

退職教員における生活満足度の規定要因

細江容子*

(平成10年4月30日受理)

要 旨

本研究の目的は退職教員の生活満足度を本人の性格特性と自己実現欲求、生活志向、役割や活動との関わりでとらえることである。

本人のパーソナリティー特性は、退職後も維持されていると考えられるが、継続理論に従えば、本人の性格特性は退職後、本人のライフスタイルを規定することになる。そのライフスタイルの一部は自己実現欲求としてとらえられる。自己実現欲求に関しては、①役割アイデンティティレベルでの分析指標と②生活志向のレベルでの分析指標を用いて分析できる。役割アイデンティティでは家族、職業人、個人、地域・団体かについて分析し、生活志向に関しては地域参加型生活志向か、悠々自適型生活志向かにより分析した。さらに、老年期の活動や役割に関しては①参加活動のタイプと②参加活動数をとらえて分析した。

その結果、退職後の生活はパーソナリティー特性と関わりがあり、それぞれの生活志向や活動社会活動が、生活満足度と関わりのあることが明らかとなった。

KEY WORDS

retired school teacher 退職教員 life satisfaction 生活満足 activity theory 活動理論
retirement theory 離脱理論 continuity theory 継続理論
type A Behavior タイプA行動 role identification 役割アイデンティティ
social activity 社会活動

1. はじめに

我々は誰しも幸福な老年期を迎えたいと願っている。しかし、何を幸福な老いととらえるかは人により様々でありそれを定義する事は難しい。

B.L.Neugartenらによって開発された生活満足度¹⁾は、老人の主観的幸福感を以下五つの要素からなるものとして、その指標が作成されている。それらは、1.日常生活のいろいろな活動の中に喜びを見いだしているか、2.自分の人生を意義のあるものと感じ、これまでの人生を積極的に受け入れているか、3.これまでの人生において、自分の設定した目標に到達していると感じてるか、4.積極的肯定的自己イメージをもっているか、5.幸福で肯定的な態度あるいは気分であるか、の各項目である。この尺度では、過去に満足し、現状を肯定的に受け止め、将来への展望を持つ者が、生活満足度が高く、幸福な老いの途上にあるものと捉えている。

* 生活・健康系教育講座

これまでの研究では、生活満足度を規定する三大要因として、健康度、社会経済的地位、社会活動（対人関係）が挙げられており、職業の有無に関してはその影響は弱いということが明らかにされている²⁾。

定年退職は、老年期への入り口であり人生における大きな節目であるといえる。人々にとってそれまでに就いた職業は、生計維持の手段であるだけでなく、社会的役割の遂行や地位付与の手段でもある³⁾。人は仕事によって社会的有用感を得て、自己実現や社会的欲求を実現させる事になる。したがって、人は定年退職によって勤労収入のみならず、社会的地位や社会的有用感等多くのものを失う事になる。このように

様々な変化を受けながら、人々は定年後の生活に対してどの様に適応していくのであろうか。

大塚は退職者教員の統計調査⁴⁾と事例調査⁶⁾によって退職後の適応に関するモデルを提示している。大塚のモデルは活動理論と離脱理論の両方によって退職者の適応を説明するものである(図1)。この理論によれば、現職時代本人は仕事をはじめとして社会に積極的にコミットしてきたのに対し、退職を契機に家族、個人といった対自的役割アイデンティティが顕在化する。また、生活志向が自分に向いているか、外界に向いているかによって、定年後の生活志向が地域参加が優位になるか悠々自適が優位になるかが左右される。それが定年後も仕事や社会活動を行うか、悠々自適の引退生活を送るかに影響するとしている。さらに大塚はこれを活動理論と離脱理論との関係においてとらえ、活動理論は社会に目を向けた、いわば対他的な立場に立った理論であり、離脱理論は自分の外界にある社会から自分の内部へと視点を移してゆくという対自的なものであるととらえている。これらの仮説から、地域参加型が優位な経路 A は活動理論で説明され、悠々自適型が優位な経路 B は離脱理論で説明されるとしている。

この大塚の理論モデルは、大変興味深く示唆に富むものであるが、なぜある者は地域参加型生活を志向し、なぜある者は悠々自適型生活を志向するのかという点における回答は示されていない。さらに退職者は地域参加型生活を志向する者も、悠々自適型生活を志向する者もそれぞれにおいて生活満足を得ているとしているが、どの様な形で両者は生活満足を得ているのが理論的枠組みの中で明確に示されていない。

活動理論を体系的に示した Lemon らの理論体系(図2)によれば⁷⁾、加齢にともなって社会的地位・役割の喪失は一般的と言えるが、役割喪失が少ないならば、あるいは新たな役割が得られるならば、その役割において、他者との相互作用(活動)が維持される[公準1]。相互作用を維持する事ができればそれを通して他者の肯定的評価(役割支持)を得ることができる[公準2]。他者の肯定的評価を共有して内面化すれば本人の自我は肯定的な面(肯定的自我概念)を多く持つようになる[公準3]。肯定的自我概念をより多く持てばより大きな自信や満足など(生活満足)を感じることができる[公準4]。

この一連の活動理論体系は象徴的相互作用の自我の概念であり、その理論に基づいて活動理論が説明されている。Lemon らによる活動理論の中心命題は「活動が大きければ大きいほど生

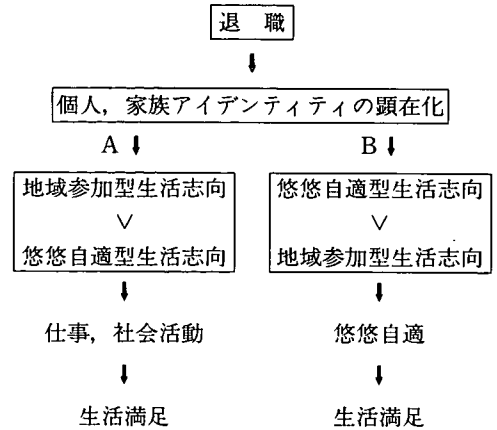


図1 退職者の適応に関する説明モデル
〔『家族研究年報』, No21, pp.43-61より〕

生活満足度が高い」(命題5)であり、この命題は公準としての自我概念から理論的に導かれている。

これに対し離脱理論においては、社会体系には能力が減退し、死期が近いとされる老人を排除することによって恒常性を維持しようとする均衡メカニズムが存在し、これが定年という形で制度化されている⁹⁾。一方個人においては、手段的役割への志向が減少し、情動も乏しくなるといった加齢に伴うパーソナリティーの変化が進行し、高齢者は社会的離脱に向かって動機づけられ、活動の減少がかえって個人の生活満足に結びつくことが示されている。

この二つの理論は、どのような肯定的自我概念を持つかによってその方向性が分かれてくるといえる。活動理論においては肯定的自我概念は相互作用(活動)によって得られ、離脱理論においては、加齢は手段的役割への志向を減少させ、人は手段的役割からの離脱によって生活満足が得られるというものである。

しかし、大塚の理論では、同じ年齢段階の人々が、なぜある者は手段的役割等での活動を志向し、なぜある者は手段的役割からの離脱を志向するのか、なぜ活動を志向する者も離脱を志向する者も共に生活満足が得られのかという点までは明確に示されていない。

従って、この理論をより精緻化するために、ここでは本人のパーソナリティー特性の概念を導入し、継続性理論を基に分析枠組みを設定し分析を行うことにした。それは、アンケート調査の後に行われた事例調査49ケースに関するインタビューにおいて、退職後、病気等による大きな身体的変化がない限り、多くの退職教員達はそれまでの本人の生活と同様な生活を送りたがる傾向にあることが示唆されたからである。

継続性理論は、Atchelyなどの主張に対して与えられた名称である。この理論は、人々は定年後もそれまで身に付けてきた習慣、選好などを可能な限り維持しようとする傾向があり、退職者は退職以前と同じ様な生活を送りたがるものであるという考えに基づくものである⁹⁾。この理論は、発達心理学の立場から老化を見た時、ライフサイクルの諸段階では変化とともに継続性が見られるという主張である。人々はその成長と共に一定の習慣や選好などを発展させるが、それが全体として個人のパーソナリティーを形成する。人は老年期に入ってもこれらの特性を可能な限り維持しようとしながら自ら生活していく。従って継続性を維持した方が個人にとっては引退後の適応が容易であり、これまで形成してきたパーソナリティーの継続性を維持しつつ変化に対処していくことが、より適応的である。

これらの先行研究をふまえて作成されたのが本研究の分析枠組みである(図3)。

木下らは大都市居住の高齢者のヒアリングを基に生活満足の発生理由として、健康、収入、

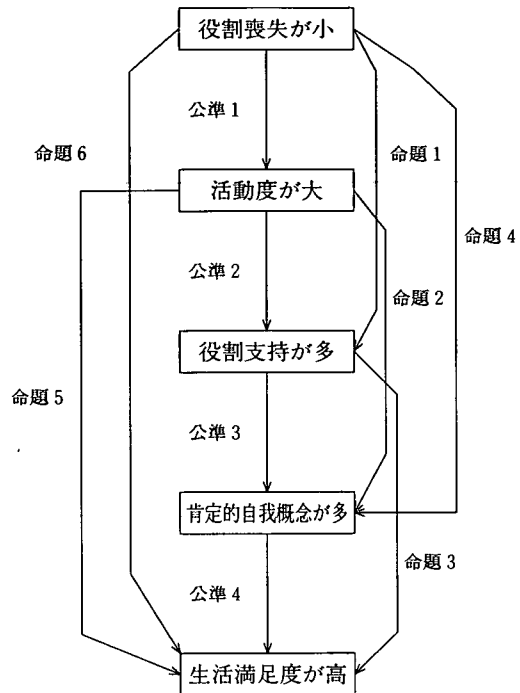


図2 活動理論の体系

家族などの基本的条件の非欠損性と同時に肯定的自我概念(「頼りにされること」等)を挙げている¹⁰⁾。本調査の対象者は木下らの示す基本的条件(経済, 健康, 家族)に関してはかなりの部分満たされている対象者ととらえることができる。したがってここでは, 木下の主張する肯定的自我概念の問題に方向付けられる退職者の活動がどのようなメカニズムで生み出されていくのかをデータの調査項目上制約があり不十分ではあるが, その点からも考えてみたい。

この枠組みでのパーソナリティー特性に関してはタイプA行動の指標である名古屋第二赤十字病院の前田聡医師により作成された「A型傾向判別表」を用いて分析した。研究枠組みの図において一番上に示されている「パーソナリティー特性の維持」部分に関しては, 本研究でのデータによって現職教員と退職教員のタイプA行動を分析した西下の分析において¹¹⁾,

現職者と退職者におけるタイプA指標の差は「忙しい生活をしている」「毎日時間に追われているような感じがしている」の二項目に関しては大きな差があったが, それ以外での大きさが示されていないことから, 本人にパーソナリティー特性が退職後もかなり維持しているのではないかと考えられる。自己実現欲求に関しては, ①役割アイデンティティレベルでの分析指標と②生活志向のレベルでの分析指標を用いた。役割アイデンティティでは家族, 職業人, 個人, 地域・団体に分けて分析した。生活志向に関しては域参加型生活志向か, 悠々自適型生活志向かにより分析した。

老年期の活動や役割に関しては①参加活動のタイプと②参加活動数に分けて分析した。この枠組みにおいて役割支持(他者の肯定的評価)と肯定的自我概念に関してはここではそれに関わる項目がないので分析はおこなわなかったが非常に興味深い部分であるので今後の課題としたい。

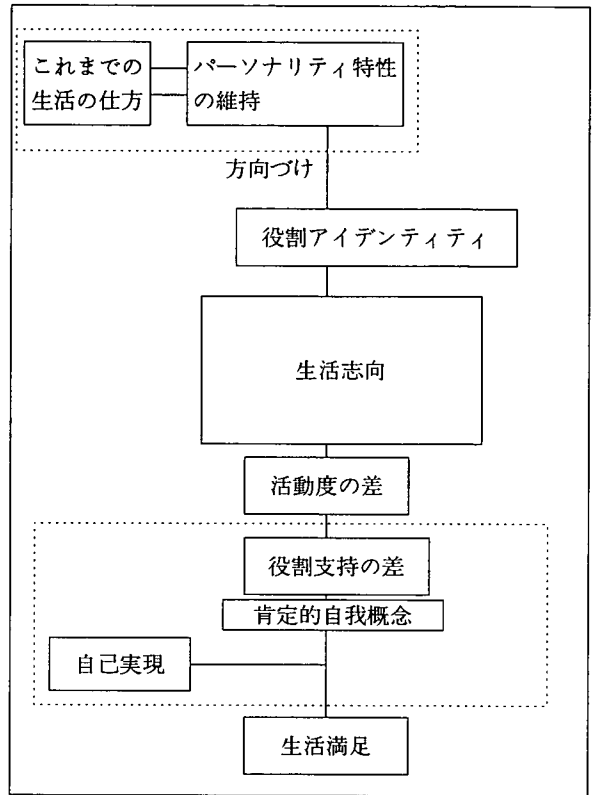


図3 研究枠組み

2. 方 法

① 調査対象者

本調査のデータは筆者が調査に参加した文部省平成4～6年度科学研究費総合(A)「教職員の生涯生活設計に関する実証研究」(代表:袖井孝子お茶の水女子大学教授)の調査データの分析

の基づくものである。

本分析の調査対象者は岩手、新潟、神奈川、愛知、福岡の各県に在勤していた公立小、中学校の退職教員（同時に調査した現職教員は除いている）であり、調査地域の特殊性から生じるバイアスを避けるため調査地域を日本全国にわたるように設定した。

退職者は、定年当時の記憶があまり薄れていない事を条件として、男性1928年4月1日～1929年3月31日生まれ、女性1933年4月1日～1934年3月31日生まれを選定している。調査対象者で男女で年齢に差をつけた根拠は、定年退職（勧奨）退職年齢が男子より女子が5年早いことによる。これは文部省「平成元年度学校統計調査報告書」によるもので、公立小学校の平均離職年齢が、男性58.0歳、女性47.7歳。男性は88.8%が55～64歳で離職しているが、女性は24.8%が25～34歳で、47.8%が50～59歳で離職している。同じく、公立中学校教員では、男性の平均離職年齢は55.7歳、女性は40.9歳。男性では78.7%が55～56歳で離職している。女性では41.3%が25～34歳で、32%が50～59歳で離職している。女性では結婚・出産と定年（勧奨）退職の二つが離職のピークとなっている。従って女性の場合、この調査対象者となっている人々は結婚・出産のハードルを越えて教員生活を継続してきた人々であると考えられることができる。

② 標本抽出法

日本教職員名簿から各県男女それぞれ200人を目途としたが、女性については該当者が少ないため全員を対象とし、男性については200人に満たない県では全員、200人を越える県については200人を無作為抽出した。

③ 調査方法

調査法は郵送法（葉書による督促状1回）により実施した。

④ 調査時

調査時は1993年3月1日～3月14日である。

⑤ 調査分析

上越教育大学情報処理センターのSPSSX統計パッケージにより分析を行った。

3. 調査対象者の基本的属性

①性別

定年退職者の総数は1,415人であり、無回答の7人を除き、男性は854人(60.4%)、女性は554人(39.2%)であった。

②年齢

対象者の平均年齢は男性が64.01歳、女性が58.99歳であった。

③配偶関係

有配偶者は男性で96.4%、女性で83.2%、女性で配偶者と離死別した者12.4%、未婚の者は4.0%

④最長職勤務校

最長職勤務校が小学校の者は男性で44.5%女性で72.4%、中学校・その他が男性で55.5%、女性で27.6%であった。

⑤最終的地位

最終的地位が管理職（校長・教頭）であったものが男性では50.1%であるのに対し、女性で

は0.9%とその比率は女性において極めて低かった。

4. 結果及び考察

ここでは、本人のパーソナリティー特性が退職後の役割アイデンティティや生活志向、社会活動を規定するのではないかという仮説の検証を行う。

1) パーソナリティー特性と役割アイデンティティ、生活志向

パーソナリティー特性はタイプA行動指標である「A型傾向判定表」を用いる。タイプA行動 (Type A Behavior) とは、仕事においても余暇においても競争心が強く、いつも時間に追われた感じがあり、絶えず物事を達成しようとする意識が強い様な人の行動特性のことであり、「より少ない時間でより多くのことを、もし必要ならそこに存在する反対勢力の人や事柄に抵抗し、達成に向けて慢性的で絶え間ない努力に自らを積極的に専念させる人に観察される行動-情動の複合体」と定義される。

タイプAを構成する基本的行動特性は、①精力的な達成活動、②慢性的な時間的切迫感、③競争性、④攻撃性、⑤特徴的口調 (早口、断定的等) の5要素である。各項目 (例えば「仕事、その他何かに熱中しやすい方である」) に対し、「いつもそうである」には2点、「しばしばそうである」には1点、「そんなことはない」には0点の得点が配点され、合計点としてタイプA行動は0点~最大24点までの値をとるように配点した。この尺度での場合、14点以上がタイプA行動特性者とされるが、ここでは、全体を低レベル (6点以下)、中レベル (7~10点)、高レベル (11点以上) の3分割にして分析を行った。

タイプA傾向と役割アイデンティティとの関わりを男女別で捉えたが、その関連はあまり認められなかった (男性: $V=0.06745$, $P=0.1462$, 女性: $V=0.07269$, $P=0.25647$)。このことは、タイプA傾向の強い者が必ずしも職業や地域・団体役割アイデンティティが強いとは限らないということを示すものである。

図4はタイプA傾向と退職後の生活志向との関係を男女別でみたものである。男女ともタイプA傾向の強い人ほど「地域参加型」のライフスタイルを望む傾向が強い。

男性でタイプAの高い場合、「地域参加」のライフスタイルを望む者は47.0%であるのに対し、低レベルでは「地域参加型」が28.9%となっている。女性の場合では、タイプAが高レベルで「地域参加型」のライフスタイルを望む者が多くなっているが、男性に比べるとその関連性はそれほど強くはなく、高レベルで「地域参加型」が25.7%であるのに対し、低レベルでは13.4%であった。

パーソナリティー特性と役割アイデンティティとの関係はそれほど強くなく、パーソナリティー特性と生活志向との関わりが強いという結果はどの様に解釈できるであろうか。

それは、役割アイデンティティに関しては、男女差が大きく女性は男性に比べて家族アイデンティティを重視する傾向が強い ($V=0.28993$, $P=.00000$)。家族アイデンティティを選択する男性は全体の38%であるが、女性は61.1%と多い。これに対し男性では地域・団体アイデンティティを選択する者は26.5%、職業人としてのアイデンティティを選択するものは10.1%であり、女性ではそれぞれ10.7%、1.3%と少ない。

同時に調査した現職教員の役割アイデンティティでは男性の63%が教師アイデンティティを

自己のアイデンティティとしてあげており、女性では44%であった。これに対して家族アイデンティティをあげる者は男性で14%、女性で23%であり、現職者に比べて退職者で家族をあげる割合は高く、特に女性でその傾向が強くなっている。

このことは、現職時に教師アイデンティティを持っていた女性の多くが、家族アイデンティティに移行していくものと推測される。これに対して、男性は、ある者は家族へ、ある者は地域・団体へ、ある者は個人へと分かれていく傾向がこの比較から伺える。退職後、なぜ女性は男性に比べ家族アイデンティティを選択する傾向が強いかを考えてみると、この世代の女性は性別役割分業規範が強い故、仕事と家庭の両方を積極的に引き受け過重負担の中でそれを何とか乗り切ってきた世代である。

したがって、これまで家庭の仕事が不十分であったという思いと、何とか仕事と家庭を両立してこられたのは家族のお陰であるという思いから家族に対するアイデンティティを強めていくものと考えられる（このことは筆者が分析した事例調査の分析等でも示されている）。したがって、タイプAのパーソナリティ特性とは関わりなく男性より女性は家族アイデンティティ傾向を強く示すものと考えられるが、家族アイデンティティが強いからと言って、社会活動を志向しないというのではなく、パーソナリティ特性が直接に役割アイデンティティと強く関わるものでないということが推察できる。逆にどのような生活を志向するかといった実際の生活活動レベル問題に関しては、本人のパーソナリティ特性が関係しており、パーソナリ

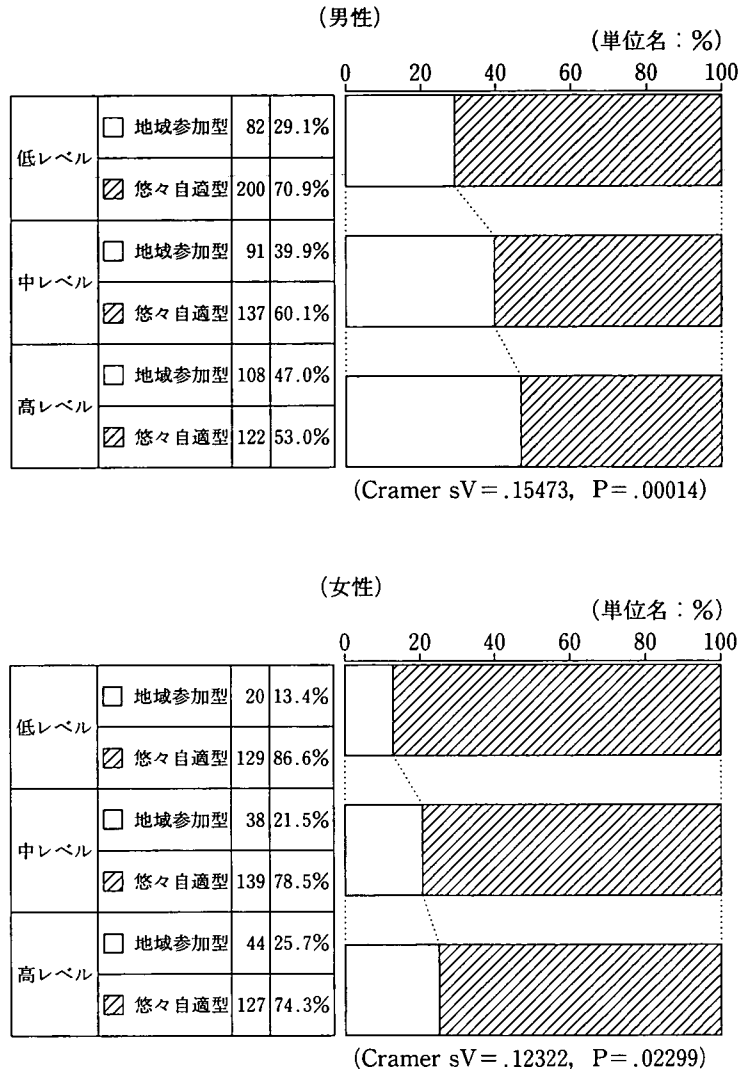


図4 タイプA傾向別生活志向

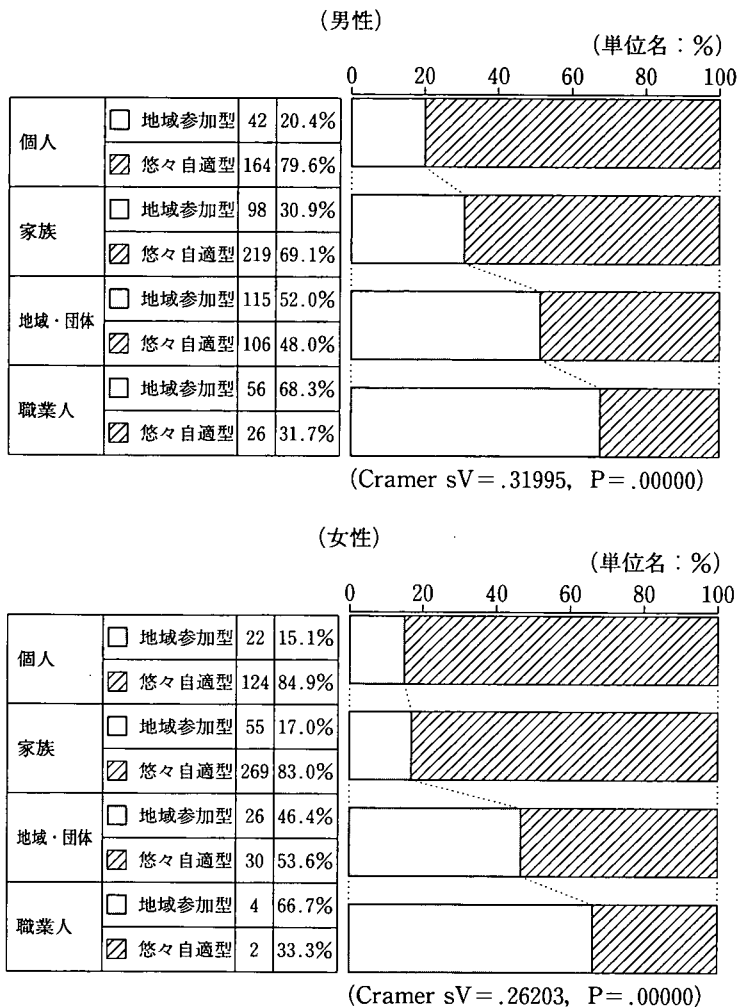


図5 役割アイデンティティ別生活志向

る。男性はタイプA行動が再就職の有無に影響を及ぼしており、タイプA傾向の強い者ほど再就職の割合が高く、逆に低レベルの者ほど再就職の割合が低くなっている。具体的にはタイプAが高い男性の57.5%が再就職をしていたのに対し、低い者では、再就職の比率は42.3%であった。女性においては、その関連性はあまり認められない。男性においては管理職ほどタイプA傾向が強く、事例調査等で管理職ほど退職後の再就職の機会が多いと言えるが、実際再就職をするかしないかは最終的に本人の意思決定によるものであり、タイプA傾向が強いものほど社会参加を志向する傾向にあるといえる。

次に職業以外の社会参加活動（地域参加活動）を望む者は実際に活動が多くなっているかをみると、図7に示したように、男女とも活動数が多くなっているが、この傾向は男性で強く示されている。

次に、活動が増えると生活満足度が高くなるかどうかを捉えてみたのが図8である。男性に

ティー特性と実際の社会活動との関係性が示唆される。

2) 役割アイデンティティと生活志向

次に役割アイデンティティと生活志向との関連を示したのが図5である。男女共、個人や家族アイデンティティを選択した者は悠々自適型生活を志向し、地域・団体、職業人アイデンティティを志向した者は地域参加型生活を志向する事が示され、この傾向は女性より男性に強いと言える。

3) パーソナリティー特性と社会参加

ここでの社会参加は職業活動と職業以外の社会参加活動の両方を示すものである。

退職後の生活に対する意向に対して実際の再就職の有無に対する影響をとらえたのが、図6である。

においては活動が増えると生活満足も高くなるが、女性ににおいてはこの傾向はあまり認められなかった。

満足度に対するこれら5項目（活動度、趣味数、自由時間、役割アイデンティティ、生活志向）の相対的影響力の大きさをみるために重回帰分析を行った結果が、表1である。重回帰分析は独立変数が量的データであることを必要とするため、役割アイデンティティ、生活志向に関してはダミー変数として処理し、分析した。

男性については、タイプAの傾向が強いもので再就職をする者が多いが、再就職をし有職である者で活動の高いものが、満足度が高い。また無職者においては、男性では家族アイデンティティのあるものが満足度が高くなっていった。女性においてはその8割は無職であり、無職者においては自由時間が多く、家族アイデンティティのある者が満足度が高くなる傾向が示された。

4) 結果の要約と課題

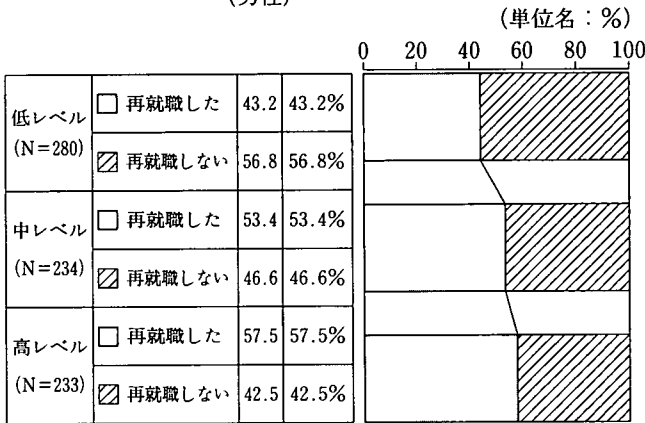
以上結果を要約すると以下のようになる。

- ①パーソナリティ特性と有意に関わりのある要因は男性においては、退職後の再就職であり、タイプA傾向の強い男性は再就職をする傾向が強い。再就職した男性は地域・団体アイデンティティや職業人アイデンティティを持つ傾向にあるが、地域・団体アイデンティティや職業人アイデンティティを持つ傾向にあるものは地域参加型の生活を志向し、実際に社会活動を行っている場合に、生活満足度が高い。

- ②パーソナリティ特性がタイプA傾向の強くない人は、退職後再就職をせず無職の傾向にあるが、無職の場合は家族アイデンティティを持つ場合が多い。その場合、生活も地域参加型ではなく悠々自適の生活を志向し、社会参加活動が少なくとも生活満足度が得られ傾向がある。

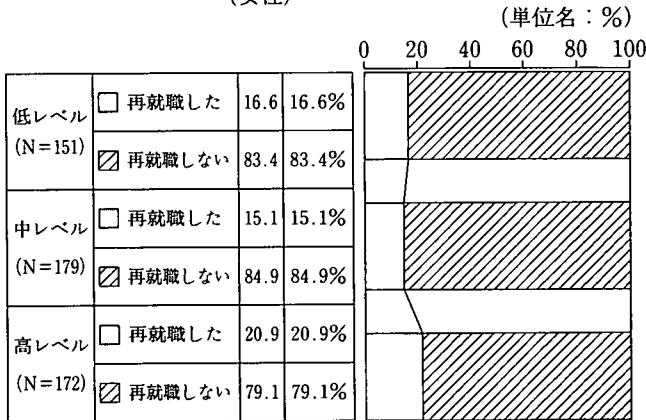
- ③女子の場合その多くは無職を

(男性)



(Cramer sV = .12292, P = .00354)

(女性)



(Cramer sV = .06643, P = .33031)

図6 タイプA傾向別再就職

表1 重回帰分析の結果

N=854 (全数)

説明変数	標準回帰係数 (B)	
	有職男性 (N=247)	無職男性 (N=447)
活動度	.149*	.002
役割アイデンティティ (地域アイデンティティ)	.044	-.016
退職後生活 (地域参加型)	.032	.019
自由時間	.012	.053
趣味	.059	.023
重相関係数 (R)	.256*	.060

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001
(女性)

N=554 (全数)

説明変数	標準回帰係数 (B)	
	有職女性 (N=42)	無職女性 (N=414)
活動度	.160	.058
役割アイデンティティ (地域アイデンティティ)	.105	-.110*
退職後生活 (地域参加型)	-.047	.008
自由時間	.134	.147**
趣味	-.309	.091
重相関係数 (R)	.353	.204**

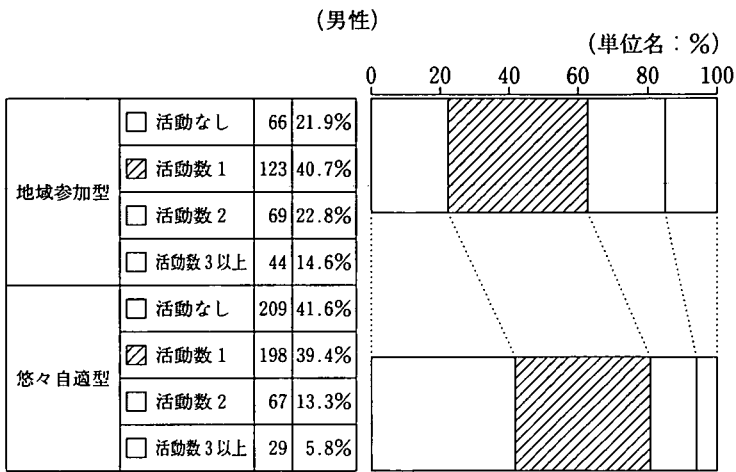
* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

志向し無職となるが、無職を志向し、悠々自適の生活を送り、自由時間のある者の方が生活満足度が高い。

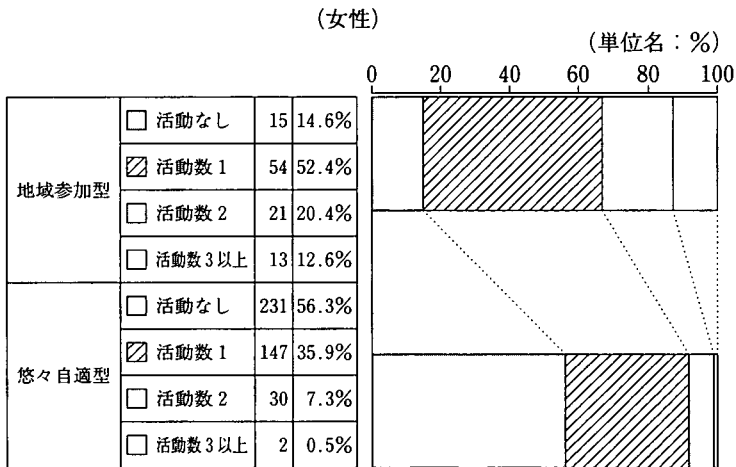
今後の課題としては、この全体的な傾向を肯定的自我概念との関係で調査票を細かく作成し分析を試みたい。

引用文献

- 1) Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. & Tobin, S.S., The measurement of life satisfaction, *Journal of Gerontology*, 16, 134-143, 1961
- 2) Larson, R., Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans, *Journal of Gerontology*, 33, 109-125, 1978
- 3) Friedmann, E.A. & Havighurst, R.J., *The Meaning of Work and Retirement*,



(Cramer sV = .24364, P = .00000)

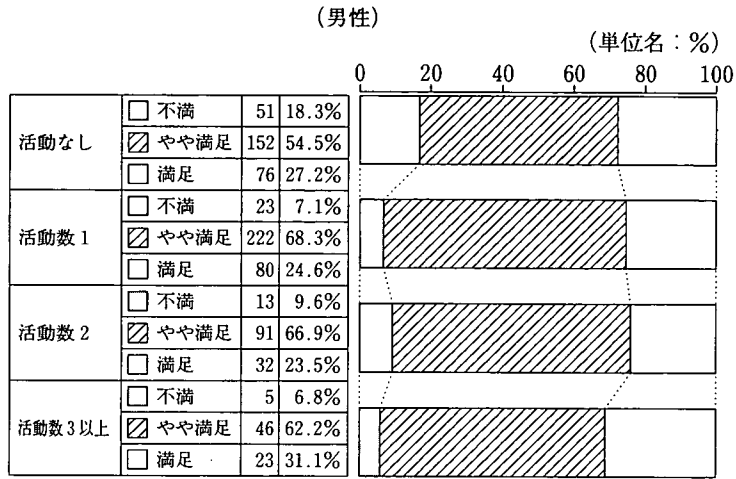


(Cramer sV = .42194, P = .00000)

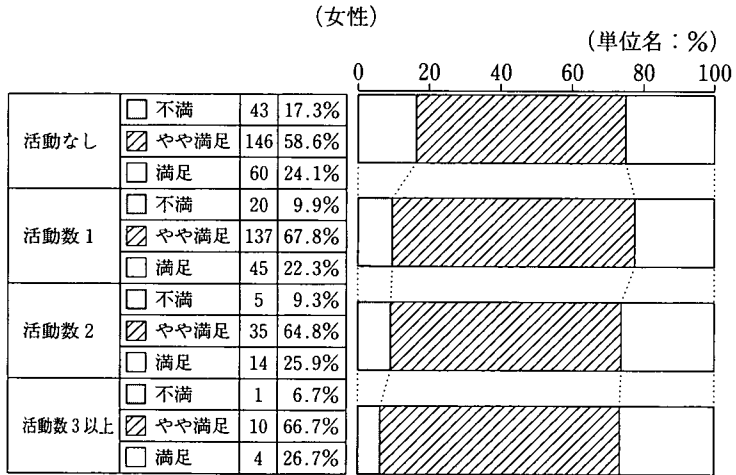
図7 生活志向別活動度

University of Chicago Press,1954

- 4) 大塚洋子, 1995, 「退職教員の地域社会活動参加－教員特性との関連－」, 『日本家政学会』, 第46巻2号, pp.107-108
- 5) 大塚洋子, 1995, 「退職教員の地域社会活動参加と生活満足」, 『家族関係学』, No14, pp.43-52
- 6) 大塚洋子, 1996, 「退職教員定年後の生き方と役割アイデンティティ－事例による分析－」, 『家族研究年報』, No21, pp.43-61
- 7) Lemon, B.W., Bengtson, V.L. & Peterson, J.A., An exploration of the activity theory of aging: Activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community, Journal of Gerontology, 27, 511-523, 1972.



(Cramer sV = .12478, P = .00029)



(Cramer sV = .08655, P = .25383)

図8 活動数別生活満足

- 8) Comming,E& Henry,WE.,Growing Old: The Process of Disengagement,Basic Book,1961.
- 9) Atchley,r.c.,A continuity theory of normal aging,The Gerontorogist,29,183-190,1989.
- 10) 木下栄二,高木恒一,浅川達人,安藤究,「大都市高齢者の主観的幸福感再考-男性初期高齢者へのヒアリングデータより」『都市問題』第87巻3号,pp.95-111,1996.
- 11) 西下彰俊,「タイプ A 行動の状況」『教職員の生涯生活設計に関する実証的研究』pp.109-130,1995.

Life Satisfaction of The Retired School Teachers

YOKO HOSOE*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the life satisfaction in relation to the type of personality (Type A Behavior) and "doing what one like"

The type of personality (Type A Behavior) will be maintained after retirement, and according to the continuity theory, the type of personality of retired people influence their life style. The life style is partly defined "doing what one like". About the "doing what one like", we define role identification (identify themselves as "a family members", "an occupational members" "a community members" and "an individual"), and choice of life style ("engaging community activity", "doing what one want to").

The major findings are that the type of personality (Type A Behavior) relate to life style of retired people and the life style relate to life satisfaction.