

消防職員の高年齢期における心理に関する検証

笠見 優一*, 青木 千恵**, 清水 祐二***, 清水 鉄也****

概要

定年退職前後において、高年齢期職員の心理面を2年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、定年延長後も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て質問紙調査を実施した。

定年退職前の高年齢期職員における仕事へのモチベーションにどのような要因が関連しているかを明らかにするために、尺度間において重回帰分析を実施した。

その結果、世代間や階級間における職員同士の交流と心理尺度との間に因果関係が認められ、仕事へのモチベーションにポジティブな影響を及ぼしていた。また、定年延長後や定年退職後もモチベーションを保って勤務を継続するためには、次世代を育成することに関心を持ち、やりがいを見出すこと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、高年齢者の雇用に対する関心はますます高まっており、一般企業においては定年後の雇用におけるモチベーション等、心理面の研究が数多くなされている。しかし、当庁においては、定年退職予定者に対し退職後の意向調査は実施しているものの、心理面の調査は実施されていない。また、地方公務員の定年退職が65歳まで引き上げられることとなったため、定年退職前後にわたり高年齢期職員の心理面を調査し、高年齢期において仕事を継続することが心理面に及ぼす影響を確認する必要がある。

本検証では、定年退職前後それぞれにおいて、高年齢期職員の心理面を2年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、定年延長後も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た。令和3年度については、令和3年度末に定年退職を予定している高年齢期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年度に定年退職予定で消防署に勤務する消防監以下の階級の消防吏員 259 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 248 票 (対象者数の 95.8%) であった。

(3) 質問内容

質問内容は表1のとおりである。

表1 質問内容一覧

項目番号	内容	目的	使用尺度
問1	定年退職まで辞めずに続けてこられた理由	定年退職まで勤務を続けてこられた理由をみる	多重回答方式 (独自作成)
問2	充実した人生を送るために心がけてきたこと	職務及び私生活において、充実した人生を送るために心がけてきたことをみる	多重回答方式 (独自作成)
問3	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	定年退職までの時間をどのように過ごしたいかをみる	多重回答方式 (独自作成)
問4-1	定年延長のメリットについて	定年が60歳から延長されることについて、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4-2	定年延長に対する不安や心配に思うことについて	定年が60歳から延長されることに対して、不安や心配に感じることをみてる	多重回答方式 (独自作成)
問5	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	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8	孤独感	孤独感の程度をみる	日本版 UCLA 孤独感尺度 (坪田ら、2012)
問9-1	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9-2	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9-3-1	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9-3-2	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9-4-1	階級間交流 (職場の人間関係)	職場における階級間の交流をみる	単一回答方式 (独自作成)
問9-4-2	階級間交流 (私生活の人間関係)	私生活における階級間の交流をみる	単一回答方式 (独自作成)
問10	精神健康度	精神健康度をみる	K6 (Kessler ら、2002)

*安全技術課 **世田谷消防署 ***防災部 ****第三消防方面本部

表1の詳細は、以下のア～セのとおりである。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 定年退職まで辞めずに続けてこられた理由（問1）

定年退職まで辞めずに続けてこられた理由をみるために、12項目の多重回答方式で尋ねた。12項目は下記の(ア)～(シ)のとおりである。

- (ア) 消防の仕事にやりがいを感じていた
- (イ) 仲間といるのが楽しかった
- (ウ) お金を稼ぐため
- (エ) 公務員で安定していた
- (オ) 他にやりたい仕事になかった
- (カ) 他にできそうな仕事になかった
- (キ) 一般企業に転職する自信がなかった
- (ク) 消防の仕事が自分に合っていた
- (ケ) 消防が好きだった
- (コ) 消防の仕事において、やりがいできていた
- (サ) いい仲間恵まれた
- (シ) 家族のため

イ 充実した人生を送るために心がけてきたこと（問2）

公私にわたり充実した人生を送るために心がけてきたことをみるために、10項目の多重回答方式で尋ねた。10項目は下記の(ア)～(イ)のとおりである。

- (ア) 専門性の獲得
- (イ) 人脈づくり（庁内）
- (ウ) 人脈づくり（私生活）
- (エ) 庁内資格の取得（機関員、救急、救助、予防など）
- (オ) 庁外資格の取得
- (カ) 階級をあげる
- (キ) 趣味
- (ク) 貯蓄・投資
- (ケ) 家族との時間をつくる
- (コ) 体力づくり

ウ 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（問3）

定年退職までの残りの消防人生をどのように過ごしたいかをみるために、5項目の多重回答方式で尋ねた。5項目は下記の(ア)～(イ)のとおりである。

- (ア) 庁内外の資格取得や新しい分野に挑戦したい
- (イ) 特に目標を持たず、このまま過ごしたい
- (ウ) 自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい
- (エ) 退職に向けた準備をすすめたい
- (オ) 同僚と楽しく過ごしたい

エ 定年延長のメリットについて（問4-1）

定年退職が65歳まで引き上げられること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)～(イ)のとおりである。

- (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

オ 定年延長に対する不安や心配に思うことについて（問4-2）

定年退職が65歳まで引き上げられることへの不安や心配に感じることについて、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。

- (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見つけにくくなる

(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

カ モチベーション（問5）

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。

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³⁾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 ジェネラティブティ（問7）

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。

ケ 孤独感（問8）

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舛田ら⁵⁾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。

コ 主観的幸福感（問9-1）

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⁶⁾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。

サ 目標・生きがい（問9-2）

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

シ 世代間交流（問9-3-1及び問9-3-2）

世代間の交流について、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3項目を尋ねた。3項目は下記の(ア)から(ウ)のとおりである。

(ア) 自分より上の世代（会計年度職員や再任用職員含む）

(イ) 自分と同じ世代

(ウ) 自分より下の世代

ス 階級間交流（問9-4-1及び問9-4-2）

階級間の交流について、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3項目を尋ねた。3項目は下記の(ア)から(ウ)のとおりである。

(ア) 自分より上の階級

(イ) 自分と同じ階級

(ウ) 自分より下の階級

セ 精神健康度（問10）

本調査では、定年退職前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⁷⁾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⁸⁾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。

ソ 属性

- (ア) 階級：1. 消防副士長、2. 消防士長、3. 消防司令補、4. 消防司令、5. 消防司令長、6. 消防監
- (イ) 交替制勤務歴：1. なし（毎日勤務のみ）又は1年未満、2. 1年～5年、3. 6年～10年、4. 11年～20年、5. 21年～30年、6. 31年以上
- (ウ) 勤続年数：1. 30年～35年、2. 36年～40年、3. 41年以上
- (エ) 勤務体制：1. 交替制、2. 毎日勤務

3 結果

(1) 単純集計

ア 階級

回答者の階級は、「消防副士長」が 3.3% (n=8)、「消防士長」が 11.5% (n=28)、「消防司令補」が 35.4% (n=86)、「消防司令」が 32.1% (n=78)、「消防司令長」が 11.1% (n=28)、「消防監」が 6.6% (n=16) であった。

イ 交替制勤務歴（定年退職時）

回答者の交替制勤務歴は、「なし（毎日勤務のみ）又は1年未満」が 4.5% (n=11)、「1年～5年」が 5.4% (n=13)、「6年～10年」が 7.4% (n=18)、「11年～20年」が 14.5% (n=35)、「21年～30年」が 19.0% (n=45)、「31年以上」が 49.2% (n=118) であった。

ウ 勤続年数

回答者の勤続年数は、「30年～35年」が 7.9% (n=19)、「36年～40年」が 53.5% (n=128)、「41年以上」が 38.6% (n=93) であった。

エ 勤務体制

回答者の勤務体制は、「交替制勤務」が 36.0% (n=86) で「毎日勤務」が 64.0% (n=152) であった。

オ 定年退職まで辞めずに続けてこられた理由（問1）

定年退職まで辞めずに続けてこられた理由について、次の 12 項目を多重回答方式で尋ねた（図1）。最も回答が多かったのは「公務員で安定していた」（67.3%）で、約 7 割選択されていた。また、「消防の仕事にやりがいを感じていた」（58.5%）や「消防の仕事が自分に合っていた」（50.4%）、「家族のため」（52.8%）が 5 割以上選択されていた。

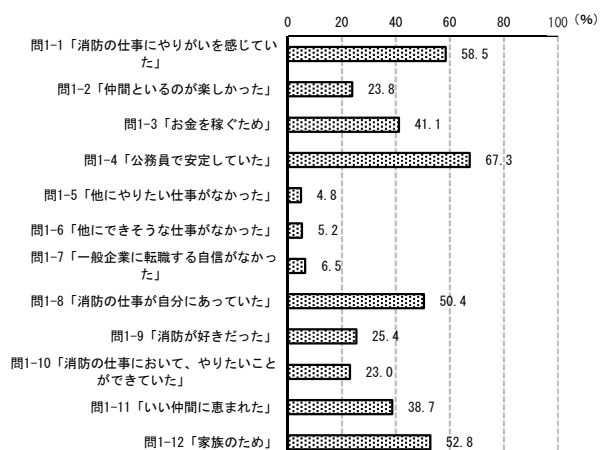


図1 定年退職まで辞めずに続けてこられた理由

カ 充実した人生を送るために心がけてきたこと（問2）
公私にわたり充実した人生を送るために心がけてきたことについて、次の 10 項目を多重回答方式で尋ねた（図2）。最も回答が多かったのは「趣味」（54.4%）で、5 割以上選択されており、「庁内資格の取得」（48.4%）や「家族との時間をつくる」（47.6%）において約 5 割選択されていた。

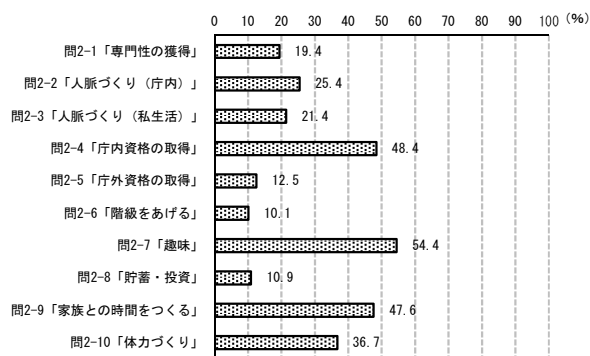


図2 充実した人生を送るために心がけてきたこと

キ 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（問3）

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について、次の 5 項目を多重回答方式で尋ねた（図3）。回答が多かったのは「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」（66.1%）及び「退職に向けた準備をすすめたい」（61.3%）で、6 割以上選択されていた。

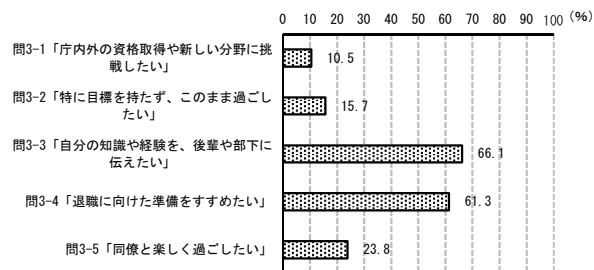


図3 定年退職までの時間をどのように過ごしたいと思っているか

ク 定年延長のメリットについて（問4-1）

定年が 60 歳から延長されることによどのようなメリットを感じるかについて、次の 6 項目を多重回答方式で尋ねた（図4）。最も回答が多かったのは「定期収入を得られる期間が延びる」（80.2%）で約 8 割選択されていた。「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」をメリットとして感じている人は約 3 割であった（35.5%）。

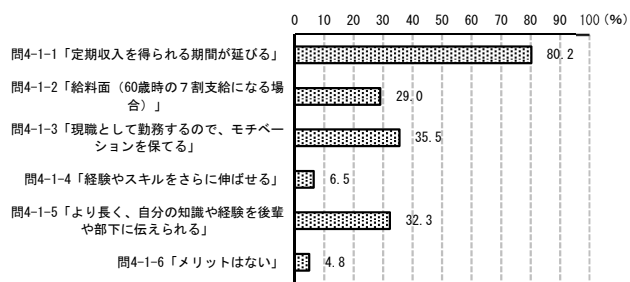


図4 定年延長のメリットについて

ケ 定年延長に対する不安や心配に思うことについて（問4-2）

定年が60歳から延長されることに対して不安や心配に思うことについて、次の7項目を多重回答方式で尋ねた（図5）。最も回答が多かったのは「60歳を過ぎて、それまでと同じ量や内容の仕事が任されたり、責任を持たされるのは、体力、能力、気力的にきつい」（56.9%）で5割以上選択されていた。「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」（35.1%）や「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」（39.1%）は約4割選択されていた。

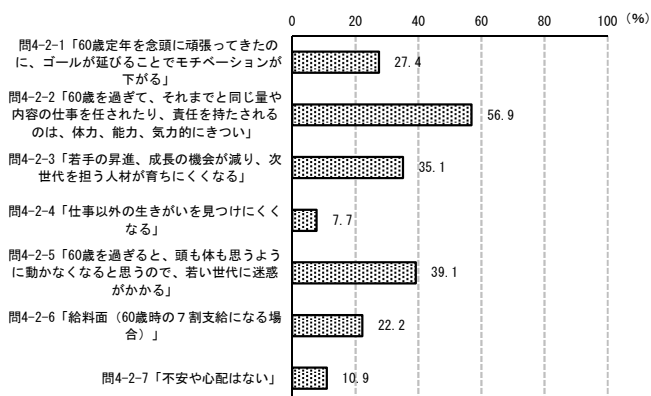


図5 定年延長に対する不安や心配に思うことについて

コ K6（精神健康度）の得点分布

K6の得点分布は図6のとおりであった。平均点は2.58点、標準偏差は2.99点であった。すべての回答者が12点以下に分布していた。

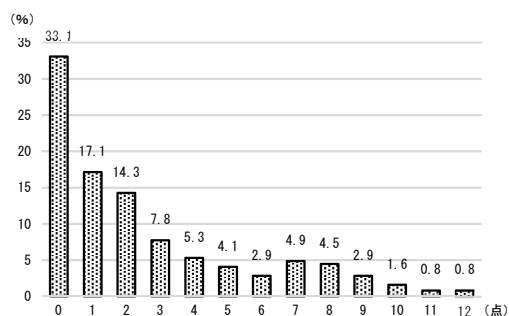


図6 K6（精神健康度）の得点分布

(2) 階級間比較

各尺度において階級間で差がみられるかを分析した。なお、本報告書においては、有意水準5%以下で有意な差が認められた尺度のみ取り上げる。

ア モチベーション

モチベーションの尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表2、図7）。その結果、消防監の得点は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意水準1%で有意に高かった。消防司令長は、消防士長以下と比較して有意水準1%で有意に高く、消防司令補と比較して有意水準5%で有意に高かった。消防司令は、消防士長以下と比較して有意水準1%で有意に高かった。

表2 モチベーションに関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	3.3	0.8
消防司令補	86	3.4	0.6
消防司令	77	3.7	0.5
消防司令長	28	3.9	0.5
消防監	16	4.1	0.5

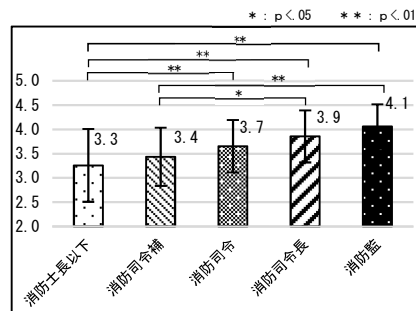


図7 モチベーションに関する階級間比較

イ 愛着要素（組織コミットメント）

愛着要素（組織コミットメント）の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表3、図8）。その結果、消防監は、消防士長以下と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表3 愛着要素に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	3.7	0.9
消防司令補	86	3.9	0.8
消防司令	77	4.0	0.7
消防司令長	28	4.1	0.7
消防監	16	4.3	0.4

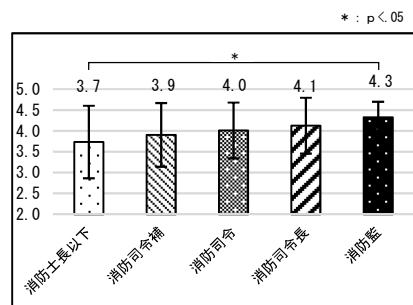


図8 愛着要素に関する階級間比較

ウ 内在化要素（組織コミットメント）

内在化要素（組織コミットメント）の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表4、図9）。その結果、消防監の得点は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意水準1%で有意に高かった。消防司令長及び消防司令の得点は、消防士長以下と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表4 内在化要素に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	3.2	0.7
消防司令補	86	3.4	0.7
消防司令	77	3.6	0.6
消防司令長	28	3.6	0.7
消防監	16	4.0	0.3

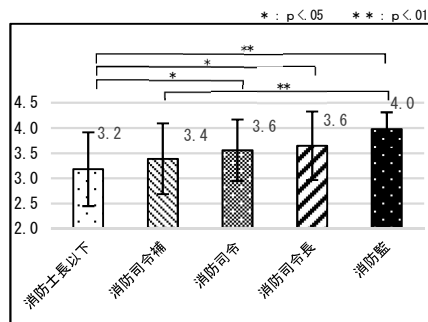


図9 内在化要素に関する階級間比較

エ 生み出し育てることへの関心（ジェネラティビティ）

生み出し育てることへの関心（ジェネラティビティ）の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表5、図10）。その結果、消防監及び消防司令長の得点は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意水準1%で有意に高かった。消防司令の得点は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表5 生み出し育てることへの関心に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	30.3	6.0
消防司令補	86	31.3	4.7
消防司令	77	33.5	5.1
消防司令長	28	35.7	4.5
消防監	16	36.8	4.7

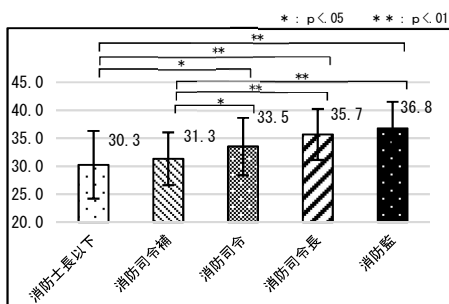


図10 生み出し育てることへの関心に関する階級間比較

オ 孤独感

孤独感の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表6、図11）。その結果、消防士長以下及び消防司令補の得点は、消防司令長と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表6 孤独感に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	42.8	10.9
消防司令補	86	41.8	9.3
消防司令	77	40.1	7.5
消防司令長	28	36.2	8.6
消防監	16	37.7	8.6

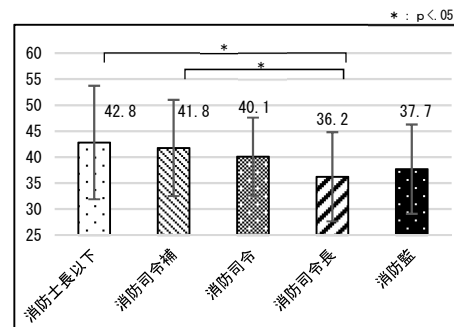


図11 孤独感に関する階級間比較

カ 自信（主観的幸福感）

自信（主観的幸福感）の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表7、図12）。その結果、消防司令長の得点は、消防司令補と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表7 自信（主観的幸福感）に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	9.1	1.7
消防司令補	86	9.2	1.4
消防司令	77	9.7	1.2
消防司令長	28	10.0	1.2
消防監	16	10.1	0.9

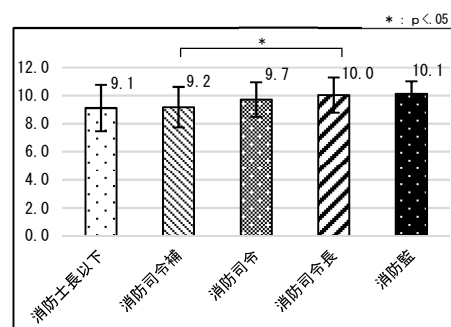


図12 自信（主観的幸福感）に関する階級間比較

キ 達成感（主観的幸福感）

達成感（主観的幸福感）の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表8、図13）。その結果、消防監及び消防司令長の得点は、

消防士長以下及び消防司令補と比較して有意水準1%で有意に高かった。消防司令の得点は、消防士長以下と比較して有意水準1%で有意に高く、消防司令補と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表8 達成感（主観的幸福感）に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	8.1	1.5
消防司令補	86	8.4	1.4
消防司令	77	9.0	1.1
消防司令長	28	9.6	1.2
消防監	16	9.9	1.0

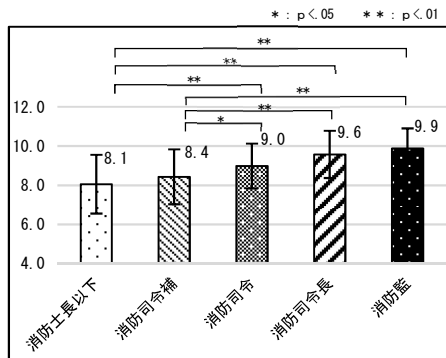


図13 達成感（主観的幸福感）に関する階級間比較

ク 至福感（主観的幸福感）

至福感（主観的幸福感）の尺度得点における平均値に階級間で差がみられるかを分散分析により分析した（表9、図14）。その結果、消防司令長の得点は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意水準5%で有意に高かった。

表9 主観的幸福感（至福感）に関する階級間比較

階級	N	M	SD
消防士長以下	36	7.5	1.5
消防司令補	86	7.8	1.4
消防司令	77	8.0	1.5
消防司令長	28	8.7	1.5
消防監	16	8.4	1.0

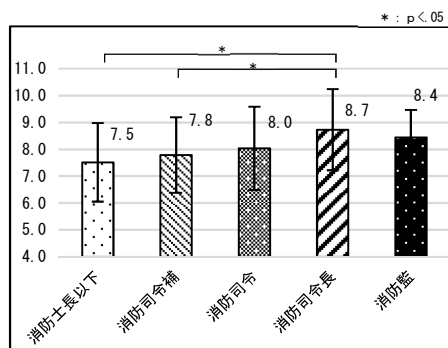


図14 主観的幸福感（至福感）に関する階級間比較

(3) 各尺度間の因果関係

各尺度間の因果関係を明らかにするために、職場及び私生活における世代間交流や階級間交流の機会及び心理尺度（モチベーション、組織コミットメント、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（図15、図16）。解析に用いた変数は3水準に整理された。第1水準は、職場及び私生活における世代間交流、第2水準は、組織コミットメントに関する2変数（愛着要素、内在化要素（問6））、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、世代継承的感觉、脱自己本位態度（問7））、孤独感（問8）、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（満足感）、達成感、自信、至福感、人生に対する失望（問9））、第3水準は、モチベーションであった。

解析は変数増加法の重回帰分析によって行い、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解析と、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解析を行った。

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。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。

ア 職場及び私生活における世代間交流

職場及び私生活における世代間交流の重回帰分析の結果を図15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。

解析からは、以下の知見が明らかになった。

(ア) 愛着要素（組織コミットメント）に対しては、私生活における下の世代との交流及び職場における上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、私生活における下の世代との交流及び職場における上の世代との交流が多い人ほど、組織に対する愛着要素が高かった。

(イ) 内在化要素（組織コミットメント）に対しては、私生活における上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、私生活における上の世代との交流が多い人ほど、内在化要素が高かった。

(ウ) 生み出し育てることへの関心（ジェネラティビティ）に対しては、私生活における上の世代との交流及び職場における同じ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、私生活における上の世代との交流及び職場における同じ世代との交流が多い人ほど、次世代を生み出し育てることへの関心が高かった。

(エ) 世代継承的感觉（ジェネラティビティ）に対しては、私生活における上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、私生活における上の世代との交流が多い人ほど、世代継承的感觉が高かった。

(オ) 脱自己本位態度（ジェネラティビティ）に対しては、職場における上の世代との交流及び職場における下の世

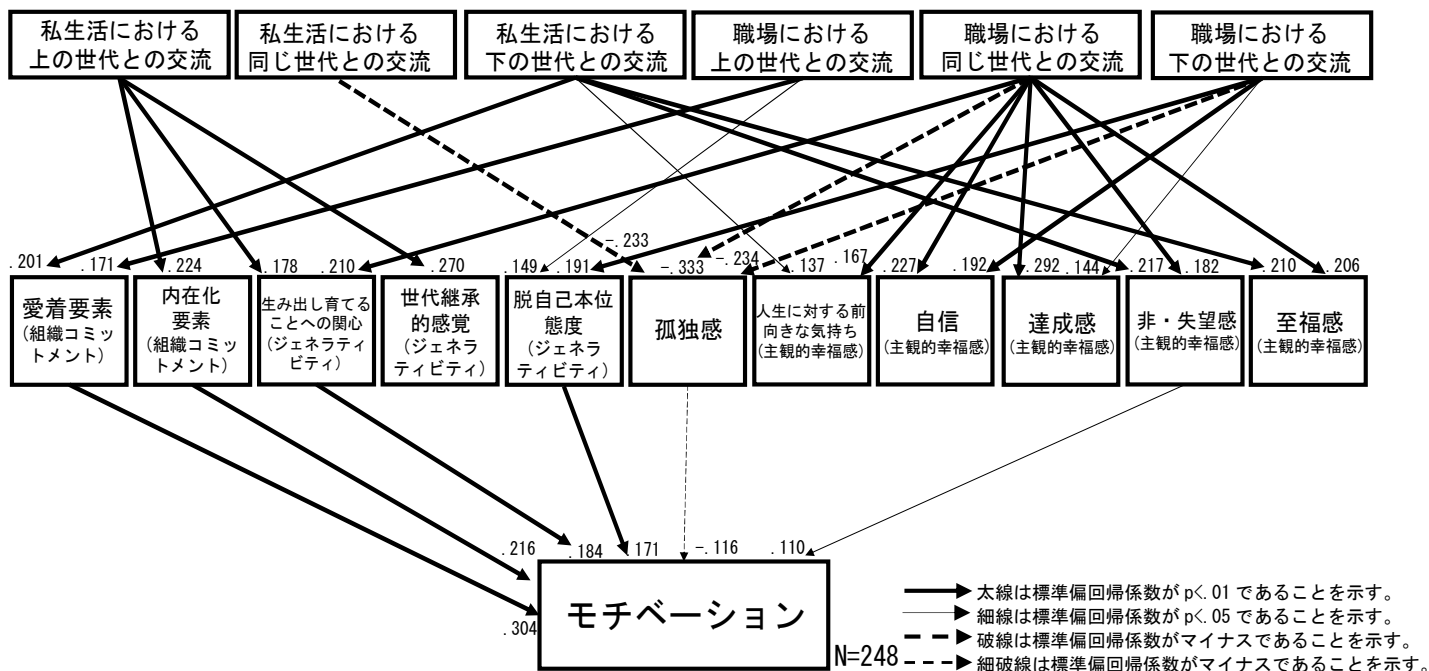


図 15 尺度間における重回帰分析の結果 (世代間交流)

代との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、職場における上の世代との交流及び職場における下の世代との交流が多い人ほど、脱自己本位態度が高かった。

(カ) 孤独感に対しては、私生活における同じ世代との交流、職場における同じ世代との交流及び職場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、私生活における同じ世代との交流、職場における同じ世代との交流及び職場における下の世代との交流が多い人ほど、孤独感が低かった。

(キ) 人生に対する前向きな気持ち (主観的幸福感) に対しては、私生活における下の世代との交流及び職場における同じ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、私生活における下の世代との交流及び職場における同じ世代との交流が多い人ほど、人生に対する前向きな気持ちが高かった。

(ク) 自信 (主観的幸福感) に対しては、職場における同じ世代との交流及び職場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、職場における同じ世代との交流及び職場における下の世代との交流が多い人ほど、自信が高かった。

(ケ) 達成感 (主観的幸福感) に対しては、職場における同じ世代との交流及び職場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、職場における同じ世代との交流及び職場における下の世代との交流が多い人ほど、達成感が高かった。

(コ) 非・失望感 (主観的幸福感) に対しては、私生活における下の世代との交流及び職場における同じ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、私生

活における下の世代との交流及び職場における同じ世代との交流が多い人ほど、失望感が低かった。

(カ) 至福感 (主観的幸福感) に対しては、私生活における下の世代との交流及び職場における同じ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、私生活における下の世代との交流及び職場における同じ世代との交流が多い人ほど、至福感が高かった。

(シ) モチベーションに対しては、愛着要素、内在化要素、生み出し育てることへの関心、脱自己本位態度、孤独感、非・失望感の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、愛着要素、内在化要素、生み出し育てることへの関心、脱自己本位態度及び非・失望感が高く、孤独感が低い人ほど、モチベーションが高かった。

(ス) まとめ

私生活における上の世代との交流については、交流が多い人ほど、内在化要素、生み出し育てることへの関心及び世代継承的感觉が高かった。

私生活における同じ世代との交流については、交流が多い人ほど、孤独感が低かった。

私生活における下の世代との交流については、交流が多い人ほど、愛着要素、人生に対する前向きな気持ち及び至福感が高く、人生に対する失望を感じていなかった。

職場における上の世代との交流については、交流が多い人ほど、愛着要素及び脱自己本位態度が高かった。

職場における同じ世代との交流については、交流が多い人ほど、生み出し育てることへの関心、人生に対する前向きな気持ち、自信、達成感、至福感が高く、孤独感及び人生に対する失望を感じていなかった。

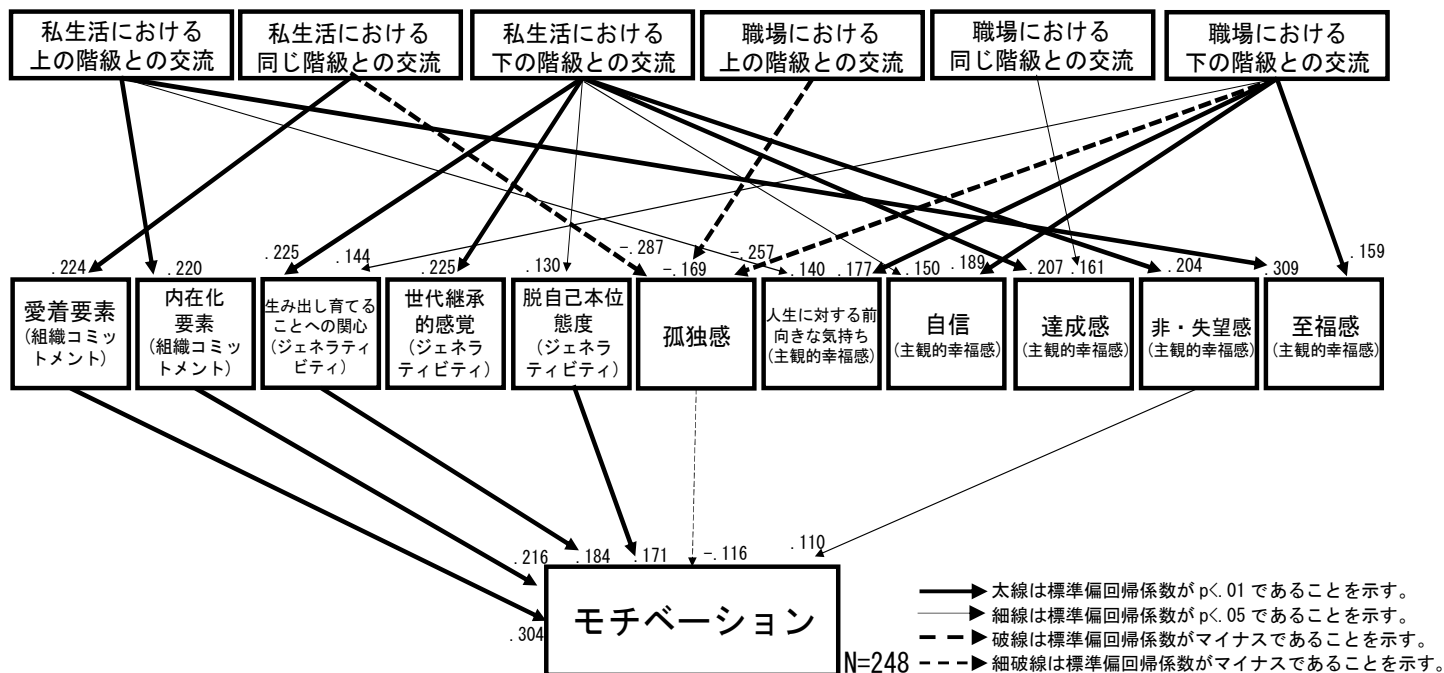


図 16 尺度間における重回帰分析の結果 (階級間交流)

職場における下の世代との交流については、交流が多い人ほど、脱自己本位態度、自信及び達成感が高く、孤独感が低かった。

モチベーションについては、愛着要素、内在化要素、生み出し育てることへの関心、脱自己本位態度が高く、人生に対する失望や孤独感を感じていない人ほど、モチベーションが高かった。

イ 職場及び私生活における階級間交流

職場及び私生活における階級間交流の重回帰分析の結果を図 16 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。

解析からは、以下の知見が明らかになった。

- (ア) 愛着要素 (組織コミットメント) に対しては、私生活における同じ階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における同じ階級との交流が多い人ほど、組織に対する愛着要素が高かった。
- (イ) 内在化要素 (組織コミットメント) に対しては、私生活における上の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における上の階級との交流が多い人ほど、組織に対する内在化要素が高かった。
- (ウ) 生み出し育てることへの関心 (ジェネラティビティ) に対しては、私生活における下の階級との交流及び職場における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における下の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い人ほど、次世代を生み出し育てることへの関心が高かった。
- (エ) 世代継承的感覚 (ジェネラティビティ) に対しては、私生活における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有

意であった。すなわち、私生活における下の階級との交流が多い人ほど、世代継承的感覚が高かった。

- (オ) 脱自己本位態度 (ジェネラティビティ) に対しては、私生活における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における下の階級との交流が多い人ほど、脱自己本位態度が高かった。
- (カ) 孤独感に対しては、私生活における同じ階級との交流、職場における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における同じ階級との交流、職場における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い人ほど、孤独感が低かった。
- (キ) 人生に対する前向きな気持ち (主観的幸福感) に対しては、私生活における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い人ほど、人生に対する前向きな気持ちが高かった。
- (ク) 自信 (主観的幸福感) に対しては、私生活における下の階級との交流及び職場における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における下の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い人ほど、自信が高かった。
- (ケ) 達成感 (主観的幸福感) に対しては、私生活における下の階級との交流及び職場における同じ階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における下の階級との交流及び職場における同じ階級との交流が多い人ほど、達成感が高かった。

(㉓) 非・失望感（主観的幸福感）に対しては、私生活における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における下の階級との交流が多い人ほど、失望感が低かった。

(㉔) 至福感（主観的幸福感）に対しては、私生活における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、私生活における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い人ほど、至福感が高かった。

(㉕) モチベーションに対しては、愛着要素、内在化要素、生み出し育てることへの関心、脱自己本位態度、孤独感、非・失望感の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、愛着要素、内在化要素、生み出し育てることへの関心、脱自己本位態度及び非・失望感が高く、孤独感が低い人ほど、モチベーションが高かった。

(㉖) まとめ

私生活における上の階級との交流については、交流が多い人ほど、内在化要素、人生に対する前向きな気持ち及び至福感が高かった。

私生活における同じ階級との交流については、交流が多い人ほど、愛着要素が高く、孤独感が低かった。

私生活における下の階級との交流については、交流が多い人ほど、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、自信及び達成感が高く、人生に対する失望を感じていなかった。

職場における上の階級との交流については、交流が多い人ほど、孤独感を感じていなかった。

職場における同じ階級との交流については、交流が多い人ほど、達成感が高かった。

職場における下の階級との交流については、交流が多い人ほど、生み出し育てることへの関心、人生に対する前向きな気持ち、自信及び至福感が高く、孤独感が低かった。

モチベーションについては、愛着要素、内在化要素、生み出し育てることへの関心、脱自己本位態度が高く、孤独感や人生に対する失望を感じていない人ほど、モチベーションが高かった。

(4) 多重回答方式（問1から問4-2）の質問項目と心理的要因の因果関係

「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由（問1）」、「充実した人生を送るために心がけてきたこと（問2）」、「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（問3）」、「定年延長のメリットについて（問4-1）」及び「定年延長に対する不安や心配に思うことについて（問4-2）」について、高年齢期職員における多重回答方式の各質問項目とモチベーション、ジェネラティビティ及びK6の因果関係を分析するために、モチベーション、ジェネラティビティ（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）及びK6に関する3変数を基準変数、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重回帰分析を行った。いずれも変数増加法を用い、投入された変数の偏回帰係数の有意水準5%基準で、変数の増加を打ち切った。なお、本報告書においては、有意水準5%以下で有意な差が認められた変数のみ取り上げる。

ア 「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」（問1）

「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」（問1）における質問項目と心理尺度の因果関係は(ア)~(㉕)のとおりである。

(ア) モチベーションに影響を及ぼした変数

解析の結果、説明率は29.3%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=33.264、df=240）。投入された変数と標準回帰係数を表10に示す。消防の仕事にやりがいを感じ、消防が好きの人ほどモチベーションが高く、一般企業に転職する自信がなかった人ほどモチベーションが低かった。

表10 モチベーションに影響を及ぼした変数

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」	0.403**	0.478
q1-7「一般企業に転職する自信がなかった」	-0.161**	-0.215
q1-9「消防が好きだった」	0.206**	0.323

**p<.01

(イ) ジェネラティビティに影響を及ぼした変数

生み出し育てることへの関心について解析した結果、説明率は17.6%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=17.079、df=240）。投入された変数と標準回帰係数を表11に示す。消防の仕事においてやりがいを感じ、やりたいことができている人ほど生み出し育てることへの関心が高く、他にできそうな仕事が無かった人ほど生み出し育てることへの関心が低かった。

世代継承的感觉について解析した結果、説明率は10.5%で、説明率の検定は1%水準で有意であった（F=28.497、df=242）。投入された変数と標準回帰係数を表12に示す。消防の仕事にやりがいを感じていた人ほど世代継承的感觉が高かった。

脱自己本位態度について解析した結果、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=8.165、df=240）。投入された変数と標準回帰係数を表13に示す。消防の仕事にやりがいを感じ、消防が好きだった人ほど脱自己本位態度が高く、公務員で安定していたと感じている人ほど脱自己本位態度が低かった。

表11 生み出し育てることへの関心に影響を及ぼした変数

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」	0.323**	0.379
q1-6「他にできそうな仕事が無かった」	-0.120*	-0.206
q1-10「消防の仕事において、やりたいことができている」	0.140*	0.205

*p<.05 **p<.01

表 12 世代継承的感覚に影響を及ぼした変数

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」	0.325**	0.325

**p<.01

表 13 脱自己本位態度に影響を及ぼした変数

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」	0.178**	0.219
q1-4「公務員で安定していた」	-0.167**	-0.172
q1-9「消防が好きだった」	0.130*	0.191

*p<.05 **p<.01

(ウ) 精神健康度 (K6) に影響を及ぼした変数

精神健康度について解析した結果、説明率は 5.5%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=7.122、df=243)。投入された変数と標準回帰係数を表 14 に示す。消防が好きだったと感じている人ほど精神健康度が良く、一般企業に転職する自信がなかったと感じている人ほど精神健康度が悪かった。

表 14 精神健康度に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q1-7「一般企業に転職する自信がなかった」	0.134*	0.141
q1-9「消防が好きだった」	-0.188**	-0.194

*p<.05 **p<.01

(エ) まとめ

「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」(問 1)の質問項目において、高年齢期職員の心理尺度に最も多く影響を及ぼしていたのは「消防の仕事にやりがいを感じていた」であった。消防の仕事にやりがいを感じていた人において、モチベーション、ジェネラティビティ(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)が高かった。また、「消防が好きだった」と感じていた人において精神健康度が良かった。

イ 「充実した人生を送るために心がけてきたこと」(問 2)

「充実した人生を送るために心がけてきたこと」(問 2)における質問項目と心理尺度の因果関係は(ア)~(ウ)のとおりである。

(ア) モチベーションに影響を及ぼした変数

モチベーションについて解析した結果、説明率は 9.4%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=8.268、df=238)。投入された変数と標準回帰係数を表 15 に示す。専門性の獲得や庁内における人脈作りを心がけてきた人ほどモチベーションが高く、貯蓄・投資を心がけてきた人ほどモチベーションが低かった。

表 15 モチベーションに影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q2-1「専門性の獲得」	0.158*	0.159
q2-2「人脈づくり(庁内)」	0.213**	0.213
q2-8「貯蓄・投資」	-0.156*	-0.153

*p<.05 **p<.01

(イ) ジェネラティビティに影響を及ぼした変数

生み出し育てることへの関心について解析した結果、

説明率は 9.1%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=7.945、df=238)。投入された変数と標準回帰係数を表 16 に示す。専門性の獲得や庁外資格の取得、階級をあげることを心がけてきた人ほど生み出し育てることへの関心が高かった。

世代継承的感覚について解析した結果、説明率は 2.1%で、説明率の検定は 5%水準で有意であった (F=5.092、df=240)。投入された変数と標準回帰係数を表 17 に示す。庁内資格の取得を心がけてきた人ほど世代継承的感覚が高かった。

脱自己本位態度について解析した結果、説明率は 4.3%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=5.391、df=239)。投入された変数と標準回帰係数を表 18 に示す。専門性の獲得を心がけてきた人ほど脱自己本位態度が高く、貯蓄・投資を心がけてきた人ほど脱自己本位態度が低かった。

表 16 生み出し育てることへの関心に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q2-1「専門性の獲得」	0.216**	0.229
q2-5「庁外資格の取得」	0.138*	0.169
q2-6「階級をあげる」	0.130*	0.141

*p<.05 **p<.01

表 17 世代継承的感覚に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q2-4「庁内資格の取得」	0.144*	0.144

*p<.05

表 18 脱自己本位態度に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q2-1「専門性の獲得」	0.160*	0.160
q2-8「貯蓄・投資」	-0.132*	-0.133

*p<.05

(ウ) まとめ

「充実した人生を送るために心がけてきたこと」(問 2)の質問項目において、高年齢期職員のモチベーション及びジェネラティビティに影響を及ぼしていたのは「専門性の獲得」であった。「専門性の獲得」あるいは「人脈づくり(庁内)」を心がけてきた人ほどモチベーションが高かった。また、ジェネラティビティにおいて、「専門性の獲得」は生み出し育てることへの関心及び脱自己本位態度に影響を及ぼしており、「専門性の獲得」を心がけてきた人において、生み出し育てることへの関心及び脱自己本位態度が高かった。

ウ 「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」(問 3)

「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」(問 3)における質問項目と心理尺度の因果関係は(ア)~(エ)のとおりである。

(ア) モチベーションに影響を及ぼした変数

モチベーションについて解析した結果、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=35.229、df=242)。投入された変数と標準回帰係数を表19に示す。「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」と思っている人ほどモチベーションが高かった。

表19 モチベーションに影響を及ぼした変数

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」	0.356**	0.356

**p<.01

(イ) ジェネラティブティに影響を及ぼした変数

生み出し育てることへの関心について解析した結果、説明率は13.4%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=18.597、df=241)。投入された変数と標準回帰係数を表20に示す。「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」と思っている人ほど生み出し育てることへの関心が高く、「特に目標を持たず、このまま過ごしたい」と思っている人ほど生み出し育てることへの関心が低かった。

世代継承的感覚について解析した結果、説明率は4.5%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=11.418、df=242)。投入された変数と標準回帰係数を表21に示す。「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」と思っている人ほど世代継承的感覚が高かった。

脱自己本位態度について解析した結果、説明率は3.7%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=9.257、df=242)。投入された変数と標準回帰係数を表22に示す。「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」と思っている人ほど脱自己本位態度が高かった。

表20 生み出し育てることへの関心に影響を及ぼした変数

変数	標準回帰係数	単相関係数
q3-2「特に目標を持たず、このまま過ごしたい」	-0.149*	-0.264
q3-3「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」	0.278**	0.340

*p<.05 **p<.01

表21 世代継承的感覚に影響を及ぼした変数

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」	0.212**	0.212

**p<.01

表22 脱自己本位態度に影響を及ぼした変数

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」	0.192**	0.192

**p<.01

(ウ) 精神健康度に影響を及ぼした変数

精神健康度について解析した結果、説明率は2.5%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=6.392、df=244)。投入された変数と標準回帰係数を表23に示す。「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」と思っている人ほど精神健康度がよかった。

表23 精神健康度に影響を及ぼした変数

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」	-0.160*	-0.160

*p<.05

(エ) まとめ

「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」(問3)の質問項目において、高年齢期職員の心理尺度に最も多く影響を及ぼしていたのは「自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたい」であった。定年退職までの時間で自分の知識や経験を、後輩や部下に伝えたいと感じている人ほどモチベーション及びジェネラティブティ(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)が高く、精神健康度が良かった。

エ 「定年延長のメリットについて」(問4-1)

「定年延長のメリットについて」(問4-1)における質問項目と心理尺度の因果関係は(ア)~(エ)のとおりである。

(ア) モチベーションに影響を及ぼした変数

モチベーションについて解析した結果、説明率は14.9%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=13.973、df=240)。投入された変数と標準回帰係数を表24に示す。「給料面(7割支給の場合)」や「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」、「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」をメリットと感じている人ほどモチベーションが高かった。

表24 モチベーションに影響を及ぼした変数

変数	標準回帰係数	単相関係数
q4-1-2「給料面(7割支給の場合)」	0.175**	0.148
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」	0.259**	0.247
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」	0.254**	0.231

**p<.01

(イ) ジェネラティブティに影響を及ぼした変数

生み出し育てることへの関心について解析した結果、説明率は15.8%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=15.057、df=240)。投入された変数と標準回帰係数を表25に示す。「給料面(7割支給の場合)」や「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」、「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」をメリットと感じている人ほど生み出し育てることへの関心が高かった。

世代継承的感覚について解析した結果、説明率は3.9%で、説明率の検定は1%水準で有意であった(F=9.911、df=242)。投入された変数と標準回帰係数を表26に示す。「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」をメリットと感じている人ほど世代継承的感覚が高かった。

表25 生み出し育てることへの関心に影響を及ぼした変数

変数	標準回帰係数	単相関係数
q4-1-2「給料面(7割支給の場合)」	0.171**	0.142
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」	0.175**	0.164
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」	0.332**	0.317

**p<.01

表 26 世代継承的感覚に影響を及ぼした変数

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」	0.198**	0.198

**p<.01

(ウ) 精神健康度に影響を及ぼした変数

精神健康度について解析した結果、説明率は 4.6%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=5.926、df=243)。投入された変数と標準回帰係数を表 27 に示す。「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」をメリットと感じている人ほど精神健康度が良く、定年延長について「メリットはない」と感じている人ほど精神健康度が悪かった。

表 27 精神健康度に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	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」	-0.150*	-0.172
q4-1-6「メリットはない」	0.132*	0.157

*p<.05

(エ) まとめ

「定年延長のメリットについて」(問 4-1)の質問項目において、高年齢期職員の心理尺度に最も多く影響を及ぼしていたのは「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」であった。定年延長することで、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感じている人ほどモチベーション、組織コミットメント(愛着要素、内在化要素)、ジェネラティビティ(生み出し育てることへの関心)及び主観的幸福感(自信、達成感、至福感)が高く、孤独感が低かった。

オ 「定年延長に対する不安や心配に思うことについて」(問 4-2)

「定年延長に対する不安や心配に思うことについて」(問 4-2)における質問項目と心理尺度の因果関係は(ア)~(イ)のとおりである。

(ア) モチベーションに影響を及ぼした変数

モチベーションについて解析した結果、説明率は 19.0%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=14.032、df=239)。投入された変数と標準回帰係数を表 28 に示す。「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」ことを不安や心配に感じている人や「不安や心配はない」と感じている人ほどモチベーションが高く、「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」や「給料(7割支給の場合)」について不安や心配に感じている人ほどモチベーションが低かった。

表 28 モチベーションに影響を及ぼした変数

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」	-0.237**	-0.283
q4-2-3「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」	0.262**	0.209
q4-2-6「給料(7割支給の場合)」	-0.130*	-0.204
q4-2-7「不安や心配はない」	0.200**	0.209

*p<.05 **p<.01

(イ) ジェネラティビティに影響を及ぼした変数

生み出し育てることへの関心について解析した結果、説明率は 5.3%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=13.793、df=242)。投入された変数と標準回帰係数を表 29 に示す。「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」ことを不安や心配に感じている人ほど生み出し育てることへの関心が高かった。

脱自己本位態度について解析した結果、説明率は 5.4%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=6.944、df=241)。投入された変数と標準回帰係数を表 30 に示す。「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」ことを不安や心配に感じている人や「不安や心配はない」と感じている人ほど脱自己本位態度が高かった。

表 29 生み出し育てることへの関心に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q4-2-3「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」	0.232**	0.232

**p<.01

表 30 脱自己本位態度に影響を及ぼした変数

変数	標準偏回帰係数	単相関係数
q4-2-3「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」	0.170**	0.116
q4-2-7「不安や心配はない」	0.210**	0.166

**p<.01

(ウ) 精神健康度に影響を及ぼした変数

精神健康度について解析した結果、説明率は 11.5%で、説明率の検定は 1%水準で有意であった (F=10.470、df=242)。投入された変数と標準回帰係数を表 31 に示す。「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」や「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」、「仕事以外の生きがいをみつけにくくなる」を不安や心配に感じている人ほど精神健康度が悪かった。

表 31 精神健康度に影響を及ぼした変数

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」	0.187**	0.232
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」	0.209**	0.242
q4-2-4「仕事以外の生きがいをみつけにくくなる」	0.132*	0.157

*p<.05 **p<.01

(エ) まとめ

「定年延長に対する不安や心配に思うことについて」の質問項目において、高年齢期職員のモチベーション及びジェネラティビティに影響を及ぼしていたのは「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」であった。定年延長に対する不安や心配について、「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」と感じている人において、モチベーション、生み出し育てることへの関心及び脱自己本位態度が高かった。

4 考察

(1) 心理尺度の階級間比較

ア モチベーション

モチベーションについては、消防司令、消防司令長及び消防監が消防士長以下と比較して有意に高かった(図7)。これらの階級は、係長や課長、署長として組織における方針決定の主となる立場であり、組織の業務を把握し、多くの部下の指揮を執り、導くことが求められる。このことから、消防司令、消防司令長及び消防監は、自ら考えて決定を下すといった自主性が求められるため、消防士長以下及び消防司令補と比較してモチベーションが有意に高かったと考えられる。

イ 愛着要素(組織コミットメント)

愛着要素については、消防監が、消防士長以下と比較して有意に高かった(図8)。消防監は、入庁から退職までに積み上げてきた実績が組織から認められたという実感を得やすいことから、組織に対する愛着が消防士長以下と比較して有意に高くなったと考えられる。

ウ 内在化要素(組織コミットメント)

内在化要素については、消防監が、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意に高く、消防司令及び消防司令長が消防士長以下と比較して有意に高かった(図9)。消防監は、消防署では消防署長として多くの職員の指揮を執り、方針の決定に主として携わるため、組織に対して持っている自分の意思を反映させやすい立場にある。また、消防監は、消防署という一つの組織を意識して意思決定を下す役職であるため、自身は組織の一員であり、組織に貢献していると感じやすいことから、内在化要素が消防士長以下及び消防司令補と比較して有意に高かったと考えられる。消防司令長及び消防司令においても、消防監ほどではないものの、課長や係長、大隊長として、自身が指揮する組織における方針の決定や組織への貢献を感じているため、消防士長以下と比較して有意に高かったと考えられる。

エ 生み出し育てることへの関心(ジェネラティブティ)

生み出し育てることへの関心については、消防司令、消防司令長及び消防監が、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意に高かった(図10)。消防監や消防司令長、消防司令は、署長や課長、係長として指揮を執る役職に就き、年数を重ねていく中で、組織への貢献や部下職員の指導という利他的な精神が養われた結果、生み出し育てることへの関心において有意に高かったと考えられる。

オ 孤独感

孤独感については、消防司令長が消防士長以下及び消防司令補と比較して有意に低かった(図11)。消防司令長は、課長として複数の係を統率する役職であり、各係の職員と直接コミュニケーションを図りながら指示を出すため、自発的に他者と関わりを持つことが多いと考えられる。また、消防士長以下や消防司令補と比較して、消防司令長は人事異動の機会が多いため、幅広い人脈を築く機会に恵まれ、社会的な孤立を感じる事が少ないと考えられる。このように、他者との関わりや幅広い人脈に恵まれることで、社交性が養われ、周囲の人とのつながりを実感できるため、消防司令長は孤独感が有意に低かったと考えられる。また、消防監においても、消防司令長に次いで低い得点ではあるが、有意な差がみられなかった。

カ 自信(主観的幸福感)

自信については、消防司令長が消防司令補と比較して有意に高かった(図12)。消防司令長は、昇任を通して自身の能力や業績が組織から評価されてきたことや業務において発生した問題解決の経験があることから、自信において有意に高かったと考えられる。

キ 達成感(主観的幸福感)

達成感については、消防司令、消防司令長及び消防監は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意に高かった(図13)。消防司令、消防司令長及び消防監は、積み上げてきた実績が周囲や上司から認められ、昇任することで期待していた社会的地位に就いたため、達成感において有意に高かったと考えられる。

ク 至福感(主観的幸福感)

至福感については、消防司令長は、消防士長以下及び消防司令補と比較して有意に高かった(図14)。消防司令長は、昇任によって仕事における目標を達成できたことに一定の幸福を感じていたことから、至福感において有意に高かったと考えられる。

(2) 職員間交流と心理尺度の因果関係

世代間交流及び階級間交流に関するそれぞれの重回帰分析において、心理尺度との間に因果関係がみられ、さらに愛着要素(組織コミットメント)、内在化要素(組織コミットメント)、生み出し育てることへの関心(ジェネラティブティ)、脱自己本位態度(ジェネラティブティ)、孤独感及び人生に対する失望(主観的幸福感)と仕事へのモチベーションの間に因果関係が認められた(図15、図16)。また、多重回答方式(問1～問4-2)の質問項目においても、これらの心理尺度と因果関係が認められた項目があった(表10～表31)。重回帰分析において、モチベーションと因果関係があった心理尺度について考察する。

ア 愛着要素(組織コミットメント)

高年齢期職員において、職場における上の世代との交流が活発な人ほど愛着要素が高かった(図15)。定年退職前の高年齢期職員にとって、上の世代の職員(定年退

職後に再任用や会計年度任用職員として採用された職員)は定年退職をすでに経験しており、次のライフステージに進んでいる身近な存在と考えられる。高年齢期職員にとって、そのような上の世代の職員と職務を通じて交流を重ねる中で、近い将来に迎える定年退職という転機に一定の不安や心配がある中でも、自分の属している組織に対して「定年退職後もこれまでの経験を活かして、勤務を継続することができる組織である」と感じることで、愛着要素が高まったと考えられる。

また、私生活における下の世代との交流や私生活における同じ階級との交流が多い人ほど愛着要素が高かった(図15、図16)。退職前の高年齢期職員にとって、下の世代には入庁して年数が浅い若手職員や働き盛りの年代の職員など様々な世代の職員がいる。幅広い年代の職員がいる中でも、私生活というプライベートな場を共に過ごすような友好関係にある職員と充実した時間を過ごすことで、仲間意識やこの組織で働けてよかったと感じた結果、愛着要素が高まったと考えられる。私生活における同じ階級との交流が多かった高年齢期職員についても、同じ階級であるためコミュニケーションを図りやすく、同僚として充実した時間を共に過ごした結果、仲間意識が生まれ、組織への愛着が高まったと考えられる。

モチベーションとの因果関係について、愛着要素が高い高年齢期職員ほどモチベーションが高かった(図15、図16)。自分にとって所属している組織が大切であると感じ、愛着のある組織で働いているという気持ちが高まることで、職務に積極的に取り組むようになり、結果的に仕事への高いモチベーションにつながったと考えられる。

イ 内在化要素(組織コミットメント)

高年齢期職員において、私生活における上の世代との交流あるいは私生活における上の階級との交流が多い人ほど内在化要素が高く内在化要素が高い人ほどモチベーションが高かった(図15、図16)。また、定年延長について、8割以上の高年齢期職員が「定期収入を得られる期間が延びること」についてメリットがあると回答しており(図4)、高年齢期職員の多くが定年退職後も職務を継続し収入を得る必要性があると感じていた。定年退職前の高年齢期職員において、定年退職後も定期収入を得ることが職務を継続する目的の一つであると考えているが、私生活で上の階級の職員や定年退職を経験している上の世代の職員と活発に交流する中で、単純に定期収入を得ることに捉われず、「組織への貢献」や「定年退職後であっても充実した私生活を送りつつ、組織の一員として働けること」について意義を見出すきっかけとなった結果、内在化要素が高まった可能性が考えられる。

モチベーションとの因果関係について、内在化要素が高い高年齢期職員ほどモチベーションが高かった(図15、図16)。自分が属する組織に対して力を尽くしたいという気持ちが、仕事への高いモチベーションにつながった

と考えられる。

ウ 生み出し育てることへの関心(ジェネラティビティ)

高年齢期職員において、私生活における上の世代との交流、職場における同じ世代との交流、私生活における下の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い人ほど生み出し育てることへの関心が高く、生み出し育てることへの関心が高い人ほどモチベーションが高かった(図15、図16)。

私生活における上の世代との交流について、定年退職前の高年齢期職員にとって上の世代の職員は定年退職をすでに経験している人生の先輩にあたる職員である。そのような上の世代の職員と私生活において交流を重ねる中で、高年齢期職員自身が「上の世代の人にお世話になった」と感じ、それを次世代に引き継いでいこうと考えた結果、「次世代の育成」について関心が高まるきっかけとなった可能性が考えられる。

職場における同じ世代との交流が多い高年齢期職員は、部下指導に関して抱えている悩みや苦労を同じ世代の職員同士で共有することができ、同世代であっても階級や役職が異なるため、それぞれの立場や視点から部下の指導や次世代の育成について話し合う機会に恵まれたことから、生み出し育てることへの関心を高める要因となった可能性が考えられる。

職場や私生活における下の階級との交流が多い高年齢期職員は、これまでに自分が経験してきたことを活かして、勤務中は業務を通じて部下の指導や教養を行い、私生活においては、職務に限らず趣味などを通じた交流をする中で、下の階級の職員を教え導くことで生み出し育てることへの関心が高まったと考えられる。

モチベーションとの因果関係について、生み出し育てることへの関心が高い高年齢期職員ほどモチベーションが高かった(図15、図16)。次世代を育み導くことに対して高い関心を持って指導する中で、部下の成長を実感することに嬉しさややりがいを感じることで、仕事への高いモチベーションにつながったと考えられる。

エ 脱自己本位態度(ジェネラティビティ)

職場において下の世代との交流が多い高年齢期職員は脱自己本位態度が高かった(図15)。下の世代の職員と共に業務に取り組むことの多い高年齢期職員は、これまでに培ってきた経験や技術、知識を指導や教養を通して下の世代の職員に伝える機会が多いため、次世代を育てるという利他的な精神が生まれた結果、脱自己本位態度が高まったと考えられる。

また、私生活において下の階級の職員との交流が多い高年齢期職員は脱自己本位態度が高かった(図16)。生み出し育てることへの関心と同様に、私生活において自分よりも下の階級の職員と交流を図る中で、趣味などを通じてこれまでに培ってきた経験や知恵を伝えていくといった利他的な行動を重ね、次世代の成長を感じたり、自己耽溺や次世代を顧みない態度が排されていた結果、

脱自己本位態度が高まったと考えられる。

モチベーションとの因果関係について、脱自己本位態度が高い高年齢期職員ほどモチベーションが高かった（図 15、図 16）。脱自己本位態度が高まる中で、周囲の人の力になりたいという利他性が養われ、次世代を育成するやりがいを見出した結果、仕事への高いモチベーションにつながったと考えられる。

オ 孤独感

世代間交流では私生活における同じ世代との交流、職場における同じ世代との交流及び職場における下の世代との交流が多い高年齢期職員ほど孤独感が低かった（図 15）。高年齢期職員において、職場や私生活で自分と同じライフステージにいる同世代の職員と交流が活発であることで、仲間意識を感じるだけでなく、退職後の悩みや身体的、精神的な不安などといった心情を共有することができ、その結果孤独感が改善されたと考えられる。私生活においては、コミュニケーションを図る相手が家族などに限定されるため、職場において業務に取り組む中であっても下の世代の職員と交流することが孤独感を改善する要因となったと考えられる。

階級間交流では、私生活における同じ階級との交流、職場における上の階級との交流及び職場における下の階級との交流が多い高年齢期職員ほど孤独感が低かった（図 16）。職場において最も多く交流を図るのは自分の担当している職務の上司や部下である。上司や部下との交流が活発であることで、職務に行き詰ったときでも上司と相談しやすく、部下を指導する際は円滑なコミュニケーションを図ることができると考えられる。この結果、自分の属するグループにおいて仕事仲間としての意識が生まれ、孤独感を低下させたと考えられる。また、私生活における同じ階級との交流が多い高年齢期職員は、同じ階級の職員同士でコミュニケーションが図りやすく、上司や部下には話しづらい職場に関する悩みを抱えていても、同じ階級や役職からの目線で相談できる相手がいるため、孤独感が低かったと考えられる。

モチベーションとの因果関係について、孤独感が高い人ほどモチベーションは低かった（図 15、図 16）。職場や私生活において、悩みや不満を抱えていても周囲に相談できる人がいない場合、解決できないまま自分で考えることしかできない状況が続いてしまい、職務への集中力が低下することで仕事へのモチベーションが低下してしまうと考えられる。

カ 人生に対する失望（非・失望感）

世代間交流では、私生活における下の世代との交流、職場における同じ世代との交流が多い高年齢期職員ほど人生に対して失望していなかった（図 15）。また、階級間交流では、私生活における下の階級との交流が多い高年齢期職員ほど人生に対して失望していなかった（図 16）。職場においては自分よりも上の階級あるいは上の世代の職員がおり、事務処理などの職務もあるため一定

の気遣いや心理的なストレスが少なからず存在する。一方で、私生活ではこのようなストレスを感じる事がなく、下の世代や下の階級の職員との交流においては、気楽な雰囲気でのコミュニケーションを図ることができる。このようなことから、私生活において下の世代や下の階級の職員と交流が多い高年齢期職員において、心理的なストレスから解放され、仲間と充実した時間を過ごしていたため、人生に対する失望感が低かったと考えられる。

また、職場における同じ世代との交流が多い高年齢期職員ほど人生に対して失望していなかった（図 15）。自分と同じライフステージにいる同世代の職員と交流が活発であることで、仲間意識を感じるだけでなく、定年退職後の不安や身体的、精神的な悩みなどといった心情を共有する機会に恵まれたため、人生に対して感じる失望感が低かったと考えられる。

モチベーションとの因果関係について、人生に対して失望していない高年齢期職員ほどモチベーションは高かった（図 15、図 16）。将来への不安や人生が退屈であるといった失望感はモチベーションを下げる要因となり得るが、職員間の交流を通じて人生に対する失望感を感じることがなかったため、仕事へのモチベーションが高かったと考えられる。

キ モチベーション

重回帰分析において、世代間交流及び階級間交流が活発であることで心理的要因が改善され、モチベーションに良い影響を及ぼしていたことが明らかになった（図 15、図 16）。仕事へのモチベーションを向上させるためには、世代間交流や階級間交流を活発化させ、組織コミットメントやジェネラティビティ、主観的幸福感それぞれの向上を図ることが効果的であると考えられる。また、孤独感の改善を図り、モチベーションに対してマイナスの影響を及ぼす要因を減らすことも重要であると考えられる。

多重回答方式の質問項目において、「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」（問 1）は「消防の仕事にやりがいを感じていた」や「消防が好きだった」と回答している職員においてモチベーションが高く、「充実した人生を送るために心がけてきたこと」（問 2）においては「専門性の獲得」や「人脈づくり（庁内）」と回答している職員においてモチベーションが高かった（表 10、15）。「人脈づくり（庁内）」については、世代間や階級間交流と心理尺度、モチベーション間の因果関係で示されたように職員間の活発な交流がモチベーションに良い影響を及ぼしていると考えられる。「人脈づくり（私生活）」においてモチベーションと因果関係がみられなかったことから、庁内や職場における職員同士のつながりがモチベーションの向上に重要であると考えられる。「消防の仕事にやりがいを感じていた」及び「消防が好きだった」については、職務におけるやりがいを感じたことが高いモチベーションにつながったと考えられ、「専門性の獲得」を図ることで自信が付き、職務に対し

て積極的に取り組む要因になったと考えられる。

また、定年退職前の高年齢期職員において、庁内における人脈づくりを心がけ職員間の交流が活発であることや職務へのやりがい、専門性の獲得がモチベーションを高める要因であると考えられることから、定年退職までの長い期間において、高いモチベーションを維持する上でもこれらの要因が重要であると考えられる。

(3) 定年延長後あるいは定年退職後に勤務を継続するモチベーションに影響を及ぼす要因

定年退職前の高年齢期職員において、定年延長のメリットについて（問4-1）を質問したところ、8割以上が「定期収入を得られる期間が延びる」と回答していることから（図4）、定年延長や定年退職後も勤務を継続することに対して、8割以上の高年齢期職員は定期収入があることについてメリットを感じており、定年延長後や定年退職後に勤務を継続する動機となる可能性があるが、モチベーションやモチベーションに影響を及ぼす心理尺度との因果関係は認められなかった。一方で、定年延長に対する不安や心配に思うこと（問4-2）を質問したところ、半数以上が「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」と感じている職員がおり（図5）、そのように感じている職員において精神健康度が悪かった（表31）。精神健康度の悪化は定年延長後や定年退職後において勤務を継続する上でマイナスの要因となり、モチベーションが低下する可能性が考えられる。このことから、定期収入を得ることは仕事へのモチベーションには影響を及ぼさないが、定年延長後や定年退職後に再任用や会計年度任用職員として採用された際において、60歳前と同じ内容や量の仕事を任されることが精神健康度に影響し、モチベーションを低下させる可能性が考えられる。

「定年退職まで辞めずに続けてこられた理由」（問1）について、「消防の仕事にやりがいを感じていた」、「消防が好きだった」と回答している高年齢期職員において、モチベーションが高かったことから、定年延長後や定年退職後に再任用や会計年度任用職員として採用された職員においても、仕事に対してやりがいを感じるものがモチベーションを高める要因となる可能性がある。また、重回帰分析において、ジェネラティブティの下位尺度である生み出し育てることへの関心及び脱自己本位態度においてモチベーションと因果関係が示され（図15、図16）、定年延長でメリットと感ずることについて、「より長く、自分の知識や経験を後輩や部下に伝えられる」と回答した高年齢期職員において、生み出し育てることへの関心が高く（表25）、定年延長後の不安や心配について、「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」と回答した高年齢期職員において、生み出し育てることへの関心及び脱自己本位態度が高かった（表29、30）。次世代の成長や昇進、自分

の知識や経験を傳承することに関心を持つことで、生み出し育てることへの関心や脱自己本位態度が高まり、モチベーションを高める要因になると考えられる。このようなことから、入庁から定年退職までの期間にわたり培ってきた知識や技術、経験を活かし、次世代を育むことに対してやりがいを見出すことが、定年延長後や定年退職後に勤務し続ける上でモチベーションを高める要因となる可能性があると考えられる。

定年延長後や定年退職後に再任用や会計年度任用職員として採用された高年齢期職員において、ジェネラティブティの発達を促すことがモチベーションを高める要因となると考えられ、そのためには、下の世代と交流を図ることが不可欠となる。高年齢期職員が下の世代に向けて指導や教養を実施する際には、下の階級の職員を対象にすることが多いと考えられ、重回帰分析において、下の階級の職員との交流が多い高年齢期職員ほど、生み出し育てることへの関心や脱自己本位態度が高かったため、定年延長後や定年退職後に再度採用された際においても同様の因果関係がみられる可能性が考えられる。一方で、次世代に向けて知恵や経験の傳承を図る上では、高齢者と若者の間における良好な相互作用が必要であるという報告⁹⁾、高齢者自身が交流相手となる若者から敬意を感じられなければ、ジェネラティブティは低下するという報告がある¹⁰⁾。また、高齢者から、自身の成功経験に基づいた「自分と同じ成功をできるように」という知恵ではなく、失敗経験に基づいた「自分と同じ失敗をしないように」という知恵を教わることで、若者は高齢者に対して感謝するとされ、このことを考慮した良好な相互作用を促すことが、高齢者におけるジェネラティブティの継続的な向上や次世代を育成するための円滑なコミュニケーションを図る上で重要であると指摘されている¹¹⁾。このようなことから、下の世代の職員との交流を通じて高年齢期職員におけるジェネラティブティの向上を図る際には、下の世代の職員との相互関係を考慮する必要があると考えられる。また、ジェネラティブティの下位尺度である生み出し育てることへの関心を階級間で比較したところ、消防士長以下及び消防司令補において、その他の階級よりも有意に低かったことから（図10）、消防士長以下及び消防司令補において、次世代を育てることに関心を持つきっかけを設け、生み出し育てることへの関心の向上を図る必要があると考えられる。

定年延長後や定年退職後に再任用や会計年度任用職員として採用され勤務を継続することについて、定期収入を得ることに勤務を継続する動機があるが、仕事へのモチベーションに影響を及ぼす要因にはならず、一方で、次世代を育てることについて関心を持ち、やりがいを感じるものがジェネラティブティの向上、さらにはモチベーションの向上につながると考えられる。

5 まとめ

(1) 定年退職前の高年齢期職員において、階級間で心理尺度を比較したところ有意差が認められた心理尺度があったことから、同じ世代であっても、階級や役職によって担当職務や置かれている状況が異なっているために、心理的状況も異なったものと考えられる。

(2) 定年退職前の高年齢期職員のモチベーションは、世代間や階級間の交流と因果関係があった。世代間や階級間の交流が活発であることは、心理的要因にポジティブな影響を及ぼし、結果的に仕事に対するモチベーションを高める要因となることが明らかになった。世代間交流においては同じ世代や下の世代の職員との交流、階級間交流においては下の階級の職員との交流がそれぞれ複数の心理尺度に影響を及ぼしていたことから、心理的要因やモチベーションにより影響を及ぼす可能性が考えられる。

また、定年退職まで高いモチベーションを持って勤務するためには、庁内における人脈を広げ活発な交流を図ることや、職務のやりがい、専門性の獲得が重要であると考えられる。

(3) 定年延長後や定年退職後も高いモチベーションを持って勤務を継続するためには、ジェネラティビティを高め、次世代の育成にやりがいを感じる事が重要であると考えられる。また、高年齢期職員が下の世代の職員に向けて経験や知識を伝承する際には、話し手である高年齢期職員と受け手である下の世代の職員との間における相互作用について考慮し、下の世代の職員を指導することのみを目的とするのではなく、高年齢期職員におけるジェネラティビティの発達を促すための交流を図る必要があると考えられる。

6 おわりに

定年退職前の高年齢期職員において、これまでに培ってきた経験や知識、技術を下の世代や下の階級の職員との交流を図る中で伝承する機会を設け、ジェネラティビティが高まるように促すことが、高年齢期職員のモチベーションの向上に効果的である。また、次世代の職員に向けた指導や教養を実施し、ジェネラティビティの向上を促すためには、話し手である高年齢期職員と受け手の職員における相互作用を考慮しなければならないため、高年齢期職員を対象にした次世代の育成に関する教養や情報提供をする必要がある。次世代の育成を図る場において、「次世代が同じ失敗を犯さないように」ということを意識して指導することで、受け手である次世代の職員が「自分も失敗しないように」と指導を受け入れ、高年齢期職員も「受け入れられた」と感じる事が重要である。その結果、高年齢期職員において、ジェネラティビティが向上し、次世代を育成することにやりがいを見出した結果、仕事へのモチベーションが高まり、定年退職前だけでなく定年退職後や定年延長後においても、い

きいきと働くことができると考える。

7 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) 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
- 4) 串崎幸代: E. H. Erikson のジェネラティビティに関する基礎的研究 多面的なジェネラティビ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) 舛田ゆづり、田高悦子、臺有桂: 高齢者における日本版 UCL A 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
- 6) 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
- 7) 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
- 8) 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
- 9) 田淵恵、三浦麻子: 高齢者の利他的行動場面における世代間相互作用の実験的検討、*心理学研究*, Vol. 84, No. 6, pp. 632-638, 2014
- 10) Cheng, S-T.: Generativity in later life: Perceived respect from younger generations as a determinant of goal disengagement and psychological well-being, *Journal of gerontology*, Vol. 64B, No. 1, pp. 45-54, 2009
- 11) 田淵恵: 「若い」と次世代を支える心、*心理学ワールド*, No. 82, pp. 17-20, 2018

Verification of the Psychology of Elderly Fire Service Personnel

KASAMI Yuichi*, AOKI Chie**, SHIMIZU Yuji***, SHIMIZU Tetsuya****

Abstract

We analyzed the psychological aspects of elderly employees over two years before and after their retirement. The study aims to examine what psychological factors are related to their work motivation. We conducted a questionnaire survey that might help us create motivation maintenance measures for elderly members to keep up their high spirits like they have done until the actual retirement age of 60.

This survey can also be advantageous in making up new motivation encouragement for long-employed members.

We thus did fact-finding in hopes of seeing our predecessors continue to gain success even after the retirement age is extended.

Furthermore, we had multiple regression analyses across interval scales to determine the factors associated with work motivation among older pre-retirement employees.

The results showed that a causal relationship between their interactions and psychological scales across generations and ranks positively influenced work motivation. In addition, to maintain motivation and continue working after the extension of their retirement age or after retirement, it is considered effective for them to find it interesting and rewarding to foster next-generation members.

*Safety Technology Section **Setagaya Fire Station ***Disaster Preparedness Division
****The 3rd Fire District Headquarters