

# 高齢期における就業からの引退プロセスの男女差 — 「引退への適応資源」に着目して—

法政大学キャリアデザイン学部 教授 武石 恵美子

## 1. 研究の課題と背景

人生においてはキャリアの大きな変動の時期が複数存在するが、その重要なイベントの一つが高齢期の就業からの引退である。わが国では、現状で60歳定年制が一般的であり、その後は継続雇用制度等により、段階的な引退プロセスをたどる。本研究は、自身の定年が視野に入ってくる50代から段階的に引退をしていく60代の移行期に着目し、引退というキャリアの転機において円滑な移行を促進する心理的資源を「引退への適応資源」として概念化し、引退プロセスの男女差についてアンケート調査により明らかにする。

退職というライフ・イベントは、それまでの生活の多くの部分を占めた「職業」に関わる役割や人間関係、さらにそこから生じる経済的資源、生活時間の配分など、生活全体に大きな構造変化をもたらす。この変化を新しいステージへの転換と前向きに受け止めるか、獲得してきたものを失いアイデンティティを喪失する局面ととらえるかにより、移行プロセスは大きく異なる。就業からの引退というキャリアの転機にどう適応していくかは、キャリア研究の重要なテーマである。

これまでのシニア層・高齢層を対象にした引退プロセスの研究は、主として男性を中心に行われており、女性に焦点を当てた知見は限定的であった。1986年の男女雇用機会均等法施行から約40年が経過し、現在「均等法第一世代」が定年年齢

に達している。働き続けて定年を迎える女性が増加傾向にある中、女性の引退プロセスが男性と同様の軌跡を描くのか否かについて、学術的および実務的な関心が高まっている。

とりわけ高齢化が進む社会において、就業から引退した高齢者が活力を維持して生活する「アクティブ・エイジング」の実現は喫緊の課題である。日本の高齢男性の就業率が高い背景の一つに、職場以外の居場所やネットワークの乏しさから生じる、仕事から離れることへの強い心理的抵抗感が指摘されてきた。一方で、男性とは異なる形で職場組織と一定の距離感を保ち、多様な役割を担いながら職業人生を送ってきた女性は、男性とは異なる引退プロセスをたどることが推測される。

以上を踏まえ、本研究では、高齢期における就業からの引退プロセスにおける男女の差異を検討する。具体的には、引退に伴う大きな生活変動に円滑に適応するための「引退への適応資源」が男女でどう異なるかを検証する。女性の移行プロセスが、今後の引退適応における一つの新たなモデルを提示する可能性もあり、引退プロセスの男女比較を行う意義は大きい。

## 2. 引退プロセスの現状と理論的背景

### (1) 就業からの引退に関する研究

就業からの引退に関しては、これまで多様な視点からアプローチが行われてきており、主に以下

の4点に分類できる。

第1に、急速な高齢化と年金支給開始年齢の引き上げに伴う、高齢者の就業継続および雇用政策の観点からの研究である。定年延長や60代の雇用確保が重要な政策課題となる中で、高齢者の雇用継続を促す就業決定要因を明らかにする研究が多く蓄積されてきた（清家・山田，2004など）。また、職場内で増加する高齢社員のモチベーションやパフォーマンスを維持するための、人事処遇やマネジメントの課題についても多くの議論がなされている（今野，2014など）。

第2に、高齢期の社会的格差に注目し、それが現役時代の階層構造を反映しているという問題を提起する研究領域がある（白波瀬，2005など）。現役時代の職場におけるジェンダー構造が引退後にも持ち越され、結果として高齢女性が社会的弱者に陥りやすい点にも目が向けられる。

第3に、高齢期の生活の質（QOL）という観点から、引退後のライフスタイルにアプローチする研究である。定年後の地域活動や社会活動の参加に関する調査が多く見られる（労働政策研究・研修機構，2012など）。

第4に、引退を個人のキャリア発達のプロセスとしてとらえ、その心理的・内的な側面に焦点を当てるアプローチである。本研究はこの視座に立つ。生涯発達モデルにおいては、高齢期も発達段階における重要なステージの一つと位置づけられ

る。定年退職という人生の大きな転機をネガティブな喪失としてのみ受け止めると移行は円滑に進まないが、変化に備えて適応することで、次の段階へスムーズに踏み出す可能性が高まると考えられる。長寿化により引退後の期間が長期化する現代において、引退後も活力ある生活を送ることは極めて重要であり、高齢期が社会参加を高めることで生活の質を高める「アクティブ・エイジング」の実現が重視されている（前田，2006）。本研究では、この文脈で、個人が引退に伴う生活構造の変化に円滑に対応するための「適応資源」がどの程度備わっているのかという点に着目する。

## (2) 50代、60代の就業状況の男女差

本研究が注目する50代、60代の就業状況における男女の差異について確認しておきたい。

そもそも日本の高齢者の就業率は、国際的にも高い水準にある。その背景には、高齢期における経済的基盤の獲得という側面に加え、仕事を通じた社会とのつながりや健康維持を重視して就業を継続する高齢者が多いという特徴がある（内閣府，2021）。

制度的背景として、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢を60歳とする企業が72.3%を占めているものの、近年の人口高齢化に対応して定年を引き上げる企業も増加傾向にある（厚生労働省「就労条件総合調査」（2022年））。さらに、

表1 男女別、年齢別、就業率等

(%)

	男性					女性				
	人口 (万人)	就業者	雇用者 (役員を含む)	正規 雇用者	非正規 雇用者	人口 (万人)	就業者	雇用者 (役員を含む)	正規 雇用者	非正規 雇用者
計										
50-54歳	497	93.4	84.3	70.2	6.2	489	81.0	76.3	34.6	39.3
55-59歳	422	91.7	82.2	66.1	7.3	417	76.5	71.2	30.2	38.1
60-64歳	390	83.8	74.4	39.2	25.6	399	66.4	60.7	15.5	42.4
65-69歳	350	62.9	51.1	14.9	28.6	388	45.1	38.9	5.9	30.2
大卒以上										
50-54歳	187	96.3	89.8	77.5	3.2	97	83.5	77.3	43.3	30.9
55-59歳	158	94.3	88.6	73.4	5.7	72	77.8	69.4	38.9	27.8
60-64歳	149	84.6	77.9	40.9	24.8	57	66.7	59.6	17.5	36.8
65-69歳	142	62.7	53.5	14.1	28.2	56	41.1	33.9	5.4	23.2

出所：総務省統計局「労働力調査」（2025）

高年齢者雇用安定法により、事業主には65歳までの雇用確保義務、70歳までの就業機会確保の努力義務が課されており、60代の就業からの引退プロセスは多様化かつ長期化している。

表1に示すように、50代および60代の就業率には顕著な男女差が存在する。50代の就業率は男性が9割を超えるのに対し、女性は8割程度にとどまり、60代においても女性は男性を20ポイント程度下回っている。また、雇用形態も男女で異なり、50代男性の非正規雇用者が全体の1割に満たないのに対し、女性は4割程度を占める。60代以降は男性も非正規雇用の割合が上昇するが、正規雇用比率の男女差は大きい。この傾向は、本研究が対象とする大卒以上の学歴層においても同様に確認される。ただし時系列変化では、男性の就業率に大きな変動はみられない一方で、女性の就業率は確実に上昇しており、50代以降の女性就業者の増加傾向は明白である。

高山・白石(2020)による厚生労働省「中高年齢者縦断調査」の分析結果によれば、60歳定年後に就業しなかった割合は男性が25%であるのに対し、女性は45%に上り、定年時に就業から離脱する割合は女性の方が高い。一方で、定年後も就業を継続した者に限定すると、男女ともに半数以上が66歳時点で就業しており、女性も定年後の継続就業率は高いことが示されている。60歳定年経験者の定年以前の職歴分布をみると、同一企業に20年以上勤務していた割合は、男性が4分の3強を占めるのに対し、女性は53%にとどまる。女性は、複数の企業や異なる職務分野を経験した割合も35%と少なくなく、定年退職者の現役時代における職業キャリアの形成過程には明確な男女差が存在することが指摘されている。

また、的場(2017)は定年退職前後の働き方や就業意識に関する男女比較を行い、勤務先規模や就業形態における違いを明らかにしている。具体的には、60歳時点で正社員であった者の就業状況をみると、男性の約半数が定年退職を経験しているのに対し、女性は定年退職を経験せずに同一企業で働き続ける割合が高い。この背景として、

就業中断後に定年制度のない小規模企業へ転職するケースや、定年退職を経ずにパートタイム等へ雇用区分を変更して勤務を延長するケースが女性に多いことが指摘されている。

以上から、定年を経験した女性の一定割合がその後も就業を継続している実態が明らかとなった。同時に、こうした就業継続や引退プロセスには、現役時代のキャリアや学歴等の男女の属性差が深く関連していることが示唆される。したがって、就業からの引退プロセスにおける男女の違いを検証するためには、これら属性要因を統制した上で比較分析を行う必要性が提起される。

### (3) 女性の就業からの引退プロセスの現状

就業からの引退プロセスに関する従来の研究は主として男性を対象としてきたが、定年まで就業を継続する女性の増加に伴い、近年では女性の引退プロセスにも焦点が当てられるようになってきた。海外においても、ライフコースの視点から退職移行における男女差を検証した研究が蓄積されている(Kim & Moen, 2002, Steinmayr et al., 2020など)。

池田(2015)の、日本、アメリカ、ドイツ、スウェーデンにおける高年齢期の就業状況についての国際比較によれば、日本の高年齢期の就業率は、男性が高いことにより男女差が大きく、これは比較対象国とは異なる日本の特徴とされる。その要因として、日本の男性が現役時代から「仕事人間」「会社人間」と呼ばれるような仕事中心の生活を送る傾向が強いのに対し、女性は家庭や地域活動、趣味など仕事以外の生活領域とも幅広く関わりを持っているため、就業に固執する必要性が相対的に低いことが指摘されている。また、女性は学歴が高いほど高年齢期の就業率がが高く、学歴が女性の就業継続を規定する重要な要因となっている。

国内では、21世紀職業財団(2019)において、50代、60代の女性正社員を対象にした本格的な調査が実施された<sup>2</sup>。同調査によれば、高年齢期における女性の仕事への意欲は男性と比較して低下幅が小さく、就業理由についても「社会とつなが

りたい」「成長したい」「仕事が面白い」といった仕事そのものの内発的価値を重視する傾向が確認されている。さらに、学習意欲も高く、正社員として働く女性の就業に対する前向きな姿勢が浮き彫りとなっている。一方で、組織内での経験内容には男女間で大きな差異が存在し、配置転換をはじめとする社内での経験蓄積の偏りが女性のキャリア形成に負の影響を及ぼしている実態も明らかとなった。定年後の希望としては「現在の会社での再雇用」を望む傾向が強いものの、特に総合職の女性においては、定年後のキャリア展望に対して深い悩みを抱えている現状も報告されている。

前田 (2023) は、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着目し、同条件の男性との比較分析を行っている。その結果、男性は会社へのコミットメントが高く、企業を中心とした関係性を構築しがちであるのに対し、女性は現役時代から多様な人間関係を構築し、地域社会への関与も維持していることが示された。さらに、「自己中心性の低下」や「困難への対処能力」といった指標を用いてキャリアの成熟度を測定した結果、男性よりも女性の方が成熟度が高いことも明らかとなった。定年後に地域社会等へ移行していく女性は、退職という転機への移行が円滑に進む可能性が示唆されている。

以上のように、高齢期女性の引退プロセスは、男性のそれとは質的に異なる軌跡を描いている。その背景には、組織からのキャリア支援が限定的であったがゆえに、自律的に組織と一定の距離を画す意識を形成してきたライフコースの特徴が推察される。しかし、それが仕事へのモチベーション低下に直結しているわけではなく、むしろ自身の持ち場で主体的に能力を発揮している状況がうかがえる。ただし、現段階で高齢期まで就業を継続している女性は男性に比べて少数派であるため、もともと就業意欲や就業条件の高い層が職場に定着してきたという「生存バイアス」の存在には十分に留意して分析を進める必要がある。

#### (4) 引退プロセスをとらえる視点

上述のように、引退というキャリアの転機に対して、女性は男性とは異なる柔軟な適応プロセスをたどる可能性が指摘されている。女性は、出産や育児などの多様なライフ・イベントに直面するたびに、仕事とそれ以外の生活領域との間で選択と自己決定を迫られてきた。すなわち、常に仕事を最優先できる典型的な男性のライフコースとは異なるキャリアを形成してきたのである。したがって、就業からの引退という転機においても、女性の方がより俯瞰的な視点を持ち、柔軟に対応できる可能性がある。本研究では、この「引退への適応」における男女の差異を比較・検証することとする。

引退プロセスの男女差をとらえるにあたり、本研究ではその中核概念として「引退への適応資源」を用いる。以下で、本概念に関連する先行研究の議論を整理し、理論的枠組みを提示する。

キャリア移行のプロセスに関する代表的なモデルとして、Nicholson の「トランジション・サイクル・モデル」がある。このモデルでは、転機（トランジション）は「準備（Preparation）」「遭遇（Encounter）」「順応（Adjustment）」「安定化（Stabilization）」の4つのサイクルで展開されるとしている（Nicholson, N. & West, M. A., 1988）。定年退職は発生時期が予期できるライフ・イベントであり、事前に「準備」をしながら転機に「遭遇」し、新たな状況に「順応」して引退後の生活を「安定化」させるというプロセスに合致する。本研究が対象とする50代および60代は、まさにこの移行プロセスにおける「準備」「遭遇」「順応」のステージに位置づけられよう。

引退への適応のとらえ方について、Wang & Shultz (2010) が就業からの引退に関する研究を包括的にレビューし、以下の4つの視点に整理している。第1が「意思決定としての引退（Retirement as Decision Making）」で、引退を「動機づけられた選択行動」と位置づけ、属性や仕事、環境要因などの情報を基に決定が下されるプロセスとしてとらえる。第2が「適応プロセスとして

の引退 (Retirement as an Adjustment Process) であり、引退を単なるイベントではなく、移行期間と引退後の生活を含む「縦断的なプロセス」ととらえる。第3が「キャリア発達段階としての引退 (Retirement as a Career Development Stage)」で、引退をキャリアからの退出ではなく、引退後の生活においても個人の価値観や目標に基づく継続的なキャリア発達が可能であるとする。第4は組織側の視点からの整理で、「人的資源管理の一部としての引退 (Retirement as a Part of HRM)」で、引退を管理することの価値を強調する。

本研究では、上記の第2の「適応プロセス」と第3の「キャリア発達段階」の視点に依拠する。

まず第2の「適応プロセス」の視点では、退職に伴う役割の移行を受容しつつ、退職前の社会的関係を維持・再構築しながら円滑に適応していくことが重要となる。この適応の過程には個人差が存在するが、そこには個人のライフコースが強く影響していると考えられる。ライフコースには明確な男女差が存在するため、引退プロセスやその適応においても男女差が生じることが予測される。

第3の「キャリア発達段階としての引退の位置づけ」の視点では、退職は「キャリア後期の発展段階」として再定義され、キャリアの継続的な発展プロセスの一部としてとらえ直す。退職をキャリアの終了と固定概念でとらえるのではなく、退職後の生活においてもキャリア発達の可能性があることを認める。ここで重要な概念として、引退する個人がキャリアの主導権を持つという点で個人の価値観や目標に焦点を当てる「プロティアン・キャリア・モデル」が提示されている。「プロティアン・キャリア」とは、移り変わる環境に対して、変幻自在に適応していくキャリアのあり方を意味し (Hall, 1996, 2002)、自分にとって何を重視するのか、何を成功と考えるか、について自分なりの軸を持つことの重要性から概念化されたものである (武石, 2023)。「定年退職」は通過点であり、個人の価値観や目標を起点にキャリアを再構築することで、引退後もキャリアを継続・発展できると考えられており、そのためには組織主導でない

自律的なキャリアとして「プロティアン・キャリア・モデル」が重要になる。

このような変化する状況へのキャリア適応を説明する理論的枠組みとして、Savickas (2005) の「キャリア構築理論」が有効である。同理論の中核概念である「キャリア・アダプタビリティ」は、「関心 (Concern)」「統制 (Control)」「好奇心 (Curiosity)」「自信 (Confidence)」の4次元から構成され、それぞれが計画、意思決定、探索、問題解決の能力に対応している。この理論は、変化する社会環境に個人がいかに対応するかを概念化したものであり、定年というライフ・イベントへの適応をとらえようとすると修正が必要ではあるものの、変化に対応するキャリアをとらえる上で有効な概念といえよう。

Savickas の提示する4次元を測定する尺度として Savickas & Porfeli (2012) が開発した CAAS (Career Adapt-Abilities Scale) は、日本においても若年労働者を対象に妥当性が検証されている (塩川他, 2024)。しかし、これを高齢者の引退プロセスに適用するには尺度の修正が必要となる。益田 (2014) は、益田 (2009) で検討された尺度を再構成し、職業以外の役割も視野に入れたシニア向けの尺度として、「計画性 (関心に相当)」「自律性 (統制に相当)」「柔軟性 (好奇心に相当)」を設定した。その結果、後期キャリアにおいては「計画性」と「柔軟性」が重要な心理的資源であることが示されている。

以上の理論的背景を踏まえ、以下では「引退への適応資源」を、「就業からの引退が視野に入る50代・60代が自身の転機を見据え自律的かつ柔軟に変化に対応していく心理的な資源」として概念化し、後述する指標により分析を進める。

### 3. 分析の目的、データ、変数

#### (1) 分析目的と課題

本研究では、高齢期の就業からの引退という移行プロセスに男女差があるのかというテーマを設定し、50代および60代の男女を対象にアンケー

ト調査を実施した。

先行研究が示す通り、引退プロセスには現役時代の生活や就業実態を反映した男女間の差異が存在する。しかし、そこには学歴や職歴といった属性要因の交絡によって生じる差異も少なからず含まれている。そこで本研究では、後述するように男女の条件を可能な限り統制して比較できるようにサンプリングを行った。対象を高齢者の特定層に限定した分析となるという限界はあるものの、同等の属性を持つ男女間において、働く高齢者の就業実態や引退への意識を純粹に比較・検証できる点に本研究の独自性と意義がある。

引退プロセスの検討にあたっては、前章で定義した「引退への適応資源」の概念を指標化して分析を進める。前述した Wang & Shultz (2010) の「適応プロセスとしての引退」および「キャリア発達段階としての引退」という理論的側面を踏まえ、後述する「柔軟性」「計画性」「価値優先」の3変数を、就業からの「引退への適応資源」を構成する指標として用いる。

分析は、以下の3つのステップで進めた。

第1に、属性面及び定年前後の就業実態・就業意識について、どのような男女差があるのかについて確認する。

第2に、本研究で概念化した「引退への適応資源」3指標について、関連変数との関係性を分析し、各指標の意味論的妥当性を明確化する。

第3に、「引退への適応資源」の3つの指標の男女差について計量分析を行い、引退プロセスの男女差を実証的に明らかにする

## (2) 分析に使用するデータ

分析に使用するデータは、中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクトの一貫として実施した「就業の実態と意識に関するアンケート」調査のデータである<sup>3</sup>。調査は(株) インテージのモニターを利用し、対象者選定のためのスクリーニング調査を実施し、条件に該当する対象に自記式のインターネットによるアンケート調査を行った。

## ① 調査対象者の条件

調査対象は、50-69歳の就業者とした。先行研究において、学歴や企業規模の男女差が高齢期の就業の男女差の背景にあることがわかっており、可能な範囲で男女の属性をそろえて比較することを重視し、学歴は大卒以上、定年前の就業先の従業員規模を300人以上とした。回収は全体で約1000人程度とし、年齢階層別、男女別に以下のように割付を行った。

50-54歳 (定年未経験) 250名 男女半々

55-59歳 (定年未経験) 250名 男女半々

60-64歳 (定年経験不問) 250名 男女半々

65-69歳 (定年経験不問) 250名 男女半々

定年経験有無により以下の条件を設定した。

### 【定年未経験者】

- ・現在の勤務先規模が、300人以上。ただし公務の場合は規模を問わない
- ・就業形態は、役員を除く正社員、正職員

### 【定年経験者】

- ・現在収入を伴う仕事をしている就業者（正社員、非正社員、自営業・家族従業員等）
- ・定年時の勤務先規模が300人以上。ただし公務の場合は規模を問わない

## ② 調査時期

2025年6月27日から6月30日。

## ③ 分析対象

分析対象は1,124名で、内訳は以下の通りである。

表2 対象者の性別、定年経験の有無別分布

(人)

	n	定年経験なし	定年経験あり	
男性	計	560	323	237
	50-54歳	139	139	0
	55-59歳	136	136	0
	60-64歳	138	35	103
	65-69歳	147	13	134
女性	計	564	365	199
	50-54歳	138	138	0
	55-59歳	139	139	0
	60-64歳	144	62	82
	65-69歳	143	26	117

### (3) 「引退への適応資源」の指標化

前述した Wang & Shultz (2010) が提示する「適応プロセスとしての引退」及び「キャリア発達段階としての引退」という2つの側面に依拠し、これらを測定するための変数を指標化する。具体的には、「適応プロセス」の側面については「キャリア・アダプタビリティ」の尺度を、「キャリア発達段階」の側面については「プロティアン・キャリア」の尺度を、それぞれ参照した。

#### ① 適応プロセスの指標化

益田 (2009) は、Savickas のキャリア・アダプタビリティの概念を参照しつつ測定尺度を提示し、益田 (2014) で同尺度を用いて高齢期のキャリア発達を分析している。同研究では、職業以外の役割も視野に入れたシニア向けの尺度として、「計画性」「自律性」「柔軟性」の3次元が設定された。分析の結果、後期キャリアにおいては「計画性」と「柔軟性」が特に重要であることが示されている。同尺度は高齢者を対象としており本研究の目的との適合性が高いため、このうち「計画性」の4項目、「柔軟性」の4項目の計8項目を採用する。「自律性」については、後期キャリア特有の資源とはいえないという益田 (2014) の知見に加え、後述する「プロティアン・キャリア」の概念と重複するため除外した。

これを補強する項目として、パーソル総合研究所 (2021) を参照した。同調査では、50歳以上

のシニア層において、パフォーマンスの発揮や職域変更への積極性、学習行動を促進する要因として「変化適応力」を抽出している。「変化適応力」は、目標達成志向や挑戦意欲と正の相関を示す一方で、「取り残され感（環境変化に自身が取り残されている感覚）」と負の相関を示すことが確認されており、「引退への適応資源」と親和性が高い。「変化適応力」を測定する4項目のうち、「機会さえあれば今の組織以外でも活躍できると思う」と「機会さえあれば今の会社以外でも活躍できると思う」は内容の類似性が高いため、公務部門の勤務者も調査対象に含めている本研究では後者を除外した3項目を使用する。

以上、益田 (2014) の8項目とパーソル総合研究所 (2021) の3項目を合わせた11項目を、引退という転機への適応性を測定する尺度として設定し、「当てはまる」から「当てはまらない」までの5件法で回答を求めた。

変数の作成にあたり、各項目の天井効果およびフロア効果を確認した上で、最尤法・プロマックス (Promax) 回転による因子分析を実施した。11項目を投入した結果、共通性が0.3未満、かついずれの因子に対しても.40以上の因子負荷量を示さなかった1項目（「充実した人生を送れるかどうかは、自分の行動次第だ」）を除外し、残る10項目で再度因子分析を行った結果、2因子が抽出された (表3)。

**表3 引退への適応に関する因子分析結果**

	柔軟性	計画性
機会さえあれば今の組織以外でも活躍できると思う	0.555	0.063
事業やビジネスの変化にうまく対応することができると思う	0.820	-0.014
環境や技術の変化にうまく対応することができると思う	0.838	-0.040
自分が望む人生設計を実現するために、具体的な計画を立てている	-0.009	0.832
これからの人生設計について自分なりの見通しをもっている	-0.041	0.854
先々実現したい人生設計を具体的にイメージできる	0.062	0.775
自分の人生設計に役立つ情報は積極的に収集している	0.188	0.581
環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ	0.682	0.053
新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ	0.731	0.044
仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い	0.572	0.123
寄与率 (%)	54.2	11.3
累積寄与率 (%)	54.2	65.6
信頼性係数	0.868	0.873

注：最尤法（プロマックス回転）で因子を抽出した。

第1因子は、6項目から構成され、パーソル総合研究所(2021)の「変化適応力」3項目と益田(2014)「柔軟性」の3項目で構成されたため、益田(2014)にならない「柔軟性」と命名した。第2因子は益田(2014)の「計画性」4項目で高い負荷量を示したため、そのまま「計画性」と命名した。各因子について Cronbach の信頼性係数を算出した結果、いずれも十分な内的一貫性が確認された。

指標化にあたっては、「柔軟性」を構成する6項目および「計画性」を構成する4項目について、「当てはまる(5点)」から「当てはまらない(1点)」までの得点を付与し、それぞれの合計点を項目数で除することで、1点から5点までの連続変数を作成した。

## ② プロティアン・キャリアの指標化

プロティアン・キャリアの測定については、Briscoe et al. (2006) の尺度を武石・林(2013)が日本語訳し、原典と同様の因子構造(「自己指向」および「価値優先」の2因子)を確認した尺度を使用する。本研究の調査データを用いて因子分析を行った結果、武石・林(2013)とは因子構造が異なり、「自己指向」の因子が2つに分かれる結果となった。このため本研究では、一つの因子としてまとめた「価値優先」を構成する以下の5項目を使用することとした。これら5項目の Cronbach の信頼性係数は0.743であり、一定の内的一貫性が確認されている。

- ① 会社や組織の都合に反してでも、自分の中の優先順位を大切にキャリアを切り拓く
- ② 一番大切なことは、他の人の考えではなく、自分の考えるキャリアの成功である
- ③ 会社から自分の価値観に反することを行うように求められても、私は自分の良心に従うだろう
- ④ 重要なことは、自分が正しいと考えるキャリアであって、会社とは関係ない
- ⑤ 過去を振り返ると、会社から意にそぐわないことを頼まれたとき、私は基本的に自分の価値観にしたがってきた

これらの指標化にあたっては前項と同様に、上記5項目について「当てはまる(5点)」から「当てはまらない(1点)」までの得点を付与し、合計点を項目数で除することで、1点から5点までの連続変数を作成した。

## 4. 分析結果

### (1) 基本属性

まず、調査対象者の基本的な属性における男女差を確認する。

表4に示すように、家族の状況に関しては、男性は定年経験の有無にかかわらず約8割が配偶者がいるのに対し、女性は半数程度にとどまっている。50代女性の有配偶率が7割強、60代女性の有配偶率が75%程度(総務省「国勢調査」(2020))と比べると、本調査対象者は有配偶者率が低いという特徴がある。それに関連して、子どもの有無においても明確な男女差がみられる。

世帯の状況(生計維持者)について確認すると、男性は定年前後ともに約8割が「自分が主たる生計維持者」であると回答している。一方で、女性は、自身が主たる生計維持者である割合は2~3割程度にとどまり、「同一生計の家族・親族はいない(一人暮らしなど)」、「自分以外が主たる生計維持者」がそれぞれ3割強を占めるなど、世帯の経済的基盤の状況は多様である。

現在の勤務先の産業と職業を表5に示した。勤務先の業種・職業の分布は、男女で違いがみられるものの、男女とも定年経験の有無により違いがある点が共通する。

### (2) 就業状況、就業意識

次に、定年経験者の、現在の就業実態および就業意識における男女差を確認する。

定年経験者に対して、定年前との勤務先や仕事の異同を尋ねている。表6に示すように、男女とも「定年を迎えた勤務先と同じ」が半数弱を占める。しかし、それ以外の就業先については男女で傾向が分かれている。男性は「定年を迎えた勤務

表4 男女・定年の有無別、個人属性

(%)

	n	配偶者の状況					子どもの有無			世帯の状況			
		配偶者あり		配偶者の就業状況			配偶者なし	在学中の子どもがいる	子どもはいるが学業を修了している	子どもはいない	同一生計の家族・親族はいない(一人暮らしなど)	同一生計の家族・親族がおり、自分が主たる生計維持者	同一生計の家族・親族がおり、自分以外が主たる生計維持者
				正社員	正社員以外	働いていない							
男性 定年経験なし	323	79.6 (100.0)	(51.4)	(26.9)	(21.8)	20.4	40.6	26.9	32.5	15.8	78.0	6.2	
男性 定年経験あり	237	86.5 (100.0)	(23.4)	(41.5)	(35.1)	13.5	5.1	76.8	18.1	13.1	84.0	3.0	
女性 定年経験なし	365	46.0 (100.0)	(75.0)	(13.1)	(11.9)	54.0	12.1	26.0	61.9	38.1	25.2	36.7	
女性 定年経験あり	199	55.8 (100.0)	(35.1)	(38.7)	(26.1)	44.2	2.0	63.8	34.2	33.2	31.7	35.2	

表5 男女・定年の有無別、現在の仕事

(%)

	n	現在の勤務先の業種							現在の職業				
		建設・製造業	情報通信業	卸売・小売業	金融・保険業、不動産業	サービス業	公務、民間企業以外の団体	その他	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売・サービスの仕事	その他
男性 定年経験なし	323	30.7	9.6	6.5	12.1	15.5	18.0	7.7	33.4	27.9	17.3	12.7	8.7
男性 定年経験あり	237	22.8	7.2	6.8	7.6	30.4	16.0	9.3	20.7	25.7	23.6	16.0	13.9
女性 定年経験なし	365	12.9	4.9	5.2	12.6	37.5	22.2	4.7	9.3	37.8	40.3	6.9	5.8
女性 定年経験あり	199	7.5	3.5	3.0	7.0	58.8	14.6	5.5	5.5	40.2	29.6	12.1	12.6

表6 定年経験者の現在の就業状況

(%)

	n	現在の勤務先(定年時との異同)				仕事内容、責任の重さ(定年時との異同)				現在の働き方				
		定年を迎えた勤務先と同じ	定年を迎えた勤務先とは異なるが関連会社・団体	定年を迎えた勤務先とは関連がない勤務先	その他	定年時と同じ仕事内容、責任の重さが同じ	定年時と同じ仕事、内容や責任はより高度	定年時と同じ仕事、内容や責任はより軽易	定年時とは違う仕事	フルタイム勤務	短時間・短日勤務(週20時間以上)	短時間・短日勤務(週20時間未満)	不定期な勤務	その他
男性	237	43.5	18.6	37.6	0.4	16.5	5.1	28.7	49.8	65.8	18.6	11.0	4.2	0.4
女性	199	46.2	27.6	25.6	0.5	26.6	0.5	31.2	41.7	44.2	22.6	29.1	4.0	0.0

表7 定年経験者が定年後も働いている理由(1つ)

	n	経済上の理由	健康上の理由	いきが社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他
男性	237	46.8	7.2	23.2	13.9	8.0	0.8
女性	199	29.1	7.0	44.7	13.1	5.5	0.5

先とは関連がない勤務先(自営・独立を含む)への移動が37.6%と多いのに対し、女性は25.6%にとどまる。一方で女性は「関連する会社・団体」での就業が高くなっており、定年前の組織ネットワークの延長線上で就業を継続する傾向がうかがえる。

仕事内容、責任の重さについては、「定年時とは違う仕事」が男女とも最も多いが、女性は、「定年時と仕事内容、責任の重さが同じ」とする割合が比較的高く、男性に比べて変動は小さい(表6)。

現在の働き方は、「フルタイム勤務」の割合が男性は65.8%を占めるが女性は44.2%である。女性は、「短時間・短日勤務(週20時間未満)」(29.1%)

を含めて「短時間・短日勤務」が半数程度を占め、定年後は柔軟で労働時間の短い働き方をする傾向がみられる(表6)。

定年後も働いている理由も男女で違いがある(表7)。男性は「経済上の理由」が46.8%と最も高いが、対照的に、女性の最大の理由は「いきが、社会参加のため」が44.7%と半数近くに達している。女性で「経済上の理由」は29.1%にとどまっており、女性の定年後の就業が、経済的動機よりも内発的・社会的な動機に支えられている一方で、男性の8割が生計維持者であることにより、経済的な理由から就業継続する傾向が強いと考えられる。

さらに、「現在の仕事に対するモチベーション」が自身の職業生活で最も高かった時期と比較してどう変化しているかを年齢層・定年経験別に確認した(表8)。ここでも、男女差が浮き彫りとなっている。

表8 現在のモチベーション(職業生活で最も高かった時との比較)  
(%)

	n	現在が最も高い	同じ程度	現在の方がやや低い	現在の方が低い
男性50-54歳	139	8.6	34.5	23.7	33.1
男性55-59歳	136	11.0	26.5	27.2	35.3
男性60代・定年経験なし	48	4.2	27.1	22.9	45.8
男性60代・定年経験あり	237	3.8	24.9	20.7	50.6
女性50-54歳	138	8.7	34.8	23.9	32.6
女性55-59歳	139	3.6	34.5	28.1	33.8
女性60代・定年経験なし	88	8.0	37.5	22.7	31.8
女性60代・定年経験あり	199	3.0	31.2	30.2	35.7

表9 現在の満足度  
(ポイント)

	n	今の仕事や職務内容に満足している	今の働き方に満足している	今の仕事にやりがいを感じている	今の収入に満足している	今の職場に貢献できている	今の職場の人間関係に満足している	これまでのキャリアに満足している
男性50-54歳	139	3.17	3.27	3.06	3.12	3.51	3.35	3.19
男性55-59歳	136	3.12	3.21	2.99	3.01	3.53	3.22	3.15
男性60代・定年経験なし	48	3.35	3.46	3.17	3.13	3.50	3.29	3.37
男性60代・定年経験あり	237	3.31	3.46	3.16	2.75	3.73	3.39	3.44
女性50-54歳	138	3.28	3.39	3.30	3.18	3.57	3.28	3.20
女性55-59歳	139	3.38	3.40	3.24	3.08	3.68	3.36	3.23
女性60代・定年経験なし	88	3.40	3.45	3.60	2.98	3.84	3.48	3.50
女性60代・定年経験あり	199	3.61	3.67	3.59	2.90	3.88	3.62	3.70

男性の傾向をみると、年齢層が上がり引退プロセスの進行に伴って、明確なモチベーションの低下が観察される。「現在の方が低い」と回答した割合は、50代前半(50-54歳)では33.1%であるが、定年経験のある60代では半数を超える50.6%に達している。「現在の方がやや低い(20.7%)」を合わせると、定年経験のある60代男性の7割以上(71.3%)が、モチベーションの低下を経験しながら就業している実態がある。一方で、女性のモチベーションの低下幅は男性に比べて緩やかで、定年経験のある60代女性において「現在の方が低い」と回答した割合は35.7%にとどまり、男性(50.6%)を約15ポイント下回っている。また、ピーク時と「同じ程度」のモチベーションを維持している割合も、定年経験のある60代女性で31.2%(男性24.9%)、定年経験のない60代女性では37.5%(男性27.1%)と、いずれの年代・属性においても女性の方が高い水準を維持している。

関連して、仕事等に対する満足度(5件法による平均値)をみたものが表9である。ここでも、男女間の差異が観察された。

第1に、仕事の内発的な価値に関する項目において、女性は高い満足度を示している。定年経験のある60代において、「今の仕事にやりがいを感じている」「今の仕事や職務内容に満足している」「今の職場に貢献できている」のいずれも女性は男性に比べて高いスコアとなった。前節で確認した「モチベーションの低下幅の小ささ」は、こうした日々の業務における「やりがい」や「貢献実感」に支えられていると考えられる。第2に、働き方やキャリア全体に対する納得感についても男女差がみられる。定年経験のある60代女性は「今の働き方に満足している」「これまでのキャリアに満足している」が高い。第3に、「今の収入に満足している」という項目については、定年経験のある層で男女ともにスコアが低い。再雇用等に

表 10 定年前の離職経験、管理職経験 (%)

	n	定年前に仕事を辞めた経験 (転職を含む)			これまでに経験した役職(複数回答)			
		仕事を辞めたことはい	仕事を辞めたことはあるが1年以上のブランクはない	仕事を辞めたことがあり1年以上のブランクがある	部長相当職以上	課長相当職	主任、係長、課長代理相当職	役職には就いていない
男性	560	65.5	29.6	4.8	30.7	46.1	42.1	12.1
女性	564	56.0	27.5	16.5	8.3	17.0	42.2	42.6

伴う賃金低下が反映された結果とみられるが、女性の場合、この収入に対する満足度の低さが「仕事のやりがい」や「キャリア全体の満足度」の低下には直結していない点が特徴といえよう。

(3) これまでの経験

次に、キャリア形成という観点から男女の違いを確認しておきたい。

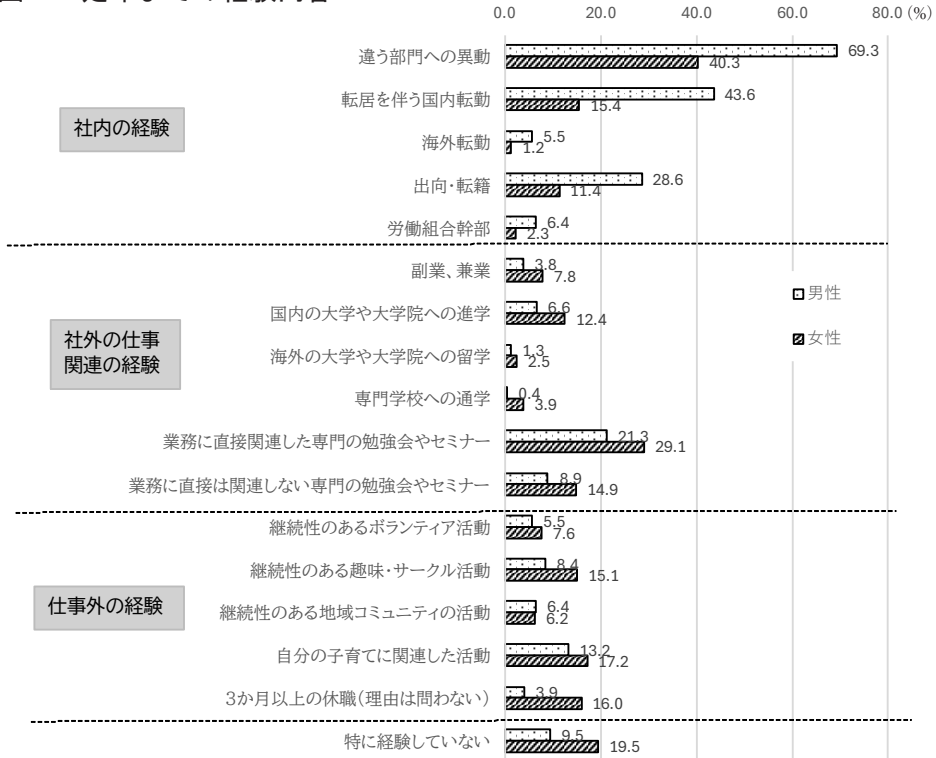
一般に女性は出産等で就業が中断することが多く、継続して就業する割合は男性に比べてかなり低い。本調査の対象者の女性は、「仕事を辞めたことはない」が56.0%とかなり高く、一方で「仕

事を辞めたことがあり1年以上のブランクがある」は16.5%で、男性の4.8%に比べると高いものの、女性の中では継続就業者がかなり多いサンプルとなっている(表10)。

一方で管理職経験の割合は男女差が大きい。男性は「部長相当職以上」の経験者が3割、「課長相当職」の経験者は46.1%と半数程度だが、女性はそれぞれ8.3%、17.0%にとどまり、「役職には就いていない」という割合が42.6%と半数近くを占める(表10)。

また本調査では、就職して以降経験した社内外の経験について図1に示す項目を質問している。

図 1 定年までの経験内容



なお、定年経験者に関しては、定年までの間の経験に限定して尋ねた。計17項目のうち「特に経験していない」を除く16項目を「社内の経験」「社外の仕事関連の経験」「仕事外の経験」の3つに大別した。

まず「社内の経験」は男性に比べて女性の経験率の低さが際立っている。「違う部門への異動」「転居を伴う国内転勤」の女性の経験率は男性よりも30ポイント程度低い。対照的に「社外の仕事関連の経験」「仕事外の経験」は、女性の方が高い経験率を示している。前者では「業務に直接関連した専門の勉強会やセミナー」（女性29.1%、男性21.3%）のみならず、「業務に直接は関連しない勉強会やセミナー」（女性14.9%、男性8.9%）や「国内の大学や大学院への進学」（女性12.4%、男性6.6%）において、女性の経験割合が男性を明確に上回っている。後者では「継続性のある趣味・サークル活動」（女性15.1%、男性8.4%）や「自分の子育てに関連した活動」（女性17.2%、男性13.2%）で女性が上回っているほか、「3か月以上の休職（理由は問わない）」の経験割合も女性が16.0%（男性3.9%）と高い。女性は現役時代から、キャリアの中断を乗り越えながら、仕事以外の多様な役割や人間関係を形成してきたことがわかる。

#### (4) 「引退への適応資源」の特徴

分析の第2ステップとして、本研究で作成した「引退への適応資源」の3指標（柔軟性、計画性、価値優先）が、どのような状態を測定しているのか、その意味論的な妥当性を確認する。

調査では、『「定年退職」と聞いた時のイメージ』について12項目を提示し、3つまで選んでもらった<sup>4</sup>。表11の「該当の有無の構成比」の列で、「該当する」が当該項目を選択した割合である。

選択した割合が高い上位3項目は、「自由な時間が増え自分を取り戻す」（男女計48.6%、男性42.5%、女性54.6%）、「精神的に楽になる」（同43.0%、40.0%、45.9%）、「経済的に苦しくなる」（同30.6%、34.3%、27.0%）で、全体にネガティ

ブなイメージよりもポジティブなイメージが高い傾向がみられる。上記項目のうち「自由な時間が増え自分を取り戻す」と「精神的に楽になる」は、男性に比べて女性の回答割合が高い。女性に比べて男性の方が高いのが、「経済的に苦しくなる」に加えて「所属する組織や肩書がなくなる」があげられ、就業からの引退による経済的不安と所属する組織がなくなることへの不安が男性で高いといえる。

これらの項目の選択の有無により「引退への適応資源」の3指標の平均値に差があるかどうかをみたのが、表の右半分である。

第1に、引退を「前向きな移行」としてとらえるイメージは、適応資源の高さと強く結びついている。「新しい人生が開ける」を選択した群は、選択しなかった群に比べて、「柔軟性」「計画性」「価値優先」の3指標すべてにおいてスコアが有意に高い。また、「自由な時間が増え自分を取り戻す」や「家庭サービスができる」を選択した群も、「計画性」や「価値優先」を中心に有意に高いスコアを示している。これは、適応資源が高い人ほど、定年を「喪失」ではなく「新たなライフデザイン構築の機会」として肯定的に意味づけていることを示している。

一方で、引退に伴う「資源の喪失や不安」といったマイナスイメージは、適応資源の低さと関連している。「経済的に苦しくなる」を選択した群は、3つの適応資源すべてが有意に低い水準にあった。さらに、「生活の目標や気持ちの張りがなくなる」や「接触する人や情報量が減る」を選択した群においても、特に「計画性」や「価値優先」のスコアが有意に低い。すなわち、将来の見通し（計画性）や自分なりのキャリアの軸（価値優先）という資源が不足している状態が、定年後の経済的・社会的ネットワークの縮小に対する強い不安感として表出していると解釈できる。

また、引退を「現状からの解放」としてとらえるイメージと適応資源の関係について、興味深い結果が示された。「わずらわしい人間関係から解放される」を選択した群は、選択しなかった群に

表 11 「定年退職」と聞いた時のイメージと「引退への適応資源」

イメージ (3つまで)	該当の有無	n	該当の有無の構成比(%)			引退への適応資源の平均(ポイント)		
			男女計	男性	女性	柔軟性	計画性	価値優先
わずらわしい人間関係から解放される	該当なし	838	74.6	73.8	75.4	3.25 ***	3.16	3.25
	該当する	286	25.4	26.3	24.7	3.07	3.07	3.28
家庭サービスができる	該当なし	1058	94.1	92.5	95.7	3.19 **	3.12 **	3.25 *
	該当する	66	5.9	7.5	4.3	3.43	3.39	3.42
自由な時間が増え自分を取り戻す	該当なし	578	51.4	57.5	45.4	3.16 *	3.05 ***	3.22 *
	該当する	546	48.6	42.5	54.6	3.25	3.23	3.30
新しい人生が開ける	該当なし	816	72.6	73.2	72.0	3.12 ***	3.03 ***	3.21 ***
	該当する	308	27.4	26.8	28.0	3.44	3.40	3.40
決まりきった行動パターンから解放される	該当なし	918	81.7	81.6	81.7	3.19	3.13	3.24 *
	該当する	206	18.3	18.4	18.3	3.28	3.17	3.34
精神的に楽になる	該当なし	641	57.0	60.0	54.1	3.27 **	3.16	3.27
	該当する	483	43.0	40.0	45.9	3.13	3.10	3.24
所属する組織や肩書がなくなる	該当なし	926	82.4	79.6	85.1	3.19	3.13	3.26
	該当する	198	17.6	20.4	14.9	3.26	3.14	3.26
経済的に苦しくなる	該当なし	780	69.4	65.7	73.1	3.29 ***	3.25 ***	3.30 ***
	該当する	344	30.6	34.3	27.0	3.02	2.88	3.16
生活の目標や気持ちの張りがなくなる	該当なし	1034	92.0	94.1	89.9	3.22	3.16 ***	3.28 ***
	該当する	90	8.0	5.9	10.1	3.06	2.84	3.06
接触する人や情報量が減る	該当なし	959	85.3	86.1	84.6	3.23 *	3.17 **	3.28 *
	該当する	165	14.7	13.9	15.4	3.07	2.95	3.15
社会から取り残される	該当なし	1074	95.6	96.6	94.5	3.20	3.13	3.26
	該当する	50	4.5	3.4	5.5	3.23	3.25	3.29
自己実現の場や機会がなくなる	該当なし	1084	96.4	96.8	96.1	3.20	3.13	3.26
	該当する	40	3.6	3.2	3.9	3.42	3.35	3.26

注：各項目への該当の有無による平均値の差はt検定により判定した。\*\*\* p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05。

表 12 「社外のネットワーク、人間関係で大切にしているもの」と「引退への適応資源」

重視するネットワーク (複数回答)	該当の有無	n	該当の有無の構成比(%)			引退への適応資源の平均(ポイント)		
			男女計	男性	女性	柔軟性	計画性	価値優先
業務に直接関連した専門の勉強会やセミナーを通じたネットワーク	該当なし	921	81.9	82.5	81.4	3.16 ***	3.08 ***	3.23 **
	該当する	203	18.1	17.5	18.6	3.43	3.40	3.38
業務に直接は関連しない専門の勉強会やセミナーを通じたネットワーク	該当なし	1010	89.9	88.9	90.8	3.18 ***	3.10 ***	3.24 ***
	該当する	114	10.1	11.1	9.2	3.44	3.42	3.46
同業者の会合や異業種交流会を通じたネットワーク	該当なし	926	82.4	81.8	83.0	3.14 ***	3.07 ***	3.23 ***
	該当する	198	17.6	18.2	17.0	3.50	3.44	3.40
自己啓発など学びを通じたネットワーク	該当なし	928	82.6	85.5	79.6	3.15 ***	3.08 ***	3.23 **
	該当する	196	17.4	14.5	20.4	3.45	3.41	3.38
学生時代の友人	該当なし	651	57.9	62.7	53.2	3.16 *	3.09 *	3.24
	該当する	473	42.1	37.3	46.8	3.27	3.20	3.28
社会貢献活動を通じたネットワーク	該当なし	987	87.8	88.6	87.1	3.15 ***	3.07 ***	3.23 ***
	該当する	137	12.2	11.4	12.9	3.58	3.58	3.44
趣味を通じたネットワーク	該当なし	715	63.6	68.6	58.7	3.10 ***	3.04 ***	3.21 ***
	該当する	409	36.4	31.4	41.3	3.38	3.30	3.34
子どもや地域社会を通じたネットワーク	該当なし	979	87.1	88.2	86.0	3.17 ***	3.10 ***	3.26
	該当する	145	12.9	11.8	14.0	3.42	3.40	3.26
特になし	該当なし	813	72.3	68.8	75.9	3.32 ***	3.25 ***	3.31 ***
	該当する	311	27.7	31.3	24.1	2.90	2.84	3.12

注：各項目への該当の有無による平均値の差はt検定により判定した。\*\*\* p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05。

比べて「柔軟性」が有意に低く、「精神的に楽になる」を選択した群も同様に「柔軟性」が有意に低い。この結果は、これらの項目が現在のストレス環境から逃れることを期待する「逃避的」な態度を示すと考えられ、変化を前向きにとらえる「柔軟性」とは質的に異なる可能性がある。

次に別の視点として、「引退への適応資源」が個人の保有する社会的ネットワークとどのように関連しているかを表12により確認する。調査では、「社外のネットワーク、人間関係で大切にしているもの」について、表12に掲げる「特にない」を含めた9項目について尋ねている。

選択した割合が高い上位3項目は、「学生時代の友人」、「趣味を通じたネットワーク」、「特にない」である。このうち「学生時代の友人」、「趣味を通じたネットワーク」は、男性に比べて女性の回答割合がかなり高い。他にも「自己啓発など学びを通じたネットワーク」も比較的男女差が大きいなど、全般に女性の割合が高い項目が多い。

これらの項目の選択の有無による3指標の平均値の差をみると、「業務に直接は関連しない専門の勉強会やセミナー」など、「越境的な学びや交流」のネットワークを重視する姿勢は、適応資源の高さと関連がある。また、「社会貢献活動を通じたネットワーク」は、これを重視する群は「柔軟性」、「計画性」が全項目中で最も高い。「趣味を通じたネットワーク」や「子どもや地域社会を通じたネットワーク」を重視する群も、「柔軟性」や「計画性」が有意に高く、利害関係のないコミュニティでの

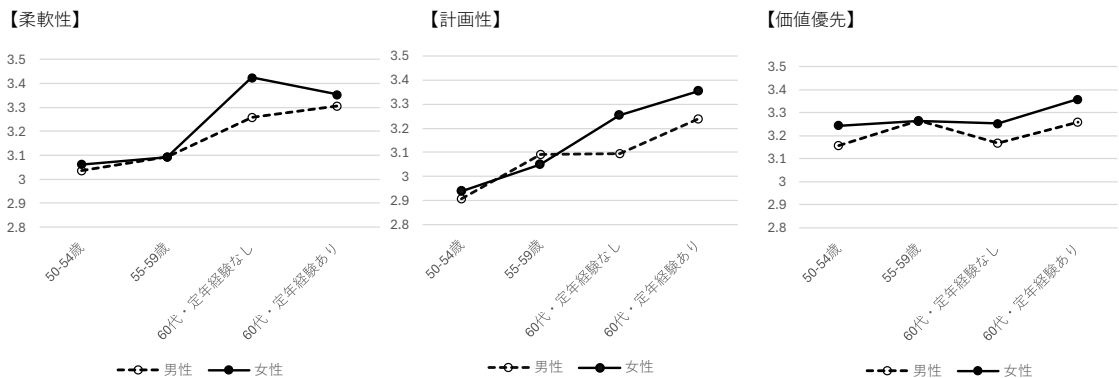
役割や居場所を持つことは、定年後への移行をスムーズにする緩衝材になる可能性が示された。一方で、これらのネットワークを「持たないこと」のリスクも示された。重視するネットワークが「特にない」と回答した群（全体の27.7%）は、そうでない群に比べて「柔軟性」「計画性」「価値優先」のすべてにおいてスコアが有意に低い。社外とのつながりが乏しい状態は、引退という環境変化に対するリソースの枯渇になる懸念がある。

#### (4) 「引退への適応資源」の男女比較（計量分析）

以上の結果から、本研究が設定した「引退への適応資源」は、定年をポジティブにとらえる傾向と関連するとともに、社外でのネットワークの蓄積に裏打ちされた概念であることが確認された。図1でみたように、女性は男性に比べて現役時代からこうした「業務外の学習」や「地域・趣味の活動」に多く関与してきた傾向がみられる。これらの結果を踏まえ、引退への適応資源にどのような男女差が存在するのかを計量的に検証する。

図2は、「柔軟性」「計画性」「価値優先」の3指標について、年齢層および定年経験別に男女の平均値を示したものである。全体的な傾向として、男女ともに年齢層が上がり引退プロセスが進むにつれて、適応資源のスコアが上昇する軌跡を描いている。これは、引退を単なるイベントではなく長期的な「適応プロセス」としてとらえる Wang & Shultz (2010) の理論的視座を裏付けるもので

図2 「引退への適応資源」の男女間比較（平均ポイント比較）



あり、定年が近づくにつれて個人が適応への準備を整えていく様子がとらえられている。

このうち「柔軟性」「計画性」については、50代の時点では男女間のスコア差は比較的小さいが、定年が迫る「60代・定年経験なし」の層において、両指標とも女性が男性を上回るという特徴が示された。引退という転機を直前に控えた時期に、女性は将来への見通し（計画性）を持ち、環境変化を前向きに受け入れる（柔軟性）という適応性を男性よりも整えているといえる。「価値優先」の推移については異なる傾向がみられる。男性は50代後半で一時的にスコアが上昇するものの、60代に入ると低下・停滞する傾向がある。これに対し、女性は一貫して高い水準を維持し、60代では男性を上回っている。これは、女性が組織の論理ではなく、自身の価値観や内発的な動機に基づいた「プロティアン・キャリア」の志向性を引退後も保持し続けていることを示すものである。

それでは、属性をコントロールした上で3つの指標に男女差はみられるのだろうか。

前節までの分析により、女性の方が「引退への適応資源」のスコアが高い傾向、および社外活動などの現役時代のキャリア軌跡に男女差があることが確認された。しかし、適応資源の男女差が、単なる「現役時代の経験や属性の違い」によるものなのか、それとも「男女差」に起因する独自の差異が存在するのかを峻別する必要がある。そこで、適応資源を構成する3つの指標（柔軟性、計画性、価値優先）をそれぞれ従属変数とし、以下の変数を投入した重回帰分析（OLS法）を実施した。

以下が説明・統制変数である。

【説明変数】

- ・ 女性ダミー（女性 = 1, 男性 = 0）
- ・ 社内の経験（図1の5項目の選択数）
- ・ 社外の仕事関連の経験（図1の6項目の選択数）
- ・ 仕事外の経験（図1の5項目の選択数）

【統制変数】

- ・ 配偶者・パートナーありダミー

- ・ 子どもありダミー
- ・ 定年経験ありダミー
- ・ 定年前役職経験ダミー（表10の「課長以上」経験あり = 1, それ以外 = 0）
- ・ 離職経験ありダミー（表10の「仕事を辞めたことはない」 = 0, それ以外 = 1）
- ・ 現在の業種（基準：建設・製造業）
- ・ 現在の仕事（基準：事務的な仕事）

分析結果を表13に示した。まず統制変数について確認する。「定年前役職経験ダミー」は3指標すべてに正の影響を与えており、管理職としてのマネジメント経験が退職後のキャリアにおける自信や見通しにつながっていることがうかがえる。また、「離職経験ありダミー」が「柔軟性」と「価値優先」に有意な正の影響を与えており、一度組織を離れるという経験が、変化への耐性や組織に依存しない自己の価値観につながると解釈できる。家族構成においては、「配偶者・パートナーありダミー」が「柔軟性」と「計画性」に正の影響をもたらしており、引退プロセスにおける心理的・経済的なセーフティネットとして機能していることが推察される。

次に、現役時代の経験が適応資源に与える影響について興味深い結果が示された。「社内の経験（異動や転勤など）」は、いずれのリソースも有意に高めず、むしろ「計画性」に対しては有意な負の影響を示している。これに対し、「社外の仕事関連の経験（外部セミナーや異業種交流など）」は3指標すべてに有意な正の影響を与え、「仕事外経験（趣味や地域活動など）」も「柔軟性」と「計画性」を高める要因となる。この結果は、そもそも「柔軟性」「計画性」「価値優先」が高い人が幅広い経験に関心が高いという側面もあることには留意が必要であるが、組織内における同質的な経験の蓄積が引退への適応準備には寄与せず、組織の境界を越えた「越境的な経験」が引退プロセスの円滑な移行を支える心理的資源を涵養することを示唆する結果といえよう。

最も重要な点として、多様な属性や経験変数を統制した上でもなお、「女性ダミー」が3つの適

表 13 「引退への適応資源」の重回帰分析結果

	柔軟性	計画性	価値優先
(定数)	2.671 ***	2.684 ***	3.091 ***
女性ダミー	0.237 ***	0.156 **	0.099 *
社内の経験	0.005	-0.067 *	-0.012
社外の仕事関連の経験	0.071 **	0.072 *	0.047 *
仕事外の経験	0.078 **	0.146 ***	0.032
配偶者・パートナーありダミー	0.123 *	0.167 **	-0.006
子どもありダミー	0.103	0.077	0.046
定年経験ありダミー	0.15 **	0.221 ***	0.058
定年前役職経験ダミー	0.269 ***	0.186 **	0.101 *
離職経験ありダミー	0.127 **	0.069	0.092 *
現在の勤務先の業種(基準:建設・製造業)			
情報通信業ダミー	0.025	0.069	0.107
卸売・小売業ダミー	-0.009	-0.009	-0.065
金融・保険・不動産業ダミー	-0.067	-0.082	-0.146 *
サービス業ダミー	-0.084	-0.071	-0.052
公務ダミー	-0.125	-0.083	-0.198 ***
その他業種ダミー	-0.077	-0.109	-0.078
現在の職業(基準:事務的な仕事)			
管理的な仕事ダミー	0.065	0.099	0.028
専門的・技術的な仕事ダミー	-0.015	-0.005	0.068
販売・サービスの仕事ダミー	0.065	0.096	0.045
その他の仕事ダミー	0.066	0.045	-0.021
n	1124	1124	1124
調整済み R2 乗	0.086	0.091	0.035

応資源すべてに対して有意な正の影響を与えていることが確認された。すなわち、学歴や役職経験、社内外の経験といった条件を男女で揃えても、「女性」が、定年という転機に対する見通し(計画性)、変化への開かれた態度(柔軟性)、そして自律的なキャリア観(価値優先)の高さに独自に寄与していることが実証された。

以上の分析結果から、「引退への適応資源」における男女差は、「女性の方が社外活動を多く経験しているから」という要因だけに還元されるものではなく、女性は、出産や育児、配偶者の転勤といったライフ・イベントによってキャリアの断絶や選択を迫られやすい構造の中にあつて、自ずと「組織への過度な依存」ではなく自律的かつ柔

軟にキャリアを再構築する状況に置かれてきたと考えられる。女性特有のライフコースの中で培われた「引退への適応資源」により、定年というキャリアの転機に円滑に対応できる可能性が高い。

#### 4. 結論

本研究の目的は、定年が視野に入り段階的に引退していくプロセスにある50代から60代に着目し、引退に適応しうる可能性としての「適応資源」における男女の差異を実証的に明らかにすることであった。高齢期の就業からの引退という個人にとって重要なキャリアの転機において、それに適応する資源は何かという点について概念を整理

し、「柔軟性」「計画性」「価値優先」という3つの指標を設定して、男女の違いについて検討した。アンケート調査の対象は現在就業中の50代（正社員・正職員）、60代の男女（定年未経験者は正社員・正職員、定年経験者の就業形態は不問）であり、60代には定年経験者を含む。定年未経験者と、定年経験者の定年時の勤務先規模を300人以上、学歴を大卒以上とすることで、男女の属性をコントロールしたサンプリングとすることで、同様な条件にある男女比較ができる点に特徴がある。

分析結果から明らかになった点は以下のとおりである。

第1に、引退プロセスにおける就業意識やモチベーションには明確な男女差が存在する。男性は定年を機に職務内容や責任の変化を経験し、モチベーションが低下する傾向にある。他方女性は、定年後も仕事のやりがいといった内発的な動機づけを維持し、柔軟な働き方の中で高い貢献実感とキャリア満足度を得ている実態がある。経済的報酬の減少を甘受しつつ、自律的かつ柔軟に新たな就業スタイルへと移行する女性の姿は、本研究が着目する「引退への適応」における一つのモデルを提示しているといえる。

第2に定年までの経験の男女差という点では、経験した役職に関して、明らかに女性は低い役職の経験もしくは役職経験なしが圧倒的に多く、部長・課長相当職経験者が多い男性とは大きな違いがある。これまでの昇進における男女差の状況から、この点は当然の結果といえる。興味深いのが、定年までに経験したイベントの質が男女で異なるという点である。「違う部門への異動」や「転居を伴う転勤（国内外）」など社内での経験は男性の方が圧倒的に多く、社内で様々な経験を積んで昇進してきたことがうかがえる。一方で、社外に目を向けると「社外の仕事関連の経験」「仕事外の経験」では女性の経験率が高い。社内での経験が制約されながら、社外での活動を活発に行ってきた女性の姿が浮かび上がる。この結果から、定年退職という転機がもたらす意味の男女差が異な

ることが予想される。男性にとっての引退は、「組織内での役割」の急激な喪失によりモチベーションの著しい低下を招きやすい。一方の女性は、現役時代から組織と一定の距離を保ち、越境的な学習や仕事以外の多様な役割により、自律性につながるプロティアンなキャリアの基盤が形成されており、定年という組織からの離脱に対しても、内発的なやりがいを持って柔軟に移行できていると考えられる。

第3に、本研究で注目した「引退への適応資源」の3指標は、定年後のポジティブなイメージと正の関係を示す一方でネガティブなイメージとは負の関係を示し、指標が定年退職を前向きにとらえる意識と関連があることが確認された。同時に、社外のネットワークを重視する意識とも関連性がみられており、個人の内面的な傾向にとどまらず、社外での「越境的な学び」や「多様なコミュニティへの参加」といった実際の行動やネットワークの蓄積によって裏打ちされた概念であることが確認された。

第4に、「引退への適応資源」の3指標が男女間で異なるのか、という点に関して、属性をコントロールして計量分析を行った。その結果、「引退への適応資源」は、男性に比べて女性が有意に高いことが明らかになった。分析結果は、社内での異動といった組織内に閉じた経験は適応資源を高めない、時には負の影響を与えるのに対し、社外の越境的な学習や多様なネットワークの保持が適応力を強力に促進することを示している。そもそも女性はこうした経験率が高いという特徴があるが、これらの変数を統制しても、なお「女性であること」が適応資源に正の影響を与えており、社外の活動に積極的にかかわってきた女性の「引退への適応資源」の優位性が確認できたといえる。

以上の結果は、従来のキャリア研究に対して重要な理論的示唆を提供する。これまで、日本型雇用システムの下で勤務先の組織において直線的なキャリアを歩む男性のライフコースに焦点が置かれてきた。しかし、本研究の結果は、組織内の役割に依存するキャリアモデルが、引退という構造

的な環境変化に直面した際、適応不全を引き起こす可能性を示している。本研究の対象となった女性は、均等法施行前後に仕事を始めた層で、男性と同様に働き続けてきたものの、組織からのキャリア支援は限定的であり、出産・育児などのライフ・イベントによって仕事と生活の自己決定を迫られ続けてきた者が一定数含まれる。ただしこの組織と一定の距離を置かざるを得なかったライフコースが、結果として組織の論理に縛られないプロティアンなキャリア観を育み、越境的な学習や多様なサードプレイスの構築を促したといえる。女性がたどってきたように、多様な役割を並行して担うことが、引退プロセスを「喪失」ではなく「新たなキャリア形成への前向きな移行」へと転換させる適応資源を涵養するといえる。本研究は、高齢期のキャリア適応において、女性の移行プロセスが、今後の「アクティブ・エイジング」を実現するための新たな適応モデルとなり得ることを理論的に提示した点に意義がある。

また、本研究の知見は、企業におけるシニア層への人的資源管理（HRM）やキャリア支援に対しても示唆を与える。現在の定年前研修等の多くは、マネープランや年金制度の説明などの制度的移行の支援に偏りがちである。しかし、円滑な引退プロセスを促進するためには、心理的な「適応資源」の構築支援が不可欠である。ただし、それは従業員がシニア期に突入してから対処するのでは不十分で、より早期の段階から社外の勉強会やボランティア、副業・兼業といった「越境的学習」を推奨し、組織外のネットワーク形成を支援する必要がある。とりわけ男性社員に対しては、会社主導のキャリア形成から脱却し、自律的でプロティアンなキャリア意識への転換を促す意識改革の機会を提供することが急務である。

最後に、本研究の限界と今後の課題について2つ述べる。第1に、本研究の分析対象とした現在60代の女性就業者は、厳しい就労環境の中で働き続けてきた意欲と能力の高い層に偏っている「生存バイアス」が含まれている可能性が高い。したがって、本結果を女性一般に適用するには

慎重な解釈が求められる。第2に、計量分析の決定係数が低く、引退への適応資源を決定する要因の探索には本研究で取り上げた変数以外の要因が関わっていると考えられる。各要因間の厳密な因果関係の特定には、個人の適応資源やモチベーションが、定年前後の時間経過とともにどのように変容していくのかをより精緻にとらえる研究を進めることが今後の課題となる。

#### 【謝辞】

本研究の調査の企画・実施においては、中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト（共同代表佐藤博樹・武石恵美子）において実施した調査データを使用しており、同プロジェクトに感謝申し上げます。

#### 注

- 1 調査は2005年10月時点で50～59歳だった全国の男女を対象として、2005年11月に第1回調査が実施された。その後、毎年11月に同一の男女を追跡調査しており、論文で利用したのは第10回（2014年）までの10年分である。
- 2 調査における定年前の対象者は、50歳時に従業員300人以上の企業に正社員として勤務し、現在も正社員として勤務している50～59歳の男女である。また、定年後の対象者は、50歳時に同規模の企業に正社員として勤務し、現在も就業している60～64歳の男女である。
- 3 調査の企画・実施にあたっては、調査実施時点で法政大学キャリアデザイン学研究所修士2年に在学していた島田亜矢子氏の協力を得ている。
- 4 項目はシニアプラン開発機構（2002）を参照し、表11に掲げる12項目のうち3つまで選択を求めている。

#### 参考文献

- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006) "Protean and boundaryless careers: An empirical exploration," *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1) , pp.30-47.

- Hall, D. T. (1996) "Protean Careers of the 21st Century," *Academy of Management Executive*, 10 (4) , pp.8-16.
- Hall, D. T. (2002) *Careers In and Out of Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002) "Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model," *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B(3), pp.212-222.
- Nicholson, N., & West, M. A. (1988) *Managerial job change: Men and women in transition*, Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2005) "The theory and practice of career construction," in S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) , *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, pp.42-70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012) "Career Adaptabilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries," *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3) , pp.661-673.
- Steinmayr, D., Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2020) "Gender differences in active ageing: findings from a new individual-level index for European countries," *Social Indicators Research*, 151 (2) , pp.691-721.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010) "Employee retirement: A review and recommendations for future investigation," *Journal of Management*, 36 (1) , pp.172-206.
- 池田心豪 (2015) 「高齢期就業の男女比較—4か国比較からみた日本の特徴」内閣府『平成27年度第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果』pp.161-171.
- 今野浩一郎 (2014) 『高齢社員の人事管理—戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社.
- 塩川太嘉朗・保田江美・中原淳 (2024) 「日本語版キャリア・アダプタビリティ尺度の開発—若年労働者を対象とした信頼性・妥当性の検証」『キャリア・カウンセリング研究』26 (1) , pp.1-12.
- シニアプラン開発機構 (2002) 『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査』
- 白波瀬佐和子 (2005) 『少子高齢社会のみえない格差—ジェンダー・世代・階層のゆくえ』東京大学出版会.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社.
- 高山憲之・白石浩介 (2020) 「60歳定年経験者の定年後における就業と離職—パネルデータ分析」『年金研究』12, pp.1-28.
- 武石恵美子 (2023) 『キャリア開発論第2版—自律性と多様性に向き合う』中央経済社.
- 武石恵美子・林洋一郎 (2013) 「従業員の自発的なキャリア意識の現状—プロティアン・キャリアとバウンダリーレス・キャリア概念の適用」『キャリアデザイン研究』9, pp.35-48.
- 内閣府 (2021) 『令和2年度 第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果』.
- 21世紀職業財団 (2019) 『女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査』.
- パーソル総合研究所 (2021) 『シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査』.
- 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 (2023) 「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」『立命館産業社会論集』59 (2) , pp.1-19.
- 益田勉 (2009) 「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」『人間科学研究 (文教大学人間科学部)』30, pp.67-78.
- 益田勉 (2014) 「キャリア・アダプタビリティと後期キャリア発達」『人間科学研究 (文教大学人間科学部)』36, pp.79-90.
- 的場康子 (2017) 「女性の定年退職前後の働き方と意識—定年に関するアンケート調査から」『LIFE DESIGN REPORT』pp.1-10.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『労働政策研究報告書 No.142 高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から』.

---

# Gender Differences in the Retirement Process in Later Life: Focusing on “Retirement Adaptation Resources”

TAKEISHI, Emiko

---

The purpose of this study is to focus on individuals in their 50s and 60s who are in the process of phased retirement with mandatory retirement in sight, and to empirically clarify gender differences in resources that enable adaptation to retirement. At the critical career transition of retirement in later life, I conceptualized what constitutes the resources for adapting to it, established three indicators—“flexibility,” “planning,” and “value-driven”—and examined the differences between men and women.

The results of the analysis revealed the following points.

First, there are clear gender differences in work attitudes and motivation during the retirement process. Men experience a decline in motivation triggered by mandatory retirement. On the other hand, women maintain intrinsic motivation, such as a sense of purpose in their work, even after mandatory retirement, and they achieve a high sense of contribution and career satisfaction within flexible working styles.

Second, the quality of events experienced up to mandatory retirement differs between men and women. Men overwhelmingly have more intra-organizational experiences, suggesting that they have been promoted by accumulating various experiences within the company. In

contrast, looking outside the company, women have a higher rate of experience in “work-related experiences outside the company” and “non-work experiences.”

Third, regarding the three indicators of “retirement adaptation resources,” the results of a quantitative analysis controlling for demographic attributes revealed that women scored significantly higher than men. “Being female” has a positive impact on adaptive resources for retirement, confirming the superiority of adaptive resources among women who have been actively involved in activities outside the company.

It can be said that women’s life courses, which necessitated maintaining a certain distance from the organization, have consequently fostered a protean career mindset unbound by organizational logic, encouraging boundary-spanning learning and the construction of diverse third places. The path women have taken, bearing multiple roles in parallel, has cultivated adaptive resources that transform the retirement process from a “loss” into a “positive transition toward new career development.” This demonstrates that the transition process of women can serve as a new adaptive model for realizing “active aging” in the future.