

消防職員の高年齢期における心理に関する検証 (第2報)

朝日 翔*, 高橋 拓**, 中山 崇***

概要

定年引上げ後のモチベーションの維持や、新たなモチベーション創出の一助とすることを目的として質問紙調査を実施した。定年退職前後において、高年齢期職員の心理面を2年間にわたる追跡調査を行い、仕事へのモチベーションにどのような心理的要因が関連しているのかを分析した。

検証の2年目となる令和4年度は、定年退職前後の高年齢期職員における仕事へのモチベーション変化に関連している要因を明らかにするために、心理尺度間において重回帰分析を実施した。

その結果、定年前の世代間における職員同士の交流といくつかの心理尺度との間に関連が認められ、さらにこれらの心理尺度と仕事へのモチベーションとの間に関連が認められた。この結果から定年前の交流は仕事へのモチベーションにポジティブな影響を与えていると考えられる。また、定年引上げ後もモチベーションを保って勤務を継続するためには、新たな目標や同世代との繋がり等の創出等を目的とした取組が効果的であると考えられる。

1 はじめに

近年の急速な高齢化に伴い、高年齢者の雇用や定年退職する年齢の引上げについて関心が高まっている。過酷な災害現場や救急現場での活動が求められる消防職員が60歳以降も働き続けるためには、仕事へのモチベーションなど、高年齢期職員の心理面への配慮も必要である。しかし、これまで定年退職予定者に対し、モチベーション等の心理面の調査は実施されていない。今後定年退職が65歳まで引上げられることを踏まえると、高年齢期においても仕事を継続することによりモチベーション等の心理面に及ぼす影響を検証する必要がある。

そこで本検証では、定年引上げ後も60歳前と変わらないモチベーションの維持や、新たなモチベーション創出の一助とすることを目的とし、高年齢期職員の心理面を定年退職前後2年間にわたり調査し分析することで、仕事へのモチベーションにどのような心理的要因が関連しているのかを検証した。

検証2年目の令和4年度については、令和3年度末に定年退職した職員のうち、再任用または会計年度任用(以下「会計年度」という)として採用された職員を対象として調査を実施した。

2 検証方法

本検証は、東京消防庁技術改良検証倫理審査専門部会の承認を得て実施した。

(1) 検証方法

令和3年度に定年退職し、令和4年度新たに再任用または会計年度で採用された消防職員123人に対し、所属間の通送便によって無記名方式の質問紙を送付し、回答後に回答者からの通送便によって回収した。

(2) 有効回答票数

有効回答票数は117票(対象者数の95.1%)であった。

(3) 質問内容

質問内容は表1のとおりで、詳細は以下のア～スのとおりである。なお、以後表及び本文中で使用される「尺度」は心理的な特徴を測定するための項目群をさす。

ア 定年退職後も消防で勤務している理由(問1)

定年退職後も消防で勤務している理由をみるために、12項目の多重回答方式で尋ねた。12項目は下記の(ア)～(リ)のとおりである。なお、その他の理由がある場合には自由記述欄に記入させた。

(ア) 消防の仕事にやりがいを感じているから

(イ) 仲間といるのが楽しいから

(ウ) お金を稼ぐため

(エ) 公務員で安定しているから

(オ) 他にやりたい仕事がないから

(カ) 他にできそうな仕事がないから

(キ) 一般企業に転職する自信がないから

(ク) 消防の仕事が自分に合っているから

(ケ) 消防が好きだから

(コ) 消防の仕事において、やりたいことができているから

表1 質問内容一覧

項目番号	内容	目的	使用尺度
問1	定年退職後も消防で勤務している理由	定年退職後も消防で勤務を続けている理由をみる	多重回答方式 (独自作成)
問2-1	定年引上げのメリット	定年引上げについて、どのようなことにメリットを感じるかをみる	多重回答方式 (独自作成)
問2-2	定年引上げに対する不安や心配に思うこと	定年引上げについて、不安や心配に感じることをみる	多重回答方式 (独自作成)
問3	モチベーション	仕事に対するモチベーションの程度をみる	モチベーション尺度 (田尾、1997)
問4	就労状況	モチベーションに関連する具体的な就労状況をみる	現在の具体的な就労状況に関する変数(笠井、2012)
問5	ジェネラティビティ	次世代を確立させ導くことへの関心をみる	ジェネラティビティ尺度(串崎、2005)
問6	帰属意識	愛社精神や忠誠心をみる	組織コミットメント尺度(田尾、1997)
問7	孤独感	孤独感の程度をみる	日本版 UCLA 孤独感尺度(舛田ら、2012)
問8-1	主観的幸福感	個人の主観的観点から感じている幸福感をみる	主観的幸福感尺度 (伊藤ら、2003)
問8-2	目標・生きがい	職場や私生活で目標や生きがいを感じているかをみる	目標・生きがい (独自作成)
問8-3-1	世代間交流 (職場の人間関係)	職場における世代間の交流をみる	単一回答方式 (独自作成)
問8-3-2	世代間交流 (私生活の人間関係)	私生活における世代間の交流をみる	単一回答方式 (独自作成)
問9	精神健康度	精神健康度をみる	K6 (Kessler ら、2002)

(㉞) いい仲間恵まれたから

(㉟) 家族のため

イ 定年引上げのメリット(問2-1)

定年引上げのメリットについてどのように考えているかをみるために、6項目の多重回答方式で尋ねた。6項目は下記の(ア)~(カ)のとおりである。なお、その他の理由がある場合には自由記述欄に記入させた。

(ア) 定期収入を得られる期間が延びる

(イ) 給料面(60歳時の7割支給になる場合)

(ウ) 現職として勤務するので、モチベーションを保てる

(エ) 経験やスキルをさらに伸ばせる

(オ) より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる

(カ) メリットはない

ウ 定年引上げに対する不安や心配に思うこと(問2-2)

定年引上げへの不安や心配に感じることにについて、どのように考えているかをみるために、7項目の多重回答方式で尋ねた。7項目は(ア)~(イ)のとおりである。なお、その他の理由がある場合には自由記述欄に記入させた。

(ア) 60歳定年を念頭に頑張ってきたのに、ゴールが延びることでモチベーションが下がる

(イ) 60歳を過ぎて、それまでと同じ量や内容の仕事を任されたり、責任を持たされるのは、体力、能力、気力的

にきつい

(ウ) 若手の昇進、成長の機会が減り、次世代を担う人材が育ちにくくなる

(エ) 仕事以外の生きがいをみつけにくくなる

(オ) 60歳を過ぎると、頭も体も思うように動かなくなると思うので、若い世代に迷惑がかかる

(カ) 給料面(60歳時の7割支給になる場合)

(キ) 不安や心配はない

エ モチベーション(問3)

モチベーションについては、Lodahl ら¹⁾が作成した仕事への動機づけの程度を示すジョブインボルブメント尺度を参考にして、田尾²⁾が組織コミットメントと仕事へのモチベーションの関連を調査するために用いた13項目を使用した。

本調査では、田尾が使用した13項目について、「そう思わない(1点)」、「どちらかといえばそう思わない(2点)」、「どちらともいえない(3点)」、「どちらかといえばそう思う(4点)」、「そう思う(5点)」の5件法で、13項目を尋ねた。得点が高いほど、仕事へのモチベーションが高いことを示す。

オ 就労状況(問4)

就労状況については、笠井が『定年後の雇用におけるモチベーションに係る要因の探索』³⁾で用いた、現在の具体的な就業状況に関する31項目を使用した。

本調査では、笠井が使用した31項目について、「あてはまらない（1点）」、「どちらともいえない（2点）」、「あてはまる（3点）」の3件法で尋ねた。

カ ジェネラティブティ（問5）

ジェネラティブティについては、ジェネラティブティ尺度を使用した。ジェネラティブティとは、「新しいものを生み出す力、生み出したものを世話し、次世代へとつなぎ継承していく力」をいう⁴⁾。同尺度は、串崎⁴⁾が作成したもので、「生み出し育てることへの関心」、「世代継承的感觉」、「脱自己本位態度」、「自己成長・充実感」の4つの下位尺度により構成されている。

本調査では、「生み出し育てることへの関心」、「世代継承的感觉」及び「脱自己本位態度」を質問内容として採用し、「あてはまらない（1点）」、「あまりあてはまらない（2点）」、「どちらともいえない（3点）」、「ややあてはまる（4点）」、「あてはまる（5点）」の5件法で、19項目を尋ねた。生み出し育てることへの関心は、「独創性の発揮や個人的な達成欲求、他者や社会への貢献に対する関心と責任感」を表し、世代継承的感觉は「生み出したものが引き継がれ象徴的に生き続ける、世代を超えて自己を位置づけること」を表し、脱自己本位態度は、「次世代への無関心や見返りを求める態度、自分本位で自分自身のことばかり考える」といった内容を表している⁴⁾。ジェネラティブティの得点が高いほど、「新しいものを生み出す力、生み出したものを世話し、次世代へとつなぎ継承していく力」が高いことを示す。

キ 帰属意識（問6）

帰属意識については、組織コミットメント尺度を使用した。組織コミットメントは、Porterら⁵⁾により、「個人がある特定の組織に対して持つ同一化とその組織への関与の相対的強さ」と定義され、組織コミットメントを測定する尺度としてOCQ (Organizational Commitment Questionnaire) が開発された。

本調査では、田尾²⁾が、OCQに日本人的な意識を表していると思われる項目を加えて作成した組織コミットメント尺度を使用した。同尺度は、「愛着要素」、「内在化要素」、「規範的（日本的）要素」、「存続的要素」の4つの下位尺度から構成されている。本調査では、定年退職前の職員を対象としており、「周囲の目が気になるため組織を辞めるべきではない」という意識に基づく規範的（日本的）要素及び「辞めることに伴うリスク」に基づく「存続的要素」は、定年退職前の職員における帰属意識の評価には適さないと考えたため、「愛着要素」及び「内在化要素」を質問項目として採用した。愛着要素は、「組織に対する情緒的な愛着」を表し、内在化要素は、「組織の価値が自分の価値と一致しており、組織のために尽力したい気持ち」を表している。

本調査では、現在所属している組織（東京消防庁）について、どのように感じているかについて、「そう思わ

ない（1点）」、「どちらかといえばそう思わない（2点）」、「どちらともいえない（3点）」、「どちらかといえばそう思う（4点）」、「そう思う（5点）」の5件法で15項目を尋ねた。なお、質問項目は、消防に当てはまるように、「会社」を「組織」と修正した。

ク 孤独感（問7）

孤独感については、日本語版 UCLA (University of California, Los Angeles) 孤独感尺度を使用した。同尺度は、国際的に標準化されているUCLA孤独感尺度の日本語版として舩田ら⁶⁾が作成したもので、日本における高齢者の孤独感を評価するためのものである。

本調査では、同尺度について、「決してない（1点）」、「ほとんどない（2点）」、「時々ある（3点）」、「常にある（4点）」の4件法で、20項目を尋ねた。得点が高いほど、孤独感を強く感じていることを示す。

ケ 主観的幸福感（問8-1）

主観的幸福感については、主観的幸福感尺度を使用した。同尺度は、伊藤ら⁷⁾が心理的健康を評価するために作成したもので、「人生に対する前向きな気持ち」、「自信」、「達成感」、「人生に対する失望」、「至福感」の5つの下位尺度により構成されている。

本調査では、各質問項目について1～4までの4件法で選択肢が設けられており、選択肢の内容は質問項目に合わせて異なったものとなっている。得点が高いほど心理的健康感が良好であることを示す。なお、「人生に対する失望」については、尺度得点の逆転処理を行っているため、「非・失望感」と表記する。

コ 目標・生きがい（問8-2）

仕事や私生活で、現在の目標・生きがいについて、どの程度感じているかをみるために、「あてはまる」、「あまりあてはまらない」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」の5件法で2項目を尋ねた。2項目は下記の(ア)及び(イ)のとおりである。

(ア) 仕事上で、目標や生きがいを感じている

(イ) 私生活で、目標や生きがいを感じている

サ 交流（問8-3-1及び問8-3-2）

職場の人間とどの程度会話する機会があるのかをみるために、「まったくない」、「あまりない」、「ときどきある」、「よくある」の4件法で、職場及び私生活それぞれ各2項目を尋ねた。2項目は下記の(ア)及び(イ)のとおりである。

(ア) OBOG

(イ) 現職

シ 精神健康度（問9）

本調査では、定年退職後の高年齢期職員の精神的健康状態を調査するため、K6 (Kessler 6) を使用した。K6は、米国のKesslerら⁸⁾によってうつ病、不安障害などの精神疾患をスクリーニングする目的で開発された一般住民を対象とした調査で、心理ストレスを含む何ら

かの精神的な問題の程度を表す指標として広く利用されている。

本検証では日本語版⁹⁾を使用した。回答者の精神状態について、「全くない（0点）」、「少しだけ（1点）」、「ときどき（2点）」、「たいてい（3点）」、「いつも（4点）」の5件法で6項目を尋ねるもので、最高得点が24点に設定されている。得点が高いほど精神健康度が悪く、合計得点が9点以上であれば、うつ病や不安障害の可能性が高い。

ス 仕事への責任感等の変化

任用区分により階級がなくなったり、勤務形態が変化したことによる心理的負担感等を調査するために、「増えた」、「変わらなかった」、「減った」の3件法で各項目を尋ねた。各項目は次の(ア)及び(イ)のとおりである。

(ア) 階級がなくなったことによる変化

- a 仕事への責任感
- b 精神的な負担

(イ) 勤務形態が変化したことによる変化

- a 仕事量
- b 仕事への責任感
- c 精神的な負担

セ 属性

(ア) 任用区分：1. 会計年度任用、2. 再任用

(イ) 勤務形態の変化の状況（変化の有無及び変化後の勤務形態）：1. 変わっていない、2. 交替制（3部制）、3. 交替制（その他の形態）、4. 毎日勤務（フルタイム）、5. 毎日勤務（短時間）、6. その他の勤務形態

(4) 分析について

統計ソフト「エクセル統計 version3.21」を使用した。本報告書では、分析の結果有意水準5%以下で有意傾向がみられた結果のみを取り上げる。

また、分析には令和3年度に実施した検証1年目のデータも用いているため、以後、各心理尺度等を「定年前」及び「定年後」で区別した。

なお、精神健康度は、K6の質問項目の形式上、正規分布にならなかったため、結果として扱わない。

3 結果

(1) 単純集計

ア 任用区分

回答者（n=117）の任用区分は、「会計年度任用」が39.3%（n=46）、「再任用」が59.8%（n=70）、未回答が0.8%（n=1）であった。

イ 定年退職後も消防で勤務している理由

回答者（n=117）の定年退職後も消防で勤務している理由について、回答者全体のうち各選択肢を選んだ者の割合を図1に示す。最も多かったのは「お金を稼ぐため」で、6割以上の者に選択された。次いで「消防の仕事が自分に合っているから」及び「家族のため」が多く、約4割の者に選択された。

ウ 定年引上げのメリット

回答者（n=117）の考える定年引上げのメリットについて図2に示す。最も多かったのは「定期収入を得られる期間が延びる」で、7割以上の者に選択された。次いで「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」及び「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」が多く、約4割の者に選択された。

エ 定年引上げに対する不安や心配に思うことについて

回答者（n=117）の考える定年引上げに対する不安や心配に思うことについて図3に示す。最も多かったのは「60歳を過ぎて、それまでと同じ量や内容の仕事を任されたり、責任を持たされるのは、体力、能力、気力的にきつい」で、約6割の者に選択された。次いで「60歳を過ぎると、頭も体も思うように動かなくなると思うので、若い世代に迷惑がかかる」が多く、約4割の者に選択された。

消防職員の高年齢期における心理に関する検証（第2報）

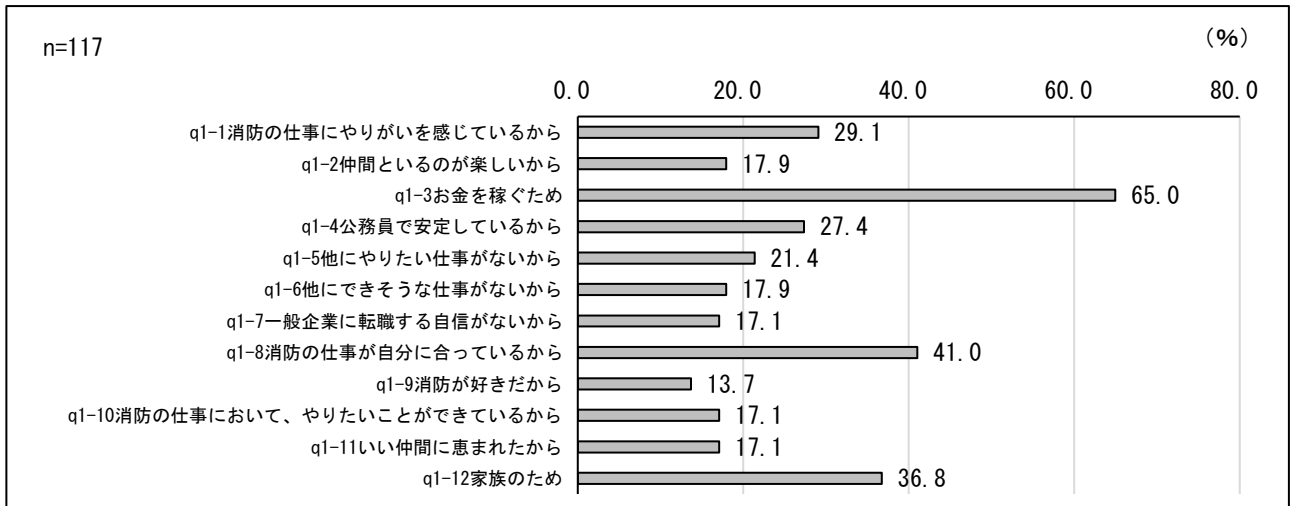


図1 定年退職後も消防で勤務している理由

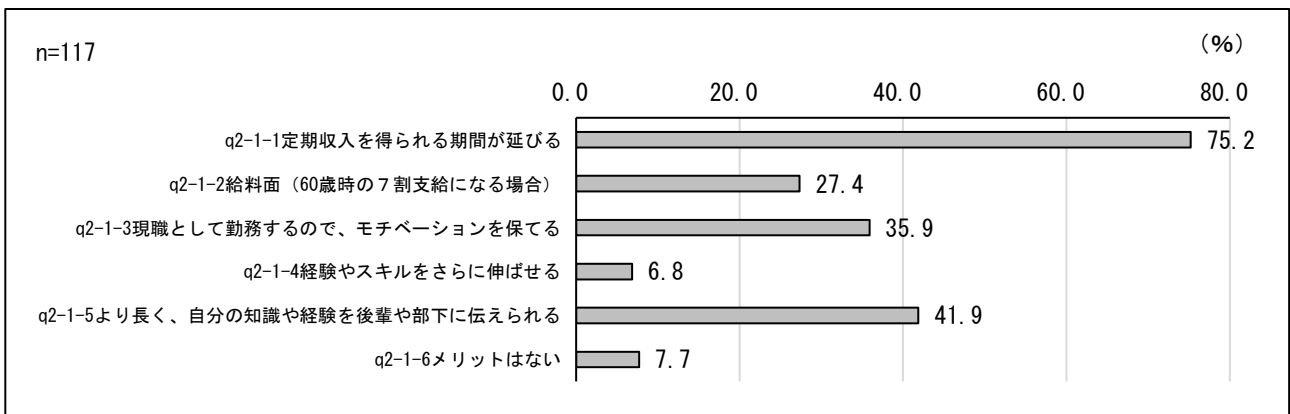


図2 定年引上げのメリット

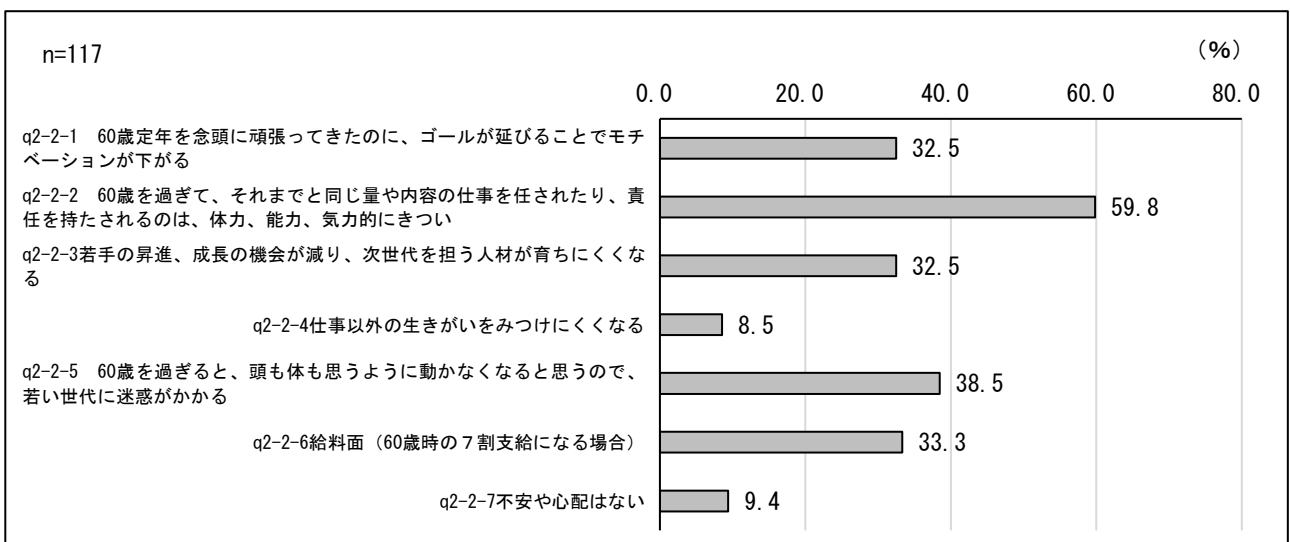


図3 定年引上げに対して不安や心配に思うこと

(2) 定年前の交流と定年後の心理尺度の関連

定年前の世代間交流と定年後の各心理尺度の関連を明らかにするために、定年前の職場及び私生活における世代間交流の程度及び定年後の心理尺度（モチベーション、帰属意識、ジェネラティビティ、孤独感、主観的幸福感）を用いて重回帰分析を実施した。

解析に用いた変数は3水準に整理された。第1水準は、定年前の職場及び私生活における世代間交流の程度、第2水準は、定年後の各心理尺度として、ジェネラティビティに関する3変数（生み出し育てることへの関心、世代継承的感覚、脱自己本位態度）、帰属意識に関する2変数（愛着要素、内在化要素）、孤独感、主観的幸福感に関する5変数（人生に対する前向きな気持ち、達成感、自信、至福感、非・失望感）、第3水準は、定年後のモチベーションであった。なお、主観的幸福感の下位尺度である「人生に対する失望」については、尺度得点の逆転処理を行っているため、「非・失望感」と表記する。

解析は、第3水準の変数を基準変数にして第2水準の変数を説明変数にするパターンと、第2水準の変数を基準変数にして第1水準の変数を説明変数とするパターンを行った。いずれも、偏回帰係数の有意水準5%基準で、投入を打ち切った。

重回帰分析の結果を図4に示す。矢印は有意であることを示し、数値は標準偏回帰係数を示す。

なお、結果として着目する心理尺度は、定年後のモチベーション及び定年前の交流のどちらとも関連がみられた内在化要素及び孤独感のみとした。

ア 定年後の内在化要素（帰属意識）に対しては、定年前の私生活における下の世代との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、定年前の私生活における下の世代との交流が多い人ほど、定年後の内在化要素が高かった。

イ 定年後の孤独感に対しては、定年前の職場における同世代との交流及び私生活における下の世代との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、定年前の職場における同じ世代との交流または私生活における下の世代との交流が多い人ほど、定年後の孤独感が低かった。

ウ モチベーションに対しては、内在化要素、生み出し育てることへの関心及び孤独感の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、内在化要素及び生み出し育てることへの関心が高いまたは孤独感が低い人ほど、モチベーションが高い傾向がみられた。

(3) 定年前の意識と定年後の心理尺度の関連

定年前の意識と定年後の心理尺度の関連を明らかにするために、定年前における多重回答方式の各質問項目（「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」、「充実した人生を送るために心がけてきたこと」、「定年退職までの時間をどのように過ごしたいと思っているか」、

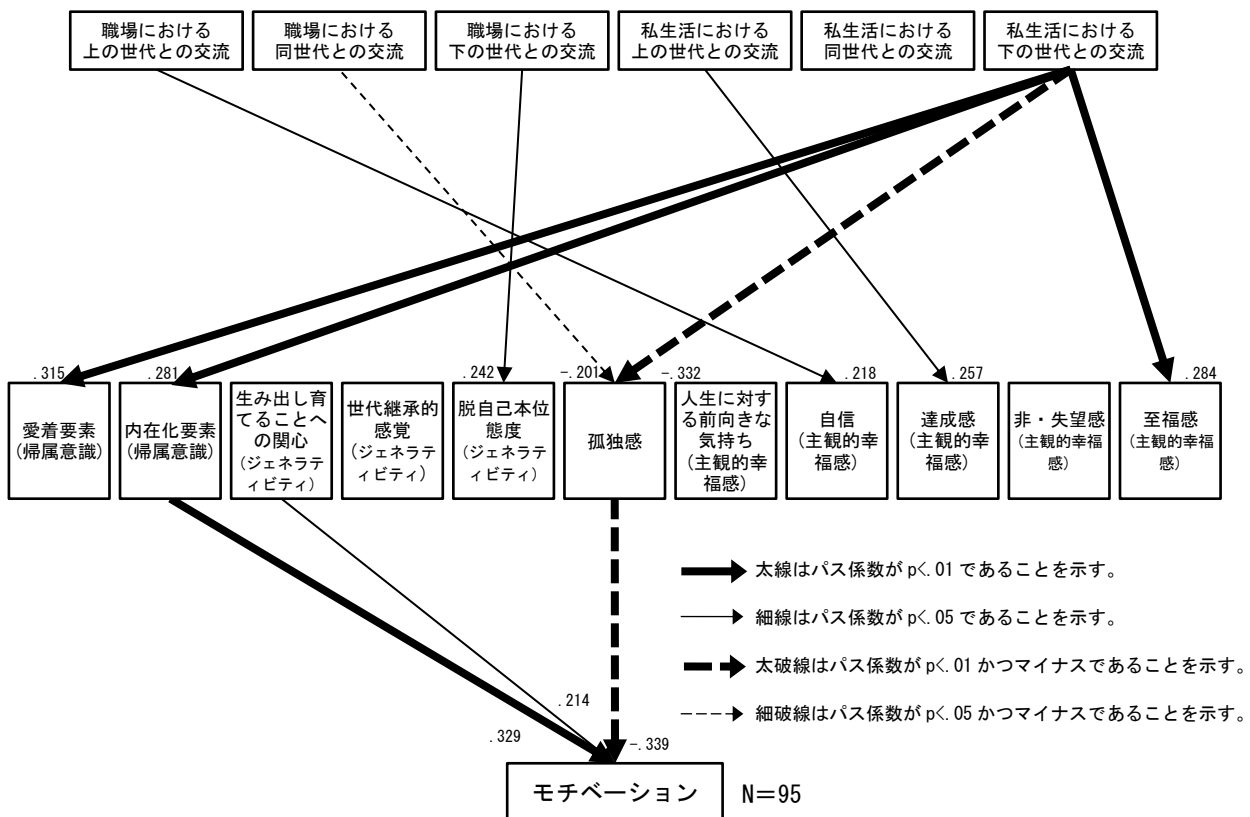


図4 定年前の交流と定年後の心理尺度の関連

「定年延長のメリットについて」及び「定年延長に対する不安や心配なことについて」）及び定年後の各心理尺度（モチベーション、ジェネラティビティ、帰属意識、孤独感、主観的幸福感）を用いて重回帰分析を実施した。

解析は、各心理尺度を基準変数、多重回答方式の設問における各選択肢を説明変数として設問ごとに行った。いずれも変数増加法を用い、偏回帰係数の有意水準5%基準で、投入を打ち切った。決定係数は、修正重相関係数の二乗とした。なお、本報告書においては、モチベーション及び前3、(2)、ウで明らかとなったモチベーションと関連のある心理尺度（生み出し育てることへの関心、内在化要素、孤独感）でかつ有意水準5%以下で有意な差が認められた変数のみを結果として取り上げる。

ア 定年後のモチベーションに影響を与えた変数

定年前における多重回答方式の各質問項目と定年後のモチベーションの関連は(ア)~(エ)のとおりである。

(ア) 定年前の「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」との関連

解析の結果、説明率は10.7%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=6.444、df=89）。投入された変数と標準回帰係数を表2に示す。定年前に「消防の仕事にやりがいを感じていた」及び「消防の仕事が好きだった」と回答した人ほど定年後のモチベーションが高かった。

表2 定年後のモチベーションに影響を与えた変数（「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」）

変数	標準回帰係数	単相関係数
q1-1「消防の仕事にやりがいを感じていた」	0.24*	0.29
q1-9「消防が好きだった」	0.22*	0.27
他10変数		

*p<.05

(イ) 定年前の「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」との関連

解析の結果、説明率は12.2%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=7.451、df=91）。投入された変数と標準回帰係数を表3に示す。定年前に「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」及び「同僚と楽しく過ごしたい」と回答した人ほど定年後のモチベーションが高かった。

表3 定年後のモチベーションに影響を与えた変数（「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」）

変数	標準回帰係数	単相関係数
q3-3「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」	0.25*	0.29
q3-5「同僚と楽しく過ごしたい」	0.24*	0.28
他3変数		

*p<.05

(ウ) 定年前の「定年引上げのメリット」との関連

解析の結果、説明率は10.6%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=6.533、df=91）。投入された変数と標準回帰係数を表4に示す。定年前に「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」及び「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」と回答した人ほど定年後のモチベーションが高かった。

表4 定年後のモチベーションに影響を与えた変数（「定年引上げのメリット」）

変数	標準回帰係数	単相関係数
q4-1-3「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」	0.25*	0.26
q4-1-5「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」	0.24*	0.25
他4変数		

*p<.05

(エ) 定年前の「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」との関連

解析の結果、説明率は17.1%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=10.596、df=91）。投入された変数と標準回帰係数を表5に示す。定年前に「60歳定年を念頭に頑張ってきたのに、ゴールが延びることでモチベーションが下がる」及び「60歳を過ぎて、それまでと同じ量や内容の仕事を任されたり、責任を持たされるのは、体力、能力、気力的にきつい」と回答した人ほど定年後のモチベーションが低かった。

表5 定年後のモチベーションに影響を与えた変数（「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」）

変数	標準回帰係数	単相関係数
q4-2-1「60歳定年を念頭に頑張ってきたのに、ゴールが延びることでモチベーションが下がる」	-0.29**	-0.36
q4-2-2「60歳を過ぎて、それまでと同じ量や内容の仕事を任されたり、責任を持たされるのは、体力、能力、気力的にきつい」	-0.26*	-0.33
他5変数		

*p<.05 **p<.01

イ 定年後の生み出し育てることへの関心に影響を与えた変数

定年前における多重回答方式の各質問項目と定年後の生み出し育てることへの関心（ジェネラティビティ）の関連については、定年前の「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」のみ関連が認められた。

解析の結果、説明率は4.1%で、説明率の検定は5%水準で有意であった（F=4.989、df=92）。投入された変数と標準回帰係数を表6に示す。定年前に「60歳定年を念頭に頑張ってきたのに、ゴールが延びることでモチベーションが下がる」と回答した人ほど定年後の生み出し育てることへの関心が低かった。

表6 定年後の生み出し育てることへの関心に影響を与えた変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q4-2-1「60歳定年を念頭に頑張ってきたのに、ゴールが延びることでモチベーションが下がる」	-0.23*	-0.23
他6変数		

*p<.05

ウ 定年後の内在化要素（帰属意識）に影響を与えた変数

定年前における多重回答方式の各質問項目と定年後の内在化要素（帰属意識）の関連は(ア)~(エ)のとおりである。

(ア) 定年前の「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」との関連

解析の結果、説明率は19.3%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=11.877、df=89）。投入された変数と標準回帰係数を表7に示す。定年前に「消防の仕事にやりがいを感じていた」と回答した人ほど定年後の内在化要素が高く、「他にできそうな仕事がなかった」と回答した人ほど定年後の内在化要素が低かった。

表7 定年後の内在化要素に影響を与えた変数（「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q1-1「消防の仕事にやりがいを感じていた」	0.36**	0.40
q1-6「他にできそうな仕事がなかった」	-0.23*	-0.30
他10変数		

*p<.05 **p<.01

(イ) 定年前の「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」との関連

解析の結果、説明率は5.0%で、説明率の検定は5%水準で有意であった（F=5.930、df=92）。投入された変数と標準回帰係数を表8に示す。

定年前に「同僚と楽しく過ごしたい」と回答した人ほど定年後の内在化要素が高かった。

表8 定年後の内在化要素に影響を与えた変数（「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q3-5「同僚と楽しく過ごしたい」	0.25*	0.25
他4変数		

*p<.05

(ウ) 定年前の「定年引上げのメリット」との関連

解析の結果、説明率は5.2%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=6.074、df=92）。投入された変数と標準回帰係数を表9に示す。定年前に「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」と回答した人ほど定年後の内在化要素が高かった。

(エ) 定年前の「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」との関連

解析の結果、説明率は4.3%で、説明率の検定は5%

表9 定年後の内在化要素に影響を与えた変数（「定年引上げのメリット」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q4-1-5「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」	0.25*	0.25
他5変数		

*p<.05

水準で有意であった（F=5.138、df=92）。投入された変数と標準回帰係数を表10に示す。定年前に「60歳を過ぎると、頭も体も思うように動かなくなると思うので、若い世代に迷惑がかかる」と回答した人ほど定年後の内在化要素が高かった。

表10 定年後の内在化要素に影響を与えた変数（「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q4-2-5「60歳を過ぎると、頭も体も思うように動かなくなると思うので、若い世代に迷惑がかかる」	0.23*	0.23
他5変数		

*p<.05

エ 定年後の孤独感に影響を与えた変数

定年前における多重回答方式の各質問項目と定年後の孤独感の関連は(ア)~(エ)のとおりである。

(ア) 定年前の「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」との関連

解析の結果、説明率は15.1%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=9.077、df=89）。投入された変数と標準回帰係数を表11に示す。定年前に「消防の仕事が自分に合っていた」と及び「いい仲間に出会った」と回答した人ほど定年後の孤独感が低かった。

表11 定年後の孤独感に影響を与えた変数（「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q1-8「消防の仕事が自分に合っていた」	-0.23*	-0.32
q1-11「いい仲間に出会った」	-0.28**	-0.35
他10変数		

*p<.05 **p<.01

(イ) 定年前の「公事にわたり充実した人生を送るために心がけてきたこと」との関連

解析の結果、説明率は9.2%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=5.680、df=90）。投入された変数と標準回帰係数を表12に示す。定年前に「人脈づくり（庁内）」及び「庁内資格の取得」と回答した人ほど定年後の孤独感が低かった。

表12 定年後の孤独感に影響を与えた変数（「公事にわたり充実した人生を送るために心がけてきたこと」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q2-2「人脈づくり（庁内）」	-0.24*	-0.24
q2-4「庁内資格の取得」	-0.23*	-0.23
他8変数		

*p<.05

(ウ) 定年前の「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」との関連

解析の結果、説明率は12.7%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（ $F=7.740$ 、 $df=91$ ）。投入された変数と標準回帰係数を表13に示す。

定年前に「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」及び「同僚と楽しく過ごしたい」と回答した人ほど定年後の孤独感が低かった。

表13 定年後の孤独感に影響を与えた変数（「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q3-3「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」	-0.25*	-0.30
q3-5「同僚と楽しく過ごしたい」	-0.24*	-0.29

他3変数
* $p < .05$

(エ) 定年前の「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」との関連

解析の結果、説明率は5.3%で、説明率の検定は5%水準で有意であった（ $F=6.219$ 、 $df=92$ ）。投入された変数と標準回帰係数を表14に示す。定年前に「給料面（60歳時の7割支給になる場合）」と回答した人ほど定年後の孤独感が高かった。

表14 定年後の孤独感に影響を与えた変数（「定年引上げに対して不安や心配に思うこと」）

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q4-2-6「給料面（60歳時の7割支給になる場合）」	0.25*	0.25

他6変数
* $p < .05$

4 考察

(1) 定年前の交流と定年後の心理尺度との関連

定年前の交流と定年後の心理尺度との関連について、まず定年前の私生活における下の世代との交流と内在化要素の標準偏回帰係数が有意であった（図4）。プライベートにおいて下の世代との交流を図ることは、同世代との交流に比べてハードルが高いことであると考えられる。定年前にそのような交流を図ることができる者は、定年後も同様に関係性を継続することができ、より一層自分が組織の一員であるという感覚を実感できるため、内在化要素が高かったと考えられる。

また、定年前の職場における同世代との交流及び私生活における下の世代との交流と孤独感の標準偏回帰係数が有意であった（図4）。定年前に職場の同世代と交流を図ることで、単なる世間話だけでなく、定年後のライフステージに関する情報や価値観も共有することができる。そのため、定年後に会計年度等で職場環境が変化し、定年前に仲の良かった同僚と離れてしまった場合でも、定年後のライフステージを同僚とともに歩んでいる感覚を

得られるため、定年前の同世代との交流は孤独感に良い影響を与えたと考えられる。

最後に、内在化要素及び孤独感とモチベーションの標準偏回帰係数が有意であった（図4）。定年後のモチベーションを維持するためには、定年前に公私にわたって様々な世代の職員と交流を図り、定年後も継続するような良好な関係性を築くことが有効であると考えられる。

(2) 定年前の意識と定年後の心理尺度の関連

定年前の「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」について、「消防の仕事にやりがいを感じていた」と回答した人ほど定年後のモチベーション及び内在化要素（帰属意識）が高かった（表2及び表7）。仕事へのやりがいを感じながら業務を行うことは、収入や安定を求めて業務を行うよりも、モチベーションを維持する上で内発的な動機になると考えられる。定年前に内発的な動機を得られ、自発的に物事に取り組む習慣が身についたため、定年後のモチベーションが高かったと考えられる。

また、定年前の「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」について、「同僚と楽しく過ごしたい」と回答した人ほど定年後のモチベーション、内在化要素が高く、孤独感が低かった（表3、表8及び表13）。同僚との友好関係を維持することは、仲間意識を深めるだけでなく、自分が組織の一員であるという感覚も高め、仕事へのモチベーションや組織に尽くしたいと思う気持ちに良い影響を与えたと考えられる。また、定年前に同僚との友好関係を大切にすることは、定年後も同様に関係性が継続することにつながり、定年後のモチベーション等にも良い影響を与えたと考えられる。

さらに、定年前の「定年退職までの時間をどのように過ごしたいか」及び「定年引上げのメリット」について、自分の知識や経験を部下や後輩に伝えるという主旨の選択肢を回答した人ほど定年後のモチベーションが高かった（表3及び表4）。次世代を育て、その成長を感じることはやりがいを感じられることであり、定年後においてもそれを継続したことが、モチベーションに良い影響を与えたと考えられる。

5 提言

本検証では、定年後の消防職員の心理について検証した。その結果、次のようなことが提言できる。

- (1) 様々な世代の職員と交流を図ることはモチベーションの維持向上に効果的であると考えられるため、定年前において、体育文化会のイベントやグループワークのある研修など、次世代や同じ世代の職員と交流を図る機会を作り、参加を促進する。
- (2) 仕事にやりがいを感じることや、同僚との仲間意識の醸成はモチベーションの維持向上に効果的と考えられるため、定年前において、定年引上げを見据え新たなやりがいを見出すことや、同世代との繋がり等を促進するための施策（例「高年齢期職員を対象とした集合形式の

学び直し教育（リスキリング）」等）を実施する。

6 謝辞

本検証を終えるにあたり、筑波大学の松井豊名誉教授にはお忙しい中、質問紙作成の助言から統計分析の指導、本論文の添削まで大変ご尽力いただき、深く感謝いたします。そして、本検証の趣旨に賛同し、質問紙調査にご協力いただいた職員の皆様に心より御礼申し上げます。

[参考文献]

- 1) Lodahl, T. M., Kejnar, M.: The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49, No. 1, pp. 24-33, 1965
- 2) 田尾雅夫: 「会社人間」の研究: 組織コミットメントの理論と実際 (第7章 実証的研究: 会社人間をめぐる要因構造/高木浩人, 石田正浩, 益田圭)、京都大学学術出版会、pp. 267-296、1997
- 3) 笠井恵美: 定年後の雇用におけるモチベーションに関する要因の探索、*Works Review*, Vol. 7, pp. 100-113, 2012
- 4) 串崎幸代: E. H. Erikson のジェネラティブィティに関する基礎的研究 多面的なジェネラティブィティ尺度の開発を通して、*Journal of Japanese Clinical Psychology*, Vol. 23, No. 2, pp. 197-208, 2005
- 5) Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V.: Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of applied psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609, 1974
- 6) 舛田ゆづり、田高悦子、臺有桂: 高齢者における日本版 UCLA 孤独感尺度 (第3版) の開発とその信頼性・妥当性の検討、*日本地域看護学会誌*, Vol. 15, No. 1, pp. 25-32, 2012
- 7) 伊藤裕子、相良順子、池田政子、川浦康至: 主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性の検討、*心理学研究*, Vol. 74, No. 3, pp. 276-281, 2003
- 8) Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T.: Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress, *Psychological Medicine*, Vol. 32, pp. 959-976, 2002
- 9) 古川壽亮、大野裕、宇田英典、中根允文: 一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究、平成 14 年度厚生労働科学研究費補助金 心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究、2003