

た。この年齢までフルタイムで働いている女性は、男性と同じくらい就労した上で、家事や場合によっては介護や孫の子守りもこなすといった多重役割を担っているといえる。男女とも引退前の人と比べると引退後の人は、家庭内の無償労働やボランティア活動の時間は増加するが、それは有償労働に費やしていた時間を補填するほどではなく、就労から離脱すると社会に貢献する時間は総合的には減少するといえる。この傾向は男性において特に強くみられ、引退後の男性の 23.8%は、社会に貢献するような活動をまったくしていなかった。

職業から引退した後の社会貢献として、ボランティア活動に対する関心が高まっており、引退前からこのような活動に少しずつでも携わることが推奨されている。表1をみると、引退前は約 15%の人が、また引退後では約 25%の人が、週に多少なりとも何らかの奉仕・ボランティア活動を行っている。ボランティアというと福祉施設で高齢者や障害者のために無償で働いている姿を思い起こすかもしれないが、それだけがボランティアではない。ボランティアの幅はどんどん広がっており、無償ではなく、お金をもらってもボランティアになるという考え方もある。表2には、どのような奉仕・ボランティア活動が行われているかを示した。

表1では週あたりの活動時間を算出しているので、年に数回しかしないような場合は0時間として示した。従って、表1はある程度恒常的に行っている人の様子とみることができ、表2では、活動時間や頻度は問わずに、過去1年間に奉仕・ボランティア活動をしたか否かで示したので、何らかの奉仕・ボランティア活動を行った人の割合は、表1よりも高く示されている。表2をみると、どのようなボランティア活動をしているかは、引退前後および男女で大きな違いはなく、「清掃などの環境整備」「地域活動の世話役、手伝い」「寄付・募金」といった活動を通して貢献している人が多かった。また、大半は無償で奉仕していたが、有償のボランティア（実費のみも含む）も若干見受けられた。

表1 職業からの引退前後の社会貢献活動 (時間/週)

	引退前		引退後		有意確率
	男性 n=1574	女性 n=356	男性 n=470	女性 n=433	
有償労働					
平均 (±SD)	50.14(11.46)	49.14(11.01)	—	—	n. s.
(%)					
40-50 時間未満	60.2	64.9	—	—	
50-60 時間未満	18.9	18.3	—	—	
60-70 時間未満	12.3	10.4	—	—	
70 時間以上	8.6	6.5	—	—	
家族・親族に対する無償労働					
平均 (±SD)	3.34(6.03) ¹	18.48(15.59) ³	10.73(16.99) ²	34.82(25.44) ⁴	.000
(%)					
0 時間	41.2	10.1	28.5	5.3	
0-10 時間未満	48.1	19.9	37.4	9.0	
10-20 時間未満	8.0	25.0	15.5	8.8	
20-30 時間未満	1.7	28.9	7.9	27.5	
30-40 時間未満	0.6	8.4	4.7	17.6	
40-50 時間未満	0.2	5.1	3.0	11.5	
50 時間以上	0.3	2.6	3.0	20.3	
奉仕・ボランティア活動					
平均 (±SD)	0.55(1.94) ¹	0.49(1.72) ¹	1.63(7.65) ²	1.38(6.03) ²	.000
(%)					
0 時間	83.5	84.6	73.2	75.5	
0-10 時間未満	15.2	14.3	22.3	20.6	
10-20 時間未満	1.0	1.1	3.0	2.8	
20 時間以上	0.2	0.0	1.4	1.1	
社会貢献総量					
平均 (±SD)	53.98(13.31) ³	68.11(19.31) ⁴	12.36(18.81) ¹	36.198(26.42) ²	.000
(%)					
0 時間	0.0	0.0	23.8	3.9	
0-10 時間未満	0.0	0.0	38.3	9.9	
10-20 時間未満	0.0	0.0	16.8	8.5	
20-30 時間未満	0.0	0.0	8.7	26.3	
30-40 時間未満	0.0	0.0	5.1	17.6	
40-50 時間未満	45.4	14.6	3.2	12.7	
50-60 時間未満	27.1	21.1	0.6	6.7	
60-70 時間未満	15.4	24.4	0.6	2.3	
70 時間以上	12.1	39.9	2.8	12.0	

1) 引退群は45歳過ぎまで仕事をしていた人、引退前群は週40時間以上の就労をしていた人とした。

2) 社会貢献総量は、有償労働、家族・親族に対する無償労働、奉仕・ボランティアを加算した時間。

3) 有償労働時間の平均値の比較は、引退前の男女についてのみ行った。

4) 平均値は分散分析で比較し、多重比較はDuncan検定で5%有意水準のサブグループに分類した。

5) 平均値に付した上付き数字は、活動時間の少ないサブグループから順に番号を付してある。

表2 職業からの引退前後の奉仕・ボランティア活動 (%)

	引退前		引退後	
	男性 n=1574	女性 n=356	男性 n=470	女性 n=433
道路や公園の掃除など地域の環境を良くする活動	37.2	31.7	36.2	40.4
物を作って寄付したり、募金や古切手などを送る	16.1	20.2	15.3	22.4
高齢者や障害者、子ども、福祉施設などに対する奉仕活動	8.6	8.1	8.9	14.5
地域の活動や趣味などの会の世話役、手伝い	22.6	18.0	23.7	22.9
民生委員、保護司、行政委員などの公的な奉仕活動	3.9	1.7	4.3	3.7
その他の奉仕活動	5.3	2.8	6.0	4.9
(何らかの奉仕・ボランティアを行っている人について)	(n=780)	(n=165)	(n=226)	(n=232)
無償ボランティア	94.5	96.4	91.6	94.3
交通費などの実費分だけ	1.5	0.6	3.5	2.8
実費に加えて若干の報酬ももらった	2.4	1.2	2.7	2.0
不明	1.5	1.8	2.2	0.8

2) 職業からの引退前後における社会貢献活動と自尊感情の関係

引退前後の男女それぞれにおいて、社会貢献活動が自尊感情とどのような関係にあるかを表3に示した。その結果、男性では、職業から引退する前と後のいずれにおいても、奉仕・ボランティア活動が自尊感情を高める直接効果を示した。女性では、社会貢献のどの活動も直接効果は示さなかったが、引退前の女性において、有償労働と無償労働の交互作用効果がみられた。

表3 社会貢献活動が自尊感情に与える影響

	引退前/男性(n=1574)		引退前/女性(n=356)	
	β	β	β	β
有償労働	.008	.006	.016	.024
無償労働	.024	.023	-.051	-.070
ボランティア	.061**	.053*	.032	.032
有償労働×無償労働		.011		.132*
有償労働×ボランティア		.018		.000
無償労働×ボランティア		.017		.023
有償労働×無償労働×ボランティア		-.021		-.023
調整済みR ²	.031***	.029***	.021	.029*
	引退後/男性(n=470)		引退後/女性(n=433)	
	β	β	β	β
無償労働	.048	.052	.061	.058
ボランティア	.087*	.093*	.013	.067
無償労働×ボランティア		.042		-.083
調整済みR ²	.102***	.102***	.059***	.060***

1) 分析は自尊感情を従属変数とする重回帰分析で、年齢、年収、疾患の有無、IADL障害の有無の影響をコントロールした。

2) *:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

この方向性を図示した結果、週に40時間の平均的な就労時間の女性においても、家庭内の無償労働をまったくしない人より多くしている人の方が自尊感情は高いが、平均以上に長時間就労している女性では、この傾向がさらに強くみられた(図1)。引退前の女性就労者では、有償労働も家族・親族に対する無償労働も両方多くこなしている人ほど、自尊感情が高いといえる。

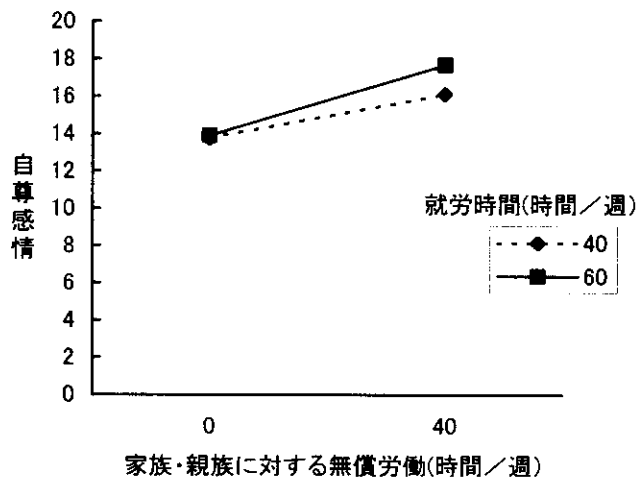


図1 引退前の女性の自尊感情に対する有償労働と無償労働の影響

3) 奉仕・ボランティア活動の関連要因

引退前および引退後の男性において、奉仕・ボランティア活動を行うことが彼らの自尊感情を高めていたので、引退前後の男性において、このような活動を促進・阻害する要因を検討した(表4)。

その結果、職業から引退する前の男性では、年齢が高い、学歴が高い、居住年数が長い、家族などに対する無償労働を行う時間が長い人ほど、奉仕・ボランティア活動を行う傾向がみられた。これに対して引退後の男性では、年齢が高いほど奉仕・ボランティア活動を行うという点は引退前と共通したが、その他の要因は引退前とは異なり、居住地の都市規模のみが有意な関連を示して、人口規模が小さい地域に居住している方が、奉仕・ボランティア活動を行う傾向がみられた。

表4 職業からの引退前後の男性における奉仕・ボランティア活動の関連要因

	引退前(n=1574)	引退後(n=470)
	オッズ比	オッズ比
年齢	1.080**	1.188**
健康指標		
疾患の有無	.882	.660
IADL障害の有無	1.239	.463
家族指標		
配偶者の有無	1.204	1.738
扶養子数	1.099	1.268
階層指標		
年収(夫婦)		
120万未満(referent category)		
120-300万円	1.124	1.298
300-500万円	1.324	1.357
500-1000万円	1.402	1.684
1000-2000万円	1.189	.458
2000万円以上	.658	—
無回答、不明	1.165	.648
最終学歴	1.190***	1.162
地域指標		
居住年数	1.205**	1.106
居住都市規模	.954	.830*
仕事関連指標		
引退までの年数	1.023	—
仕事コミットメント	1.048	—
現職が自営業	1.316	—
引退からの年数	—	1.029
最長職が自営業	—	1.463
その他の社会貢献活動		
有償労働時間(週)	1.002	—
家庭内無償労働時間(週)	1.037***	1.009
χ^2	61.656***	45.206***

1) 分析は奉仕・ボランティア活動の有無を従属変数とするロジスティック回帰分析

2) *:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

4. 考察

職業から引退することによって、生活の構造は大きく変化し、それに伴って心理的にもさまざまな影響をうける。本研究では、引退に伴う生活構造の変化の中でも社会に貢献するような活動に着目し、その実態と心理面への影響、促進・阻害要因を検討した。今まで社会貢献というと、就労や特別なボランティア活動のみが想定されがちであったが、家庭内での無償労働や気軽に行われている奉仕のような活動も含めて、社会的に価値あるものを生み出す活動を社会貢献活動と定義し、その活動時間を測定した点が、本研究の特徴である。

その結果、職業から引退した人では、家事などの家庭内での無償労働や奉仕・ボランティア活動を行う時間が、引退前の人と比べて男女とも有意に増加しており、引退後も形を変えて社会に貢献し続けている人が少なくないといえる。しかしながら、トータルの社会貢献時間でみると、就労時間がなくなった分をその他の社会貢献活動で補填するほどまでにはなっておらず、引退前と比べると社会貢献時間は女性で1/2、男性では1/4程度に減少していた。女性は家庭内の無償労働という形で社会貢献活動を維持しやすいが、男性の4人に1人は、仕事から引退すると何の社会貢献もしない状態になっていた。このような実態は、「粗大ゴミ」や「濡れ落ち葉」などと定年後の男性を揶揄する言葉を反映している。

本研究では分析対象をフルタイムの現役就労者と45歳過ぎまで就労していた人に限定したため、興味深い結果が示された。それは、家庭内の無償労働のように性役割規範の影響が色濃く残る活動を除くと、就労や奉仕・ボランティア活動のような社会的な活動は、男女で差がないという点である。仕事は男性、奉仕活動は女性という一般的なイメージがあるが、女性であってもフルタイムの就労者や45歳過ぎまで働いていた女性の引退後は、社会生活が男性と類似しているといえる。職業からの引退の影響は、男性について言及されることが多いが、女性も仕事が腰かけではなく、定年まで勤めあげる人が増えてきているので、男性同様に職業からの引退の影響を評価する必要がある。

職業から引退した後の社会貢献活動として、ボランティア活動への関心が高まっている。本研究の結果では、引退前は約15%、引退後では約25%の人が、週に多少なりとも何らかの奉仕・ボランティア活動を行っていた。ボランティアというと特別なものを想定して構えてしまう人もいるかもしれないが、「清掃などの環境整備」「地域活動の世話役、手伝い」といった活動を通して地域社会に貢献している場合が多く、身の回りのできることから始めることが重要といえる。

奉仕・ボランティア活動を行う時間は、引退前よりも引退後の方が長い。時間を問わず、年に数回でもやっているか否かで見ると、引退前後で大差はない。つまり、仕事を引退する前から多少なりとも奉仕・ボランティア活動をやっていた人は、引退後、さらにその活動を多くするようになるが、引退前にやっていなかった人は、職業から引退したからといって、奉仕・ボランティア活動をはじめようになるとは考えられない。地域社会への貢献は、職業から引退する前に地域とどのように関わってきたかを引き継ぐ可能性が高い。

社会貢献活動が心理面に与える影響については、有償労働と奉仕・ボランティア活動が自尊感情を高めるのではないかと予測した。家庭内の無償労働はどちらかということと同じことの繰り返しが多く、他の人から認められることや感謝されることが少ないため、自尊感情を高める効果はないと考えた。しかしながら、この仮説は一部しか支持されなかった。

職業から引退することによって社会的地位や役割を失い、そのことによって自尊感情が傷つけられる可能性があるが、奉仕・ボランティア活動のように社会に貢献できる活動を行うことによって自尊感情を保つことができると考えた。しかし、これは男性にしかあてはまらなかった。職業から引退した女性においては、どの社会貢献活動も自尊感情に影響

しなかった。このような性差には、性役割規範が関係しているのではないかと考えられる。男性の方が、家庭の外で社会的な貢献をすべきであるという規範が強いため、そのような活動を行うことによる心理的恩恵が大きい。女性はそのような規範意識は弱く、地域や他人への貢献も人づきあいの延長として、あまり意識しないでやっている場合が多いため、自尊感情との関連がみられなかったと考える。自尊感情のように自己概念を評価するような心理指標ではなく、感情や情緒面を評価する他の subjective well-being の指標を用いて評価すれば、違った結果が出る可能性がある。

奉仕・ボランティア活動が自尊感情に与える影響は、引退前の人よりも引退後の人で大きいと予測していた。引退前の人、就労を通して社会貢献できるため、奉仕・ボランティア活動の心理的影響は、引退後の人ほどには大きくないと考えたからである。しかし、引退前の男性においても引退後の男性と同様に奉仕・ボランティア活動の自尊感情に対する効果が認められた。引退前の人においても仕事だけではなく、仕事以外の社会貢献をしていることが自尊感情を高める上で重要といえる。

引退前の人では、有償労働を長時間行っても男女とも自尊感情への影響はみられなかった。自尊感情に与える影響は、就労しているか否かが大きいと考えられ、フルタイムの就労者であれば、労働時間の長さは自尊感情に大きな影響を及ぼさないといえる。

家事や介護など家族・親族に対する無償労働は、自尊感情を高める効果はないと予測したが、引退前の女性においては、有償労働に加えて家族・親族に対する無償労働も多くこなしている人ほど自尊感情が高いという組み合わせの効果がみられた。この世代の女性就労者は、仕事、家事、介護、子守りなど多重役割を担っている人が少なくない。多重役割は well-being にプラスかマイナスかといった議論が多くなされているが (Moen, et al:1992, Spitze, et al:1994)、自尊感情という点から評価すると、仕事も家庭のことも多くやることは、女性の自尊感情を高める効果があるといえる。男性の就労者においては、家庭内の無償労働をやっている人は少なく、やっても副次的な活動である場合が多いため、心理面への影響はみられなかったと考えられる。

男性の自尊感情を高める効果を示した奉仕・ボランティア活動について、このような活動を促進・阻害する要因を検討した。先行研究では、性や年齢のような基本属性に加えて、学歴や収入のような社会経済状態、健康状態、婚姻状態や家族構成、居住地が都市部か郡部か、過去のボランティア参加経験などが、ボランティア活動の関連要因として指摘されている (Kincade, et al:1996)。本研究では男性に関して、職業からの引退前後で関連要因を検討したが、その結果は、年齢以外は引退の前後で関連要因が異なり、引退前の男性の方が奉仕・ボランティア活動を規定する要因が多く、引退後の男性では、今回検討した中では規定要因はあまり認められなかった。本調査は横断面での検討なので、引退前から奉仕・ボランティア活動に関与していることが、引退後の奉仕・ボランティア活動への参加とどのような関係にあるかは検討できないが、予想としては引退後の奉仕・ボランティア活動への参加は、引退前にこのような活動を行っていたか否かによって強く規定されるため、それ以外の要因との関連性が検出しにくいのではないかと考えることができる。今後、追跡調査をする中で明らかにしたい課題である。

職業から引退する前の男性では、年齢が高い、学歴が高い、居住年数が長い、家族などに対する無償労働を行う時間が長いといった要因が、また職業から引退した後の男性では、年齢の他に居住地の都市規模が小さいことが、奉仕・ボランティア活動を促進した。

加齢にともなって離脱する役割や活動が増えると考えられがちだが、この世代になってから新たに獲得する役割や活動もある。特に地域社会への貢献や地域活動への参加は、60～70歳台において最も多く見られるので、本研究の対象者の年代では年齢が上がるほど、このような活動が増えるといえる。

学歴の高さは、ボランティア活動を促進することが先行研究でも指摘されている。これは、高等教育を受けることが、歳をとっても自己実現をしようとする価値観の形成に役立っているのではないかと考えることができる。

居住年数や居住都市規模のような地域指標も、奉仕・ボランティア活動の重要な規定要因で、長く住んでいる方が地域への貢献もしやすくなるのは想像できる結果である。大都市に比べると町村の方が奉仕・ボランティア活動が活発であるという結果も先行研究と一致している。都会よりも田舎の方がコミュニティが残っているため、その中で互助や奉仕が多く行われていると考えられる。

引退前の男性では、家庭内の無償労働を行っている人ほど奉仕・ボランティア活動を多く行う傾向がみられた。家庭内の無償労働は女性の役割という伝統的な性役割規範があり、一般に低学歴、低階層ほど伝統的な性役割観へのとらわれが強いとされている（山崎；1996）。家事などに参加する男性は階層が高い人が多く、よって、高学歴がボランティアの促進要因であることと同様な結果が得られている可能性がある。また、仕事偏重型の人と比べて家庭生活にも時間をかけている人は、地域で生活する時間が増えるため、地域や近隣への貢献度が高まる可能性も考えられる。

今回の調査は横断調査であるため、社会貢献活動の効果評価や促進・阻害要因の検討は十分であるとはいえない。今後、追跡調査を行う中で、社会貢献活動は寝たきりや痴呆などの予防につながるかといった身体面に与える効果評価や、引退前の活動状況や働き方、意識が、引退後の活動にどのような影響をもたらすかといった課題を検討する必要がある。

5. 要約

職業からの引退に伴う生活構造の変化の中で、社会貢献活動に着目し、その測定指標を開発して、実態と心理面への影響、促進・阻害要因を検討した。

職業から引退すると、家庭内での無償労働や奉仕・ボランティア活動を行う時間が増えるが、就労時間分を補填するほどまでにはなっておらず、引退前と比べるとトータルの社会貢献時間は女性で1/2、男性では1/4程度に減少した。男性の4人に1人は、仕事から引退すると何の社会貢献もしない状態になっていた。女性であってもフルタイムの就労者や45歳過ぎまで働いていた女性の引退後の社会生活は、男性と類似していた。

引退前は約15%、引退後では約25%の人が、週に多少なりとも奉仕・ボランティア活動を行っており、その内容としては「清掃などの環境整備」「地域活動の世話役、手伝い」

といった身近なところでできる活動が多かった。仕事を引退する前から多少なりとも奉仕・ボランティア活動をやっていた人は、引退後、さらにその活動を多くするようになるが、引退前にやっていなかった人は、職業から引退したからといって、奉仕・ボランティア活動をはじめようになるわけではないことが示唆された。

社会貢献活動が心理面に与える影響については、男性では、引退前および引退後のいずれにおいても奉仕・ボランティア活動を行うことが自尊感情を高める効果を示し、女性では、引退前の女性において、有償労働に加えて家族・親族に対する無償労働も多くこなしている人ほど自尊感情が高いという多重役割のプラス効果がみられた。

引退前の男性では、年齢が高い、学歴が高い、居住年数が長い、家族などに対する無償労働を行う時間が長いといった要因が、引退後の男性では、年齢の他に居住地の都市規模が小さいことが、奉仕・ボランティア活動への参加を促進した。

6. 文献

- Butler RN.(1985): Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life. Springer Publishing Company (NY).
- Chambre SM.(1984): Is Volunteering a Substitute for Role Loss in Old Age: An Empirical Test of Activity Theory. *The Gerontologist*, 24, 292-298.
- Glass TA, Seeman TE, Herzog RA, et al. (1995): Change in Productive Activity in Late Adulthood : MacArthur Studies of Successful Aging. *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 50B, S65-S76.
- Herzog RA, Kahn RL, Morgan JN, et al. (1989): Age Differences in Productive Activities. *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 44, S129-138.
- Kahn RL.(1983): Productive Behavior: Assessment, Determinants, and Effect. *Journal of the American Geriatrics Society*, 31, 750-757.
- Kincade JE, Rabiner DJ, Bernard SL, et al. (1996): Older Adults as a Community Resources: Results From the National Survey of Self-Care and Aging. *The Gerontologist*, 36,474-482.
- McIntosh BR, Danigelis NL. (1995): Race , Gender , and the Relevance of Productive Activity for Elderlys' Affect. *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 50B, S229-239.
- Moen P, Dempster-McClain D, Williams RM. (1992): Successful Aging: A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health. *American Journal of Sociology*, 97, 1612-1638.
- Musick MA, Herzog R, House JS. (1999): Volunteering and Mortality Among Older Adults: Findings From a National Sample. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B, S173-S180.

- Reitzes DC, Mutran EJ, Fernandez ME. (1996a): Preretirement Influences on Postretirement Self-esteem. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51B, S242-S249.
- Reitzes DC, Mutran EJ, Fernandez ME. (1996b): Does Retirement Hurt Well-being? Factors Influences Self-esteem and Depression among Retirees and Workers. *The Gerontologist*, 36, 649-656.
- Rowe JW, Kahn RL.(1997): Successful Aging. *The Gerontologist*, 37, 433-440.
- 柴田 博.(1998): 求められている高齢者像. 東京都老人総合研究所, 編. サクセスフル・エイジング, 42-52, ワールドプランニング (東京).
- Spitze G, Logan JR, Joseph G, Lee E. (1994): Middle Generation Roles and the Well-being of Men and Women. *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 49, S107-S116.
- 山崎喜比古. (1996): 労働と家族とストレス. ー労働者ストレス研究の新しい枠組みー. *労働研究所報*, 17,17-26.

第2節 中高齢者における社会参加とネットワーク

1. 高齢者と社会参加

1) 高まる参加意識

平成12年度から始まった「ゴールドプラン21(1999)」では、プランの基本的方向として「活力ある高齢者像の構築」、すなわち『高齢者の世紀』でもある21世紀を明るく活力ある社会とするため、可能な限り多くの高齢者が健康で生きがいをもって社会参加できるよう、『活力ある高齢者像』を構築することを目標の第一として掲げている。

社会参加の形態としては、ひとつには仕事による社会参加がある。労働白書(2000)によれば、男性の年齢階級別労働力率は59歳までが94.7%、60~64歳が74.1%、65歳以上で35.5%。女性は54歳までがピークであり69.8%、55~59歳が58.7%、60~64歳が39.7%、65歳以上で14.9%となっている。特に男性においては高年齢者の労働力率の高さが日本の特徴であると指摘されている。OECDのLabour Force statistics(2000)によれば1997年時点の男性の60~64歳の労働力率は西欧諸国がアメリカ54.5%、イギリス51.5%、ドイツ28.6%、フランス16.1%なのに比べ、日本は74.5%の高率を示している。就業意欲も高く、日本労働研究機構(1996)によれば69歳までは何らかの形で仕事を継続したいという人が男性では69%にのぼる。(労働白書、2000)。年金の支給開始年齢の延長がはじまり、65歳までの継続就労の保障が求められている。

しかし一方仕事を中心とした価値観は近年大きく揺らいでいる。(財)社会経済生産性本部「働くことの意識調査」によれば、定年までその会社で働きたいという新入社員の割合が次第に減少しており、日本人の仕事や会社に対する考え方の変化を端的に示している。一方、定年後の男性を揶揄したような濡れ落ち葉や粗大ゴミといった言葉の流行は、仕事だけしていればいいというような生き方は次第に受け入れがたくなっているという価値観の変化を示すものだろう。

仕事に没頭してきた特にこれまでの男性は、定年後に仕事という社会的役割を失うととどまらず、仕事に関連したネットワークの喪失や生きがいの喪失といった危機に陥りやすいことが指摘されている(片桐,1998)。総務庁(1997)が60歳以上の男女を対象にしておこなった「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」では、親しい友人と知り合ったきっかけとして、男性では「職場、仕事を通じて」が54.0%と最も多いのに、女性では21.9%で、「近所付き合い」57.3%、「学校時代の友人、幼なじみ」22.3%、「趣味や学習の活動を通じて」22.1%について4位にあげられるにすぎず、男性にとっての仕事に関連したネットワークの重要性が示唆されている。

しかし、仕事に関連したネットワークは退職後は次第に縮小していく。片桐(1999)によれば、男女にかかわらず定年後仕事に関連したグループでの活動は減少し、特に男性のその割合が高い。

このような定年前後の変化を乗り切るためのひとつの方策が仕事以外の社会参加である。

前出の総務庁（1997）調査によれば、同好会等への参加を通じて社会とのかかわりを持ちたいと考える人はアメリカ 52.5%、タイ 50.3%、韓国 41.5%、ドイツ 53.0%なのに比べ、日本では 72.1%と非常な高率をしめしており、集団による社会参加活動が重要であることが示唆される。総務庁(1997)の調査によれば 60 歳以上の各種サークル・団体への参加状況は男性の 68.7%、女性 64.4%が参加しており、割合からいえば低いわけではない。しかし実際に団体・グループへ参加するだけでは、社会とのかかわりを保ち、定年後の生きがいとなりうるとはいえないだろう。まず参加することが第一なのは無論だが、参加してのちその団体の活動にコミットし、ネットワークを構築して人とのつながりをつくり、集団内での役割が得られるレベルまで関与を高めることが重要であろう。

2) 目的

本研究では、社会参加とネットワーク、およびそれらが主観的幸福感に及ぼす影響について検討することを目的とする。具体的には以下の通りである。

(1) 社会参加の有無とそれに関連する要因

社会参加している人としていない人のデモグラフィック的特徴と心理的要因を検討する。リソースの多い人ほど、社会参加をしているという仮説を立てた。つまり、時間に余裕のある現在無職の人、経済的な余裕のある人、健康状態のいい人ほど、学歴についても高学歴の方が参加しているとする。

居住地について、これまでの知見から地方の方が社会参加が盛んである（総務庁,2000 等）、と予想する。

仕事に関連して、会社規模の大きい会社に勤めている、あるいは勤めていたほど、社会参加に関する情報が多いと考えられるので、会社規模の大きさがプラスに働くと予想した。また、夫婦においては、配偶者がいない方が孤独なため社会参加すると考えることもできるが、夫婦が互いに刺激しあう、あるいは夫婦ともにいるという人的リソースが豊かであると考え、配偶者がいることは社会参加を促進すると予想した。

(2) 社会参加とネットワークおよびそれらが主観的幸福感に及ぼす影響を検討

ネットワーク形成に影響を及ぼす要因の検討およびネットワーク社会参加が主観的幸福感に及ぼす影響について、男女別、また男女それぞれ有職者、無職者グループでの差を検討する。

仮説としては、①リソースの豊かさ、すなわち学歴の高さ、社会的地位の高さ、暮らしの豊かさ、健康状態はネットワークの大きさに対し、プラスの影響があるとする。（森岡,2000 等）

②ネットワークが大きい方が主観的幸福感が高く、社会参加をしていること、ボランティア活動をしていることも主観的幸福感を高める。

2. 方法

回答の得られた 3973 名のうち過去 45 歳過ぎまで仕事をした経験のある人 3,696 名をサブサンプルとした（男性 2,515 名、女性 1,181 名）。

3. 結果

1) 社会参加の有無とそれに関連する要因

表1 性別と社会参加活動

		参加	不参加	合計
町内・自治会				
男性	度数	1406	1061	2467
	%	57.0	43.0	100.0
女性	度数	612	500	1112
	%	55.0	45.0	100.0
ボランティア・社会奉仕団体				
男性	度数	294	2173	2467
	%	11.9	88.1	100.0
女性	度数	131	981	1112
	%	11.78	88.2	100.0
趣味や学習の会、スポーツの会・グループ				
男性	度数	599	1868	2467
	%	24.3	75.7	100.0
女性	度数	348	764	1112
	%	31.3	68.7	100.0
宗教関係の会				
男性	度数	151	2313	2464
	%	6.1	93.9	100.0
女性	度数	94	1017	1111
	%	8.5	91.5	100.0
職場・職域のグループ・組合				
男性	度数	633	1834	2467
	%	25.7	74.3	100.0
女性	度数	130	981	1111
	%	11.7	88.3	100.0
婦人団体・市民運動団体・消費者団体				
男性	度数	78	2387	2465
	%	3.2	96.8	100.0
女性	度数	158	954	1112
	%	14.2	85.8	100.0
政治団体やその他の後援会				
男性	度数	257	2210	2467
	%	10.4	89.6	100.0
女性	度数	41	1071	1112
	%	3.7	96.3	100.0
退職者の会などの旧職場の集まり				
男性	度数	344	2121	2465
	%	14.0	86.0	100.0
女性	度数	83	1028	1111
	%	7.5	92.5	100.0
同窓会				
男性	度数	1011	1453	2464
	%	41.0	59.0	100.0
女性	度数	366	745	1111
	%	32.9	67.1	100.0
その他				
男性	度数	55	2400	2455
	%	2.2	97.8	100.0
女性	度数	18	1088	1106
	%	1.6	98.4	100.0

(1) 社会参加の内容

社会参加については 10 カテゴリーについて、それぞれ参加の有無を尋ねた。それを男女別にまとめたものが表 1 である。参加割合が高いのは男性では「町内・自治会」、「同窓会」、「職場・職域のグループ・団体」、女性では 1 位と 2 位は男性と同じく「町内・自治会」、「同窓会」で、3 位に「趣味や学習の会、スポーツの会・グループ」が続く。

(2) 社会参加の有無に関連する要因

ではどのような人が社会参加をしているのか。独立変数はデモグラフィック的要因として、学歴、主観的健康、夫婦あわせた年収、住んでいる地域に関連した変数として、地方性、居住年数、ネットワークに関連した変数として、配偶者の有無、同居人数、ネットワーク・サイズ、仕事に関連した変数として、最長職の会社規模、職業上の地位の高さ、心理的要因として自己効力感をいれ、社会参加の有無を従属変数として、男性無職者、男性有職者、女性無職者、女性有職者の 4 グループごとにロジスティック回帰分析を行った。

主観的健康は現在の健康状態について「1. よくない」「5. よい」からまでの 5 点尺度。夫婦あわせた年収は 120 万円、120～300 万円未満、300～500 万円未満、500～1000 万円未満、1,000～2,000 万円未満、2,000 万円以上の 6 カテゴリーでたずねた。

地方性は、居住地が地方か都会であるかについて、i)人口量 ii)都心からの距離 iii)人口密度 iv)第三次産業率 v)県庁所在地か否か、の5点について勘案し、1.大都市 2.大都市郊外 3.地方都市 4.小都市・町村、の4点尺度を作成した。

ネットワーク・サイズは受け取った年賀状の枚数を指標として用いた(矢部, 2000)。

最長職の会社規模は1(1人)から10(1000人以上及び官公庁)までの10点尺度。職業的地位の高さとしては一番長い仕事の威信尺度を用いた。

自己効力感尺度は「自分で立てた計画はうまくできる自信がある(逆転)」「はじめはうまくいかないことでも、できるまでやりつづける(逆転)」「重要な目標を決めてもめったに成功しない」「いろいろやることのあるのは、うれしい(逆転)」「自分から友達をつくるのがうまい(逆転)」「人の集まりの中では、うまく振る舞えない」「友達になりたい人でも、友達になるのが大変ならば、すぐにやめてしまう」「人と対立したときには、相手に自分の考えをわかってもらえるように努力する(逆転)」の8項目を用いた。信頼性係数 α を算出したところ0.70と高かったので、足し合わせて自己効力感尺度とした(各項目が1.そう思わない、から5.そう思う、までの5点尺度で合計5から40点)。

従属変数については上述の10カテゴリーについて、二つに分類した。仕事の関連したグループへの社会参加(「職場・職域のグループ・組合」「退職者の会などの旧職場の集まり」と、仕事に関連しないグループ(上記2カテゴリー以外の8カテゴリー)への参加である。それぞれいずれかのグループ・団体に参加していれば参加(1)、いずれのグループにも参加していなければ不参加(0)とした。

上述4グループについてまとめた結果が表2、表3である。

表2 仕事に関連したグループへの参加

	男性無職			男性有職			女性無職			女性有職		
	B	P	Exp(B)	B	P	Exp(B)	B	P	Exp(B)	B	P	Exp(B)
年齢	0.191 **		1.211	0.010		1.010	0.099		1.104	-0.043		0.958
学歴	-0.035		0.966	-0.037		0.964	-0.073		0.929	-0.034		0.967
健康	0.064		1.066	0.054		1.056	0.212		1.236	0.069		1.072
世帯収入	0.088		1.093	-0.006		0.994	0.027		1.027	-0.088		0.916
居住年数	0.178		1.195	0.085 *		1.089	-0.151		0.860	0.043		1.044
地方性	0.345 **		1.412	0.065		1.067	-0.092		0.912	0.209 *		1.233
配偶者(1:有, 0:無)	0.082		1.086	0.383		1.466	0.797		2.219	-0.078		0.925
同居人数	-0.066		0.936	0.017		1.017	0.152		1.165	-0.047		0.954
ネットワーク・サイズ	0.012 ***		1.012	0.003 ***		1.003	0.014 *		1.014	0.004 *		1.004
最長職威信スコア	0.016		1.016	0.002		1.002	0.021		1.021	0.014		1.014
最長職会社規模	0.353 ***		1.424	0.110 ***		1.116	0.281 ***		1.325	0.195 ***		1.216
自己効力感	0.075 **		1.078	0.036 ***		1.037	0.070		1.072	-0.014		0.986
定数	-21.289		0.000	-4.405		0.012	-13.892		0.000	-0.589		0.555
的中率	0.757			0.639			0.877			0.765		
N	375			1680			332			520		

まず、仕事に関連したグループへの参加について検討する(表2)。デモグラフィック的要因はほとんど参加の有無に影響を与えていない。4グループに共通して影響があるのは、ネットワーク・サイズであり、ネットワークが大きいほど参加している。また最長職会社規模が大きいほど、参加している。これはある程度大きい会社では、職場に関連する会や退職者の会などが整備されているためとも考えられる。また男性のみ、自己効力感が

高い人の方が参加していた。

次に表3は仕事に関連しないグループへの参加に影響を与える要因を検討したものである。

表3 仕事に関連しないグループへの参加

	男性無職			男性有職			女性無職			女性有職		
	B	P	Exp(B)	B	P	Exp(B)	B	P	Exp(B)	B	P	Exp(B)
年齢	0.146 *		1.157	0.036		1.036	0.068		1.070	0.019		1.020
学歴	0.032		1.033	0.080		1.084	0.621 *		1.861	0.138		1.148
健康	0.299 *		1.349	0.172 **		1.187	0.238 *		1.269	0.142		1.152
世帯収入	-0.154		0.857	-0.024		0.976	-0.038		0.963	-0.098		0.907
居住年数	0.048		1.049	0.193 ***		1.213	0.083		1.086	0.128		1.136
地方性	0.306 *		1.358	0.264 ***		1.302	0.265		1.303	-0.029		0.971
配偶者(1:有, 0:無)	0.899 *		2.458	0.769 **		2.159	1.095 **		2.988	0.868 **		2.383
同居人数	0.026		1.026	0.141 **		1.151	0.019		1.019	-0.128		0.880
ネットワーク・サイズ	0.008 *		1.008	0.003 ***		1.003	0.026 *		1.027	0.004		1.004
最長職感スコア	0.016		1.016	0.000		1.000	0.033 *		1.034	0.008		1.008
最長職会社規模	0.064		1.066	0.027		1.027	-0.010		0.991	-0.021		0.979
自己効力感	0.104 ***		1.110	0.035 **		1.035	-0.011		0.989	0.047 *		1.049
定数	-15.075		0.000	-6.074		0.002	-8.341		0.000	-3.134		0.044
的中率	0.776			0.771			0.774			0.758		
N	375			1680			332			520		

デモグラフィックについては、女性有職者を除き、主観的健康感が高いほど参加している以外はやはりあまり参加の有無に影響がない。

地方性については男性グループのみ地方ほど参加しているが女性にはその傾向はみられない。

ネットワークに関する変数としては、配偶者の有無、すなわち配偶者のいる人ほど参加している。配偶者を失った人ほどその他の人とのつながりを求めてグループに参加することも考えることができるが、この結果はその逆を示している。またネットワーク・サイズは大きいほうが参加している。

仕事以外のグループへの参加については、会社に関連する変数はあまり影響がみられなかった。

心理的要因として投入した自己効力感については、女性無職グループを除き促進する影響がみられたが、特に男性無職者グループにおいてその影響が高くなった。

これら二種類の社会参加を比較すると、双方に参加を促進する要因として影響していたのは、ネットワークの大きさであり、男性は自己効力感の高さが参加を促進していた。仕事に関連したグループへの参加については会社規模が影響しており、仕事以外のグループへ参加していたのは、主観的健康度の高い人たちであった。

2) 広いネットワークと社会参加

(1) 社会参加とネットワークの影響モデル

これまで社会関係が主観的幸福感に対して与える影響は主として親しい人との関係において検討されてきた(Ward, R. A. & Sherman, S.R. 1984 等)。しかし、成人期を通じて仕事に携わってきた特に男性は、定年期に仕事に関連した大きなネットワークを失う可能性

が高く、仕事を中心としたネットワークから、それ以外の再構築に成功することが定年への適応を促進すると考えられる（片桐、1998）。広い大きなネットワークから急激に親しい人のみの小さなネットワークへと縮小することは自尊心に脅威をあたえるだろう。また、定年前後の時期には、長い間すごしてきた会社中心の世界から、会社以外の新しい社会へ以降する時期であり、大きなネットワークを維持して情報源を確保することは、なじみの薄い世界へ出て行く際に有効な手段となるであろう。

矢部（2000）は、広いネットワークを測定する方法として年賀状の枚数を用いることを事例により検討している。ここでは、引退前の広いネットワークを受け取った年賀状の枚数で測定する。

また、リソースを豊富に持つことがネットワーク形成にプラスの影響を与えると考え、社会的地位の高さを測定するものとして最長職の威信スコア、学歴、主観的健康度（「1. よくない」「5. よい」からまでの5点尺度）、暮らし向き（「1. 大変苦しい」、から「5. 大変ゆとりがある」の5点尺度）の4変数を同時に投入して、検討する。

この他に社会参加すること、ボランティア活動への参加も、それらの活動を通じてネットワークが形成されると考えられるので、ネットワークに対してプラスの影響があると仮定する。社会参加活動、ボランティア活動への参加にたいしては、健康と暮らし向きが影響するとした。社会参加活動、ボランティア活動の参加の変数は前と同様参加（1）、不参加（0）という2値をとる。

最後に主観的幸福感としての自尊感情を従属変数とし、ネットワークの大きさ、社会参加とボランティア活動への参加が自尊感情にプラスに影響すると仮定した。なお、自尊感情は「私にはいくつも良い点がある（逆転）」、「私は少なくとも他人と同じくらいには価値のある人間だと思う（逆転）」、「私には誇れるものがあまりないと思う」、「全体として、自分自身に満足している（逆転）」、「私は全く役に立たないと時々思う」の5項目を用いた。信頼性係数 α を算出したところ0.76と高かったので、足し合わせて自尊感情とした（各項目が1. 多いに当てはまる、から5. まったくちがう、までの5点尺度で合計5から25点）。

以上をまとめたものが「社会参加とネットワークの影響モデル」（図1）である。このモデルについて、男女別さらに男性と女性の中で、有職者と無職者に分けて影響の違いを検討した。

男女、男性の有職者・無職者、女性の有職者・無職者グループのあいだで、それぞれネットワーク形成に影響を与える要因の構造、および、自尊感情に対して社会参加、ボランティア参加とネットワークが与える影響が異なると予想した。

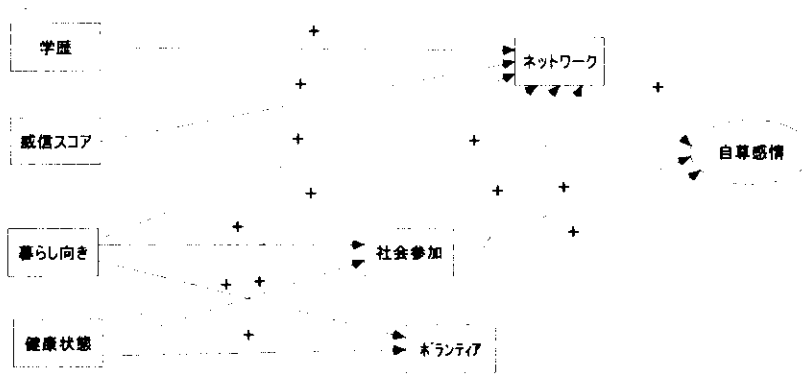


図1 社会参加とネットワークの影響モデル

(2) 共分散構造分析によるモデルの検討

結果をまとめたものが表4である。それぞれ制約なしモデルではすべてのパスに制限なく、

各グループ間で影響がすべて異なるとした。逆に全制約モデルではすべてのパスの影響はグループ間で差がないとし、固定したモデルである。男女比較、男性有職無職比較では、制約なしモデルの χ^2 値が1254.5、915.1であり、全制約モデルの χ^2 値がそれぞれ1377.4、1016.6であり、その χ^2 値の差が122.9(DF18)、101.5(DF18)で $p < .001$ で有意な差がある。しかし、女性有職無職比較では、制約なしモデルの χ^2 値が397.05であり、全制約モ

表4 共分散構造分析

	χ^2	DF	GIF	RMSEA	AIC	χ^2 の差	DF
男女比較							
制約なし	1254.5	94	0.94	0.06	1378.5		
制約あり_1 esteemへの影響	1353.9	108	0.93	0.06	1449.9	99.4	14
制約あり_2 esteemへの影響+社会参加,ボランティアのネットワークへの影響	1332.2	106	0.93	0.06	1432.2	77.7	12
制約あり_3 esteemへの影響+社会参加,ボランティアのネットワークへの影響+ボランティアのネットワークへの影響	1261.8	103	0.94	0.06	1367.8	7.3	9
制約あり_4 esteemへの影響+社会参加,ボランティアのネットワークへの影響+威信スコアのネットワークへの影響	1275.2	105	0.94	0.06	1377.2	20.7	11
全制約	1377.4	112	0.93	0.06	1465.4	122.9	18
男性有職無職比較							
制約なし	915.1	94	0.94	0.06	1039.1		
制約あり_1 esteemへの影響	984.0	109	0.93	0.06	1078.0	68.9	15
制約あり_2 esteemへの影響+社会参加,ボランティアのネットワークへの影響	981.6	107	0.93	0.06	1079.6	66.5	13
制約あり_3 esteemへの影響+ボランティア参加への経済健康の影響	978.6	107	0.93	0.06	1076.6	63.6	13
制約あり_4 esteemへの影響+ネットワークへのボランティアの影響	941.5	106	0.93	0.06	1041.5	26.4	12
全制約	1016.6	112	0.927	0.06	1104.6	101.5	18
女性有職無職比較							
制約なし	397.0	94	0.94	0.06	521.0		
全制約	425.5	112	0.93	0.05	513.5	28.5	18

デルの χ^2 値が 425.5、差が 28.5(DF18)で有意な差は認められなかった。すなわち女性では有職無職のグループで、ネットワーク形成に影響を与える要因の構造、および、自尊感情に対して社会参加、ボランティア参加とネットワークが与える影響は異なるという結果が得られた。

そこで、男女グループ、男性有職無職グループにおいて、表5にあるように制約なしのモデルから制約を加えて検討した。結果それぞれ「制約あり-4」のモデルをその他のモデルの指標（GIF、RMSEA、AIC）の値を参考にして採用した。

男女グループの場合、最長威信スコア→ネットワーク、社会参加→ネットワーク、ボランティア参加→ネットワーク、ネットワーク→自尊感情、社会参加→自尊感情、ボランティア参加→自尊感情の6つのパスは制約をはずした。すなわち男女で構造が異なるものとした。

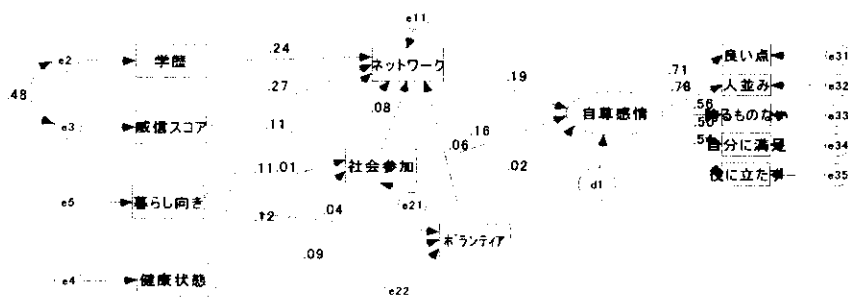


図2 男性

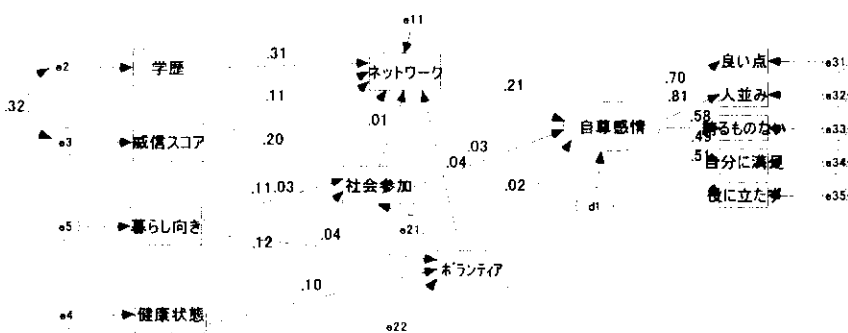


図3 女性

男性有職無職グループの場合、学歴→ネットワーク、最長威信スコア→ネットワーク、暮らし向き→ネットワーク、ネットワーク→自尊感情、社会参加→自尊感情の5つのパスは制約をはずし、有職者無職者で構造が異なるものとした。

図2、図3が男女グループについての結果である。パスのうち、男性は健康状態→ネットワーク、ボランティア参加→自尊感情の二つのパス、女性は健康状態→ネットワーク、社会参加→ネットワーク、ボランティア参加→ネットワーク、社会参加→自尊感情、ボランティア参加→自尊感情の5つのパスが有意にならなかった。男女の違いをみると、男性は社会参加すること

図2、図3が男女グループについての結果である。パスのうち、男性は健康状態→ネットワーク、ボランティア参加→自尊感情の二つのパス、女性は健康状態→ネットワーク、社会参加→ネットワーク、ボランティア参加→ネットワーク、社会参加→自尊感情、ボランティア参加→自尊感情の5つのパスが有意にならなかった。男女の違いをみると、男性は社会参加すること

により直接自尊感情が高まり、かつネットワークが拡大することによっても自尊感情が高まるのに対し、女性は社会参加をしても自尊感情への有意な影響は見られない。またネットワーク構成については、男性は最長職の威信スコアが高いほど大きいという仕事の影響と、社会参加、ボランティア参加によりネットワークが拡大する。しかし女性は、社会参加、ボランティア参加の影響が見られなかった。

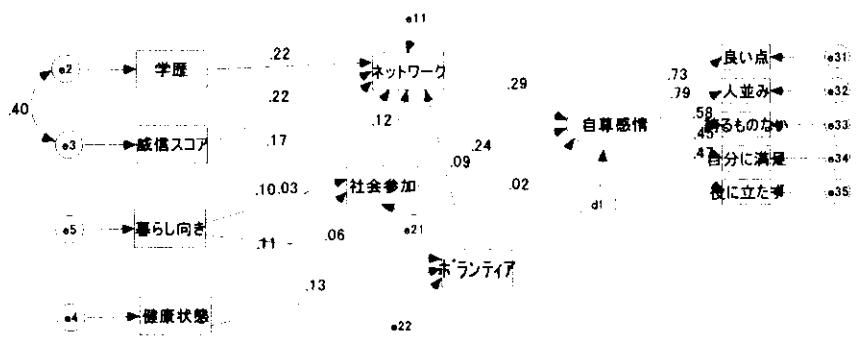


図4 男性無職

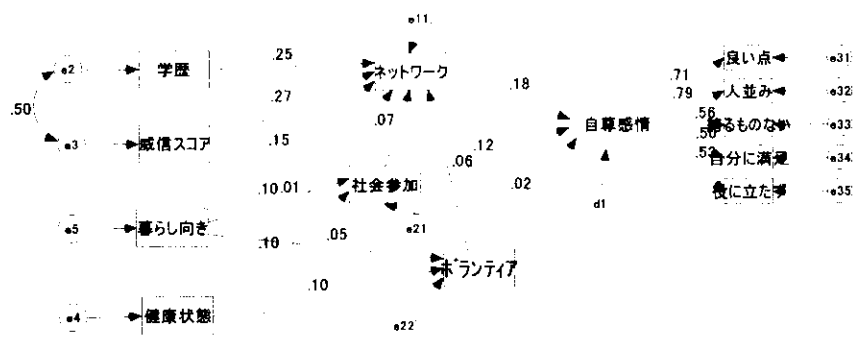


図5 男性有職

図4、図5が男性の有職無職のグループの結果である。どちらのグループも健康状態→ネットワーク、ボランティア参加→自尊感情の2つのパスが有意にならなかった。自尊感情に対して、無職のグループはネットワークの大きさと社会参加の影響が有職グループより大きくなった。

4. 考察

これらの結果から男性は仕事の影響を大きく受けながらも、社会参加をする人はそのこと自体が自尊感情を高めると同時にネットワークが広がることによってさらに自尊感情にプラスの影響がもたらされる。この傾向は特に無職の男性に顕著であった。

女性については、まずネットワークの構成について、社会参加とボランティア参加の影響がみられなかった。これは今回のモデルでは女性のネットワークをあらゆる指標を捉えきれていない、女性のネットワークは仕事や社会参加以外の場所からも構成されていることを示唆するのではないか。

また、ボランティアへの参加が自尊感情に有意な影響をもたらさないということはこれまでの知見(日下,1998等)と異なる結果であった。単相関をみても男性は $r=.093(p<.001)$ と有意ではあるが、弱い相関しかなく、女性は $r=.037(n.s.)$ と有意にならない。これはボランティア活動への参加が中高年者にとって意味がないということではなく、ネットワークの重要性を示唆するものと考えることができるのではないか。

本研究では横断的な調査のデータを用いているので、定年期のネットワークの変化を捉えることはできないが、有職者と無職者のグループを比較することにより定年期の変化を推察すると、男性にとって定年後社会参加をすることによって、失われたネットワークに代替するネットワークを再構築すること、また社会参加をすること自体により、社会的に役割を担いつづけることの重要性が示唆された。

そのような社会参加を促進する要因については、前に検討したように、デモグラフィック的な要因はあまり説明力をもたず、心理的リソース(ここでは自己効力感)や社会的リソース(ネットワーク)の重要性が示唆された。

社会参加についてはまずどのようなグループが存在するかという情報を獲得し、参加の場を見出していく必要がある。しかしそのような情報獲得ルートの確保は大切であるが、仕事に関連したグループという比較的簡単に活動グループが見つかる場合でも、それ以外のグループへの参加においても男性には自己効力感が効いていたことは、自己効力感を高める工夫が非常に重要であるが示唆される。定年期はさまざまな変化を経験する時期であり、自己効力感を高く保つことは容易ではないかもしれないが、その変化に耐えるような本人の気持ちや、周りの協力が必要だろう。

社会参加の有無についての分析で最長職の会社規模は仕事に関連したグループへの参加については全体としては参加を促進する方向に影響していたが、社会参加の各カテゴリーについてみると規模が大きくなれば参加するという単純なものではなく、ある程度までは会社規模が大きくなるほど参加するが、一定以上の大きい会社になると参加しなくなるという関係がみられるようであり、その関係は特に男性の無職者に顕著である。このことと、地方の方が男性の社会参加が多かった結果を考え併せると、都会における男性の大企業定年者の社会参加の難しさを示唆する結果となった。

5. 結論

全体としては地方の方が社会参加、ボランティア参加が行われており、中高年が仕事だけでなく豊かな社会生活を営んでいる様子が見られた。男性は年齢が高く、最長職の会社規模が大きいほど、参加している。夫婦そろっている人は社会参加し易くなるが、ボランティア活動をするかどうかには関係ない。また収入が高過ぎるとボランティア活動はし