



大企業OB会会員の職務経歴と再就業に関する実態調査報告書(2) : Y社OB会の実態調査

奥林, 康司
高階, 利徳

(Citation)

神戸大学経営学研究科 Discussion paper, 2002・08

(Issue Date)

2002-04

(Resource Type)

technical report

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/80500007>



GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

KOBE UNIVERSITY

ROKKO KOBE JAPAN

Discussion Paper Series

大企業 OB 会会員の職務経歴と再就業に関する
実態調査報告書（2）
Y 社 OB 会の実態調査

調査結果の概要

本調査の課題と方法

1. 調査課題
2. 調査方法

調査結果

1. 回答者の特性
2. 定年前在職中の職務経歴志向
3. 定年前在職中の専門分野
4. 定年後への希望・展望
5. 現在の諸状況
6. フェースシート

参考・参考文献

文末資料（自由記述分）

付録 定年退職者の職務経歴に関するアンケート調査

奥林 康司（神戸大学大学院経営学研究科教授）
高階 利徳（神戸大学大学院経営学研究科博士課程）

調査結果の概要

本調査は、定年退職者の定年前就業時の働き方が、定年後の生活にどのような影響を与えるかを明らかにすることを企図している。定年前の長い職業人生の中から形成される職業人としての意識・志向（これをキャリアと呼ぶことができる）が、定年後の生活変動（引退するか働き続けるか）ないし再就業の状態（職種を選択、仕事満足等）に対してどのように影響するのか、を明らかにすることが本調査の基本的課題である。

アンケート調査は平成 13 年 9～12 月の間に実施され、ある企業（以下 Y 社）の OB 会員から 119 の有効回答を得た。

今回の調査結果の概略は、以下のようになる。なおわれわれは、既にシルバー人材センター登録者および K 社 OB 会を対象とした同様の調査（以下それぞれ前々回調査および前回調査）を行っている。今回調査と共通する質問項目の中で、顕著な差が見られたものについては、それも指摘しておく。

今回調査の回答者のキャリア・アンカーは、これまでの調査の回答者と比較して、技術的・職能的志向と（安定・保証志向のサブ次元である）居住志向を重視する程度が相対的に強い。逆に自律性志向が相対的に弱い。

回答者の 55.3%が自身のキャリア・アンカーとして技術的・職能的志向を認識している。31.6%が安定・保証志向を認識している。

個々の固有の専門分野、すなわち母港は、「製造・技能」や「保全・補修」などいわゆるブルーカラー的職務に集まっている。これは前々回調査と同様の分布であるが、ホワイトカラー的職務を母港とする回答者が多かった前回調査とは異なる。また母港は、入社から 10 年目くらいの 30 歳まで（遅くとも 20 年目までの 40 歳まで）に形成される。担当してきた 2～3 の職務のいずれかを母港として認識する。

回答者の約 60%が定年後も就業することを希望し約 40%が引退を希望している。前回調査と比較すれば、引退を希望する割合が二倍近くになっている。また、現実に約 50%が引退している。前回調査と比較すれば、定年後の再就業率は低い。前回調査と比較すれば、「雇用してくれる職場がない」という消極的な理由で引退している割合が若干高い。

回答者の 6 割が定年前在職中と同じ仕事内容を希望しており、その多くが実現している。一方異なる仕事内容を希望したとき、実現する割合はやや低くなる。これは前々回調査の傾向に近い。

回答者の多くが、正社員ではなく嘱託や派遣などの雇用形態を希望しており、概ね希望通りとなっている。前回調査の回答者の多くは正社員を希望する割合が多かった。パートの希望のみ実現しにくい。

回答者の 8 割以上が役職を希望しておらず、現実に就いていない。

回答者の半数が、短時間勤務などの柔軟な勤務形態を希望しており、概ね希望通りとな

っている。他方フルタイムを希望する回答者も半数おり、同様に概ね希望通りとなっている。

回答者の6割以上が、再就業にあたり仕事内容を重視している。これは前々回調査、前回調査と同様の傾向である。

母港へのコミットメントは、前回調査の回答者と比較すれば相対的に低い。前回調査と比較すれば、定年前所属組織へ情緒的に高くコミットしているが、功利的なコミットは低い。

回答者の多くが、希望する職位まで昇進できる見込みは持っていなかった。逆に能力を発揮し活躍できる見込みは強くもっていた。啓発活動に積極的に励んでいたが、母港以外の領域にはあまり関心がない。

再就業に関して、主に家族の意見を重視していた。前回調査の回答者よりも、家族以外の意見を重視する程度は低い。

Y社以外の会社に再就職した場合、300人未満の製造業企業が多い。

再就業までに、半年から一年の期間を要しており、前々回調査と同様の傾向を示している。前回調査では空白期間なしという回答が圧倒的に多い。

再就職活動において、自身の能力を内省する程度は中程度以上だが、前回調査の回答者よりは若干低い。

再就職活動がうまく進んだと考える程度は高い。

定年前および定年後の仕事に関する諸要因の満足度は総じて高いが、収入に関する満足度はやや低い。非仕事生活に関する満足度も高い。

回答者の4割弱が現在も就業中であり、6割以上が引退している。引退している回答者の実際の引退年齢が平均66.7歳、現在も就業中の回答者の希望引退年齢が平均69.1歳であった。これは、前回調査よりもそれぞれ2歳ほど上回っており、職業人生が相対的に長い。

本調査の課題と方法

1. 調査課題

本稿は、定年退職者の定年退職後の人生ないし職業人生への適合を考察する。

高齢化社会における重要な課題の一つに、「定年退職後（一般的には60歳以後）の人生をいかに充実した成熟期とするか」ということがある。

定年後の生き方を規定するものとして、定年前の職業人生が考えられる。40年近い職業人生を過ごす中で、個々の勤労者には様々な属性、すなわち能力・考え方・価値観・パーソナリティ等が形成される。そして多くの場合、そういった諸属性に適合する定年後の人生を設計すると考えられる。定年後引き続き再就業する場合も、“定年帰農”のようにそれまでの生活とは全く異なる定年後の人生を送る場合も、基本的に定年前の職業人生において紡がれる諸属性に依存してくると考えられる。したがって、個々の諸属性に上手く適合するような定年後の人生ないし職業人生を選択することが、高齢化社会に生きる人々の

重要な課題となるのである。

ただし現実的に考えたとき、社会情勢や個々が保有する能力の質・水準等によっては、設計通りの人生が無制限に選択可能というわけにはいかない。むしろ、設計通りの定年後の人生を選択できるように、定年前にどのような働き方をしておけばよいかの方がより重要な問題となる。

そこで、「定年後の人生への適合を、定年前の職業人生の過ごし方・働き方の連関においてとらえる」という基本的フレームワークを中心に据え、研究する必要がある。本稿はその分析に先立つ実態調査報告書である。

このようなフレームワークに基づき分析するとき、さしあたり以下のような調査課題が設定されたので、列挙して示す。

定年直前の時点で重視していた事柄はなにか、すなわち定年直前の時点で回答者に保有されていたのはどのようなキャリア・アンカーか。

定年前在職中に形成されてきた固有の専門分野、すなわち母港はなにか。母港は、いつ頃（年齢、入社からの経年）形成されたのか。

引退することを含め、定年後どのような人生を設計していたか。実際はどうなったか再就業する場合、どのような仕事内容・雇用形態・地位・勤務形態を希望していたか。実際はどうなったか。それは定年前の希望通りであったか。

再就業する場合、どのような要素を重視したか。

自身の職能・所属組織にどの程度の関与意識を持っていたか。

定年前の就業中、どのような展望をもっていたか。

再就業する場合、周囲の関係者の意見をどのように聞いたか。

再就業先の企業の業種、規模はどのようなものか。

再就業までにどのくらいの期間を要したか。

再就職活動において、どの程度自己内省を行ったか。

再就職活動は上手くいったか。

仕事人生や仕事内容等にどの程度満足しているか。

いつ引退したか、あるいは引退するつもりか。

これら具体的な調査課題は、付録資料にあるとおりアンケート調査の各質問項目にまとめられ、量的な測定が可能な指標に表現されている（同時に、回答者の年齢、性別、学歴等諸特性もあわせて問うている）。これらの課題に対する回答が、本研究の最も基本的なデータとなる。これらの項目をより深く分析することで、定年前の働き方と定年後の再就業の実態が明らかになるのである。

2. 調査方法

本調査においては、アンケート調査という方法を用いた。

平成13年9～12月の間に、大阪府に本社をおくY社¹OB会会員に対して質問票を配布し、120人から回収、119人から有効回答を得た。総配布数が不明なため、回収率は不明である。有効回答率は99.2%であった。

なお、本調査に先立ち兵庫県のK社OB会を対象とした調査（前回調査）²および兵庫県内の三つのシルバー人材センターを対象とした調査（前々回調査）³を既に実施している。調査ごとに、回答者の所属してきた企業は異なっているし、回答者の職位・職種も一様ではない。単純な比較分析を行うことには慎重でなければならない。しかしながら、そういった差異があるにせよ、何らかの興味ある結果を引き出すことが出来るかも知れない。本稿は、その分析に先立つ実態調査報告と位置づけられる。

調査結果

1. 回答者の特性

アンケート調査結果の検討に先立ち、まず回答者の諸特性についてみておくこととする。まず年齢の分布から見てみよう。回答は表 - 1 - 1のとおりである。

【表 - 1 - 1 年齢の構成】

1	2	3	4	5	6	無回答
8	47	20	22	10	6	6
7.1%	41.6%	17.7%	19.5%	8.8%	5.3%	

1. 60歳以下
2. 61～65歳
3. 66～70歳
4. 71～75歳
5. 76～80歳
6. 81歳以上

級間隔を5歳として集計したところ、「2. 61～65」歳の範囲に41.6%が集中していた。なお、回答者の平均年齢は68.3歳（標準偏差6.82）であった。前回調査の対象よりもやや高い。

次に男女構成比であるが、表 - 1 - 2のとおり男性が97.3%と大半を占めている。

¹Y社は、大阪府に本社をおく従業員数3,000人超の大規模製造業である。

²高階利徳・奥林浩司(2001)「大企業OB会会員の職務経歴と再就業に関する実態調査報告書」, 神戸大学大学院経営学研究科『研究年報』第47巻所収。

³奥林康司・高階利徳(2000a)「60歳代就業者のキャリアに関する実態調査報告書」神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー, 2000・22。

【表 - 1 - 2 男女構成】

1	2	無回答
110	3	6
97.3%	2.7%	

1. 男
2. 女

次に回答者の最終学歴である。結果は表 - 1 - 3のとおりである。

「1. 中学卒」が55.0%、「2. 高校卒」が35.1%であり、この二つで全体の大半を占めている。前回調査の対象は、「2. 高校卒」が27.0%、「4. 大学卒」が56.6%であった。前回調査の対象の方が、ヨリ高学歴であるようである。

【表 - 1 - 3 学歴の分布】

1	2	3	4	5	6	無回答
61	39	2	3	6	0	8
55.0%	35.1%	1.8%	2.7%	5.4%	0.0%	

1. 中学卒
2. 高校卒
3. 専門学校卒
4. 短大・高専卒
5. 大学卒
6. 大学院卒

2. 定年前在職中の職務経歴志向

ここでは定年前就業中に形成されたキャリアの志向、具体的には Schein(1978,1985)のキャリア・アンカー⁴を明らかにすることを企図して、定年前在職中どのようなことがらを重視

⁴ それぞれのキャリア・アンカーの簡単な説明をすれば次のとおりである。管理能力(Managerial Competence)；全職業経歴が、一般的管理における責任ある地位を得るため組織の階段を登ることを中心に構成される。彼らの仕事における決定内容のよしあしと結果のよしあしは、問題を分析し、人を扱い、不確実な状況下で困難な決定を下すその人の努力と関連する。社長、副社長といった一般的管理的地位を目指す。技術的・職能的能力(Technical/functional Competence)；全職業経歴が、得意であり且つ価値をおく特定の技術ないし職能的技倆を中心にその構成される。それらの技倆を中心に、やりがいのある仕事を与え続ける職業にとどまろうとする自己概念が生まれている。技術的スタッフから専門職的管理職に至るさまざまな仕事についている。安定・保障(Security/Stability)；全職業経歴が、継続的雇用、安定した将来、経済的独立を目指して家族を不自由なく暮らさせることができることを中心に構成される。自律・独立(Autonomy/Independence)；全職業経歴が、教えること、コンサルティング、著述、商店を営むことなど、時間や生活スタイルや仕事の進め方を自分で決められるような職業を中心に構成される。創造性(Creativity)；全職業経歴が、新しいサービスや製品を作ったり、何かを発明したり、自分で事業を興すなど、ある種の事業家的努力を中心に構成される。以上は Schein(1980) , 邦訳 93-94 頁を参照のこと。

また、シャインはその後、上記5つのキャリア・アンカーに加え、大義への奉職・献身(Service/Dedication to a Cause)、純粋な挑戦(Pure Challenge)、生活様式(Lifestyle)の3つを追加している。詳細は Schein(1985)を参照のこと。

なおアンケート調査において、安定・保障を「雇用」と「居住」という二つのサブ次元にわけて質問し

していたかをリッカート5点尺度で問うた。本調査では、平野(1994)がSchein(1985)の質問項目をリワーディングして使用したもののなかから、因子負荷量の大きかった項目を中心に選択した。結果は表-2-1のとおりである。

同時に各質問項目の平均値(および標準偏差)を表-2-2に示した。そこには、われわれがシルバー人材センターを対象とした前々回調査およびK社を対象とした前回調査の回答の結果も同時に示されている。シルバー人材センターの回答者は職種・性別・定年前所属組織の規模や業種が極めて多様であり、他方、前回・今回調査の回答者は一企業出身者のみで構成されており、データの比較にどれだけ意味があるのか議論の余地がある。しかし、さしあたりの比較対象として示すこととした。今回調査の結果は太字である。

【表-2-1 定年前のキャリア・アンカー 得点分布】

	1 全く 重要でない	2	3 どちらでも ない	4	5 非常に 重要である	無回答
1. 様々な地位の人々を監督し、動かしリードし統制すること	15 14.2%	3 2.8%	32 30.2%	37 34.9%	19 17.9%	13
2. ある特殊な職能または専門分野において自分の職務経験を築きあげること	1 0.9%	2 1.9%	16 14.8%	48 44.4%	41 38.0%	11
3. 雇用の安定、十分な給与、整った退職金制度を通じて保障を与えてくれること	1 0.9%	3 2.8%	9 8.3%	33 30.6%	62 57.4%	11
4. 昇進のための転勤より、むしろ現在居住しているところに留まること	4 3.7%	2 1.9%	35 32.7%	31 29.0%	35 32.7%	12
5. 組織のルールに制約されることなく、自分のやり方で、仕事を行うこと	10 9.3%	25 23.4%	34 31.8%	26 24.3%	12 11.2%	12
6. 完全に自分の手になる製品または着想により、何かを創り築きあげること	3 2.8%	3 2.8%	39 36.1%	43 39.8%	20 18.5%	11
7. 組織全体を取り仕切ること	22 21.2%	14 13.5%	36 34.6%	18 17.3%	14 13.5%	15
8. 自分の専門分野以外への昇進を拒んでも、興味ある専門の分野で仕事をする	4 3.8%	7 6.6%	33 31.1%	40 37.7%	22 20.8%	13
9. 長期にわたり安定を保障してくれること	1 1.0%	1 1.0%	7 6.7%	40 38.5%	55 52.9%	15
10. 遠くに移動する昇進や配置転換よりも、現在居住しているところに留まること	2 1.8%	8 7.3%	29 26.6%	31 28.4%	39 35.8%	10
11. 職務において組織の制約を受けない自由な行動をすること	10 9.4%	22 20.8%	46 43.4%	18 17.0%	10 9.4%	13
12. 新しい事業を営む企業の創始者(企業内新規事業の担当者)になること	31 29.0%	12 11.2%	45 42.1%	11 10.3%	8 7.5%	12

まず回答の分布についてみる。いずれの項目においても、3~5点の間に回答の大半が集中している。ただし、管理志向のキャリア・アンカーに対応する「1. 様々な地位の人々を監督し、動かしリードし統制すること」および「7. 組織全体を取り仕切ること」においては、

ている。この点については平野(1994),62頁を参照のこと。

回答が分散しており、回答者間で見解が分かれている。また安定・保証のキャリア・アンカーに対応する「3. 雇用の安定、十分な給与、整った退職金制度を通じて保障を与えてくれること」および「9. 長期にわたり安定を保障してくれること」においては、これまでの調査と同様、4～5点への集中が見られる。

次に平均値についてみる。検定を行っていないため、統計的に厳密な議論ではない。しかし、3つの標本間の差異について概観しておこう。

【表 - 2 - 2 キャリア・アンカーの平均値および標準偏差
- 前回、前々調査との比較】

	シルバー人材センター	K社OB会	Y社OB会
1. 様々な地位の人々を監督し、動かしリードし統制すること	3.48 (1.22)	3.67 (1.07)	3.40(1.23)
2. ある特殊な職能または専門分野において自分の職務経験を築きあげること	3.86 (1.07)	3.79 (1.02)	4.17(0.81)
3. 雇用の安定、十分な給与、整った退職金制度を通じて保障を与えてくれること	4.21 (0.97)	3.82 (1.03)	4.41(0.83)
4. 昇進のための転勤より、むしろ現在居住しているところに留まること	3.29 (1.05)	3.12 (1.10)	3.85(1.02)
5. 組織のルールに制約されることなく、自分のやり方で、仕事を行うこと	3.24 (0.98)	3.28 (0.95)	3.05(1.14)
6. 完全に自分の手になる製品または着想により、何かを創り築きあげること	3.58 (1.11)	3.58 (1.10)	3.69(0.90)
7. 組織全体を取り仕切ること	3.10 (1.18)	3.35 (1.18)	2.88(1.30)
8. 自分の専門分野以外への昇進を拒んでも、興味ある専門の分野で仕事をする事	3.22 (1.12)	3.10 (0.95)	3.65(1.00)
9. 長期にわたり安定を保障してくれること	4.23 (0.94)	3.59 (0.94)	4.41(0.74)
10. 遠くに移動する昇進や配置転換よりも、現在居住しているところに留まること	3.43 (1.16)	3.10 (1.14)	3.89(1.03)
11. 職務において組織の制約を受けない自由な行動をすること	3.10 (0.98)	3.03 (1.03)	2.96(1.06)
12. 新しい事業を営む企業の創始者（企業内新規事業の担当者）になること	2.67 (1.12)	2.83 (1.16)	2.56(1.22)

明確な差異が確認できる項目として、特に、「4. 昇進のための転勤より、むしろ現在居住しているところに留まること」、「8. 自分の専門分野以外への昇進を拒んでも、興味ある専門の分野で仕事をする事」、「10. 遠くに移動する昇進や配置転換よりも、現在居住しているところに留まること」があり、いずれも今回調査の値が他を引き離し最も高くなっている。

「4.」および「10.」は、安定・保障志向のサブ次元である居住に対応するものである。したがって、今回の調査対象は、これまでの調査対象と比較して、地域に根ざした生活を重視する傾向が強いと推測される。また「8.」は技術・職能志向に対応する項目である。「2. ある特殊な職能または専門分野において自分の職務経験を築きあげること」においても、最も

高い平均値となっており、今回の調査対象の仕事志向の強さが推測される。

その他にも、安定・保障志向のサブ次元である雇用に対応する二つの項目も、平均値が最も高くなっている。居住志向の結果と併せれば、今回の調査対象は、相対的に安定・保障志向が強いということが出来よう。

逆に今回調査の回答が最も低かったものは、「5. 組織のルールに制約されることなく、自分のやり方で、仕事を行うこと」および「11. 職務において組織の制約を受けない自由な行動をすること」であった。これらはいずれも自律性志向に対応する項目である。自律性に対する関心は余り大きくないようである。

また創造性志向に対応する「6. 完全に自分の手になる製品または着想により、何かを創り築きあげること」と「12. 新しい事業を営む企業の創始者（企業内新規事業の担当者）になること」は、前者については今回調査が最も高く、後者については今回調査が最も低いという矛盾するような結果となり、解釈が困難である。

まとめれば、今回の調査対象は技術的・職能的志向、安定・保証志向が相対的に強く、自律性志向が相対的に弱い。

次に、定年前に最も重視していたキャリア・アンカーは何かを問うた。結果は表 - 2 - 3のとおりである。

キャリア・アンカーが一人にただ一つだけと考えるよりも、一人の人に複数存在していると考えの方がむしろ現実的ではある。しかし Schein 自身の定義によれば、重大な決断を迫られるような場面に直面したとき、最終的に優先されるアンカーはやはり一つだけなのである。そこで今回調査では、最も重視するキャリア・アンカーを一つだけ選択するよう求めた。この質問項目は、キャリア・アンカーの多面的な分析を妨げるものではない。

【表 - 2 - 3 定年前のキャリア・アンカー】

1	2	3	4	5	無回答
6	63	36	7	2	5
5.3%	55.3%	31.6%	6.1%	1.8%	

1. 管理
2. 技術・職能
3. 安定・保証
4. 自律・独立
5. 創造性

表からも明らかなおおり、「2. 技術・職能」が 55.3%と最も多くなっている。次いで「3. 安定・保障」が 31.6%となっている。

先の質問項目においては、今回の調査対象は、相対的に安定・保障志向および技術的・職能的志向が強かった。平均値自体は安定・保証志向に対応する項目の方が高かったが、ほぼ先の回答の傾向と一致する結果であろう。

3. 定年前在職中の専門分野

3.1 自身に固有の専門分野について

ここでは、職業生活の中で一貫して意識され続けた固有の専門分野、すなわち「母港」が何であるか問うている。母港とは西田(1987)によって提示されたコンセプトであり、個々の勤労者固有の専門領域、専門性の拠り所を意味するものである。そしてそれは、具体的な職務名で表されると考えられる。結果は表 - 3 - 1のとおりである。

表 - 3 - 1から明らかなように、「11. 製造・技能」が73.3%と大半を占めている。次いで「12. 保全・補修」の6.9%、「6. 工程技術」の4.3%となっている。また後で述べるように、今回調査の回答者の多くは非管理職出身である。このことから、今回調査の対象

【表 - 3 - 1 母港の分布】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	無回答
0	2	1	0	3	5	3	0	2	1	85	8	6	3
0.0%	1.7%	0.9%	0.0%	2.6%	4.3%	2.6%	0.0%	1.7%	0.9%	73.3%	6.9%	5.2%	

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 人事 | 8. 国際 |
| 2. 総務 | 9. 企画 |
| 3. 営業・販売 | 10. 情報処理 |
| 4. 経理 | 11. 製造・技能 |
| 5. 購買・外注 | 12. 保全・補修 |
| 6. 工程技術 | 13. その他 |
| 7. 製品設計 | |

は、主にいわゆるブルーカラー出身者ということである。これは、前々回調査の対象と同様であるが、いわゆるホワイトカラー的職務の出身の管理職経験者が多かった前回調査とは対照的である。今後興味ある比較研究が期待される。

3.2 母港の形成時期について

次に、母港がどの時点で認識されたかについて見てみよう。

母港を認識した年齢が表 - 3 - 2 に、入社からの経年数が表 - 3 - 3 に示されている。なお表は、それぞれ級間隔5歳(年)でまとめられている。

「3. 26～30歳」が28.4%、「5. 36～40歳」が22.9%となっている。「4. 31～35歳」も19.3%となっており、26歳から40歳の間に7割が集中している。したがって、母港の形成を、20代の半ばから、遅くとも40歳までの間に行っているという結果である。

【表 - 3 - 2 母港形成の時期（年齢）】

1	2	3	4	5	6	7	無回答
10	10	31	21	25	8	4	10
9.2%	9.2%	28.4%	19.3%	22.9%	7.3%	3.7%	

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. 20歳以下 | 5. 36～40歳 |
| 2. 21～25歳 | 6. 41～45歳 |
| 3. 26～30歳 | 7. 46歳以上 |
| 4. 31～35歳 | |

また入社からの経年数だが、「1. 5年目まで」に27.9%、「2. 6～10年目」に28.8%が集まっている。また「4. 16～20年目」にも21.2%の回答が集まっている。したがって、入社から10年目までに半数以上が、また遅くとも20年目までに9割の以上が母港の形成を行っているのである。

【表 - 3 - 3 母港形成の時期（入社からの経年数）】

1	2	3	4	5	6	7	無回答
29	30	14	22	7	2	0	15
27.9%	28.8%	13.5%	21.2%	6.7%	1.9%	0.0%	

- | | |
|------------|------------|
| 1. 5年目まで | 5. 21～25年目 |
| 2. 6～10年目 | 6. 26～30年目 |
| 3. 11～15年目 | 7. 31年目以降 |
| 4. 16～20年目 | |

次に、入社から退職までの職務経歴の中でいくつの職務を経験したか、そしてその中で母港はいつ担当したかを問うた。結果は表 - 3 - 4および表 - 3 - 5のとおりである。

【表 - 3 - 4 担当職務総数】

1	2	3	4	5	6	7	無回答
33	21	31	4	5	2	4	19
33.0%	21.0%	31.0%	4.0%	5.0%	2.0%	4.0%	

- | | |
|-------|---------|
| 1. 1つ | 5. 5つ |
| 2. 2つ | 6. 6つ |
| 3. 3つ | 7. 7つ以上 |
| 4. 4つ | |

担当した職務の総数は、「1. 1つ」という回答が最も多く、次いで「3. 3つ」、「2. 2つ」という回答が続いている。平均値は2.57であった。

【表 - 3 - 5 母港を担当した順位】

1	2	3	4	5	6	7	無回答
43	30	22	3	2	1	0	18
42.6%	29.7%	21.8%	3.0%	2.0%	1.0%	0.0%	

- | | |
|--------|----------|
| 1. 1つ目 | 5. 5つ目 |
| 2. 2つ目 | 6. 6つ目 |
| 3. 3つ目 | 7. 7つ目以降 |
| 4. 4つ目 | |

次に、母港となった職務を経験した時期は、「1. 1つ目」が最も多く（42.6%）、以下「2. 二つ目」（29.7%）、「3. 3つ目」（21.8%）となっている。なお、平均値は1.95であった。3つ目までの合計が約9割となり、いくつか経験する中の比較的初期に担当した職務が母港となっていることがわかる。

ここまでの結果についてまとめてみると、「入社から10年目くらいの30歳まで（遅くとも20年目までの40歳まで）に、担当してきた2~3つの職務のいずれかを母港として認識する」ということである。

4. 定年後への希望・展望

4.1 希望していた定年後の生活

定年退職直後の生活をどのようにする希望を持っていたかを問うたものである。結果は表 - 4 - 1のとおりである。

【表 - 4 - 1 定年後の希望】

1	2	3	4	5	無回答
46	3	24	21	17	8
41.4%	2.7%	21.6%	18.9%	15.3%	

1. あらゆる就業機会から引退する
2. 自営業を始める
3. 定年前在籍企業とは無関連の企業（組織、団体）で再就業する
4. 定年前在籍企業の関連企業（組織、団体）で再就業する
5. 定年前と同一企業で再就業する

「1. あらゆる就業機会から引退する」が41.4%と最も多い。前回調査の対象では、「1.」を選択したのは約16%に止まり、約半数が「4. 定年前在籍企業の関連企業（組織、団体）で再就業する」を選択していた。つまり、今回調査の対象の方が、企業からの定年退職を機に引退しようとする傾向が圧倒的に強いのである。その他の項目については、回答が分散している。

前回調査と今回調査の顕著な回答の差は、調査対象の特性の違いからくるものであろう。つまり、前回調査の対象の多くがホワイトカラー的職務に従事してきた管理職であり今回調査の対象が主にブルーカラー的職務を担当してきた非管理職であるということである。我が国大企業においては、管理職か非管理職かによって、定年後の再雇用・勤務延長、関連会社への異動の可能性が大きく異なりうる、ということである。

4.2 希望していた再就業時の仕事内容 (n=70)

4.1 において「1. あらゆる就業機会から引退する」および「2. 自営業を始める」と回答をした人を除く 70 人について、希望していた再就業時の仕事内容が自身の母港と同じかどうかを問うた。回答の結果は表 - 4 - 2 のとおりである。

「1. 自身の専門分野と同じ仕事内容」と回答したのが 6 割である。前回調査で「1.」と回答したのは 81% であるから、今回の対象の方が母港継続の希望はやや小さいようである。また、ブルーカラー出身者の多かったシルバー人材センターを対象とした調査においては、定年前と同じ仕事内容を希望するのは、およそ半分であった。仕事内容の選択において、管理職か非管理職かの差異が、何らかの影響を及ぼすのかもしれない。

【表 - 4 - 2 希望していた仕事内容】

1	2	無回答
36	24	10
60.0%	40.0%	

1. 自身の専門分野と同じ仕事内容
2. 自身の専門分野とは異なる仕事内容

また上の質問で「2. 自身の専門分野とは異なる仕事内容」を選んだ 24 名について、希望していた仕事内容が何であったかを問うた。回答の結果は表 - 4 - 3 のとおりである。

【表 - 4 - 3 希望していた母港と異なる仕事内容】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	無回答
0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	9	6	6	1
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	39.1%	26.1%	26.1%	

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 人事 | 8. 国際 |
| 2. 総務 | 9. 企画 |
| 3. 営業・販売 | 10. 情報処理 |
| 4. 経理 | 11. 製造・技能 |
| 5. 購買・外注 | 12. 保全・補修 |
| 6. 工程技術 | 13. その他 |
| 7. 製品設計 | |

「11. 製造・技能」が 39.1%、「12. 保全・補修」が 26.1%となっており、ブルーカラー的な職務を希望するようである。調査対象の多くがブルーカラー的職務を母港とし、母港と異なる仕事内容を希望しながら、希望するのはブルーカラー的な職務というのは一見矛盾する結果である。

ただし、一口に「製造・技能」や「保全・補修」といっても、そこで求められるスキルは非常に幅広く、一人が全てを習得することは容易ではない。上の様な結果となったのは、「製造・技能」内のさらに別の仕事へという意味での回答の可能性がある。さらに他企業、他業種への異動、肉体的負荷の軽減という意味をも含んでいるかも知れない。様々な意味で、定年前と異なる仕事内容を希望しているとも理解できる。

4.3 希望していた再就業時の雇用形態 (n=70)

4.1 において「1. あらゆる就業機会から引退する」および「2. 自営業を始める」と回答をした人を除く 70 人について、定年後再就業時どのような雇用形態を希望していたかを問うた。結果は表 - 4 - 4のとおりである。

【表 - 4 - 4 希望していた雇用形態】

1	2	3	4	5	無回答
15	22	9	14	3	7
23.8%	34.9%	14.3%	22.2%	4.8%	

1. 正社員
2. 嘱託
3. 派遣・契約
4. パート
5. その他

「2. 嘱託」が最も多く 24.9%、次いで「1. 正社員」の 23.8%、「4. パート」の 22.2%となっている。前回調査では約 6 割が正社員を希望していたのであり、顕著な差を認めることができる。ここでも、定年前管理職であったか否かの差があるのかもしれない。前回調査の対象は多くが管理職出身であり、定年後も関連会社において管理職に就くことを希望していた。常識的に考えれば、管理職であることは正社員であることの十分条件を満たしているのであるから（パート・アルバイトの管理職は稀である）結果希望する雇用形態が正社員に集中するのは明白である。一方、非管理職として再就業する場合、雇用形態は必ずしも正社員である必要はない。今回「嘱託」という柔軟な雇用形態を希望する回答が多かったのは、非管理職出身者が非管理職として再就業することを希望していたためと推測できる。

4.5 希望していた再就業時の地位 (n=70)

4.1 において「1. あらゆる就業機会から引退する」および「2. 自営業を始める」と回答をした人を除く 70 人について、定年後再就業時何らかの管理職ポストを希望していたかどうかを問うた。結果は表 - 4 - 5 のとおりである。

【表 - 4 - 5 役職登用希望の有無】

1	2	無回答
9	55	6
14.1%	85.9%	

1. はい
2. いいえ

管理職に就くことを希望しないという回答が、85.9%と大半を占めている。前回調査においては 66.2%が希望していたから顕著な差を認めることが出来る。これは再三指摘したとおり管理職と非管理職の差異に起因するものであろう。

4.6 希望していた再就業時の勤務形態 (n=70)

4.1 において「1. あらゆる就業機会から引退する」および「2. 自営業を始める」と回答をした人を除く 70 人について、定年後再就業時どのような勤務形態を希望していたかを問うた。結果は表 - 4 - 6 のとおりである。

【表 - 4 - 6 希望していた勤務形態】

1	2	3	4	5	無回答
28	14	9	10	2	7
44.4%	22.2%	14.3%	15.9%	3.2%	

1. フルタイム
2. 短時間勤務
3. 隔日勤務などの少ない勤務日数
4. フレックスタイムのような柔軟な勤務
5. その他

最も多いのが、「1. フルタイム」で 44.4%であった。前回調査においては、フルタイムと回答したのは 77.5%と大半を占めていた。今回調査の回答者のほうが柔軟な勤務形態を好む傾向が若干強いようではあるが、基本的にはフルタイムを希望するようである。

4.7 重視した要素 (n=70)

4.1 において「1. あらゆる就業機会から引退する」および「2. 自営業を始める」と回答をした人を除く 70 人について、定年後再就業をする際どのような要素を重視したかを問うた。結果は表 - 4 - 7 のとおりである。

【表 - 4 - 7 重視した要素】

1	2	3	4	5	6	無回答
7	40	0	10	3	1	9
11.5%	65.6%	0.0%	16.4%	4.9%	1.6%	

1. 収入
2. 仕事内容
3. 仕事上の地位・権限
4. 勤務時間
5. 通勤時間
6. その他

最も多かったのは「2. 仕事内容」の 65.6%であった。仕事への強いこだわりを推測することができる。ただし、管理職出身者が多かった前回調査においても、またシルバー人材センターを対象とした前々回調査においても、仕事内容とという回答が最も多くなっていた。定年退職後に就業において、仕事内容へのこだわりは、職種等を超えた一般的傾向の可能性があり、興味ある結果である。

4.8 専門分野への関与意識 (n=73)

4.1 において「1. あらゆる就業機会から引退する」と回答をした人を除く 73 人について、自身の母港に対してどの程度思い入れがあるか、コミットメントを持っているかを問うた。結果は表 - 4 - 8 のとおりである。なお、「1. もしやり直せるなら、今の専門分野の職務を選ばない」は逆転尺度であり、下表においては修正済みである。

【表 - 4 - 8 母港へのコミットメントに関する回答の分布】

	1 全く ちがう	2	3 どちらでも ない	4	5 全く その通り	無回答
1. もしやり直せるなら、今の専門分野の職務を選ばない (R)	11 23.4%	5 10.6%	19 40.4%	0 0.0%	12 25.5%	26
2. 自身の専門分野の職務で経験を積みたい	5 9.8%	2 3.9%	11 21.6%	16 31.4%	17 33.3%	22

「1. もしやり直せるなら、今の専門分野の職務を選ばない」は、回答が 1,3,5 点にそれぞれ分散しており、見解が分かれている。「2. 自身の専門分野の職務で経験を積みたい」については、3~5 点に分布し、中程度以上のコミットメントを持っているようである。

また各質問項目の平均値（および標準偏差）は表 - 4 - 9 のとおりである。

やはり、「2.」の方が平均点は高くなっている。しかし「1.」についても 3 点に近い値であり、中程度のコミットをしているようである。

【表 - 4 - 9 母港へのコミットメントの平均値】

	平均 (標準偏差)
1. もしやり直せるなら、今の専門分野の職務を選ばない(R)	2.94(1.44)
2. 自身の専門分野の職務で経験を積みたい	3.75(1.23)

よって、今回調査の対象は、自身の母港に対して中程度以上のコミットメントをもって
いるということである。ただし、前回調査の対象の平均値はそれぞれ 3.49 と 3.96 であり、
今回調査の方が相対的にコミットメントは小さいようである。

4.9 定年前の所属会社への関与意識 (n=73)

4.1において「1. あらゆる就業機会から引退する」と回答をした人を除く73人について、
定年前の所属会社に対するコミットメントを問うた。ただし「1. この会社が気に入っていた」
は態度的コミットメント(情緒的コミットメント)に、「2. この会社にいたのは、他によい
働き場所がなかったからだ」は行動的コミットメント(功利的コミットメント)にそれぞれ
対応している。結果は表 - 4 - 10 のとおりである。なお、「2.」は逆転尺度であり、下
表においては修正済みである。

【表 - 4 - 10 定年前所属組織へのコミットメントに関する回答の分布】

	1 全く ちがう	2	3 どちらでも ない	4	5 全く その通り	無回答
1. この会社が気に入っていた	0 0.0%	0 0.0%	5 8.3%	20 33.3%	35 58.3%	13
2. この会社にいたのは、他によい働き場所がなかったか からだ(R)	8 21.6%	7 18.9%	7 18.9%	4 10.8%	11 29.7%	36

まず回答の分布を見てみる。「1. この会社が気に入っていた」は5点に58.3%、4点に33.3%
と集中している。1 および2点には回答が無く、高いコミットをしているようである。「2.
この会社にいたのは、他によい働き場所がなかったからだ」については、5点が最もおおく
29.7%となっているものの、1点や2点にも多く分布しており分散している。よって、今回
の調査対象は、情緒的なコミットメントは高いが、功利的なコミットメントについては見
解が分かれているということである。

また各質問項目の平均値(および標準偏差)は表 - 4 - 11 のとおりである。

「1.」については4.50 とかなり高い。前回調査の対象は、平均値が3.89 と高かったが、
それ以上のコミットメントである。また「2.」については3.08 と中程度の結果である。こ
れは回答が1~5点の間で幅広く分散した結果であろう。前回調査の対象は、3.48 と今回調
査よりも高かった。

【表 - 4 - 1 1 定年前所属組織へのコミットメントの平均値】

	平均（標準偏差）
1. この会社が気に入っていた	4.50(0.65)
2. この会社にいたのは、他によい働き場所がなかったからだ（R）	3.08(1.53)

したがって今回の調査対象は、会社への情緒的な愛着は非常に強いが、会社との関係を割り切ったものにするかどうかについて、見解が大きく異なっているようである。

4.10 定年前在職中の展望（n=73）

4.1において「1. あらゆる就業機会から引退する」と回答をした人を除く73人について、定年前在職中の様々な事柄について、どの程度展望を持っていたかについて問うた。なお「3. 仕事上の可能性を増すために、啓発活動に喜んで参加した」および「4. 将来に備え、専門外の仕事の特別の訓練に関心を持っていた」は、将来の可能性をより大きくするための「自己開発意欲」に対応する質問項目であるが、展望とあわせて問うている。結果は表 - 4 - 1 2 のとおりである。

【表 - 4 - 1 2 定年前在職中の展望に関する回答の分布】

	1 全く ちがう	2	3 どちらでも ない	4	5 全く その通り	無回答
1. 希望する職位・権限を手に入れられる見込みがあった	12 29.3%	2 4.9%	17 41.5%	3 7.3%	7 17.1%	32
2. 専門分野の能力を発揮し、活躍し続ける見込みがあった	1 1.8%	2 3.6%	11 19.6%	19 33.9%	23 41.1%	17
3. 仕事上の可能性を増すために、啓発活動に喜んで参加した	1 2.3%	2 4.5%	17 38.6%	12 27.3%	12 27.3%	29
4. 将来に備え、専門外の仕事の特別の訓練に関心を持っていた	8 19.0%	5 11.9%	12 28.6%	13 31.0%	4 9.5%	31

「1. 希望する職位・権限を手に入れられる見込みがあった」は、3点が最も多く41.5%となっているが、1点および5点にも分布しており、回答が分散している。「2. 専門分野の能力を発揮し、活躍し続ける見込みがあった」は、3～5点、特に5点に多く分布している。昇進の可能性よりも、職能の発揮を通じた貢献には強い見込みを持っていたようである。

「3. 仕事上の可能性を増すために、啓発活動に喜んで参加した」は、3～5点に分布しており、仕事上の自己啓発に積極的であったことが分かる。一方「4. 将来に備え、専門外の仕事の特別の訓練に関心を持っていた」は1～4点に分散している。仕事外の事柄への関心の程度には、大きな差があるようである。

また各質問項目の平均値（および標準偏差）は表 - 4 - 1 3 のとおりである。

【表 - 4 - 1 3 定年前在職中の展望の平均値】

	平均 (標準偏差)
1. 希望する職位・権限を手に入れられる見込みがあった	2.78(1.39)
2. 専門分野の能力を発揮し、活躍し続ける見込みがあった	4.09(0.95)
3. 仕事上の可能性を増すために、啓発活動に喜んで参加した	3.73(0.99)
4. 将来に備え、専門外の仕事の特別の訓練に関心を持っていた	3.00(1.25)

「1.」については、3点を下回る値となっているが、「2.」、「3.」そして「4.」は3点以上の値となっている。前回調査と比較すれば、前回調査が上回ったのは「1.」のみで、あとは全て今回調査の方が高い値となっている。前回調査の対象が管理職出身者であることから、「1.」の平均値が高くなったと推測される。ただし、なぜ他の項目について今回調査の方が高くなったのかは、明らかではない。

4.11 定年後の生活に関する意思決定

定年後の人生を現実的に設計する時、家族や上司・同僚といったような周りの関係者の意見にどのような優先順位をつけたかを問うた。優先順位が一位のものには5点、五位のものには1点を付与し、平均値を算出した。この値が大きければ、優先順位が高い、ということになる。結果は表 - 4 - 1 4のとおりである。

【表 - 4 - 1 4 関係者意見の優先順位】

	1	2	3	4	5
平均値	4.75	3.28	2.75	3.14	1.63
標準偏差	0.64	1.08	0.99	1.00	1.18

1. 家族
2. (元)上司・(元)同僚・後輩
3. 社外の仕事関連の知人
4. 仕事関連以外の知人
5. その他

最も高かったのが、「1. 家族」であり、平均値が4.75である。家族の意見を重視する傾向は前回調査と同様である。また「4. 仕事関連以外の知人」が3.14と、仕事に関連する人々に迫る値となっている。

ところでこの質問項目は、一位から五位までの優先順位が全て記入されていた調査票が少なかった。そこで、優先順位一位のみを取り出し、その分布も検討することとした。結果は表 - 4 - 1 5のとおりである。

「1.」を一位につけた割合が81.8%と突出している。前回調査では「1.」が42.9%、「2. (元)上司・(元)同僚・後輩」が34.1%と、大きく二つの見解に分かれていたのが特徴的であっ

【表 - 4 - 1 5 優先順位第一位の分布】

1	2	3	4	5	無回答
90	10	4	3	3	9
81.8%	9.1%	3.6%	2.7%	2.7%	

1. 家族
2. (元)上司・(元)同僚・後輩
3. 社外の仕事関連の知人
4. 仕事関連以外の知人
5. その他

た。今回調査の対象は、“会社のしがらみ”よりも、家庭を第一に優先し定年後の人生を選択したという結果が明確に表れた。

5 現在の諸状況

5.1 定年後の生活

定年退職直後の人生を実際どのように選択したかを問うた。結果は表 - 5 - 1 のとおりである。

【表 - 5 - 1 現実の定年後の生活】

1	2	3	4	5	無回答
59	2	25	14	12	7
52.7%	1.8%	22.3%	12.5%	10.7%	

1. あらゆる就業機会から引退した
2. 自営業を始めた
3. 定年前在籍企業とは無関連の企業（組織、団体）で再就業した
4. 定年前在籍企業の関連企業（組織、団体）で再就業した
5. 定年前と同一企業で再就業した

「1. あらゆる就業機会から引退した」が最も多く、52.7%となっている。次いで「3. 定年前在籍企業とは無関連の企業（組織、団体）で再就業した」の22.3%となっている。前回調査では、「4. 定年前在籍企業の関連企業（組織、団体）で再就業した」が50.3%と半数を占めていた。定年を機に引退したのは、21.3%であった。つまり定年を機に関連会社へ管理職として出向・転籍するのが一般的であった。ここでも、管理職と非管理職の差異が現実の定年後の選択の結果に大きな差を生じさせていることが明らかとなった。

5.2 引退理由 (n=59)

5.1において「1. あらゆる就業機会から引退した」と回答した59人について、定年退職後直ちに引退した理由を問うた。結果は表 - 5 - 2 のとおりである。

【表 - 5 - 2 引退理由】

1	2	3	4	5	6	無回答
8	7	15	8	17	4	0
13.6%	11.9%	25.4%	13.6%	28.8%	6.8%	

1. 年金・貯蓄・家族の収入など十分な経済的基盤があったから
2. ボランティア・地域における活動など仕事以外にやりたいことが他にあったから
3. 仕事上でやりたいことはやり尽くした、もう十分働いたから
4. 健康上の問題で、働くことが出来なかったから
5. 雇用してくれる職場がなかったから
6. その他

「5. 雇用してくれる職場がなかったから」の28.8%、「3. 仕事上でやりたいことはやり尽くした、もう十分働いたから」の25.4%に回答が集まっている。前回調査では、「3.」が30.8%、「2. ボランティア・地域における活動など仕事以外にやりたいことが他にあったから」が25.6%であり、「5.」は17.9%にとどまっていた。つまり全体としては“余裕のある前向きな引退”という傾向があった。それに対し今回の対象は、働きたくても働けないという消極的な理由に基づき引退しているケースが多いようである。

5.3 自営業への準備(n=2)

5-1で「2. 自営業を始めた」と回答した2名について、自営業を始めるにあたって定年前から特に準備していたこと・特に役立ったものを自由に記述してもらい、自営の業種を問うた。回答は文末資料(35頁)のとおりである。

5.4 再就業先の業種 (n=46)

5.1において「1. あらゆる就業機会から引退した」、「2. 自営業を始めた」および「5. 定年前と同一企業内で再就業した」と回答した人を除く46人について、再就業先企業(組織)の業種を問うた。結果は表 - 5 - 3のとおりである。

【表 - 5 - 3 再就職先企業の業種】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答
0	0	19	1	0	1	2	9	0	11	3
0.0%	0.0%	44.2%	2.3%	0.0%	2.3%	4.7%	20.9%	0.0%	25.6%	

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 鉱業 | 6. 卸売・小売業、飲食店 |
| 2. 建設業 | 7. 金融・保険業、不動産業 |
| 3. 製造業 | 8. サービス業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9. 公務員 |
| 5. 運輸・通信業 | 10. その他 |

「3. 製造業」が 44.2%と突出している。今回調査の対象の多くがブルーカラー出身であり、その技能を活かした再就職したと考えれば、再就業先が製造業であることは自明であろう。次いで「10. その他」の 25.6%、「8. サービス業」の 20.9%となっている。それ以外への分布はいずれも少数である。

5.5 再就業先企業の規模 (n=46)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」、「2. 自営業を始めた」および「5. 定

【表 - 5 - 4 再就業先企業の規模】

1	2	3	4	5	6	7	無回答
14	15	6	4	0	1	1	5
34.1%	36.6%	14.6%	9.8%	0.0%	2.4%	2.4%	

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 30人未満 | 5. 1,000～4,999人 |
| 2. 30～99人 | 6. 5,000～9,999人 |
| 3. 100～299人 | 7. 10,000人以上 |
| 4. 300～999人 | |

年前と同一企業内で再就業した」と回答した人を除く 46 人について、再就業先企業（組織）の規模を問うた。結果は表 - 5 - 4 のとおりである。

最も多いのが「2. 30～99人」の 36.6%、次いで「1. 30人未満」の 34.1%である。いわゆる中小企業へ再就職しているようである。中小企業への再就職という点は、前回調査とほぼ同様であるが、今回調査の方がさらに規模が小さい方へ回答が分布している。

5.6 再就業までの空白期間 (n=58)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」および「2. 自営業を始めた」と回答した人を除く 58 人に、定年後再就業開始までに、どの程度の期間を要したかを問うた。結果は表 - 5 - 5 のとおりである。

【表 - 5 - 5 再就職までの空白期間】

1	2	3	4	5	6	7	8	無回答
7	5	6	4	21	7	0	0	8
14.0%	10.0%	12.0%	8.0%	42.0%	14.0%	0.0%	0.0%	

- | | |
|--------------|------------|
| 1. 全くの空白期間なし | 5. 7～12ヶ月 |
| 2. 1ヶ月以内 | 6. 13～18ヶ月 |
| 3. 1～3ヶ月 | 7. 19～24ヶ月 |
| 4. 4～6ヶ月 | 8. 25ヶ月以上 |

最も多いのが「5. 7～12ヶ月」の 42.0%であるが、その他は幅広く分布し特に回答が集中している項目はない。前回調査では「1. 全くの空白期間なし」が 80.1%と最も多かったの

であり、顕著な差を確認することが出来る。

前回調査の場合、管理職として関連会社に出向・転籍したと考えられるので、自ずと雇用の連続性は確保されている。ただし、今回調査の対象の多くはブルーカラー的職務に従事してきた非管理職であり、前回調査のような再就職のパターンは稀である。空白期間無しですぐに再就職するよりも、失業保険の給付を受けながら半年から一年休み、それからようやく再就職すると考えられるのである。こういった傾向は、前回調査よりも、むしろ前々回調査の結果と同じ傾向である。

5.7 再就業時の仕事内容 (n=58)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」および「2. 自営業を始めた」と回答した人を除く 58 人に、再就業時の仕事内容を問うた。結果は表 - 5 - 6 のとおりである。

「11. 製造・技能」が 40.7%、「12. 保全・補修」22.2%と集中している。「13. その他」が 20.4%となっているが、これは「11.」からの流出があったのかもしれない。いずれにしても、再就業時の仕事はブルーカラー的職務に集中している。

【表 - 5 - 6 再就業時の仕事内容】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	無回答
0	0	1	1	1	5	1	0	0	0	22	12	11	4
0.0%	0.0%	1.9%	1.9%	1.9%	9.3%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	40.7%	22.2%	20.4%	

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 人事 | 8. 国際 |
| 2. 総務 | 9. 企画 |
| 3. 営業・販売 | 10. 情報処理 |
| 4. 経理 | 11. 製造・技能 |
| 5. 購買・外注 | 12. 保全・補修 |
| 6. 工程技術 | 13. その他 |
| 7. 製品設計 | |

また、その仕事内容が定年前の希望どおりだったかを問うた。結果は表 - 5 - 7 のとおりである。

【表 - 5 - 7 仕事内容に関する希望の実現度】

1	2	無回答
32	23	3
58.2%	41.8%	

1. はい
2. いいえ

6 割弱が希望とおりの仕事内容についているようである。ここでは、何を希望していて希

望が叶ったのか（叶わなかったのか）を考慮しておかなければならない。そこで、先述の「4.2 希望していた再就業時の仕事内容」とのクロス集計を行った。結果は表 - 5 - 8のとおりである。

【表 - 5 - 8 定年前希望別実現度】

	定年前の希望とおり	定年前の希望と異なる	無回答
母港と同じ仕事内容を希望	20 76.9%	6 23.1%	1
母港と異なる仕事内容を希望	9 40.9%	13 59.1%	0
無回答	3 42.9%	4 57.1%	2

母港と同じ仕事内容を希望していた場合、76.9%が定年後希望どおりの仕事内容についている。母港と異なる仕事内容を希望していた場合、定年後希望が叶うのは4.09%である。これは、前回調査の結果とほぼ同じような傾向である。しかし、前々回調査とは大きく異なる。前々回調査においては、母港と同じ仕事内容を希望していた場合希望通りだったのは30.7%、母港と異なる仕事内容を希望していた場合希望通りだったのは17.0%であった。

定年前の希望が叶うかどうかへは、母港すなわち出身の職種の影響は必ずしも明確ではないのである。

5.8 再就業時の雇用形態（n=58）

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」および「2. 自営業を始めた」と回答した人を除く58人に、定年後の雇用形態を問うた。結果は表 - 5 - 9のとおりである。

【表 - 5 - 9 再就業時の雇用形態】

1	2	3	4	5	無回答
11	16	8	17	2	4
20.4%	29.6%	14.8%	31.5%	3.7%	

1. 正社員
2. 嘱託
3. 派遣・契約
4. パート
5. その他

「4. パート」が31.5%と最も多いが、「2. 嘱託」も29.6%と肉薄している。「1. 正社員」は20.4%いるが、全体としては柔軟な雇用形態で就業している。

またその雇用形態が定年前の希望どおりであったかを問うた。結果は表 - 5 - 10のとおりである。

【表 - 5 - 10 雇用形態に関する希望の実現度】

1	2	無回答
33	20	5
62.3%	37.7%	

1. はい
2. いいえ

約 6 割が希望通りの雇用形態で就業しているようである。ここでも、何を希望していて希望が叶ったのか(叶わなかったのか)を明らかにしておかなければならない。そこで、「3.3 希望していた再就業時の雇用形態」とのクロス集計を行った。結果は表 - 5 - 11 のとおりである。

「1. 正社員」、「2. 嘱託」、「3. 派遣・契約」のいずれも、大半が希望通りの雇用形態で再就業しているが、「4. パート」に関しては 76.5%が定年前の希望通りではないという結果になった。パートのような勤務日数・勤務時間を柔軟に設定しうる雇用形態は、それを希望

【表 - 5 - 11 定年前希望別実現度】

	定年前の希望とおり	定年前の希望と異なる	無回答
正社員	10 90.9%	1 9.1%	0
嘱託	13 81.3%	3 18.8%	0
派遣・契約	5 71.4%	2 28.6%	1
パート	4 23.5%	13 76.5%	0
その他	1 50.0%	1 50.0%	0
無回答	0 0.0%	0 0.0%	4

していても叶わないケースがあるようである。ただし、パートのみに極端な結果が出たのは、就業希望者の希望職種や性別などを勘案する必要があるであろう。つまり、男性定年退職者をパートタイマーとして雇用する機会が現実にどれだけ存在しうるのか、ということである。

5.9 再就業時の地位 (n=58)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」および「2. 自営業を始めた」と回答した人を除く 58 人に、再就業時何らかの役職についたかを問うた。結果は表 - 5 - 12

のとおりである。

【表 - 5 - 1 2 再就業時の役職の有無】

1	2	無回答
10	43	5
18.9%	81.1%	

1. はい
2. いいえ

何らかの役職に就けなかったのが 81.1%であり、高い割合である。前回調査においては、何らかの役職に就いたという回答が 81.0%であったので、好対照の結果となった。この回答の差も、調査対象が管理職か非管理職かの差異によってもたらされたと考えられる。

また、上の質問で「1. はい」と回答した 10 人について、職位が定年前と比べてどう変わったかを問うた。結果は表 - 5 - 1 3 のとおりである。

サンプル数が少ないが、「1. より上位の職位へ移った」および「2. 変わらなかった」がそれぞれ 50%であった。管理職を希望していた人は、定年前以上の役職を獲得していたようである。

【表 - 5 - 1 3 定年後の役職の変動】

1	2	3	無回答
5	5	0	0
50.0%	50.0%	0.0%	

1. より上位の職位へ移った
2. 変わらなかった
3. より下位の職位へ移った

さてここでも、定年前の希望を考慮しておかねばならない。そこで「4.5 希望していた再就業時の地位」とのクロス集計を行った。結果は表 - 5 - 1 4 のとおりである。

【表 - 5 - 1 4 定年前希望別実現度】

	役職あり	役職なし	無回答
役職を希望していた	6 75.0%	2 25.0%	0
役職を希望しなかった	4 10.0%	36 90.0%	4
無回答	0 0.0%	5 100.0%	1

役職を希望していた場合は、75.0%が希望通り役職に就いている。逆に希望しなかった場合、9割が希望通り役職から外れている。

5.10 再就業時の勤務形態 (n=58)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」および「2. 自営業を始めた」と回答した人を除く 58 人に、再就業時の勤務形態を問うた。結果は表 - 5 - 15 のとおりである。

【表 - 5 - 15 再就業時の勤務形態】

1	2	3	4	5	無回答
26	7	9	9	2	5
49.1%	13.2%	17.0%	17.0%	3.8%	

1. フルタイム
2. 短時間勤務
3. 隔日勤務などの少ない勤務日数
4. フレックスタイムのような柔軟な勤務
5. その他

最も多かったのが「1. フルタイム」であり、49.1%であった。88.1%であった前回調査と比較すれば小さな値ではあるものの、それでもこの項目が最も多い。定年後再就業において、フルタイムは一般的な勤務形態であることが示唆される。現時点では、時間的に柔軟な就業は必ずしも多くない。

次に、その勤務形態が定年前の希望どおりであったかを問うた。結果は表 - 5 - 16 のとおりである。

【表 - 5 - 16 勤務形態に関する希望の実現度】

1	2	無回答
38	14	6
73.1%	26.9%	

1. はい
2. いいえ

希望通りの勤務形態であったという割合が 73.1%と多い。

さてここでも、定年前の希望を考慮しておかねばならない。そこで「4.6 希望していた再就業時の勤務形態」とのクロス集計を行った。結果は表 - 5 - 17 のとおりである。

この結果を見る限り、極端に希望が叶わない項目はない。どの項目も希望が叶う割合は 7 割前後の様である。

【表 - 5 - 17 定年前希望別実現度】

	定年前の希望 とおり	定年前の希望 と異なる	無回答
フルタイム	17 77.3%	5 22.7%	2
短時間勤務	5 71.4%	2 28.6%	2
隔日勤務などの少ない勤務日数	5 83.3%	1 16.7%	0
フレックスタイムのような柔軟な勤務	6 60.0%	4 40.0%	
その他	2 100.0%	0 0.0%	0
無回答	3 60.0%	2 40.0%	2

5.11 再就職活動における内省 (n=60)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」と回答した人を除く 60 人に、定年後の再就職活動それ自体が、どのような自己内省の契機になったかを問うた。結果は表 - 5 - 18 のとおりである。

【表 - 5 - 18 再就職活動における内省に関する回答の分布】

	1	2	3	4	5	無回答
1. 自身の能力を認識する機会になった	4 10.0%	3 7.5%	8 20.0%	13 32.5%	12 30.0%	20
2. 自身の職業能力の社会的評価を認識する機会になった	4 9.5%	3 7.1%	5 11.9%	16 38.1%	14 33.3%	18
3. 人的ネットワークを拓げる機会になった	9 26.5%	3 8.8%	10 29.4%	9 26.5%	3 8.8%	26
4. 仕事以外の世界にも目を向ける機会になった	5 13.2%	3 7.9%	13 34.2%	11 28.9%	6 15.8%	22

「3. 人的ネットワークを拓げる機会になった」を除けば、いずれの項目も 3~5 点に回答が集まっている。「3.」は回答が 1~5 点に幅広く分散して見解が分かれているようである。また各質問項目の平均値（および標準偏差）は表 - 5 - 19 のとおりである。

【表 - 5 - 19 再就職活動における内省の平均値】

	平均値（標準偏差）
1. 自身の能力を認識する機会になった	3.65(1.26)
2. 自身の職業能力の社会的評価を認識する機会になった	3.78(1.24)
3. 人的ネットワークを拓げる機会になった	2.82(1.32)
4. 仕事以外の世界にも目を向ける機会になった	3.26(1.21)

「1. 自身の能力を認識する機会になった」および「2. 自身の職業能力の社会的評価を認識する機会になった」は、平均値がいずれも 3.5 を上回っている。再就職活動が、“能力の棚卸し”的な格好の内省機会になっているようである。

「3.」は、平均値が 2.82 と 3 点を下回っている。前回調査の平均値は 3.46 であったから、この項目については顕著な差があるようである。前回調査の対象では、管理職として関連会社に出向・転籍していくという再就業のパターンが多かった。こういったパターンでの再就業では、選択の結果に“コネクション”が決定的な影響力を持つのかも知れない。今回調査の対象は、前回調査と比較して、より競争原理の貫徹するところで、コネクションよりも自身の能力を頼りに再就職活動をしたのかもしれない。この項目で顕著な差が出たのは興味あることである。

5.12 再就業活動の成否 (n=60)

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」と回答した人を除く 60 人に、再就職活動が上手くいったかどうかを問うた。ただし、再就職活動が上手くいったかどうかの客観的判定は困難であり、主観的な認識を問うている。また「1. 再就職活動に想像以上に金銭を費やした」および「2. 再就職活動に想像以上に時間を費やした」は逆尺度であり修正済みである。結果は表 - 5 - 20 のとおりである。

【表 - 5 - 20 再就職活動の成否に関する回答の分布】

	1	2	3	4	5	無回答
1. 再就職活動に、想像以上に金銭を費やした (R)	1 2.7%	3 8.1%	4 10.8%	4 10.8%	25 67.6%	23
2. 再就職活動に、想像以上に時間を費やした (R)	2 5.7%	3 8.6%	8 22.9%	2 5.7%	20 57.1%	25
3. 再就職活動に必要な情報に、容易に接近できた	5 12.5%	3 7.5%	11 27.5%	10 25.0%	11 27.5%	20
4. 再就職活動に、周りの人から助言を受けることができた	7 18.4%	5 13.2%	11 28.9%	10 26.3%	5 13.2%	22
5. 全体として、再就職活動はうまく進んだ	1 2.5%	1 2.5%	5 12.5%	14 35.0%	19 47.5%	20

「1. 再就職活動に、想像以上に金銭を費やした」および「2. 再就職活動に、想像以上に時間を費やした」は、いずれも 5 点が最も多くなっている。すなわち再就職活動においては、金銭的・時間的コストをあまりかけていないようである。そして「5. 全体として、再就職活動はうまく進んだ」も 4 点ないし 5 点に回答が集中しているようである。「3. 再就職活動に必要な情報に、容易に接近できた」および「4. 再就職活動に、周りの人から助言を受けることができた」は回答が 1~5 点に幅広く分布しており、見解が大きく分かれているようである。

ある。

また各質問項目の平均値（および標準偏差）は表 - 5 - 2 1のとおりである。

【表 - 5 - 2 1 再就職活動の成否の平均値】

	平均値（標準偏差）
1. 再就職活動に、想像以上に金銭を費やした（R）	4.32(1.12)
2. 再就職活動に、想像以上に時間を費やした（R）	4.00(1.29)
3. 再就職活動に必要な情報に、容易に接近できた	3.48(1.30)
4. 再就職活動に、周りの人から助言を受けることができた	3.03(1.29)
5. 全体として、再就職活動はうまく進んだ	4.32(1.12)

「1.」および「2.」は平均値が4点を越え高い値となっている。すなわち再就職活動においては、金銭的・時間的コストはあまり費やしていないということである。

「3.」および「4.」は先でも見たように分布のばらつきが大きかった。当然、標準偏差の値も大きい。この点については様々な解釈が可能のため、これ以上は言及しない。

そして「5.」については、4.32と高い値となっている。今回調査の回答者は、再就職活動についてはさほど困難に直面していないようである。

なお前回調査でも、「1.」、「2.」、「5.」では平均が4点をこえ、「3.」、「4.」では3点代となっており、ほぼ同じ回答の傾向を示している。

5.13 諸満足（n=60）

5.1において「1. あらゆる就業機会から引退した」と回答した人を除く60人に、定年前の

【表 - 5 - 2 2 諸満足の回答の分布】

	1	2	3	4	5	無回答
1. 現在に至るまでの仕事に関わる全ての経験	1 2.3%	2 4.7%	17 39.5%	11 25.6%	12 27.9%	17
2. 定年前在職中の仕事に関わる経験	1 2.4%	3 7.3%	10 24.4%	16 39.0%	11 26.8%	19
3. 定年後再就業時の仕事に関わる経験	2 5.1%	4 10.3%	16 41.0%	8 20.5%	9 23.1%	21
4. 定年後再就業時の職場	1 2.6%	4 10.3%	15 38.5%	9 23.1%	10 25.6%	21
5. 定年後再就業時の地位・権限	4 10.5%	3 7.9%	24 63.2%	5 13.2%	2 5.3%	22
6. 定年後再就業時の収入	10 27.0%	7 18.9%	15 40.5%	1 2.7%	4 10.8%	23
7. 定年後再就業時の働き方（雇用形態・勤務形態・通勤時間等）	3 7.3%	7 17.1%	16 39.0%	6 14.6%	9 22.0%	19
8. 家庭・社会などの非仕事生活を含む人生全体	1 2.5%	4 10.0%	16 40.0%	12 30.0%	7 17.5%	20

職業人生及び現在の生活を回顧したとき、諸要因に対してどの程度満足しているかを問うた。結果は表 - 5 - 2 2 のとおりである。

大半の項目において、3～5 点に回答が分布している。ただし「5. 定年後再就業時の地位・権限」では3 点に 63.2%が集中しているのが目立つ。また「6. 定年後再就業時の収入」の回答は1～5 点の間で分散している。

また各質問項目の平均値（および標準偏差）は表 - 5 - 2 3 のとおりである。

平均値は、前回調査と比較すればほぼ同じような値となっている。ただし、「5.」および「6.」については、今回調査の値の方が大きく下回っている。今回調査の対象の多くが非管理職であったから、「5.」については納得的である。「6.」については、出向・転籍で再就職するケースと比較すれば、賃金の下落の程度が大きいことを端的に示しているのかもしれない。

【表 - 5 - 2 3 諸満足の平均値】

	平均値（標準偏差）
1. 現在に至るまでの仕事に関わる全ての経験	3.72(1.00)
2. 定年前在職中の仕事に関わる経験	3.80(0.99)
3. 定年後再就業時の仕事に関わる経験	3.46(1.11)
4. 定年後再就業時の職場	3.59(1.06)
5. 定年後再就業時の地位・権限	2.95(0.92)
6. 定年後再就業時の収入	2.51(1.22)
7. 定年後再就業時の働き方（雇用形態・勤務形態・通勤時間等）	3.27(1.19)
8. 家庭・社会などの非仕事生活を含む人生全体	3.50(0.97)

5.14 現在の就業状況（n=60）

5.1 において「1. あらゆる就業機会から引退した」と回答した人を除く 60 人に、現在の就業状況を問うた。結果は表 - 5 - 2 4 のとおりである。

【表 - 5 - 2 4 現在の就業状況】

1	2	無回答 4
20	36	
35.7%	64.3%	

1. 現在も就業している
2. 現在はあらゆる就業機会から引退している

35.7%がいまだ現役として働いている。前回調査の 50%よりも低い割合である。

また現在も就業中と答えた人には希望する引退年齢を、既に引退していると答えた人には実際の引退年齢を問うた。回答の分布は表 - 5 - 25、それぞれの平均値（および標準偏差）は表 - 5 - 26のとおりである。

【表 - 5 - 25 希望する引退年齢と実際の引退年齢】

	1	2	3	4	5	無回答
希望する引退年齢	0 0.0%	6 30.0%	11 55.0%	2 10.0%	1 5.0%	0
実際の引退年齢	2 5.6%	15 41.7%	14 38.9%	4 11.1%	1 2.8%	0

1. 60歳以下
2. 61～65歳
3. 66～70歳
4. 71～75歳
5. 76歳以上

【表 - 5 - 26 平均希望引退年齢と平均引退年齢】

	平均値（標準偏差）
希望引退年齢	69.1(4.05)
実際の引退年齢	66.7(3.94)

希望引退年齢が69.1歳、実際の引退年齢が66.7歳となっている。なお、前回調査ではそれぞれ67.9歳、64.9歳であった。希望する引退年齢の方が、実際の引退年齢よりも上方にスライドして分布している。希望引退年齢はあくまでも希望であり、（雇用情勢や体力等）現実的に就業可能な年齢よりも常に高めに設定されるためと推測される。

5.15 自由記述

退職後の生活をうまく選択するために、定年前にどのようなことに配慮してきたか、あるいは配慮するべきだったと思うかを、自由に記述させた。回答は文末資料（35頁）のとおりである。

6 フェースシート

6.1 定年直前の職務

定年退職直前に担当していた職務を問うた。結果は表 - 6 - 1のとおりである。

「11. 製造・技能」や「12. 保全・補修」といったブルーカラー的職務が多い。これは母港の分布とほぼ符合する。回答者の多くは、自身の母港を定年まで全うしたということである。

【表 - 6 - 1 定年直前の職務】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	無回答
1	3	1	0	6	9	2	0	2	1	70	9	10	5
0.9%	2.6%	0.9%	0.0%	5.3%	7.9%	1.8%	0.0%	1.8%	0.9%	61.4%	7.9%	8.8%	

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 人事 | 8. 国際 |
| 2. 総務 | 9. 企画 |
| 3. 営業・販売 | 10. 情報処理 |
| 4. 経理 | 11. 製造・技能 |
| 5. 購買・外注 | 12. 保全・補修 |
| 6. 工程技術 | 13. その他 |
| 7. 製品設計 | |

6.2 定年後の月収

年金を除く月収の額を問うた。結果は表 - 6 - 2のとおりである。

【表 - 6 - 2 定年後の月収の分布】

1	2	3	4	5	6	無回答
28	13	14	8	10	12	34
32.9%	15.3%	16.5%	9.4%	11.8%	14.1%	

1. 5万円以下
2. 6～10万円
3. 11～15万円
4. 16～20万円
5. 21～25万円
6. 26万円以上

「1. 5万円以下」が最も多く32.9%となっているが、その他の項目にも分散している。前回調査では、「1.」と回答した数と全く同じだけ「6. 26万円以上」にも回答が集まっていた。つまり月収は、両端が多くなるというバイモーダルな分布をしていたのである。今回調査との大きな差を見いだすことが出来る。

6.3 定年後の年収

年金を含む年収の額を問うた。結果は表 - 6 - 3のとおりである。

「5. 251～300万円」の25.0%を中心に、「4. 201～250万円」～「7. 351～400万円」の間に多く分布している。すなわち、201～400万円の間で7割が分布しているのである。これは前回調査と顕著な差がある。前回調査では、「6.」および「7.」に多くの回答が集まる一方、「15. 751万円以上」という高額な年収を得ている回答者が25.3%もいたのである。これは管理職として関連会社に出向・転籍し、定年前の水準に近い処遇を継続している人が少なからずいたためであろう。

【表 - 6 - 3 定年後の年収の分布】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	無回答
2	0	5	16	28	24	12	9	7	1	3	0	1	1	3	7
1.8%	0.0%	4.5%	14.3%	25.0%	21.4%	10.7%	8.0%	6.3%	0.9%	2.7%	0.0%	0.9%	0.9%	2.7%	

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. 100万円以下 | 9. 451～500万円 |
| 2. 101～150万円 | 10. 501～550万円 |
| 3. 151～200万円 | 11. 551～600万円 |
| 4. 201～250万円 | 12. 601～650万円 |
| 5. 251～300万円 | 13. 651～700万円 |
| 6. 301～350万円 | 14. 701～750万円 |
| 7. 351～400万円 | 15. 751万円以上 |
| 8. 401～450万円 | |

6.4 年収の変化

現在の年収が、定年前のそれと比べどの程度変化したかを問うた。結果は表 - 6 - 4 のとおりである。

【表 - 6 - 4 年収の変化】

1	2	3	4	5	6	7	無回答
5	9	7	6	15	36	30	11
4.6%	8.3%	6.5%	5.6%	13.9%	33.3%	27.8%	

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 増えた | 5. 20～30%減少 |
| 2. 変わらない | 6. 30～50%減少 |
| 3. 10%程度減少 | 7. 50%以上減少 |
| 4. 10～20%減少 | |

「6. 30～50%減少」が33.3%と最も多く、「7. 50%以上減少」が27.8%とそれに次いでいる。年収が50%近く減少するのは、前回調査や前々回調査と同様の傾向であった。

[2002.4.10 612]

< 参考・参考文献 >

平野光俊(1994) 『キャリア・ディベロップメント その心理的ダイナミクス』文眞堂。

西田耕三(1987) 『日本の経営と人材』講談社現代新書。

奥林康司・高階利徳(2000a) 「60歳代就業者のキャリアに関する実態調査報告書」神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー, 2000・22。

奥林康司・高階利徳(2000b) 「60歳代就業者のキャリアに関する実態調査報告書(2) ホワイ

トカラーとブルーカラーの比較分析」神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー， 2000・32。

奥林康司・高階利徳(2001)『大企業OB会会員の職務経歴と再就業に関する実態調査報告書』神戸大学大学院経営学研究科『研究年報』第47巻。

Schein, E. H., (1978), *Career Dynamics: Matching Industrial and Organizational Needs*, Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房，1991年)

Schein, E. H., (1980), *Organizational Psychology*, (3rd ed.) New Jersey, Prentice-Hall. (松井資夫訳『(原書第3版)組織心理学』岩波書店，1981年)

Schein, E. H., (1985), *Career Anchor: Discovering Your Real Values*, University Associates, Inc.

< 文末資料（自由記述分） >

5.3 自営業への準備（n=2）

1.(1)専門技術の免許と経歴（実務）(2)開業に当たり仕事関連業界の人脈 2.経済産業局にて電気管理技術者の資格認可をもらい、電気設備、需要家と電気設備を契約し、基準事業を行う
事業内容：電気管理技術

日本出来保安協会 協会会員（契約社員） 電気設備（高圧電気）保安管理業務 特には準備しなかった。現業そのものが現在の保安業務と同様のものであった。そのため定年前の知識、経験が役に立った

事業内容：電気（高圧）設備保安業務

5.15 自由記述（原文）

社会福祉の活動に満足しています。

現役時の技能を生かし、仕事に関わっているのはよかった。健康であれば年齢に関係なく働けるのが幸せである。

定年後は自由に生きたい（趣味などで）。経済的には年金で暮らせる。

1日 28000 歩、歩け歩けで 1 日 4 時間 30 分体を動かすこと。一日三食、間食はだめ。365 日休みなし。

退職して家庭の都度有情、ふるさとに帰りました。何も無い所で自然が昔と違っていて少し？？？しました。乱地を耕し、60 歳まで元気でしたが、少し疲れ気味です。離島ですし知人が少ない。

また大阪へ行きたいと思っています。一番考えることは、昔の風景と人情が欲しい。

年金 + 退職金で 10 年過ごす。年金が頼り、預金で 10 年。厚生年金 = 生活費、企業年金 = 小遣い、ありがたい時代です。以上定年退職後の生活設計です。

恵まれてよい会社に入れました。20 歳で職工学校に入学、3 年後満州に軍艦で渡り、幸運にもいい会社に入る。終戦で引き上げて後、ヤンマーディーゼルに入社。順調によりコースにつき、ほとんど記述職場で働き、定年前 3 年に運転職場に移り、特殊技術を習得、定年と同時に（55 歳）海外ブラジル工場に技術を選ばれ 3 年間出向。帰国後は囑託として下請け工場の指導に従事。68 歳で病気になるやむなく会社よりすべてを退職し、OB 会の設立に力を注いだ。今は 85 歳、元気でおります。

健康第一

26 歳で結婚したが、職場の先輩から定年後の生活設計は早井内から計画を立てて準備する方がよいと教わり、コツコツと実施し、定年直前に妻がアルツハイマーと診断され担当医と相談した結果、田舎暮らしがよいといわれ現在は 89 歳の実母、妻と 2 人の介護の生活でほそぼそと生活している。しかしこのまま 1 人でこのような生活をするといずれストレスがたまるので、今後ストレスのたまらないよう配慮するつもりだ。早い時期からの定年後の計画がよかったと思ひ満足している。ムダ、ムラを無くす

健康、ボケ防止

私も退職後一カ年ほど休み、70 歳まで働きたく思い、職業安定所、新聞広告で知り再就職、70 歳で引退しました。再就職には、前職に拘らない方がいいと思います。

再就職を希望していたので、機会あるごとに知人・上司に頼んでいた。退職と同時に妻が癌で入院し、生活設計が一部違った。また長男が障害者であるので、気の休まることがない。

何事においても、もっと勉強すべきだったとつくづく考えられます。

定年を 20 年前に迎えた。当時会社は定年制 58 歳の規定、厚生年金を受ける 60 歳までの 2 年間の内、1 年間は失業保険を受け、59 歳より退職金の一部と預金の一部で生計を立てる。定年直前、インドネシア海外工場の現場指導員として人事部より要請されたが、定年後は趣味を生かしての楽しみながらの生活という夢を実現したかったので、事態を申し出た（その辞退の理由の一つとして視力の低下もあり）。

定年まで勤め上げられたら言うことなし。自分自身の最善の健康を保つこと。年金内で生活を築くこと。他人の世話にはならず、迷惑をかけない。生涯生活を自分自身の計画で経済から人間関係まで好ましいものにする。

55 歳（定年 5 年前）より、定年以降の就労について真剣に考えた。幸い、定年 2 年前に自分の希望条件を満足する招請があったのは、大変幸運であったと思う。残念だったのは、規定定年の 2 年

前に定年制度の変更があった(60歳 58歳)。管理者のため労組に入っていなかったが、労組の条件争争中に心の準備が出来た。更に定年後の新就職先で、70歳直前業績が順調にしている矢先にパーツ切り下げに見舞われ、急激に不況に落ち込んだ。従って、70歳(勤務7年)で途中引退(自発的に)せざるを得なかった。

56歳の選択定年制の時に自分の進む方向を変えたいと思っていた。後任の技術者の補充がなく、58歳でやと後任の技術者確保が出来たが、引継がうまく進まず。以上のことから60最低年で個人事業スタートに方向を変えた。入社以来一貫した技術畑で就業できたのは、専門的な免許取得によるものであった。職務と資格のマッチングで実務経験 会社を離れて有効に活用可

家の中へ入り込んで老いるよりも、社会へ出て収入はなくとも働ける場所があれば、ボランティアであろうが何でもよい。現在は若い頃からやっていた青少年の指導のため、スポーツ少年団の世話をしているため、週4日間(土日は毎週)はそれに時間が必要。後空いている時間は山歩き、体育館でのストレッチなどで時間をつぶしている。来年からは再就職で多少の収入で小遣いにしたいと思っている。現在の収入は、失業保険と年金のみ。

定年退職後、約18ヶ月くらい長年の仕事から解放され、ほっとひと息つく間もなく、アルバイトとして今までとは全く違った作業にした。60歳を過ぎると、会社とは違い横のつながりがいかに広いものであるか分かるようにもなった。今は知ってるつもりでも知らないふりをして頭を下げることから始めている。やっと62歳になった。妻との二人生活いつもお互いに認め合う。生きさせて頂いた心を大切に笑うことを忘れないよき人生を送りたいと思う。まだまだ先は長い。人様にお返しできるのが楽しみである。人生バンザイの人生である。ありがとう。

定年後の再就職は短期間であったが今まで自分が働いてきた仕事の経験を生かせる職業に就けたのがよかった。現時点で考えてみるに、新しい分野など世の中そんな甘くはないと感じた。これから趣味の分野でも常にチャレンジ精神を持って健康に留意し、楽しく生きようと思っています。ありがとうございます。

趣味と実益が一致して、楽しく働きました。私は戦時中、海軍工?で鋳物をやっておりました。ディーゼル・エンジン(800馬力)を作っておりました。丁度、ヤンマーが大型エンジン製造を予定しており、喜んで採用されました。終戦後、解散しましたので故郷で農業をやっておりましたので、それが定年後に役立ちました。某女子大で園芸で17年務めました。腰が痛くて止めました。会社勤務中、家庭でいろいろ花を作ったりしており、それが役立ち楽しく務めました。趣味は40歳代で始めなければ、一人前にはなれません。

自分自身の健康維持と配偶者の健康の維持。持ち家を定年退職前までに購入。退職金の運用と?期の貯蓄。出来る限り、夫婦二人の生活の維持(子供の別居生活)。年金の範囲内の生活の努力。年一度は必ず定期検査(癌検診、健康診断)

現業時から定年後への体調の維持。専門的な知識・技能を蓄積、活用する必要がある。定年後の体力にあった職業を考えた。現業時の知識や経験を生かせる日々の向学心を満足できる。生き甲斐のある。社会に貢献していると思える職業。

老後の生活の一般的な思想・・・小生の若い頃(就職し始めた年代)は、幼少の頃より”質素・儉約”な生活を送り、可能な限り「老後のために貯財」に励め、というような教育を受けてきた。

私の理想とする老後の生活・・・希望としては長年勤続して退職後は、家族(妻・子供・孫)・友人・近所の人々とともに質素な楽しい日々を生活できることを夢とした。戦後大きく家族制度が変化、そして家族も大きく思想が変わってきた。現在一部のひとは戦前の生活から大きくはずれて、たとえば老後の生活資金を考慮せず贅沢な海外旅行あるいは生活をし、個人主義に伴う”自己責任”は薄れていく。小生もこの変革に伴い、遅ればせながら転換せねばならなくなった(生活設計の変革)。家族は妻だけ。子供には世話にならない。年金だけで出来るだけ生活する(贅沢は決して出来ない)。多少の金額は確保する。人の世話をしている、出来るだけお世話にならない(この方法で十分とはいかないが、変えつつある)。

私も再就職しましたのは、第一自分自身健康管理を維持するつもりで働いています。雇用ある限り働きます。

家族に閉じこもることなく、社会およびその地域の役に立つべく心がけております。

退職したばかりなので、今後のことはもう少し様子を見て決めたいと思っています。

まず第一に健康を前提に70歳まで働くように努めました。アルバイトで職種も全く違っていました。計画通り、70歳までおかげさまで努めることが出来ました。あと余生を楽しく暮らすために、次のことを実施中。国よりの年金収入は生活費に充てること。親戚関係など、つきあい費は預貯金より支出。友人知人、OB関係つきあい費は、年金基金+アルバイト業で蓄えた金で支出する。(70~80歳までとして、年金基金(4万円)+貯金(3万円)=7万円(一ヶ月分))

定年とか第二の人生とか考えないことにしている。人生の次のページに移り変わったと思っている。今67ページも終わりに近づいた。次のページが楽しみだ、どんなドラマになるのかな。再就業も

考えないことにした（協力会社に入社した）。初心に返って、見習いとして、3Kの仕事若き者達に迷惑かけないように心がけて率先してやった（特に掃除、後片付、工具類の整理）。決して元在職した親会社の事は自分から話さなかった。子会社の職人を立てた。若い人から仕事のアドバイスを乞われても、「参考程度にしてくれ」と決して自分の技能を押しつけず、わからないことは分からんと言う。日新源歩の技術に、かえて私が若い人に教える事も数多くある。

定年退職後は、仕事に拘束されず自分の趣味などを楽しみながら自由に過ごすことを考えましたが、やはり何か社会的にプラスになることをしないと物足りず、資格を生かして非常勤で働く道を選びました。週二日程度の勤務で適度のストレスにもなり、年金外収入もあって満足しています、ただ退職後すぐからパソコンに取り組むべきだったことを後悔している次第です。

私が定年になった時期は、会社も社会全般に今のように不景気でしたので、なかなか思うような就業先もなかったように記憶をしております。尼崎から明石に引っ越してきたとき、明石の職業安定所から会社を選んでいくようにと要望がありまして、神戸の工業団地に行きました。そこでたまたま鋼管の穴あけ専用機制作を頼まれ、のべ三ヶ月ほど専用機作りをいたしました。働く意志はなかったんですが、面接に言った鉄工所に職歴を出しておきました。後日話がありまして、アルバイトで仕事をしました。今考えますと、定年後も出来るようないろいろな資格を取っておくべきだと考えています。たとえば電気工事、電検三種とか冷暖房などの資格。高齢者の仕事としては多いと思います。保全の仕事も機械の方でしたが、資格を取ろうと思えばいつでも取れた物と思うと、今から思えば残念でした。

地域における自治活動（含ボランティア）を推進し、自治会活動に貢献していきたい。

私の場合、世渡り術は決して上手とは思っていないので、定年後に職業を維持するには定年前在職中に会得した職業的技術を十分に生かせる職場を選ぶべきだと考えていたところ、定年前在職していた会社の同じ系列会社に勤務する元同僚から定年後はうちの会社の仕事をやってみないかと声がかかり、仕事内容も、以前手がけていた仕事が多部分を占めていると聞き、容易に現在の職業を得ることが出来たことは、今の再就職難の時代からすると全く幸運であったと思う。しかし今から思えば、声をかけてくれた同僚とは人間関係が苦勞を共にしたこともあって特に信頼しあった仲であったことを考えると、人とのつながりがいかに大切かが伺われる。以上のことから、定年退職後の生活を美味しく選択するためには、下記の配慮をすることも無駄ではないと思われます。今の仕事を自分に一番合った職業と考え大切にする。人とのつながりを大切にする。

健康で経済的にも充実した老後を過ごすために、退職後なお4~5年は働きたいと思っていた。幸いにも、退職後しばらくして、上司より系列会社の品質管理を手伝ってもらいたい、との話があったので、遠隔地で単身赴任ではあったが三年契約フルタイムで働くことにした。64歳まで（系列の3年を含む）36年間同じ会社で働くことが出来たことを喜んでいる。以後4年間は、地元自治会の要請を受け、集会所の管理人として働き、68歳で就職人生から引退をした。文字通りの退職後は、主務のグランドゴルフと菊作りを生き甲斐に充実した毎日を過ごしている。グランドゴルフは、地元の人たちと同好会を作り、連日三時間汗を流している。菊作りについては、吹田菊花会に入会し毎年秋の菊花転入賞を目指し、精進している。今年は市長杯を獲得し、いささか天狗になっている。以上60歳退職後の人生についても、健康に恵まれ伴侶とともに充実した毎日を送れていることを喜んでいる。

OB会の活動は積極的に参画し、人的交流の環を拡大しました。地域にあってもいろいろな会に参加し、会社人間以外の人脈を拡大しています。体力づくりのため、運動の継続化。パソコン操作で「ボケ」防止を図っています。

定年になるまでは仕事で大きなウェイトを占めていた。家のこと、子供のこと等はほとんど妻に押しつけていたと思う。しかしこれも収入を得るためだと解釈し自分を納得させてきた。他の人たちも私と同様の考え方で定年を迎えた人は少なくないと思う。しかし、今振り返ってみると、いい時期に定年になったものだと思うとともに、これまでやってきたこと、自分の生き方について自分なりに疑問を持ったこともあった。定年後はこれらをふまえて、家族を中心にした考えを持って生活していくことが大切だと考え、可能な限り家事をすることを頭に置き、実行したいと思った。今日まで、妻から不平・文句を余り聞かされずに来ているのも、それなりに協力しているものと自負している。今後も妻と二人で生活する以上、お互いの意見を尊重し、第二の人生を楽しむ事が出来たらいいと考えています。

定年、勤め人にとっては第二の人生の門出と言われていますが、いざ當事人となると以下のことを考えました。まだ若い、このままでは早くほける。前職の経験を活かして何かしなければ。また年金だけでは生活レベルが落ちる。カバーしなければ。定年前は、仕事第一の日々であったが、少しは家庭サービスをしなければ。以上でしたが、が主となり家庭サービスは疎かになりがちでした。収入も落ちますが、家庭第一として余生を送るつもりです。

私は定年後の将来計画を考えずに、現在まで来ました。強いていえば、年金（44年7ヶ月かけて

きた)で何とか生活できるだろうと考えておりましたし、退職金をプラスして小遣いで何とかいけると単純に考え今日まで来ました。ところが世の中そんなものではありませんでした。現在住んでいる家を買う状況に追い込まれ買うことになり、借金が2700万円できてしまいました。したがって、現在(65歳)生活は苦しいです。しかし私には優しい妻と三人の子供がおります。子供には小さいときから親に迷惑をかけてもよいが社会に対して絶対迷惑をかけるなという方針で育ててきたお陰で、自分でいうのも何ですがまっすぐ育ってくれました。又ヤンマーに入社(25歳)してすぐ青年部の役員となり、30歳過ぎより58歳までいろいろな組合の役職をさせた頂いたお陰で、様々な人と出会い、話すことが出来勉強になりましたし体験させて頂きました。又一方、地域活動(町内会)も30年以上やっております(現在も進行中)。私は貧しい家に生まれ今も貧しいです。しかし多くの友人に恵まれ暖かい家族と共に暮らしており、今日も元気に働いております。さて、人にはそれぞれに生き方があると思います。私にはこれといった趣味がありません。ただ月の内10日は友人と会っていろいろな話をしたり、カラオケに行っております。これで金があれば言うことはありません。人間上を見ればキリがない。下を見ればキリがない。やっぱりカエルの子はカエルで、程々がいいのではないのでしょうか？

退職後、4.5年ほど位は収入に関係せず再就業に勤め、健康維持を考え健康上第一として配慮していた。

私は定年後の第二の人生は神の道か、仏の道に入りたいと思った。この37年間のサラリーマン人生は、かくの如き経済社会の中で、大なり小なり本来の人間の生きるべき道から外れて生きてきた。したがってその懺悔の余生でありたいと考え、これまでの経験や蓄えて技術の延長からは全く縁を切り、出来る限り人間に近い人生を送りたいと思っている。すべてがかなわぬこの世でありながら、自分の定年後を含めた人生を、38年前の卒業就職の前に立てていた。当時は、新幹線が走り、東京ではオリンピックが行われ、日本の経済発展のお祭りのまっただ中の時代でした。好きなエンジニアを目指し、安定した機械メーカーに就職する。長男であるので家から勤務可能な会社を選ぶ。定年時、末子が既に独立しているためには、27歳までに結婚をする。計画からはずれることもありましたがあらゆる努力により修正をし、会社に貢献するために懸命に働くと共に、定年後の余生を楽しく生きるために、生涯を送るこの地で一杯の奉仕をした。定年後の形ある物(家)として次の代に残すために貯蓄に努めた。生涯の趣味(1人でも出来る。飽きない。金が余りかからない)を時間をかけて磨き上げる。生涯の友人・知人を大切にす。以上のように命ある今、定年後一年を経過した今、かつて37年勤めた会社に感謝の念を持ち続け、すばらしい毎日を送っています。

現役の時でも、生活のレベルは非常に厳しいものだったが、年金生活となると、生活するだけで一杯という現状。今後もゴルフや旅行も行きたいし、まわりを見れば結婚する年齢の甥や姪がぞろぞろといて、交際費がかさばるばかり。住宅ローンも定年前には終わるようにする。個人年金は遊興費にする。不動産を取得し、家賃を取る(住宅・駐車場)。医療保険と年金保険に加入する。終身保険に入らない。大体以上のようなことで、我が家は計画を立てそのように実行している。

退職後2年間、二人の子供が就学中で年金もなく、失業手当だけでは生活できず、退職金を取り崩して生活したが、今後年金受給年齢の引き上げなどで、更に生活費が問題になる故、退職前に手当をしておく必要がある。当初退職前の経験を活かすため、製造業に就職(正社員)したが、新職場の人間関係や職場の習性「しきたり」等になじまず、数ヶ月で退職し、退職前の経験とは全く異なる職業に就職(正社員)したが、肉体労働に体がついていけず一年で退職し、軽作業(アルバイト)に就職し、68歳まで勤務したが、病気で身体障害者になり、仕事の続行は可能になり、現在無職で年金収入だけで生活している。このように退職後の社会は年齢的にも非常に厳しいものであり、退職前に再就職の内容を十分に調査し、又失業手当を受給している期間中も体力の衰えを防ぐための運動などを行っておく必要がある。

まず第一は、健康保持で、退職後失業保険などの関係で遊んでいました(ただし一日2時間程度歩くなどしていましたが)、身体の調子がおかしくなってきたりしました。その頃より、市の広報またはシルバー人材センターなどの経験を活かし、社会活動の発展に力を貸そうという文字が目にし、人材センターに行き登録しました。以後、数カ所いろいろな短期的な仕事があり、経験をいたしました。幸い今の会社に紹介されて、自分にぴったりです。年齢に関係なく元気でやる気力があれば、いつまでもよるしいということなので、後輩の方も多く増えてきましたが(私の折りは、400人ほど、今は950名ほど登録しています)、出来るだけがんばってゆきたいと思っております。

定年退職者の職務経歴に関するアンケート調査

【ご回答にあたってのお願い】

1. この調査の目的は、定年前在職時の職務経歴と定年後の生活の適合性を明らかにすることにあります。
2. 本調査における**定年**とは、「一定年齢に到達したときに自動的に且つ無差別的に雇用契約を終了させる制度」を意味します。60歳未満のある一定年齢で関連会社等に異動する慣例があるとしても、それは定年とみなされません。働き続けるか、就業機会から引退するかの岐路としての定年です。
3. この調査の対象になるのは、ヤンマーディーゼル株式会社を退職しOB会に登録されている方々です。
4. すべての質問に対して、できる限り正確にご回答ください。質問の意味や回答がわかりにくいときは、類推してお答えいただき、できるだけ未回答・空欄にはしないでください。なお、一部でもご記入いただいた回答は貴重な研究資料として活用させていただきますので、ご返送くださいますようお願い申し上げます。
5. ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理し、個人の情報は決して公表されません。回答者自身、現在の勤務先および以前の勤務先にご迷惑をおかけすることは決してありません。
6. アンケートは、同封の封筒で**平成13年?月?日(金)まで**にご返信ください。
7. ご回答にあたり不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

〒657-8501 神戸市灘区六甲台町 2-1

神戸大学大学院経営学研究科 教授 奥林 康司（おくばやし こうじ）

TEL：078-803-6902（直通） FAX：078-881-8100

神戸大学大学院経営学研究科 高階 利徳（たかしな としのり）

TEL：0796-64-0131 FAX：0796-64-0131

なお、不在の場合には、高階の留守番電話にメッセージを残しておいて下さい。追ってこちらから連絡させていただきます。

平成13年9月1日

神戸大学大学院経営学研究科人的資源管理研究室

奥林 康司（教授）

高階 利徳（院生）

1 定年前在職中の職務経歴志向

1.1 キャリア・アンカー自己診断

以下に述べることは、定年直前の就業時、あなたにとってどの程度重要でしたか。それぞれの質問項目について、当てはまる番号に一つ 印をつけて下さい。

	全く重要 でない	どちら でもない	非常に重要 である
例 0. 定年まで無事に勤めること	1	2	3 - 5
1. 様々な地位の人々を監督し、動かしたりし統制すること	1	2	3 - 4 - 5
2. ある特殊な職能または専門分野において自分の職務経験を築きあげること	1	2	3 - 4 - 5
3. 雇用の安定、十分な給与、整った退職金制度を通じて保障を与えてくれること	1	2	3 - 4 - 5
4. 昇進のための転勤より、むしろ現在居住しているところに留まること	1	2	3 - 4 - 5
5. 組織のルールに制約されることなく、自分のやり方で、仕事を行うこと	1	2	3 - 4 - 5
6. 完全に自分の手になる製品または着想により、何かを創り築きあげること	1	2	3 - 4 - 5
7. 組織全体を取り仕切ること	1	2	3 - 4 - 5
8. 自分の専門分野以外への昇進を拒んでも、興味ある専門の分野で仕事をする	1	2	3 - 4 - 5
9. 長期にわたり安定を保障してくれること	1	2	3 - 4 - 5
10. 遠くに移動する昇進や配置転換よりも、現在居住しているところに留まること	1	2	3 - 4 - 5
11. 職務において組織の制約を受けない自由な行動をすること	1	2	3 - 4 - 5
12. 新しい事業を営む企業の創始者(企業内新規事業の担当者)になること	1	2	3 - 4 - 5

1.2 キャリア・アンカーの確定

上の質問をふまえ、自分の定年前の働き方・キャリアの方向性として最も当てはまるものを一つ選び、当てはまる番号に 印をつけてください。

1. 管理能力(人を管理する業務に興味があり、管理者を目指して昇進を希望する働き方)
2. 職能的・専門的能力(ある種の仕事に才能があり、その仕事が気に入り、その分野での活躍し続けることを希望する働き方)
3. 安定・保障(移動を好まず、組織や地域に根ざして仕事を続けていく働き方)
4. 自律・独立(自分のやり方、自分のペース、自分の基準で仕事をしていく働き方)
5. 創造性(自ら事業を創始し成功させ、財をなし名声を得る働き方)

2 定年前在職中の専門分野

2-1 自身に固有の専門分野について

これまでの職業人生の中で、様々な仕事を経験されてきたと思います。そういった多様な経験の中に、自身の中で一貫して意識され続けた「自身に固有の専門分野」というものがあつたかもしれません。例えば人事や経理に配置転換したときでも、その仕事を常に営業との関連で捉え、営業を意識しながら取り組んでいたという経験がある場合、その人固有の専門分野は営業と考えられます。

では、あなたがこれまでの職業人生を送る中で形成してきた「専門分野」とは何でしょうか。該当する具体的職務を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

- | | | | |
|-------------------|----------|-----------|-----------|
| 1. 人事 | 2. 総務 | 3. 営業・販売 | 4. 経理 |
| 5. 購買・外注 | 6. 工程技術 | 7. 製品設計 | 8. 国際 |
| 9. 企画 | 10. 情報処理 | 11. 製造・技能 | 12. 保全・補修 |
| 13. その他 (_____) | | | |

2-2 専門分野の形成時期

2-2-1 形成年齢

あなたの専門分野は、いつ頃形成されたと認識していますか。形成したと認識した年齢をお答え下さい。

専門分野の形成年齢 (_____) 歳ごろ・入社から (_____) 年目ごろ

2-2-2 組織内職務経歴上の時期

定年前在職中、営業・経理などいくつかの職務を経験しましたか。また、あなたの専門分野となった職務は入社後いくつ目に担当したものでしたか。具体的な数値をお答え下さい。

担当した職務 (_____) つ

入社から (_____) つ目の職務

3 定年後への希望・展望（*定年の意味は表紙を参照してください）

3-1 希望していた定年後の生活

定年前在職中に、定年後の人生をどのように設計しておられましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. あらゆる就業機会から引退する----- 3-10へお進み下さい
2. 自営業を始める----- 3-7へお進み下さい
3. 定年前在籍企業とは無関連の企業（組織、団体）で再就業する
4. 定年前在籍企業の関連企業（組織、団体）で再就業する
5. 定年前と同一企業で再就業する

3-2 希望していた再就業時の仕事内容

3-2-1 どのような仕事内容を希望しておられましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 自身の専門分野と同じ仕事内容----- 3-3へお進み下さい
2. 自身の専門分野とは異なる仕事内容

3-2-2 上の質問で「2. 自身の専門分野とは異なる仕事内容」を選んだ場合、希望していた仕事内容を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 人事
2. 総務
3. 営業・販売
4. 経理
5. 購買・外注
6. 工程技術
7. 製品設計
8. 国際
9. 企画
10. 情報処理
11. 製造・技能
12. 保全・補修
13. その他（_____）

3-3 希望していた再就業時の雇用形態

どのような雇用形態を希望しておられましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 正社員
2. 嘱託
3. 派遣・契約
4. パート
5. その他（_____）

3-4 希望していた再就業時の地位

再就業先で役職に起用されることを希望しておられましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. はい
2. いいえ

3-5 希望していた再就業時の勤務形態

どのような勤務形態を希望しておられましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. フルタイム
2. 短時間勤務
3. 隔日勤務などの少ない勤務日数
4. フレックスタイムのような柔軟な勤務
5. その他（_____）

3-6 重視した要素

定年後再就業をする際、次のうちどの要素を最も重視されましたか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

- | | | |
|---------|---------|-----------------|
| 1. 収入 | 2. 仕事内容 | 3. 仕事上の地位・権限 |
| 4. 勤務時間 | 5. 通勤時間 | 6. その他(_____) |

3-7 専門分野への関与意識

自身の専門分野に対して、あなたはどのような考えをもっておられますか。当てはまる番号に一つ 印をつけて下さい。

	全く ちがう			どちら でもない			全く その通り
1. もしやり直せるなら、今の専門分野の職務を選ばない	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 自身の専門分野の職務で経験を積みたい	1	-	2	-	3	-	4 - 5

3-8 定年前の所属会社への関与意識

定年前の所属会社に対して、在職当時のあなたは、どのような考えをもっておられましたか。当てはまる番号に一つ 印をつけて下さい。

	全く ちがう			どちら でもない			全く その通り
1. この会社が気に入っていた	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. この会社にいたのは、他によい働き場所がなかったからだ	1	-	2	-	3	-	4 - 5

3-9 定年前在職中の展望

以下に述べることは、定年直前の就業時のあなたにとって、どの程度当てはまりますか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

	全く ちがう			どちら でもない			全く その通り
1. 希望する職位・権限を手に入れられる見込みがあった	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 専門分野の能力を発揮し、活躍し続ける見込みがあった	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 仕事上の可能性を増すために、啓発活動に喜んで参加した	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 将来に備え、専門外の仕事の特別の訓練に関心を持っていた	1	-	2	-	3	-	4 - 5

3-10 定年後の生活に関する意思決定

定年後の人生を現実的に設計する時、以下にあげる関係者の意見をどのように重視されましたか。優先順位の高い順番に数字を並べてください(左の記入欄から順にご記入下さい)。

(_____) > (_____) > (_____) > (_____) > (_____)

- | | | |
|--------------|-------------------|---------------|
| 1. 家族 | 2. (元)上司・(元)同僚・後輩 | 3. 社外の仕事関連の知人 |
| 4. 仕事関連以外の知人 | 5. その他(_____) | |

4 現在の諸状況（*定年の意味は表紙を参照してください）

4-1 定年後の生活

定年退職直後の人生は、どうなりましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. あらゆる就業機会から引退した----- 4-2へお進み下さい
2. 自営業を始めた----- 4-3へお進み下さい
3. 定年前在籍企業とは無関連の企業（組織、団体）で再就業したー 4-4へお進み下さい
4. 定年前在籍企業の関連企業（組織、団体）で再就業したー 4-4へお進み下さい
5. 定年前と同一企業で再就業した----- 4-6へお進み下さい

4-2 引退理由

4-1で「1. あらゆる就業機会から引退した」と回答した方のみお答えください。定年退職直後、引退した理由を以下から選び、当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. 年金・貯蓄・家族の収入など十分な経済的基盤があったから
2. ボランティア・地域における活動など仕事以外にやりたいことが他にあったから
3. 仕事上でやりたいことはやり尽くした、もう十分働いたから
4. 健康上の問題で、働くことが出来なかったから
5. 雇用してくれる職場がなかったから
6. その他（_____）

5 フェースシートへお進み下さい

4-3 自営業への準備

4-1で「2. 自営業を始めた」と回答した方のみお答えください。あなたが自営業を始めるにあたって、定年前から特に準備していたこと、特に役立ったもの（定年前の知識、経験、人脈等）があれば、下の欄に自由にお書きください。また、事業の内容についてもお答えください。

事業の内容（_____）

4-11へお進み下さい

4-4 再就業先の業種

再就業先企業（組織）の業種を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 鉱業
2. 建設業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 運輸・通信業
6. 卸売・小売業、飲食店
7. 金融・保険業、不動産業
8. サービス業
9. 公務員
10. その他（_____）

4-5 再就業先企業の規模

再就業先企業（組織）の従業員規模（正規従業員数）を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 30人未満
2. 30～99人
3. 100～299人
4. 300～999人
5. 1,000～4,999人
6. 5,000～9,999人
7. 10,000人以上

4-6 再就業までの空白期間

定年後再就業開始までに、どの程度の期間を要しましたか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 全くの空白期間なし
2. 1ヶ月以内
3. 1～3ヶ月
4. 4～6ヶ月
5. 7～12ヶ月
6. 13～18ヶ月
7. 19～24ヶ月
8. 25ヶ月以上

4-7 再就業時の仕事内容

4-7-1 再就業時、どのような仕事内容でしたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 人事
2. 総務
3. 営業・販売
4. 経理
5. 購買・外注
6. 工程技術
7. 製品設計
8. 国際
9. 企画
10. 情報処理
11. 製造・技能
12. 保全・補修
13. その他（_____）

4-7-2 それは、定年前の希望どおりでしたか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. はい
2. いいえ

4-8 再就業時の雇用形態

4-8-1 再就業時、どのような雇用形態でしたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. 正社員
2. 嘱託
3. 派遣・契約
4. パート
5. その他(_____)

4-8-2 それは、定年前の希望どおりでしたか。当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. はい
2. いいえ

4-9 再就業時の地位

4-9-1 再就業時、役職につきましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. はい
2. いいえ----- **4-10へお進み下さい**

4-9-2 **上の質問で「1. はい」を選んだ場合**、定年後の職位は定年前と比べてどう変わりましたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. より上位の職位へ移った
2. 変わらなかった
3. より下位の職位へ移った

4-10 再就業時の勤務形態

4-10-1 再就業時、どのような勤務形態でしたか。以下から選び、当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. フルタイム
2. 短時間勤務
3. 隔日勤務などの少ない勤務日数
4. フレックスタイムのような柔軟な勤務
5. その他(_____)

4-10-2 それは、定年前の希望どおりでしたか。当てはまる番号に一つ印をつけてください。

1. はい
2. いいえ

4-11 再就職活動における内省

再就職活動を回顧したとき、以下に述べることからどの程度あてはまりますか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

	全く ちがう			どちらでも ない			全く その通り
1. 自身の能力を認識する機会になった	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 自身の職業能力の社会的評価を認識する機会になった	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 人的ネットワークを拓げる機会になった	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 仕事以外の世界にも目を向ける機会になった	1	-	2	-	3	-	4 - 5

4-12 再就業活動の成否

再就職活動を回顧したとき、以下に述べることからどの程度あてはまりますか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

	全く ちがう			どちらでも ない			全く その通り
1. 再就職活動に、想像以上に金銭を費やした	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 再就職活動に、想像以上に時間を費やした	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 再就職活動に必要な情報に、容易に接近できた	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 再就職活動に、周りの人から助言を受けることができた	1	-	2	-	3	-	4 - 5
5. 全体として、再就職活動はうまく進んだ	1	-	2	-	3	-	4 - 5

4-13 諸満足

定年前の職業人生及び現在の生活を回顧したとき、あなたは、以下に述べることからについてどの程度満足していますか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

	全く満足 していない			ふつう			非常に満足し ている
1. 現在に至るまでの仕事に関わる全ての経験	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 定年前在職中の仕事に関わる経験	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 定年後再就業時の仕事に関わる経験	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 定年後再就業時の職場	1	-	2	-	3	-	4 - 5
5. 定年後再就業時の地位・権限	1	-	2	-	3	-	4 - 5
6. 定年後再就業時の収入	1	-	2	-	3	-	4 - 5
7. 定年後再就業時の働き方（雇用形態・勤務形態・通勤時間等）	1	-	2	-	3	-	4 - 5
8. 家庭・社会などの非仕事生活を含む人生全体	1	-	2	-	3	-	4 - 5

4-14 現在の就業状況

現在の就業状況を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。また、希望する引退年齢または実際の引退年齢をお聞かせ下さい。

1. 現在も就業している----- 何歳くらいまで働く予定ですか(_____)歳
2. 現在はあらゆる就業機会から引退している- 何歳で引退しましたか(_____)歳

4-15 自由記述

定年退職後を生活をうまく選択するために、どのようなことに配慮してこられたか。あるいは配慮すべきだったとお考えですか。下の欄に自由にお書き下さい。

5 フェースシート

5-1 年齢

あなたの年齢をお聞かせ下さい。()歳

5-2 性別

あなたの性別をお聞かせ下さい。 1. 男 2. 女

5-3 最終学歴

あなたの最終学歴を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 中学卒
2. 高校卒
3. 専門学校卒
4. 短大・高専卒
5. 大学卒
6. 大学院卒

5-4 定年直前の職務

定年退職直前に担当していた職務を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 人事
2. 総務
3. 営業・販売
4. 経理
5. 購買・外注
6. 工程技術
7. 製品設計
8. 国際
9. 企画
10. 情報処理
11. 製造・技能
12. 保全・補修
13. その他()

5-5 月収

年金を除く月収の額を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 5万円以下
2. 6～10万円
3. 11～15万円
4. 16～20万円
5. 21～25万円
6. 26万円以上

5-6 年収

年金を含む年収の額を以下から選び、当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 100万円以下
2. 101～150万円
3. 151～200万円
4. 201～250万円
5. 251～300万円
6. 301～350万円
7. 351～400万円
8. 401～450万円
9. 451～500万円
10. 501～550万円
11. 551～600万円
12. 601～650万円
13. 651～700万円
14. 701～750万円
15. 751万円以上

5-7 年収の変化

現在の年収は定年前のそれと比べ、どの程度変化がありましたか。当てはまる番号に一つ 印をつけてください。

1. 増えた
2. 変わらない
3. 10%程度減少
4. 10～20%減少
5. 20～30%減少
6. 30～50%減少
7. 50%以上減少

質問は以上です。ご協力有り難うございました。

ディスカッション・ペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年月
2001・1	畠田 敬 砂川 伸幸	Stock Price Behavior Surrounding Repurchase Announcements: Evidence from Japan	1 / 2001
2001・2	中嶋 道靖 水口 剛 國部 克彦 大西 靖	IMUのマテリアル・フロー・コスト会計(2000年10月版)	1 / 2001
2001・3	奥林 康司	Japanese Manufacturers Without Factories: Cases of Sony, Matsushita, Misumi, People	1 / 2001
2001・4	國部 克彦 野田 昭宏 大西 靖 品部 友美	Determinants of Environmental Report Publication in Japanese Companies	2 / 2001
2001・5	宮下 國生	Logistics Strategy of Japanese Port Management	2 / 2001
2001・6	坂下 昭宣	機能主義的組織文化論の課題と方法	3 / 2001
2001・7	國部 克彦 梨岡英理子 大工原梨恵	日本企業の環境会計:東証一部上場企業2000年11月現在の実態調査	3 / 2001
2001・8	國部 克彦 倉阪 智子	Corporate Environmental Accounting: A Japanese Perspective	3 / 2001
2001・9	村田 修造	日米経営比較(6) 医療・介護と経営学	4 / 2001
2001・10	矢野 誠 出井 文男	A Trade Model with Vertical Production Chain and Competition Policy in the Downstream Sector	12 / 2000
2001・11	大倉 真人	生命保険における危険分類について 大量性要件と同質性要件とのトレードオフ問題を中心として	5 / 2001
2001・12	大倉 真人	リスク細分型保険は本当に望ましいか?	5 / 2001
2001・13	村田 修造	日米経営比較(5) 日米企業間摩擦	6 / 2001
2001・14	奥林 康司 高階 利徳	大企業OB会会員の職務経歴と再就業に関する実態調査報告書	7 / 2001
2001・15	原 拓志	医薬品の社会的形成	7 / 2001
2001・16	村田 修造	日米経営比較(7) 日本経営の再生に向けて	7 / 2001
2001・17	上林 憲雄	Cultural influences on IT usage among workers: a UK-Japanese comparison	7 / 2001
2001・18	福田 祐一	A Test for Rational Bubbles in Stock Prices	7 / 2001
2001・19	田中 一弘 延岡 健太郎	有効な企業統治改革に向けて:執行役員制と企業の意思決定能力	7 / 2001

ディスカッション・ペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年月
2001・20	田中 一弘	執行役員制導入によるトップ・マネジメントの変容	7 / 2001
2001・21	大倉 真人	リスク細分型保険は本当に望ましいか？ <改訂版>	8 / 2001
2001・22	田中 一弘	企業統治論序説	8 / 2001
2001・23	大倉 真人	損害防止努力インセンティブに関する一考察 主体均衡分析による検討	8 / 2001
2001・24	國部 克彦 野田 昭宏 大西 靖 品部 友美 東田 明	日本企業による環境情報開示の規定要因 環境報告書の発行と質の分析	8 / 2001
2001・25	國部 克彦 品部 友美 東田 明 大西 靖 野田 昭宏	日本企業の環境報告書分析 内容分析と規定要因	8 / 2001
2001・26	國部 克彦 梨岡 英理子	日本企業の環境会計：東証一部上場企業の実態調査	8 / 2001
2001・27	高木 雅一	Elementary Study of East Asian Corporate and Management System	9 / 2001
2001・28	大倉 真人	保険市場における価格・非価格競争	9 / 2001
2001・29	高尾 厚	なぜ近代保険と原始的共済とが併存するのか？ 近代保険普及に関する進化経済学的研究	9 / 2001
2001・30	大倉 真人	An Essay in the Economics of Post-loss Minimisation: An Analysis of the Effectiveness of the Insurance Law and Clauses	9 / 2001
2001・31	高木 雅一	阪神地域と東南アジアとの連携 相互利益のビジネス機会を探る	9 / 2001
2001・32	上林 憲雄 Harry Scarborough	Cultural influences on IT use amongst factory managers: A UK-Japanese comparison	10 / 2001
2001・33	水谷 文俊 浦西 秀司	The Post Office vs. Parcel Delivery Companies: Competition Effects on Costs and Productivity	10 / 2001
2001・34	大倉 真人	An Essay in the Economics of Post-loss Minimisation: An Analysis of the Effectiveness of the Insurance Law and Clauses <revised version of No.2001・30>	11 / 2001
2001・35	原田 勉	日本における IT パラドクスの再検討 ～ IT 革命の終焉とはじまり～	11 / 2001

ディスカッション・ペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年月
2001・36	砂川 伸幸	Open-Market Repurchase Announcements, Actual Repurchases, and Stock Price Behavior in Inefficient markets	12 / 2001
2001・37	砂川 伸幸	Corporate Financial Strategy and Stock Price Behavior in a Noise Trader Model with Limited Arbitrage	12 / 2001
2002・1	砂川 伸幸	株式持合いと持合い解消：エントレンチメント・アプローチ	1 / 2002
2002・2	砂川 伸幸	自社株買入れ消却と株価動向の理論	1 / 2002
2002・3	大倉 真人	An Equilibrium Analysis of the Insurance Market with Vertical Differentiation	2 / 2002
2002・4	Elmer Sterken 得津 一郎	What are the determinants of the number of bank relations of Japanese firms?	3 / 2002
2002・5	大倉 真人	レビュー・アーティクル 保険市場における逆選択研究の展開	3 / 2002
2002・6	大倉 真人	Welfare Effect of Firm Size in Insurance Market	3 / 2002
2002・7	砂川 伸幸	投資期間と投資行動 短期トレーダーと長期トレーダーの投資戦略	3 / 2002
2002・8	奥林 康司 高階 利徳	大企業 OB 会会員の職務経歴と再就業に関する 実態調査報告書(2) - Y 社 OB 会の実態調査 -	4 / 2002