

# St. Luke's International University Repository

## 定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の体験

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2024-05-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 原田, 若奈, 麻原, きよみ メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.34414/0002000218">https://doi.org/10.34414/0002000218</a>

# 定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の体験

原田 若奈, 麻原きよみ

## 抄 録

**目的:** 再雇用制度により、定年退職後も同一企業で就労を継続している男性の経験について記述することを目的とした。

**方法:** 定年退職後も同一企業で就労を継続する男性9人を対象に半構造的インタビューを実施し、収集したデータを質的記述的に分析した。

**結果:** 男性は【経済的な必要と健康を維持する為に慣れている仕事を継続する】ことを決定し、【会社員としての立場が変化した現実葛藤する】。そのなかで、【現役社員ではなくなった自分に折り合いをつける】ようになり、再雇用の社員として求められている働き方へと変化することで【定年後も会社に居られる働きをする】ことができ、完全に会社を退職した後の今後の生活に向けて【健康を基盤に次の人生の見通しを立てる】【自分らしい次の人生のあり方に向けて準備する】経験をしていた。

**考察:** 再雇用制度のもと、同一企業で就労継続する男性にはキャリア発達に特有の課題があることが明らかになった。また、再雇用期間中に、就労以外の社会参加の検討や就労継続の検討、私生活の充実といった完全に退職した後の生活に向けての準備に取り組むことは、生活の満足やQOLの維持・向上に影響し得ると考えられた。産業保健職は、再雇用者の退職後のよりよい人生の実現と健康との両立に向けて、当事者の高齢期の生活に対する期待や価値観を踏まえた個別性のある支援を行うことが望まれる。

**キーワード:** 高齢労働者, 定年, 就労, 再雇用制度, 社会参加

## I. 緒 言

2013年に改正された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）」により、企業に対して65歳までの雇用確保措置が義務化された。厚生労働省(2022)の「高齢者雇用状況等報告」によると、常時雇用する労働者が21人以上の規模の企業において雇用確保措置の実施済企業は99.9%であり、実施されている措置は「継続雇用制度の導入」が70.6%と最も多い。継続雇用制度は定年になったまま雇用を延長する「勤務延長制度」と、いったん定年退職した従業員を再度雇用する「再雇用制度」に分かれている。人事院(2020)の調査では継続雇用制度を実施している企業のうち再雇用制度を導入している企業が95.7%であった。多くの企業が再雇用制度を導入しているのは、いったん退職することにより給与や勤務時間などの労働条件を変更して雇いなおすことが可能なためである。この再雇用制度によって60歳代前半の高年齢労働者は仕事内容が大きく変わらない一方で給与

が減少していることが報告されている(労働政策研究・研修機構, 2020; ダイヤ高齢社会研究財団, 2018)。一方で70歳までの雇用確保措置を実施している企業は27.8%であり、65歳以降も同一企業で働き続けられる人は多くはない。

これらのことから、定年を迎えたあとも65歳まではこれまで勤めてきた企業で就労しているものの、給与を始めとした労働条件は変化し、かつ65歳以降は完全に退職しなければならない人が多い状況にあることがわかる。労働を重要な役割として担ってきた男性にとって、こうした仕事に関する変化によって受ける影響は少なくないことが推察される。また、男性は職業から引退すると、職域以外の範囲での対人関係を築きにくく(杉澤ら, 1997)、仕事以外の社会活動に参加するきっかけも得られにくい傾向(菅原ら, 2013)にあるため、在職中に社外の人とのつながりや社会活動への参加を試みる必要がある。しかし男性にとって定年退職後も同一企業で働き続けるとはどのような経験なのか、具体的に記述された研究は少ない。

よって、本研究は再雇用制度に焦点を当て、定年後も同一企業で働く男性がどのような経験をしているのかに

受付日: 2023年7月14日 / 受理日: 2024年2月27日

1) 川崎市立看護大学看護学部

2) 聖路加国際大学院看護学研究科

ついて記述することを目的とした。このことによって再雇用制度の影響を受ける男性への理解や雇用上の体制への示唆、また、働くうえでの健康支援および完全に退職した後の新しい生活や社会参加に向けての支援に関する示唆を得たい。

## II. 研究方法

### 1. 用語の定義

本研究において「60歳以上の就労男性」とは、高齢者雇用確保措置のもと定年年齢到達後の60歳以降も自らの意思により就労を希望し、以前から雇用されていた企業に勤め続けている非技能職の男性とする。また、「非技能職」とは主たる業務を遂行するにあたって特定の免許等が必要となる技能を要しない職種とした。

### 2. 研究デザイン

定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の経験を記述するために、インタビューによる質的記述的研究を行った。

### 3. 研究協力者

関東地区近辺に在住し、定年年齢到達後も本人の意思によって同一企業で就労を継続する非技能職の60歳以上の男性を研究協力者とした。

研究者と関係性のある関東近辺の従業員規模301人以上の企業5か所を対象に研究の案内を送付し、人事部門担当者や産業保健職に説明を行った。従業員が少ない場合、少人数で働くことから個人的なスキルが60歳以降の働き方に影響し、個人の特性が結果に反映される可能性が考えられるため、従業員数に下限を設けた。企業の人事部門担当者や産業保健職より、該当者に研究案内をしてもらい、関心を示した人に研究者が研究協力を依頼した。

### 4. データ収集

インタビューガイドを基に協力者に対して個別に1回ずつ、平均55分、協力者の希望する場所で半構成的面接を実施した。インタビュー内容は「定年退職後も会社に残って働き続けようと思った動機、定年後も働いてよかったことや困ったこと」などであり、許可を得て内容を録音し、逐語録を作成した。データ収集期間は2017年7～11月までであった。

### 5. 分析方法

逐語録を繰り返し読み込み、定年退職後も同一企業で就労を継続する体験について表現されている文章あるいは段落を、文脈の意味に基づいて、コードとして抽出した。生成されたコードとコードの意味内容の類似性や差異に着目し、比較検討を繰り返しながら、類似性の高い

コードを集めカテゴリー化し、カテゴリー間の関係性をみながら抽象度を上げていった。研究の全過程を通して、公衆衛生看護学および質的研究者からスーパーバイズを受けた。インタビューガイドの内容の精錬と面接技術向上のため、本研究前に3人に対して予備調査を行った。また、研究者自身が測定用具となるため、ノートに分析過程における自身の思考プロセスを記述し、データと分析の過程を振り返りながら分析を行った。

### 6. 倫理的配慮

研究協力の候補者に参加を依頼する際、文書と口頭で研究の主旨、方法、研究協力は自由意思であること、研究協力の同意の撤回と面接中断の権利の保証、匿名性の保持、目的以外でデータを使用しないこと、結果公表の予定について説明し文書での同意を得た。分析の際には個人の特定を避けるため話の筋を変えずにデータの一部を修正し協力者は記号（アルファベット）で示した。本研究は聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：17-A037、承認日：2017年7月13日）。

## III. 研究結果

### 1. 研究協力者の概要

5つの企業から9人の研究協力者を得た。平均年齢は62.8歳であった。勤続年数はキャリア転職の者も含み平均36.2年であった。協力者の勤める企業はいずれも定年年齢が60歳であり、継続雇用制度による再雇用であった。全員が定年前と比べ給与が減少しており、うち7人は定年後の職位が変更となっていた（表1）。

### 2. 分析結果

分析の結果、得られたデータから6つのカテゴリー、17のサブカテゴリーが生成された（表2）。これらの結果について、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >で示し説明する。また、各カテゴリーの内容を表している研究協力者の発言の一部を「 」(参加者記号)で引用する。

1) 経済的な必要と健康を維持するために慣れている仕事を継続する

男性は自分や家族との今後の生活のために<経済的な必要から仕事を継続する>ことが必要であり、定年後も培ってきた職務経験を生かして<これまでの仕事の延長として無理なく働く>ことが可能であると判断していた。また、男性は自分自身の心身の健康のために<健康を維持する手段として仕事を継続する>ことや<社会的なつながりを維持するために仕事を継続する>ことが必要であると認識していた。そのため【経済的な必要と健康を維持するために慣れている仕事を継続する】ことを選択し、同一企業で就労を継続する決定をしていた。

表1 研究協力者の概要

協力者	業種	年齢 (歳)	定年年齢 (歳)	勤続年数 (年)	雇用形態	職位	定年年齢以前の職位
A	情報通信業	65	60	21	フルタイム	一般	一般
B	化学工業	64	60	41	フルタイム	一般	管理職
C	輸送用機械器具製造業	61	60 (役職定年57)	17	フルタイム	部下をもたない 再雇用管理職	管理職
D	生産用機械器具製造業	64	60	42	パート	一般	管理職
E	生産用機械器具製造業	61	60	36	フルタイム	部下をもたない 再雇用管理職	管理職
F	生産用機械器具製造業	63	60	48	フルタイム	部下をもたない 再雇用管理職	管理職
G	化学工業	63	60	44	フルタイム	一般	一般
H	化学工業	62	60	38	フルタイム	部下をもたない 再雇用管理職	管理職
I	化学工業	63	60	39	フルタイム	再雇用管理職	管理職
平均		62.8		36.2			

表2 生成されたカテゴリーおよびサブカテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー
経済的な必要と健康を維持するために慣れている仕事を継続する	経済的な必要から仕事を継続する これまでの仕事の延長として無理なく働く 健康を維持する手段として仕事を継続する 社会的なつながりを維持するために仕事を継続する
会社員としての立場が変化した現実に葛藤する	以前の立場を感じさせる振る舞いは許されない状況に気づかされる 給与の低下に不満を感じる 後進へ仕事を譲ることに喪失感を覚える
現役社員ではなくなった自分に折り合いをつける	業務負荷の軽減から給与や立場の変化に妥協する 定年後の立場として働くことに気持ちを切り替える
定年後も会社にいられる働きをする	特技を生かしながら組織に貢献する 知識技術の継承のために後進を育成する
健康を基盤に次の人生の見通しを立てる	これからは健康を大事にして働く 健康状態を計算に入れて次の人生を考える 自分の健康を高める努力をする
自分らしい次の人生のあり方に向けて準備する	会社以外での社会的役割をもつことを検討する 今後も働き続ける生き方を検討する 趣味・学習・家の仕事など私的な活動に取り組む

「働き続ける理由っていうのがまず生活があります。それが第一の理由で生活するのに苦労しないっていうなにかがあれば辞めてもいいって俺は思った」(D)

「どうせなら今いる仕事をそのまま延長してやればいかなって。慣れてるしっていうのもあるし新しい仕事覚えるの大変だしね」(G)

「仕事をしとる間はね、ものすごく健康なんやわ。(中略)この仕事をやらせてもらってるから自分の健康もやっぱ心身ともに健全なんかあって思ってる」(F)

2) 会社員としての立場が変化した現実に葛藤する  
男性たちは定年退職を迎えた後、定年前とは異なる立場におかれていた。組織管理の点では再雇用に伴う職位変化により組織内の指揮命令系統の中心から外れた立場となっていた。そのため、これまで指示をだしていた周

囲に対して指示をだせない、ださないという状態にあった。男性は元部下や元同僚たちとの関係性を組み直していかなければならず、男性が定年以前の立場を感じさせる態度をとった場合、周囲との関係性はぎくしゃくした。男性はそうした雰囲気を感じ取るにより<以前の立場を感じさせる振る舞いは許されない状況に気づかされる>状態になった。

「いわゆる人の仕事に口をだすっていうことが現役のところはミッションとしてあったわけで。でも今の再雇用の人間でそういう指揮命令をしない役になっているので、ここが難しいんだよね。結構性格的に言っちゃうこともあったので、初期のころはちょっと大変だったよね。それでたまっちゃうよストレスが。どっかでバツて吐かないと。会社に行って平たくいうと黙っていな

きやいけないっていう。抑えていかないといけない。また余計なこと言ってみたいことになる」(B)

また、給与が以前ほど貰えなくなったことから、処遇の面でも定年前とは異なる立場になったことを実感させられ<給与の低下に不満を感じる>状態であった。

「昔と同じ仕事やっててこんなに給料安くちゃね。やってて馬鹿らしくなると思うんですよ。給料が上がれば少しはがんばるんだけど下がっちゃうから。難しいですよ」(G)

会社からは仕事の引き継ぎを目的とした命令もだされるようになり、男性は<後進へ仕事を譲ることに喪失感を覚える>こともあった。男性は定年前と同じように働くことができなくなった状況に対して【会社員としての立場が変化した現実に葛藤する】経験をしていた。

「どんどん自分の後釜ができるわけです。そういう人たちに少しずつ仕事を渡していくと、1つ渡すと体は楽になるんだけど、精神的にはちょっとがっかり。精神的には楽にはなるんだよ。楽にはなるんだけど少しがっかりっていう感じになるんだよ」(C)

### 3) 現役社員ではなくなった自分に折り合いをつける

男性は定年後の給与変化や職場での自身の立場や発言力が変化したことに対して葛藤を感じていたが、一方で現役社員であったころの緊張感から解放されたことを肯定的に受け止めていた。また質的にも量的にも負担が少なくなった仕事に対して気楽さがあるという印象を抱いており、責任の減少に伴って立場や給与が変化することに理解を示す様子が語られた。男性はそうした<業務負荷の軽減から給与や立場の変化に妥協する>状態にあった。

「60以前だとライン長みたいなことをやっていますとそれなりに辛いこともありましたけど、60過ぎるとそういうのありませんのでちょっと気楽になったかなあというような気はします。もちろん色々フォローはするんですけども、精神的にはライン長ではないっていうことはかなり楽ですね。自分としてはプラスですね。給料下がったからいいのかな、と思いつつながら」(H)

「管理職ではなくなったから、つまんない帳票はもう書かない。銭勘定っていうと怒られちゃうけど。やたら(会社は)管理帳票が好きなんだよ。なんか言い訳とか書いてさ、そういつつまんないのはやらない。その分給料は下がったんだから」(E)

一方で業務負荷の軽減があったとしても立場の変化や給与減少に納得いかない場合があり、人によって妥協の程度は異なる様子であった。

「たしかに定年は過ぎたんですけどまだ現役のつもりでいるんですよ。すっごいね。なんでこれだけしか給料くれないのって思ってる口なので」(C)

また、男性は会社から受ける人事評価が定年前後で大きく異なると感じていた。現役社員ときは成果主義を基本とした人事評価であり、仕事の成果や成績が昇給や

昇格と結びついていた。定年後の人事評価では成果主義的な側面が減少する影響から、働く意識が変化している様子が語られた。

「60を境に大きく変わるのそこじゃないかと思うんですよ。再雇用っていう制度に入ってしまうとね、年次契約じゃないですか、1年ごとのね。ようするに今までの普通の社員ではない。そういうなかで一生懸命がんばって、成果を出して将来につなげていくっていうことじゃないんですよ。1年1年、もっというと1日1日を固めていくっていう言い方おかしいけどそういうような意識なり仕事の内容なりになってくる」(I)

「若いころは現役社員として扱って、扱ってっておかしいけど、ボーナスとか査定もいろいろあるでしょう。やっぱり結構神経ピリピリしてやるでしょう。責任感もあるし。やっぱり60過ぎるとその辺薄れてきますよ。まあ給料が少ないから目いっぱいがんばってもってことだな」(G)

男性はこのような会社からの評価のあり方など定年後の働く環境の変化を経験するなかで、自身が現役社員とは異なる存在の会社員となったととらえていた。定年前についていたポジションでの仕事や権限の行使、立ち振る舞いなどを定年後も続けるべきではないと認識している様子が語られた。その結果、現役正社員への支援役割など、いま会社のなかで求められている自分の役割や、働き方について考え<定年後の立場として働くことに気持ちを切り替える>ことを行っていた。

「そこ(現役)を引きずっちゃっても意味がないんですよ。だって違うんだもん。もうそこは終わってるんですよ。終わってるっていうことを意識しなくちゃいけない。ただ定年後も重要なポジションについてやっている人もいますよ。そういう人はねそれなりにやってもらわなきゃ困るかもしれないですよ。ただ多くの方はそうじゃないんですよ。そういうところで気持ちをしっかり切り替えるっていうことがすごく大切だと思う」(I)

「その時(定年)にやっぱり自分の後任の人っていうか若い人たちを信頼してあげるっていうことが必要で、そのために俺は今までやってきたんじゃないのって思えば腹は立たないし、そういうポジティブシンキングができるかどうかですよ。それがないと上手くなじめないですよ」(C)

男性はこのように自身がもつ会社員としての役割が変容していく様子を感じ取り【現役社員ではなくなった自分に折り合いをつける】経験をしていた。

### 4) 定年後も会社にいられる働きをする

定年前と同じような働き方は求められていないことに気づいた男性は、【定年後も会社にいられる働きをする】ためにこれまでとは異なる働き方を意識して行っていた。男性は業務の中心から退きながらも自分ができる範囲内で<特技を生かしながら組織に貢献する>ことを意識していた。特技とは男性がこれまでの経験から培った

知識、技術、人脈など様々な技能、また「自分らしさ」として語られた。特技は周囲への「お節介」や「迷惑」でない形で発揮することが望ましいと語られ、特技を役立たせて組織に貢献することは「存在意義」や「サラリーマンとしてはいいこと」など、定年後も働き続けるうえでの意義としてとらえている様子が語られた。

「自分が培ってきたものをどうやって生かせるかっていうことを考えて、いわゆるお節介ではないような形で貢献をしていく。業種、職種によってもう全然変わってくるので、一概になんだかんだって具体的には言えませんが」(I)

「自分の得意とするところを役立てる、ということができているかどうか。それが自分の存在意義ですからね。自分が役立つことで、それが本当に役立っているかどうかというところかなあ。そうすれば、(会社に)存在していてそれは悪くないわけですよ。自分らしさ、自分の得意不得手を意識したうえで、それを生かしていく。やりすぎると迷惑になっちゃう」(A)

「結構みなさん頼りにされちゃっているところがあるんですけど、そういう特技、人脈の広さっていうのは、おそらくこの会社のなかでもあんまりないんじゃないのかなって思うぐらい広いと思いますね。(中略)まだまだちょっとあてにされているところがあるっていうのは、やっぱりサラリーマンとしてはいいことなのかなってことですね」(C)

また、男性は仕事を後進に引き継いでいくにあたって、知識や技術など実務に必要な技能も伝えていく必要があると認識していた。そうした技能を伝えないまま仕事を辞めると、後進が今後業務を遂行するうえで困難が生じるのではないかという心配があった。男性は数年後に会社から完全に退職する立場にあることから、円滑に仕事を引き継げるように「知識技術の継承のために後進を育成する」ことを自身の定年後の役割としてとらえていることが語られた。

「少しずつ仕事に関して教えています。今まで自分だけの仕事をやっていただけで、自分がいなくて他の人ができない仕事もあったわけです。65までにはそういう引き継ぎをしておこうかなとそういう風に思っているんですけどね。(中略)私が(仕事を)始めたころはだれも言うことを、(技術の)伝承的なことはなかったんですよ。これからはそういう面に困らせないようにしたいと思いますんで、できるだけ今まで自分がやってきたことを教えていこうかなって思っていますんで、自分がいなくなったあとでも、まあ上手くできるように業務を進められるようになっていこうという思いはあります」(G)

「ただ、ツールを渡すんじゃないかってその使い方とか作り方とかですね、それまで全部引き継がないとまずいってなっちゃうって、で、やめるにやめられないって、それを伝えてあげないとかわいそうだなと」(A)

## 5) 健康を基盤に次の人生の見通しを立てる

男性は定年後も働き続けるなかで、【健康を基盤に次の人生の見通しを立てる】経験をしていた。男性は現役社員のときは、体調が悪くても休まず業務を優先する自己犠牲的な働き方を行っていたが、定年を迎えてからは、心身に無理のない範囲で働く働き方に意識が変化した様子が語られた。男性は今後も就労を継続していくためには健康状態を良好に維持する必要があることを認識し、「これからは健康を大事にして働く」ことを行っていた。

「以前は結構自分の体を犠牲にしてもっていうか、第一にラインのね、職場をなんとかせんといかんなあっていうところがあって無理したところもありますけれども、60以降はやはりまず自分の健康を第一で仕事をしたいなあってところがありますね」(H)

「今の仕事を継続するというのも考えるとやっぱり健康でないとそれが達成できない。(中略)体悪くしたら働けないよ。いくら意識がしっかりしていても体動かせないとうーんだし。やっぱり体がまず大事ですね」(F)

また、男性はいつまで自身が健康で過ごすことができるかを念頭に「健康状態を計算に入れて次の人生を考える」ことを行っている様子が語られた。健康に対する考え方は人によって異なっており、現在の健康状態から自分の健康寿命を見積もることが人生設計を検討するうえでの目安となっていた。

「やっぱり生活を今後どういう風にしていくかっていう悩みと健康ですよ」(D)

「できれば75歳くらいまで働きたいと思っていますけどね。大体そんなもんでしょ。体も心も頭もそんなに人に迷惑かけないでできるのがそれくらいですかね」(F)

「70ぐらいまでとりあえず体が動くぐらいまでは世間とのつながりをもっていて。そこから先は悠々自適に仙人みたいな生活をしていこうかなって思っていますけど」(C)

また、この過程を通して男性は自分の健康の問題点を把握し、健康上不適切な行動を改め、適切な行動を心がけるなど「自分の健康を高める努力をする」ことを行っていた。

「体重計乗ってかざしたりするとかそういう風に出るんでね、それで毎日経過見てるの。日記書いてるんだけどそこに書いてる。注意するようにしてる。やっぱり、長生きしたいし。せっかく会社がもう離れて時間があるのにそこで病気で倒れて寝たきりになったらちょっと癪でしょう。うちの母ちゃんに怒られちゃうから。やっぱり年3～4回は旅したいから」(D)

## 6) 自分らしい次の人生のあり方に向けて準備する

男性は、法律での雇用が保証されている期間が終了すれば、現在の会社に勤め続けることが難しくなることを認識していた。そのため、自分の存在価値を社会のなか

で新たに発揮できる場を求め、得意とすることや自分が役立つことを会社や家庭以外のコミュニティのなかから見つけ出そうとしていた。男性はそのような会社以外での社会的役割をもつことを検討する>ことを再雇用期間中から行っており、「役割を果たせられるような他の場」を求めている様子が語られた。

「65で最終的に終わった後もですね、必要とされるものをもう1個。仕事だけじゃなくてですね、趣味じゃなくてね、なにか自分が役立つことですね。(中略)自分が役割を果たせられるような他の場をもっておく」(A)

「自分のね、価値をねどこにおくかだよ。自分の得意とするところだったり自分のプレゼンスできるものがあるればいいあって、それは会社のなかで求めなくてもいいわけで、そうすると働き続けますかってときにそのプレゼンスが会社のなかになければね、別にそれでやってもいいわけでしょう」(E)

また、すでに会社以外のコミュニティ(地縁団体や趣味・ボランティアなど)で役割を担っている場合、次の人生における自分の役割として受け止めている様子が語られた。

「地元のね、いろいろ神社とか役とかね、仕事離れたらいっしょにやってね、なんてそういうのあるからホントにね、地元で根を生やした生活をしていこうかなと」(D)

一方で、男性は何らかの形で引き続き仕事に就くことも希望していた。男性が今後も働き続けることを希望するのは、収入を得ることや就労による社会参加の継続を意識しているからであった。男性はそうした経済的な理由や健康、社会参加の目的のために<今後も働き続ける生き方を検討する>ことを行っていた。

「本当は65で仕事を終わりにしたくはないとは思っているんですけどね。もしまだ勤めるところがあれば勤めたいかなって思っているんですけど。家に入っちゃうと老け込んじゃうのかな。家のなかずっと引きこもっていると、結局行動範囲が決まっちゃうんですね。人と人との接触がないし。そういうのがあるとやっぱりね」(G)

「でもやはり仕事はしたいなって。仕事っていうのはイコールそれによってなんらかの所得というか報酬が得られるようなものはしたいなというのはやっていきたいなあって気がしますね」(H)

「戻ったらそこでコンサルタントの仕事をしようかなと。もうすでに動き出して、このことの構想はやっぱり60後半くらい55歳くらいからあって」(F)

また、男性は業務負荷の軽減により就業時間が短縮され、私的な時間が増加した影響から<趣味・学習・家の仕事など私的な活動に取り組む>ことを行っていた。趣味や学習活動など個人の関心ごとや庭木の世話といった家庭での仕事など、現役社員であったころにはできなかった私的な活動を見つけて取り組むことをすでに始めていた。

「実はいま、通信課程でなんですけど大学生でもあるんですよ、心理学のね」(A)

「神社仏閣に行ってね、ご朱印をいただくてくるっていうのが最近の趣味になっていて。親父があんなに信心深かったので自分もちょっとやってみようかなって。うちの家内なんか誘ってね」(C)

「ゴミ掃除じゃないけどいろいろ木の剪定、草が生えるともっともないとか除草剤まくとか」(D)

このように、男性は再雇用期間を過ごすなかで、就労以外の社会参加の検討、就労継続の検討、私生活の充実といった【自分らしい次の人生のあり方に向けて準備する】ことを行っていた。

#### IV. 考 察

本研究結果では、定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の6つの体験が見いだされた。これらの体験の特徴と実践に向けた示唆について考察する。

##### 1. 定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の体験の特徴

定年退職を迎えた男性は【経済的な必要と健康を維持するために慣れている仕事を継続する】ことを選択しており、経済的理由に加え健康維持や社会的つながりの維持が再雇用制度による就労継続に影響していることが述べられた。こうした定年を超えて働く動機については、先行研究(Sewdas et al., 2017)の結果と一致している。

次に、【会社員としての立場が変化した現実に葛藤する】体験として<以前の立場を感じさせる振る舞いは許されない状況に気づかされる>ことが語られた。これは、定年後の立場として職場の人間関係を組み直す必要性に、周囲の反応から気づかされるという体験であった。これには同一企業で就労を継続するという、職場環境の継続性と再雇用制度によって職位や職務内容が変化するという特徴が影響していると考えられる。制度による影響としては、<給与の低下に不満を感じる>というように、労働条件の変化によるストレスが語られていた。継続雇用者を対象とした調査(ダイヤ高齢社会研究財団, 2018)では、年収の減少割合が大きいほど仕事に対するモチベーションが「低い」と回答する傾向にあると報告されている。また、<後進へ仕事を譲ることに喪失感を覚える>という体験では、職務を委譲しなければならない状況をネガティブにとらえている様子が語られていた。

こうした葛藤体験の次に、男性は【現役社員ではなくなった自分に折り合いをつける】という体験をしていた。この体験からは、男性が定年前と同様の立場ではないことから生じる葛藤に対して、<業務負荷の軽減から給与や立場の変化に妥協する>ことや<定年後の立場として

働くことに気持ちを切り替える」という心理的な対処方法を図ることで、葛藤の軽減・解消につなげている様子が明らかになった。先行研究(労働政策研究・研修機構, 2010)では、高齢労働者は働く条件の低下に合わせて自分の働き方を調整する意識がみられると報告されている。これは業務負荷の軽減という働き方の調整を行った結果として、働く条件の低下に妥協する本研究の結果と近似する。

心理的な対処を図ったのち、男性は「特技を生かしながら組織に貢献する」とことや「知識技術の継承のために後進を育成する」といった【定年後も会社にいられる働きをする】ことによって、定年後も同一企業で就労を継続する意義や役割を見いだしている様子が明らかになった。従業員が自ら仕事上の役割や範囲を変化させるジョブ・クラフティングの概念を用いてシニア社員のジョブ・クラフティングの発現プロセスを調査した岸田(2022)によると、シニア社員は仕事の意味の再定義や職務範囲の見直しなど仕事そのものの捉え直しを行った結果、自分にマッチしている仕事への従事によって世代継承につながる価値や一戦力として機能する価値を見いだすとしており、本研究の結果と一致している。

以上のように、定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の体験の多くは、高齢労働者に関する従来の研究結果に近似した傾向を示していた。一方で、本研究の結果の特徴として、男性が現在の健康状態から健康寿命を見積もることで今後の人生設計に見通しを立てて必要な健康行動に取り組むことを行う【健康を基盤に次の人生の見通しを立てる】ことや、将来の自己像を検討していく【自分らしい次の人生のあり方に向けて準備する】が見いだされた。こうした次の人生を模索する行為は、再雇用による立場の変化に伴う喪失体験をきっかけとしてもたらされたものであると考えられる。

Bridges(2004)のトランジション・モデルでは、人生の節目や転機における心理的危機を克服するプロセスとして、なにかが終わる「終焉期」、混乱や苦悩の時期の「中立圏」、新しい始まりの時期である「開始」の3つのステップで説明している。本研究の男性の体験においても、現役社員としての立場が終わった終焉期、定年後の自分に折り合いをつけていく中立圏、次の人生に向けて準備を開始する様子から、Bridgesのモデルと同様の順序性がみられる。先行研究(van Solinge et al., 2008)では、こうした仕事の役割と仕事による社会的つながりの喪失への適応と満足のいく退職後のライフスタイルの開発は、退職移行期の課題として挙げられている。また、定年前後の男性は、多様な生きがい対象をもつことで生活満足度が高まることや(熊野, 2007)、趣味や社会活動など仕事に代わる生きがいを見つけられることがその後の生きがい保有率につながると報告(菅谷, 2022)されており、男性が再雇用期間中に【自分らしい次の人生のあり方に向けて準備する】こととして行っていた、就労

以外の社会参加の検討、就労継続の検討、私生活の充実、生活の満足やQOLの維持・向上に影響していることが考えられた。

以上のことから、男性にとって再雇用として働くことは、職位や給与など自身が築いてきた会社員としての価値を損なう体験ではあるものの、こうした喪失体験こそが、会社員としてではない次の人生へと向かうことを促し、健康を基盤としたよりよい将来像の実現に向けて準備行動に取り組むという状況を生み出していた。このことから、男性にとって、再雇用期間そのものが次の人生へと向かうための調整期間としての機能を果たしていたと考えられ、これは既存の研究結果にみられない新たな知見である。法定後雇用者の健康は就労継続との関連についての報告(van der Zwaan et al., 2019)が多いが、本研究の、男性が再雇用期間中に、その後の人生のあり方を模索し調整するための基盤としていたのは健康であったという結果からは、当事者にとっての健康は、就労継続に留まらず、その後の人生を可能にするための資源としての意味をもつことが考えられた。

本研究結果の6つの体験に通底する、定年退職後も同一企業で就労を継続する男性の特徴として、特有の発達課題の存在が考えられる。組織内キャリアでの発達段階を提唱したSchein(1978)は、キャリアの終盤に下降・離脱期があるとし、自己の組織内キャリアの修了(退職)に向けて、責任や権限の減少の受容、減退する能力との共存、仕事外の生きがい獲得が課題であるとした。本研究の対象である男性には、こうした課題に加えて、定年後の立場として働くことへの気持ちの切り替えや職場の人間関係の組み直し、労働条件の変化に対する妥協、定年後も会社員として働くうえでの意義の発見や役割発掘が課題として特徴づけられると考えられた。

## 2. 実践への示唆

### 1) 定年後の就業継続に向けた対応

本研究の結果からは、男性が定年退職後も同一企業で就労を継続する場合、働き方の意識を改める必要性が示唆された。意識転換を図ることが難しい場合、定年後の就労に適応困難な状態となり、メンタルヘルスの不調など就労継続に支障が生じる可能性が考えられる。男性は【現役社員ではなくなった自分に折り合いをつける】ことで、定年前とは異なる立場に切り替わった葛藤の軽減・解消を図っていたことから、定年後の変化によりメンタルヘルス不調の徴候がある社員に対しては、働き方が変わってよかったことなど定年退職後のポジティブな面をいっしょに振り返ることや、再雇用後に生じた葛藤を傾聴するといったかかわりを行うことが、有効である可能性が考えられる。

企業側も本人の働く意義や役割を見いだすことができるように、これまでの社会人経験で培ったスキルや経験など本人の特技を生かした業務配置を行うことがメンタ

ルヘルス対策に必要と考える。

## 2) 高年齢労働者のよりよい人生と健康への支援に向けて

本研究の結果からは、男性の退職後も含めたQOL向上のためには、在職中のうちに退職後のよりよい人生を検討し、実現に向けて、健康の視点を基盤とした支援を行うことが重要である可能性が示唆された。よりよい人生を実現するための支援とは、引退後により自分らしい生活へと移行していくために、本人が本当に実現したい退職後の願いや生活を知り、そのための生活上の課題や健康上の課題を整理し、本人が課題解決を図れるよう寄り添い支援することであると考えられる。

キャリア研修の現状に関する調査（高齢・障害・求職者雇用支援機構、2018）では、中高年層のキャリア研修や退職準備教育に含まれている内容はキャリアを考えることの重要性の理解や会社の制度理解などが多く、健康管理や生きがいについて学ぶことには時間を費やされていないことが報告されている。また、この調査では回答者のうちおよそ半数が研修自体を受けておらず、本研究の参加者においても回答が得られた2企業4人は退職準備教育を受けていなかった。産業保健領域では退職準備教育に関する調査がなく、産業保健師がどのように支援にかかわっているのか、その実態は明らかにはされていないが、吉野（2020）は産業保健師が、高年齢労働者に対して人生のQOLまで考えて、職場の支援を行うことが重要であると指摘している。産業保健師は、健康診断や健康相談、保健指導など社員に対して多くの定期的な個別面接の機会をもち、連続した関係性のなかで業務内容や生活全般における相談に対応することから、引退後のよりよい人生の実現と健康との両立を支援する支援者として、適切であると考えられる。

産業保健師が通常の個別面接の機会に加えて、退職後のよりよい人生に向けた計画をいっしょに検討することは、高年齢労働者の適切な健康行動に対する動機づけになるだけでなく、QOLの向上に寄与する可能性が考えられる。たとえば、関心のある社会参加やそのためにかかわりをもつことが必要な社会組織や、利用した方がよい社会資源をいっしょに考えること、実現したい退職後の生活のために継続や強化が必要な健康管理・健康増進活動をいっしょに目標を決めて考えるといったことが、産業保健師による支援として挙げられるだろう。また、家族の介護のことなど、実現したい退職後の生活のためには、本人の課題だけにとどまらない生活全般にわたる幅広い相談支援を行うことが重要であると考えられる。

高年齢労働者に対しては労働災害の防止に焦点を当てた支援が産業保健では一般的であり、退職後の生活移行の支援にはこれまで焦点が当てられていなかった。加齢による影響や家族の事情など個性性を考慮したうえで健康も含めた支援を行うことができるのは、産業保健師の強みであり、キャリアカウンセラー等によるキャリア支

援の事業では対応が難しい範囲であると考えられる。社員のwell-being向上を目指す企業は、既存事業と併用しつつ産業保健師をより幅広く活用する価値があるのではないか。また、こうした高年齢労働者の退職後を見据えたQOL向上のための支援を行うことは、産業保健職のもつ役割を拡大することにつながるといえるだろう。

## 3. 本研究の限界

本研究は再雇用制度をとる5つの企業から研究協力者を得たものであり、定年制のない場合や再雇用先が別会社である場合において本研究結果が適用できるかは不明である。また、インタビューによるデータ収集・分析であり、完全退職後に向けた生活準備を行うことがQOLに影響しているかは質問紙調査など多角的な方法を用いて検討する必要がある。

## 謝辞

本研究にご協力をいただきました研究協力者のみなさま、また研究協力者のご紹介をいただきました方々に厚く御礼申し上げます。本研究は聖路加国際大学大学院修士課程に提出した研究論文の一部である。本研究は第77回公衆衛生学会学術集会で報告した。

## 利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

## 引用文献

- Bridge W (2004) / 倉光 修, 小林哲郎 (2014) : トランジション: 人生の転機を活かすために. 220-225, 創元社, 東京.
- 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団. (2018) : 50代・60代の働き方に関する調査報告書. [https://dia.or.jp/disperse/questionnaire/pdf/questionnaire\\_20180831\\_01.pdf](https://dia.or.jp/disperse/questionnaire/pdf/questionnaire_20180831_01.pdf) (2023/7/8).
- 人事院 (2020) : 令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要. <https://www.jinji.go.jp/content/900006357.pdf> (2023/7/8).
- 岸田泰則 (2022) : シニアと職場をつなぐ; ジョブ・クラフティングの実践. 148-149, 学文社, 東京都.
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2018) : 65歳定年時代における組織と個人のキャリアの調整と社会的支援; 高齢社員の人事管理と現役社員の人材育成の調査研究委員会報告書, 109-119, [https://www.jeed.go.jp/elderly/research/report/elderly/65career\\_chousei.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/research/report/elderly/65career_chousei.html) (2024/2/10).
- 厚生労働省 (2022) : 令和4年「高年齢者雇用状況等報告」. [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_29133.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29133.html) (2023/7/8).
- 熊野道子 (2007) : 生きがい対象の集中・分散による満足度・ストレス反応の相違; 定年前後の男性の場合. 高齢者のケアと行動科学, 13 (1) : 32-40.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2010) : 調査シリーズ No. 66 定年退職者の働き方の選択; 条件変更との取り引き.

- <https://www.jil.go.jp/institute/research/2010/066.html> (2023/10/25).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2020) : 高齢者の雇用に関する調査 (企業調査). <https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/0198.pdf> (2023/7/8).
- Schein EH (1978) / 若林 満 (1988) : 組織内キャリア発達とその環境. *組織心理学* (初版), 若林 満, 松原敏浩 (編), 230-261, 福村出版, 東京.
- Sewdas R, de Wind A, van der Zwaan LGL, et al. (2017) : Why older workers work beyond the retirement age : A qualitative study. *BMC Public Health*, 17, Article number : 672, doi : 10.1186/s12889-017-4675-z.
- 杉澤あつ子, 杉澤秀博, 中谷陽明 (1997) : 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及ぼす影響. *日本公衆衛生雑誌*, 2 (44) : 123-130.
- 菅原育子, 矢富直美, 後藤 純, 他 (2013) : 中高年者の就業に関する意識と社会参加 : 首都圏近郊都市における検討. *老年社会科学*, 3 (35) : 321-330.
- 菅谷和弘 (2022) : サラリーマンの生活と生きがいの変化 (団塊の世代を追って) : 第1回~第7回『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査』の調査結果. *年金研究*, 19 : 180-210.
- van der Zwaan GL, Oude Hengel KM, Sewdas R, et al. (2019) : The role of personal characteristics, work environment and context in working beyond retirement : A mixed-methods study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92 : 535-549, <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1387-3>.
- van Solinge H, Henkens K (2008) : Adjustment to and satisfaction with retirement : Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23 (2) : 422.
- 吉野純子 (2020) : 定年退職期にある男性の地域活動に対する態度とその関連要因. *保健師ジャーナル*, 76 (1) : 60-66.

# Experiences of Japanese Men Continuing Employment in the Same Company after Retirement Age

Wakana Harada<sup>1)</sup>, Kiyomi Asahara<sup>2)</sup>

1) Department of Nursing, Kawasaki City College of Nursing

2) St. Luke's International University, Graduate School of Nursing Science

**Purpose** : This study aimed to clarify the experiences of men who continue working at a company past their retirement age.

**Methods** : Semi-structured interviews were conducted with men aged  $\geq 60$  years who continued to work at their regular company after reaching retirement age. The study used a qualitative descriptive approach.

**Results** : Participants included nine men who continued working to meet their financial needs and maintain their current lifestyle. While facing confusion about their changing role in the workplace environment after retirement, they settled for being a non-essential employee, reconstructed themselves to adapt to the current work style required by their workplace, and created a self that could exist in the company. Through this experience, the men considered how to live their future lives in their own way with health as the foundation.

**Conclusion** : The results of this study revealed that men who continue to work at the same company after retirement have unique challenges in career development. Men's preparation for life after full retirement, such as social participation outside of work, continuation of employment, and enhancement of personal life, could affect their satisfaction with life, and the maintenance and improvement of quality of life. Occupational health nurses should provide individualized support to help men achieve a better life after retirement and balance their health.

**Key words** : elderly worker, retirement, working, reemployment system, social participation