれからの働き方—仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』(381): 12-24頁
- Kim, J., Moen, P., 2002, Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model. *The Journals of Gerontology: Series B*, Vol(57-3): 212-222.
- 厚生労働省 2017 平成29年就労条件総合調査 結果の概要「定年制等」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/> (2022年12月13日 閲覧)
- 古谷野亘・安藤孝敏 2008 『新老年学—シニアライフのゆくえ』ワールドプランニング
- 前田信彦 2005a 「定年退職過程と生活の質 (quality of life) —ジェンダー比較の視点」『立命館産業社会学論集』第41巻第1号 111-130頁
- 前田信彦 2005b 「定年後の職業観: 定年文化の変容とアクティブ・エイジング」『社会学評論』第56巻第1号 55-72頁
- 前田信彦 2006 『アクティブ・エイジングの社会学—



- 高齢者・仕事・ネットワーク』ミネルヴァ書房
- 前田信彦 2014 「高齢期におけるボランティア活動とアクティブ・エイジング—職業経験・能力のライフコースの効果—」『立命館産業社会学論集』50/3, 145-161
- 前田信彦 2017 「中高年キャリアにおける成人力と公共的関与—キャリアと公共性に関する試論—」『立命館産業社会学論集』53/3, 27-42 2017/12
- Maeda, N., 2007 「Transition to Later Life and Quality of Life」Stam, J.A., Veenhoven, R. (eds.) *Quality of Life & Happiness of people*. NIOD Encounter Series Volume 1. KIT Publishers. 122-139.
- Maeda, N., 2008 *Transition to Retirement and Active Ageing : Changes in Post-Retirement Lifestyles in Japan* University Education Press
- Maeda, N., 2022, Active Aging in the Community for Japanese Elderly: Impact of Pre-Retirement Occupational Skills on Elderly People's Community Involvement. *Asia-Japan Research Academic Bulletin* ONLINE ISSN 2435-306X 3 (31), 1-14頁
- Maeda, N., 2023, Contact with nature and cosmic level of gerotranscendence of elderly Japanese People, IAGG: *International Association of Gerontology and Geriatrics Asia/Oceania Regional Congress*, Yokohama, 2023/06/14.
- 直井道子 2001 『幸福に老いるために—家族と福祉のサポート』勁草書房
- 年金シニアプラン総合研究機構 2009 『シニアの社会参加と生きがいに関する事業 (報告書)』
- 大谷華・芳賀繁 2012 「地域交通環境の利用が高齢住民の地域感情に及ぼす影響」『立教大学心理学研究』45: 1-9頁
- Oesterle, S., Kirkpatrick, M., Mortimer, J., 2004, Volunteerism during the Transition to Adulthood: A Life Course Perspective. *Social Forces* 82(3), 1123-1149.
- Peterson, N. Andrew., Speer, Paul., McMillan, David., 2008, Validation of A brief sense of community scale: Confirmation of the principal theory of sense of community. *Journal of Community Psychology*. Vol. 36 Issue 1, p61-73.
- Price, A., 2003, Professional women's retirement adjustment: the experience of reestablishing order. *Journal of Aging Studies*, 17 : 341-355.
- Principi, A., Schippers, J., Di Rosa, M., 2012, The Role of Work Status on European Older Volunteers' Motivation. *Research on Aging*, 35, 710-735.
- Principi, A., Jensen, P., Lamura, G., 2014, *Active Ageing: Voluntary Work by Older People in Europe*. Policy Press.
- 労働政策研修機構 2022 『ユースフル労働統計2022』
- 坂柳恒夫 1999 「成人キャリア成熟度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討」『愛知教育大学研究報告』48 (教育科学編) 115-122頁
- Stevens E., Jason L., Ferrari J., 2011, Measurement Performance of the Sense of Community Index in Substance Abuse Recovery Communal Housing. *Australian Community Psychologist* (Online), 23(2):135-147.
- Szinovacs, M. (ed), 1982, *Women's Retirement: Policy Implications of Recent Research*, Sage Yearbooks in Women's Policy Studies, Vol. 6, Sage Publications, Beverly Hills.
- 富樫ひとみ 2013 『高齢期につなぐ社会関係—ソーシャルサポートの提供とボランティア活動を通して—』ナカニシヤ出版
- 徳田直子・杉澤秀博 2011 「女性定年退職者の退職後の楽しみ・生きがい：現役時代の経験との関連について」*老年学雑誌* 第1号, 39-54頁
- Tornstam, L., 2005, *Gerotranscendence: A Developmental Theory of Positive Aging*. Springer Publishing Company. (富澤公子・タカハシマサミ訳 『老年の超越—歳を重ねる幸福感の世界』2017 晃洋書房)
- Tornstam, L., 2011, Maturing into Gerotranscendence. *Journal of Transpersonal Psychology*. Vol. 43 Issue 2, 166-180.
- 筒井淳也 2023 「超高齢社会を乗り切るべく『生涯観』の刷新を」『中央公論』62-69頁
- Van Bogaard, L., Henkens, K., Kalmijn, M., 2014a, Pasts that Last: The Moderating Role of

- Education and Former Occupation for Men's Volunteering after Retirement. *Research in Social Stratification and Mobility*, 36, 87-100.
- Van Bogaard, L., Henkens, K., Kalmijn, M., 2014b, So now what? Effects of Retirement on Civic Engagement. *Ageing and Society*, 34(7), 1170-1192.
- Van Groenou, M., Deeg, D., 2010, Formal and Informal Social Participation of the 'Young-Old' in the Netherlands in 1992 and 2002. *Ageing and Society*, 30, 445-465.
- Walker, A., 2008, The Emergence and Application of Active Aging in Europe. *Journal of Aging & Social Policy*, 21(1), 75-93.
- Walker, A., Aspalter, C., 2014. *Active Ageing in Asia*. Routledge.
- Watanabe, D., 2021 Understanding diversity in later life and a new culture of aging: Sociology of aging in Japan. *International Sociology*, Vo.36(2), 243-253.

## Post-Retirement Lifestyle of Career Women with Experience in Administrative Positions

MAEDA Nobuhiko<sup>i</sup>

**Abstract** : In Japan, since the Equal Employment Opportunity Act for Men and Women came into force in 1986, the ratio of female workers in administrative positions has been gradually increasing, together with an increase in the employment rate of female workers. Research in gerontological and sociological fields has accumulated a certain amount of data on factors that affect the quality of life after retirement. However, most of the data that have been published so far concern only male retired workers. There have been few analyses or studies comparing the retirement process according to gender. As a result, there is a need for empirical research on retirement with comparisons being carried out between genders. In this background, we conducted several analyses on recent data related to the post-retirement lifestyle of female workers who experienced work in administrative positions during their vocational career.

**Keywords** : retirement of female workers, experience in administrative positions, post-retirement lifestyle, gender

---

<sup>i</sup> Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University

