

消防職員の高年齢期における心理に関する検証

1 概要

当庁において、定年退職を予定している職員に対して心理面の調査は実施されていない。そこで本検証では、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比較し、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年度においては、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

- 令和3年度末に定年退職予定の職員 259 人に質問紙調査を無記名式で実施した。
- 質問内容は表1のとおりである。

表1 質問内容（抜粋）

内容	目的
定年延長に対する思い・考え	定年が60歳から延長されることについて、どのように考えているかみる
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
帰属意識	組織に対する愛着心や組織のために尽力したいという意識をみる
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
孤独感	孤独感の程度をみる
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
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
世代間交流（私生活の人間関係）	私生活における消防職員同士の世代間交流をみる

3 検証結果

- 定年延長に対してどのように感じているか（メリットについて 図1参照）
定年延長について、8割以上の回答者が「定期収入を得られること」についてメリットを感じていた。また、3割以上の回答者が「現職として勤務するので、モチベーションを保てる」と回答した。

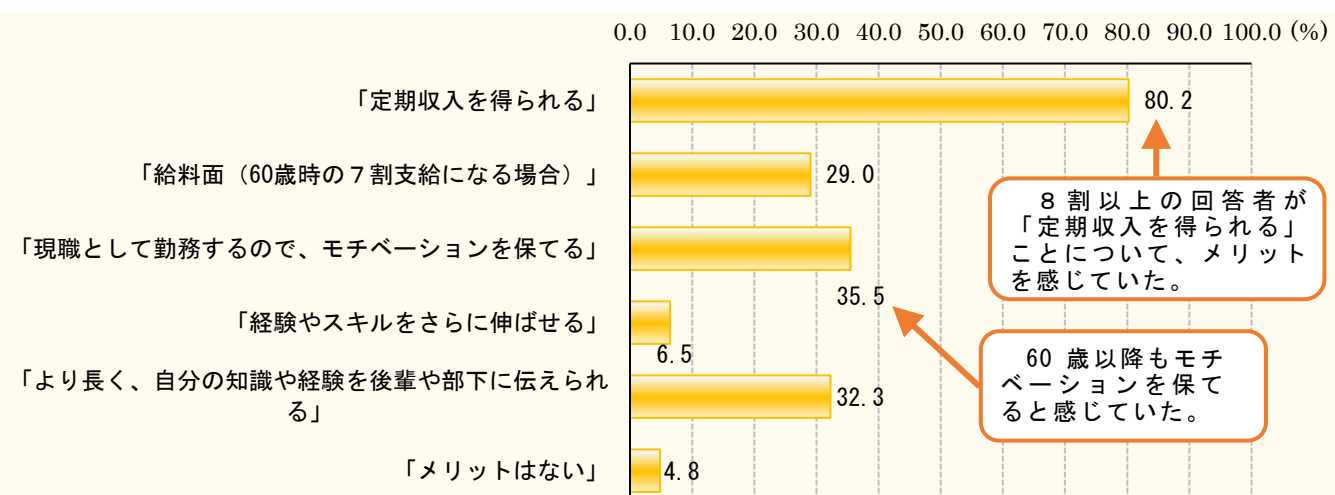


図1 定年延長のメリットについて（複数回答）

④ モチベーションの因果関係（結果及び考察）

職場や私生活において、上の世代や同じ世代、下の世代のそれぞれで交流が多い人ほど、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）や帰属意識、主観的幸福感が高く、孤独感が低くなっており、モチベーションも高かった。（図2参照）。特に「職場における同じ世代との交流」や「私生活における下の世代との交流」について、これらの交流が多い人ほど各心理的要因が良好な状態にあったことから、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。

定年延長について、3割以上の回答者が「現職として勤務することで、モチベーションを保てる」と感じており、その背景として、職場や私生活における世代間交流の機会が多いことが、モチベーションの維持に貢献していると考えられる。

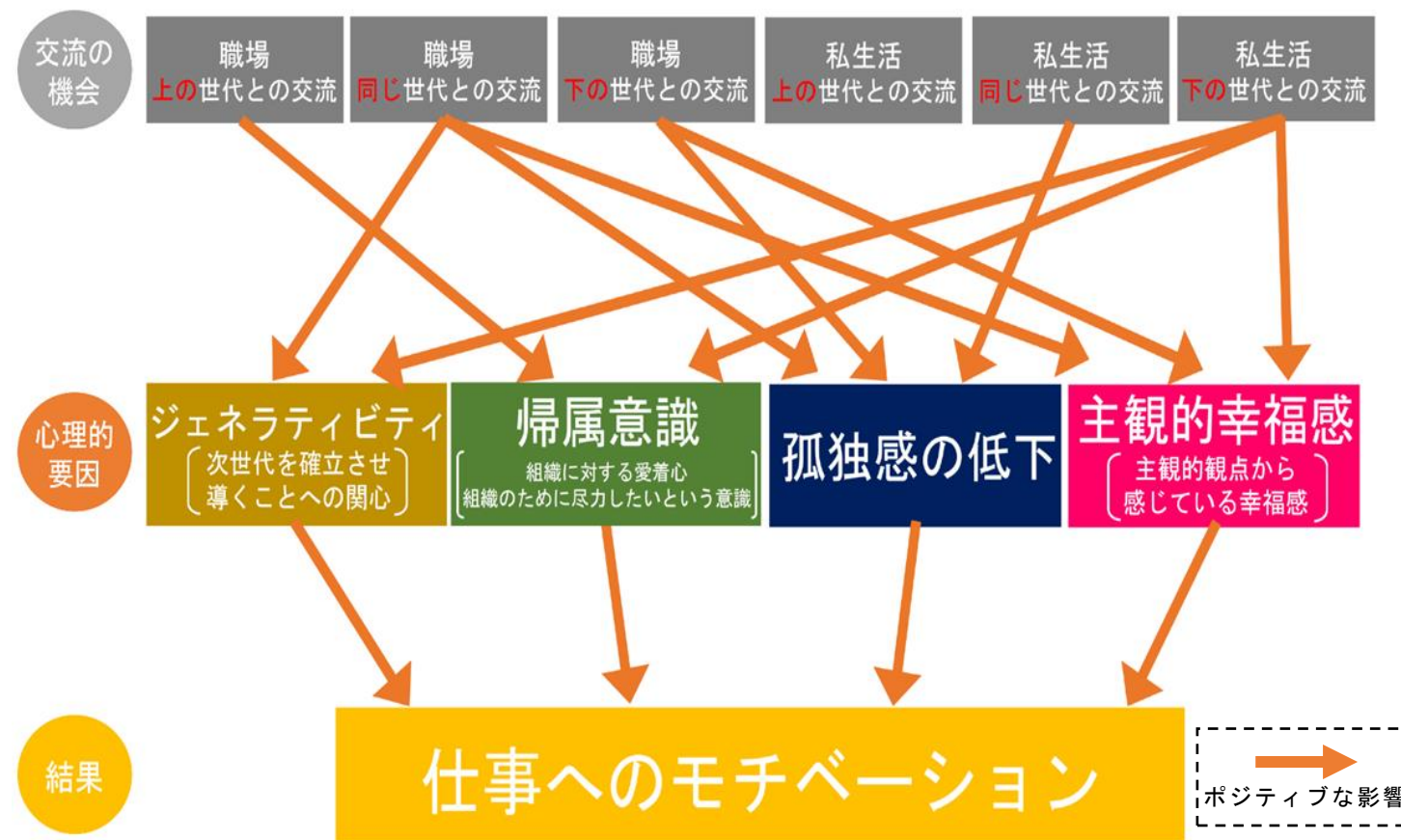


図2 モチベーションに影響を及ぼす要因

4 まとめ

高年齢期職員において、自発的に同じ世代の職員と交流を図ることで心理的要因が改善されモチベーションの維持、向上につながると考えられる。さらに周囲の職員からも交流を図ることで、幅広い世代と交流することができ、心理的要因やモチベーションによりポジティブな影響を及ぼすと考えられる。また所属として、業務を通して幅広い世代との交流を促すことや高年齢期職員が培った経験や技術を若手職員に伝承する場を設けるなど、交流の機会を増やすようなサポートをすることが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。

5 結果の活用

高年齢期職員におけるモチベーションの維持、向上に関して人事課と連携していく。令和4年度は、回答者のうち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、追跡調査を実施する。