



# 50～60代男性における定年退職経験の発達の意義について

濱田, 綾  
齊藤, 誠一

---

**(Citation)**

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 15(2):131-137

**(Issue Date)**

2022-03-30

**(Resource Type)**

departmental bulletin paper

**(Version)**

Version of Record

**(JaLCD0I)**

<https://doi.org/10.24546/81013208>

**(URL)**

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81013208>



## 50～60代男性における定年退職経験の発達の意義について

The Developmental Significance of the Retirement Experience  
among Men in Their 50s and 60s

濱田 綾\* 齊藤 誠一\*\*

Aya HAMADA\* Seiichi SAITO\*\*

**要約：**本研究は定年退職経験の発達の影響を明らかにするために、今後数年以内に定年退職が予定されている者とすでに定年退職経験がある者を対象に比較検討が行われた。定年退職経験者300名(60歳未満11名, 60歳以上289名), 定年退職予定者は154名(60歳未満102名, 60歳以上52名)から協力を得て, インターネットによる質問紙調査を行ったところ, 定年退職予定者に比べると, 定年退職経験者は経済状況への満足感, 主観的健康感, 家族や家庭での活動や関心, 趣味など個人的活動への関心, 年下の世代に対する世話意識や世代継承性, 精神的健康度がいずれも高く, 心理的適応状態が相対的に高かった。他方, 定年退職予定者は, 定年退職を数年後に控え, 退職後の不安や不透明な見通しが心理的適応に影響しており, むしろ退職した環境に移行した後の方が心理的適応しやすいものと考えられた。これまで定年退職後の心理的適応のむずかしさが議論され, 定年退職後をいかに生活するか検討されてきたが, 本研究の結果からは必ずしもこれを支持するものではなく, 定年退職年齢や就業保証などにより, 定年退職の発達の意義が従来とは異なってきたことが示唆された。また, 定年退職に関する心理的支援などについても, 退職後だけではなく退職前を含めた視点が必要であると考えられた。

**キーワード：**定年退職、発達の意義、精神的健康、時間的展望、世代性

## 問題と目的

発達心理学では60～65歳以降死までを高齢期と考え、発達課題や発達の意義を検討してきている。成人期までと異なり、中年期以降は加齢に伴った身体的・心理的・社会的な衰退や喪失といった変化が少なからず生じており、それらネガティブな変化も含め発達と捉えられている。たとえば、Erikson(1950)は、社会的第一線から退いた高齢期の心理社会的危機として「統合 対 絶望」を挙げ、いかにアイデンティティを集大成するかという観点からこれまで生きてきた人生に対する振り返りと評価が課題であるとしている。また、Havighurst(1972)は、高齢期では中年期までの役割から自主的に離脱し、あるいは強制的に離脱させられ、新たな役割を見つける必要性を指摘している。つまり、高齢期に生じる諸変化を受け入れ、それに対処することにより精神的健康を保つことが心理的

適応であると考えられている。このように、高齢期への参入はそれまで果たしてきた社会的役割から離れることがひとつの基準とされ、定年退職が挙げられることが多かったといえる。

日本で定年退職を取り上げた心理学的研究として、定年退職を契機としたアイデンティティの再構築(岡本・山本, 1985; 西田, 2011)や社会的関係性の変化(西村, 1997)を検討したものが多い。他方、伊藤(2019)は夫の定年退職と夫婦関係に着目し、会話や共同活動が増えるにもかかわらず、結婚生活の捉え方が夫と妻で異なることを指摘し、こうした夫の定年退職後の夫婦のあり方に加えて、世代性の問題も含まれることを示唆している。もともと世代性は、Eriksonが中年期以降の発達課題としており、精神的健康などの心理的変数との関連が報告されている(小澤, 2012)。さらに、岡村(2006)は夫の定年退職後の夫婦間ギャップと、中年期以降

\* 大阪大学助教

\*\* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授

(2021年10月7日 受付)  
(2022年1月24日 受理)

に生じる夫婦関係の再構築の重要性を明らかにしている。このように、中年期以降においては、夫の定年退職は、夫個人にも家族にも影響を与えるイベントであるという知見が得られている。

しかしながら、定年退職年齢は、事業所の種類や規模、時代によって異なっており、一律に設定されているわけではない。2000年までは労働省が、2001年以降は厚生労働省が毎年実施してきた雇用管理調査や就労条件総合調査によれば、本社の常用労働者が30名以上の民間企業のうち一律定年制のある企業における定年退職年齢は、1983年に59歳以下と60歳以上の割合がほぼ50%ずつになり、以後前者は低下し、後者は上昇し、1999年には前者は1%を下回り、後者は99%を越えている。

こうした定年退職年齢は高齢者雇用安定法で規定されており、平成24年改正（平成25年施行）では①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置（65歳までの定年延長、定年制の廃止、65歳までの継続雇用制度の導入）が求められ、仮に60歳で定年を迎えても、本人の意思により65歳までは就労することが可能となり、その業務内容や形態、収入などは異なるものの、必ずしも就労機会を剥奪されるわけではなくなった。さらに、令和2年改正（令和3年施行）では、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主、65歳までの継続雇用制度を導入している事業主に対して、65歳までの雇用確保義務と、65歳から70歳までの就労機会を確保するために5つの努力義務を課して、何らかの形で70歳までの就労を支援している。このように、就労機会が増えているため、定年退職自体は従来の意味とは異なってきているといえる。

こうした状況を踏まえると、定年退職により一律に就労を剥奪されないものの、それまでとは異なる業務内容であったり、同じ業務であっても地位や収入の変化があったりするなど、働くことの意味が個人によって異なってくるものと思われる。前述したように、従来から定年退職を高齢期の始期の基準として漠然と使われることが多かったが、定年退職によるその後生活の選択肢が多様になってきたことから、その発達の意義を今一度検討する必要があると考えられ、筆者らは中年期から高齢期に移行する中での定年退職の意義を検討してきた（濱田・齊藤, 2019; 濱田・齊藤, 2021）。また、定年退職の発達の意義を考えると、それまで就労を中心に長く続いてきた生活が一変することから、定年退職後の心理的適応を検討されることが多く、定年退職経験が中年期から高齢期における発達にどのような意味をもつかについては十分には検討されていない。そこで、本研究では定年退職経験に着目し、今後数年以内に定年退職が予定されている者とすでに定年退職

経験がある者を比較検討することにより、定年退職経験がその後の心理的適応、その後の発達にもたらす影響などの発達の意義について検討することとする。なお、具体的には、現在の生活に関わり、先行研究や心理学で用いることの多い、また人間が生活する心理的適応の要素となる観点から、①生活状況に関わる適応及び心理状況、②重要となる人間関係としての夫婦関係に関わる適応及び心理状況、③自己のありようが時間的つながりをもつことから、現在を基準として見た過去、未来に対する適応及び心理状況、④発達課題の達成から見た適応及び心理状況、⑤精神的健康から見た適応及び心理状況を指標とする。

## 方 法

### 調査協力者と調査手続

株式会社クロス・マーケティングへ調査を委託し、同社が保有している登録者の中から55～72歳の被雇用経験のある男性を対象としてサンプリングされた454名からインターネット調査により回答を得た（平均年齢：64.3歳（SD=5.4））。このうち、定年退職経験者（以下、退職経験者と記載）は300名（60歳未満11名、60歳以上289名）、定年退職予定者（以下、退職予定者と記載）は154名（60歳未満102名、60歳以上52名）であった。なお、60歳未満の退職経験者11名については、自衛官等の若年定年制が定められた職業に従事していた者である。また、退職経験者300名のうち、92名がフルタイム、44名がパート及びアルバイトで就労しており、156名が無職であった。残り8名はいずれにも該当しないとの回答を得た。

### 倫理的配慮

本研究は、神戸大学大学院人間発達環境学研究所における倫理審査を受け、承認された（受付番号465）。

回答を開始する前に、調査の趣旨、個人が特定されない形式でのデータの収集とデータの取り扱い、調査への参加は自由意思によるもので参加途中でも辞退できることなどを文書で提示し、回答をもって同意としたものとするを伝えた。

### 調査時期

2020年12月

### 調査項目

#### (1) デモグラフィック変数

①年齢、家族構成、就労状況、定年退職経験の有無

#### (2) 生活状況に関わる適応及び心理状況

②経済状況への満足度、主観的健康感

経済状況への満足度について5件法（とても不満(1)～満足(5)）で、主観的健康感について4件法（良くない(1)～良い(4)）で評定を求めた。

### ③現在の生活における活動や関心

定年退職を契機とした生活や意識の変化を捉えるため、三川（1988）及び三保・青木・福井・清水（2014）を参考に、個人の生活上の役割として仕事、社会的活動、家庭や家族、個人活動の4領域を設定し、それぞれについての活動の程度（5項目）と関心の程度（5項目）について4件法（ほとんどあてはまらない（1）～非常によくあてはまる（4））で評定を求めた（各領域10項目、合計40項目）。

（項目例）

活動：私は、[仕事]を手間暇かけてやっている。

関心：私は、[仕事]をうちこみたいと思っている。

### (3) 重要な人間関係としての夫婦関係に関わる適応及び心理状況

#### ④パートナーとの関係性の認知

パートナーとの関係性の質を捉えるために、伊藤・相良（2015）の結婚コミットメント尺度（23項目／下位尺度：人格的コミットメント（配偶者との情緒的で信頼に基づく関係8項目）、諦め・機能的コミットメント（利便性や代替のなさに基づく関係8項目）、規範的コミットメント（道徳や信義に基づく社会的規範の維持としての関係7項目））を用い、5件法（全くあてはまらない（1）～とてもあてはまる（5））で評定を求めた。

（項目例）

人格的コミットメント：配偶者のことを誰よりも信頼しているから。

諦め・機能的コミットメント：いまさら別の人とやり直すのは面倒だから。

規範的コミットメント：離婚することは道徳的に間違っているから。

### (4) 自己のありようが時間的つながりをもつことから現在を基準として見た過去、未来に対する適応及び心理状況

#### ⑤未来と過去に対する時間的展望

未来に対する時間的展望については、池内・長田（2013）の日本語版未来展望尺度（10項目）を用い、7件法（全くあてはまらない（1）～非常にあてはまる（7））で評定を求めた（得点が低いほど未来への時間的展望が狭いことを示している）。また、過去に対する時間的展望については、日湯（2009）の過去への時間的態度尺度（10項目／下位尺度：過去肯定（4項目）、自己形成意識（3項目）、過去固執（3項目））を用い、5件法（全くあてはまらない（1）～とてもあてはまる（5））で評定を求めた。

（項目例）

日本語版未来展望尺度

この先、いろいろな機会が私を待ち受けている。

過去への時間的態度尺度

過去肯定：今まで自分はよくやってきたと思う。

自己形成意識：過去があるから今の自分があると思う。

過去固執：今でもずっと、後悔している出来事がある。

### (5) 発達課題の達成から見た適応及び心理状況

#### ⑥成人期以降の発達課題としての「世代性」

丸島・有光（2007）の世代性関心尺度改訂版（GCS-R）（20項目／下位尺度：創造性（8項目）、世話（7項目）、世代継承性（5項目））を用い、4件法（全くあてはまらない（1）～非常にあてはまる（4））で評定を求めた。

（項目例）

創造性：私は変わったことやめずらしいことをするのが好きだ。

世話：困っている人を見ると、つい手助けしたくなる。

世代継承性：私の死後にも、私が貢献したことは残っているように思う。

### (6) 精神的健康の観点から見た適応及び心理状況

#### ⑦精神的健康

GHQ28（中川・大坊，1985）（28項目／要素スケール：身体的症状（7項目）、不安と不眠（7項目）、社会的活動障害（7項目）、うつ傾向（7項目））を用い、4件法で評定を求めた（得点が高いほど、精神的健康度が低いことを示している）。

## 結果と考察

### 1. 経済状況への満足度、主観的健康感（Table1）

経済状況への満足度や主観的健康感といった生活に対する充実感は、全体的には尺度中間点（前者3、後者2.5）前後にあり、中程度の満足度と健康感を示していたが、いずれの得点も退職経験者の方が退職予定者より有意に高かった（経済状況への満足度： $t(261.68) = 4.22, p < .001$ ; 主観的健康感： $t(297.87) = 3.44, p < .01$ ）。経済状況や心身の健康状態について退職予定者より退職経験者の方が良好であると感じられることは、これまでの先行研究により示された結果と一致するものであった。また、経済状況への満足度は、定年退職により収入が減ったり、安定した収入を得られなくなったりするなど退職経験者の方は低いと考えられるが、むしろ退職経験者の方が高く、定年退職後はその経済状況に見合う生活スタイルに変化させ、退職前より少ない収入でも不足を感じていないことが推測できる。

他方、厚生労働省（2016）は、働く理由として「経済上の理由」とする割合が年齢とともに低下し、「生

きがい、社会参加のため」「健康上の理由」などの割合が増加することを示しており、退職後は就労の意義が多様化し、経済状況への満足だけにとどまらず、主観的健康感にも関連することが予想される。

Table1  
経済状況への満足度と主観的健康感の定年退職経験別  
平均値 (SD) と t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t 値
経済状況への満足度	3.28 (0.90)	2.85 (1.10)	4.22***
主観的健康感	2.92 (0.65)	2.70 (0.68)	3.44**

\*\*p<.01,\*\*\*p<.001

## 2. 現在の生活における活動や関心 (Table2, 3)

役割領域の1つである社会的活動については、活動及び関心のいずれにおいてもフロア効果が認められたため分析から除外し、仕事、家族や家庭、個人活動の3領域について分析を行った。

活動では仕事、家族や家庭、個人活動いずれにおいても有意差が見られ (仕事:t (452) = -5.04, p < .001; 家族や家庭:t (452) = 3.00, p < .01; 個人活動:t (313.93) = 4.91, p < .001), 仕事では退職予定者が退職経験者より、家族や家庭、個人活動では退職経験者が退職予定者より得点が高かった。また、関心では仕事、個人活動において有意差が見られ (仕事:t (452) = -4.30, p < .001; 家族や家庭:t (452) = 1.54, n.s.; 個人活動:t (452) = 2.92, p < .01), 仕事では退職予定者が退職経験者より、個人活動では退職経験者が予定者より得点が高かった。このことから、退職により仕事についての活動、関心ともに低下するが、家族や家庭についての活動や、個人活動についての活動と関心が上昇し、退職後はそれまで仕事に向けられていたエネルギーが他の領域に向けられることが示唆された。しかしながら、家族や家庭についての関心は両者に有意差は見られず、尺度中間値 (2.5) 程度であったことから、退職前も退職後も家庭活動についての関心はある程度あるが、退職後になってそれが行動化されるようになったものと推測される。

Table2  
役割への活動を問う項目の定年退職経験別平均値 (SD) と  
t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t 値
仕事	1.88 (1.01)	2.39 (1.04)	-5.04***
家族や家庭	2.52 (0.84)	2.28 (0.79)	3.00**
個人活動	2.43 (0.89)	2.00 (0.87)	4.91***

\*\*p<.01,\*\*\*p<.001

Table3  
役割への関心を問う項目の定年退職経験別平均値 (SD) と  
t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t 値
仕事	1.89 (0.97)	2.31 (1.03)	-4.30***
家族や家庭	2.73 (0.87)	2.60 (0.87)	1.54
個人活動	2.74 (0.89)	2.48 (0.93)	2.92**

\*\*p<.01,\*\*\*p<.001

## 3. パートナーとの関係性の認知 (Table4)

いずれの下位尺度においても、退職経験者が退職予定者より若干高い得点を示したが、規範的コミットメントのみにおいて退職経験者が退職予定者より有意に高かった (人格的コミットメント:t (452) = 1.48, n.s.; 諦め・規範的コミットメント:t (452) = 1.05, n.s.; 規範的コミットメント:t (452) = 3.67, p < .001)。人格的コミットメントは退職予定者も退職経験者も比較的高く、配偶者への人格的尊重が見られる一方、諦め・機能的コミットメントもやや高く、配偶者との現在の関係性を受け入れ、一人の家族構成員としての役割を演じる存在として認知しているものと思われる。他方、有意差が見られた規範的コミットメントについては、夫や妻としてどうあるべきかを退職後より認識したものと考えられる。この点について、伊藤 (2019) が定年退職により配偶者との関係性がより親密になる一方で、これまで潜在していた危機が顕在化することがあると述べており、定年退職後に夫婦関係を再確認することが迫られることを示唆している。また、規範的コミットメントという世間体や社会的側面からパートナーとの関係を認知する点に有意差が生じたことは、就業により得ていた社会に対する信頼感や責任感を、退職後は婚姻状態の維持により代替的に得ようとしているものと推測された。さらに、岡村 (2006) が中年期以降には夫婦関係の再構築が発達課題となり、夫婦関係の既存の役割を見直すことが高齢期を生きていくための基盤となると指摘していることから、本結果はこの再構築への取り組みを示唆すると考えられる。

Table4  
結婚コミットメント下位尺度の定年退職経験別平均値 (SD) と  
t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t 値
人格的コミットメント	4.08 (0.81)	3.95 (0.90)	1.48
諦め・機能的コミットメント	3.04 (0.81)	2.96 (0.71)	1.05
規範的コミットメント	2.97 (0.88)	2.65 (0.87)	3.67***

\*\*\*p<.001

#### 4. 未来と過去に対する時間的展望 (Table5, 6)

未来展望尺度において2群間に有意差は見られず ( $t(452) = -.042, n.s.$ ), 先行研究では年齢が上がるにつれて有限性の認識が強まることが示唆されている(池内・長田, 2013)が, 定年退職により未来に対する有限性の自覚や認識が高まるとはいえなかった。他方, 過去に対する時間的態度については, 過去固執のみ退職予定者の方が退職経験者より有意に高かった(過去肯定:  $t(452) = 1.65, n.s.$ ; 自己形成意識:  $t(255.15) = -0.18, n.s.$ ; 過去固執:  $t(452) = -3.32, p < .01$ )。中年期以降においては過去の自己の振り返りが生じるとされており, その際には過去の自己の想起とともにそれに関わるネガティブな感情や葛藤が生じることから, 後悔や過去へのとらわれである過去固執が定年退職前というタイミングでより強まるものと考えられる。

Table5

未来展望尺度の定年退職経験別平均値 (SD) と t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t値
未来展望尺度得点	3.70(0.95)	3.74(1.06)	-0.42

Table6

過去への時間的態度下位尺度の定年退職経験別平均値 (SD) と t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t値
過去肯定	3.78(0.65)	3.67(0.70)	1.65
自己形成意識	3.99(0.64)	4.00(0.81)	-0.18
過去固執	3.31(1.01)	3.64(0.97)	-3.32**

\*\* $p < .01$

#### 5. 成人期以降の発達課題としての「世代性」(Table7)

3つの下位尺度のうち, 世話と世代継承性において退職経験者が退職予定者より有意に得点が高かった(創造性:  $t(452) = -0.86, n.s.$ ; 世話:  $t(452) = 2.40, p < .05$ ; 世代継承性:  $t(452) = 3.77, p < .001$ )。世話は, 周囲の人との関わりの中で経験されることから, 退職によりそれまで仕事やその同僚に割いて

きた時間やエネルギーを家族や孫, あるいは近隣地域の人などとの関わりに充て, 支援的な働きかけをしていることが推測される。また, 世代継承性は, 尺度中間値(2.5)には達しないものの, これまで自分が行ってきたことを後生に残し, 伝える意識であり, 自身の限界や死の認識によって強まるとされることから, 定年退職という就業における一定の終着点を経験することにより高まったものと考えられる。他方, 創造性は2群間に有意差はなく, いずれも尺度中間値程度の値を示しており, 定年退職経験の有無にかかわらず, 後生に対して「何かを残す」だけでなく, 「新たに創る」という特徴も見られ, まだ終わったわけではないという心理も残されていることが明らかになった。

Table7

GCS-R 下位尺度の定年退職経験別平均値 (SD) と t 検定の結果

	退職経験者	退職予定者	t値
創造性	2.48(0.54)	2.52(0.53)	-0.86
世話	2.53(0.47)	2.42(0.47)	2.40*
世代継承性	2.38(0.55)	2.16(0.61)	3.77***

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

#### 6. 精神的健康 (Table8)

GHQ28の要素スケールである身体的症状, 不安と不眠, 社会的適応障害, うつ傾向について, 中川・大坊(1985)にしたがって得点化し, 各スケールの得点区分の分布をTable8に示す。いずれのスケールにおいても, 分布に有意な偏りが認められた(スケール順に  $\chi^2(2)=11.95, p < .01$ ;  $\chi^2(2)=6.47, p < .05$ ;  $\chi^2(2)=6.87, p < .05$ ;  $\chi^2(2)=16.56, p < .01$ )ので, 残差分析を行ったところ, 身体的症状, 不安と不眠, うつ傾向では退職経験者に該当なしが多く, 中等度以上が少ないこと, 退職予定者に該当なしが少なく, 中等度以上が多いこと, 社会的適応障害では退職経験者に中等度以上が少ないこと, 退職予定者に中等度以上が多いことが明らかになった。こうしたことから, 全体的として, 定年退職経験者の方が精神的健康度が高く, 定年退職により就業上のス

Table8 GHQの要素スケール別の得点区分ごとの分布

	身体的症状			不安と不眠			社会的適応障害			うつ傾向		
	該当なし	軽度	中等度以上	該当なし	軽度	中等度以上	該当なし	軽度	中等度以上	該当なし	軽度	中等度以上
退職経験者	119	96	85	112	79	109	191	82	27	215	47	38
	39.70%	32.00%	28.30%	37.30%	26.30%	36.30%	63.70%	27.30%	9.00%	71.70%	15.70%	12.70%
	3.00**	-0.10	-3.00**	2.40*	-0.40	-2.00*	1.90	-0.30	-2.50*	3.10**	0.20	-4.00**
退職予定者	39	50	65	40	43	71	84	44	26	88	23	43
	25.30%	32.50%	42.20%	26.00%	27.90%	46.10%	54.50%	28.60%	16.90%	57.10%	14.90%	27.90%
	-3.00**	0.10	3.00**	-2.40*	0.40	2.00*	-1.90	0.30	2.50*	-3.10**	-0.20	4.00**

注)各セルとも度数, 百分率, 調整済み残差(イタリック)の順に記載。

トレスなどが低下し、定年退職前よりも良好な状態にあることが示唆された。とくに、うつ傾向では退職予定者の27.9%が中等度以上に分類されており、定年退職前に精神的な不安や負荷が高い状態にあると思われる。

### 全体的考察

従来、定年退職後の心理的適応のむずかしさが議論されてきたが、本研究の結果からは必ずしもそれを支持するものではなかった。定年退職前の退職予定者に比べると、定年退職経験者の方が経済状況への満足感、主観的健康感、家族や家庭での活動や関心、趣味など個人的活動への関心、年下の世代に対する世話意識や世代継承性のいずれも有意に高く、精神的健康を示すGHQのいずれの要素でも中等度以上が有意に少なかった。他方、定年退職前の退職予定者の視点から言えば、定年退職を数年後に控え、定年退職後の不安や不透明な見通しが心理的適応に影響しており、むしろ定年退職した環境に移行した後の方が心理的適応しやすいものと思われる。これまで論じられてきた定年退職後の生活や生き方へのサポートだけではなく、定年退職前の不安定な状態にも焦点をあて、心理的サポートを提供する必要性が示唆されたといえる。

従来、高齢期は定年退職など成人社会からの離脱を始期として、人生の振り返りなどを発達課題として求めてきたが、本研究の結果が示唆するように、定年退職年齢は延長やその後の就労保証などの法的整備の元でその意義を変化しているものと考えられる。すなわち、定年退職年齢到達者は自己の意思次第で就労を継続することができ、強制的にこれまでの社会から離脱させられることがなくなったと言えよう。他方、定年退職を経験する60代では、就労継続だけでなく、ボランティア活動や趣味活動など個人活動を行うなど多様な生活スタイルを選択することも可能であるといえる。こうした意味では、定年退職は終着点ではなく、定年退職年齢到達後をどのような生活を選択する機会を提供するものと考えられる。さらには、平均的な健康寿命が男性72歳、女性76歳であることを考慮すると、健康寿命に至るまでにどのように充実した生活を送るかを考えることができる機会とも言える。このように定年退職は、退職前の心理的不健康状態から脱し、その後健康寿命までの期間を新たな積極的なライフステージとして形成する出発点と考えることができ、このライフステージのあり方を検討することが次の課題といえる。

また、本研究の調査協力者は退職経験者を含め、インターネット調査会社へ登録し、オンライン上でのやり取りが可能な者であり、調査依頼に応じる時

間的な余裕もあることから、逼迫した生活状況であることは想定しにくい。そのため、調査協力者の多くは現在の生活に困難を来しておらず、心理的適応が容易な環境にあったとも考えられる。とりわけ、日々の生活が逼迫している者から協力は得にくいのが、今後はこうした者を含め、さらに広い層からの協力を得ることも今ひとつの課題であると考えられる。

### 文 献

- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: W. W. Norton. (エリクソン, E. H. 仁科弥生 (訳) (1977・1980). 幼児期と社会1・2 みすず書房)
- 濱田 綾・齊藤 誠一 (2019). 定年退職に関する心理学的研究の現状と課題 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 13, 81-85.
- 濱田 綾・齊藤 誠一 (2021). 中年期～更年期の発達を捉える視点についての一考察：社会情動的選択理論の適用 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 14, 225-230.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Tasks and Education*. McKay. (ハヴィガースト, R. J. 庄司 雅子監訳, 沖原 豊・岸本 幸次郎・田代 高英・清水 慶秀 (共訳) (1995), 人間の発達課題と教育 玉川大学出版部)
- 日潟 淳子 (2009). 中年期の年代別の適応的な時間的展望の検討 (pp.59-95). 中年期の時間展望の構造と形成要因の検討—年代別における精神的健康との関連から— 神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士論文.
- 池内 朋子・長田 久雄 (2013). 未来展望尺度の作成：Future Time Perspective Scale 日本語版 老年学雑誌, 4, 1-9.
- 伊藤 裕子 (2019). 夫婦関係における親密性の様相 (pp.128-145). 伊藤 裕子・相良 順子 中高年期の夫婦関係—結婚コミットメントとジェネラティビティの視点から— ナカニシヤ出版
- 伊藤 裕子・相良 順子 (2015). 結婚コミットメント尺度の作成：中高年期夫婦を対象に 心理学研究, 86, 42-48.
- 片桐 恵子 (2016). 夫婦にとっての職業からの引退 (pp.294-299). 宇都宮 博・神谷 哲司 (編著) 夫と妻の生涯発達心理学—関係性の危機と成熟— 第6章 人生の統合と夫婦関係の終焉, 福村出版
- 厚生労働省 (2016). 平成28年版厚生労働白書
- 丸島 令子・有光 興記 (2007). 世代性関心と世代性行動尺度の改訂版作成と信頼性、妥当性の検討 心理学研究, 78, 303-309.
- 三保 紀裕・青木 貴寛・福井 未来・清水 和秋

- (2014). 大学生のキャリア発達における2つの役割：MTMMによる「関与」と「参加」に関連する学生の役割と労働者の役割のモデル化 京都学園大学経済学部論集, 24, 65-82.
- 三川 俊樹 (1988). 成人期における役割特徴と役割受容 追手門学院大学文学部紀要, 22, 1-22.
- 中川 泰彬・大坊 郁夫 (1985). 日本版 GHQ 精神健康調査票<<手引き>> 日本文化科学社
- 西田 厚子 (2011). 定年退職者のアイデンティティ再構築－退職者ボランティア活動をとおして－ 日本家政学会誌, 62(5), 265-276.
- 西村 純一 (1997). 定年退職期のライフスタイルと社会的ネットワークとの関係 東京家政大学研究紀要, 37(1), 261-269.
- 岡本 祐子・山本 多喜司 (1985). 定年退職期の自我同一性に関する研究 教育心理学研究, 33(3), 185-194.
- 岡村 清子 (2006). 定年退職と家族生活 日本労働研究雑誌, 550, 67-82.
- 岡村 清子 (2016). 老年期のソーシャルネットワークと夫婦関係 (pp.256-268). 宇都宮 博・神谷 哲司 (編著) 夫と妻の生涯発達心理学－関係性の危機と成熟－第6章人生の統合と夫婦関係の終焉, 福村出版
- 小澤 義雄 (2012). 老年期の Generativity 研究の課題－その心理社会的適応メカニズムの解明に向けて－ 老年社会科学, 34(1), 46-56.
- 白井 利明 (1997). 時間的展望の生涯発達心理学 勁草書房

## 謝 辞

本研究は、令和2年度公益財団法人前川ヒトづくり財団による研究助成を受け、実施できましたことに、記して謝意を申し上げます。