

高齢者の就労目的と満足度

— 予備的事例調査から —

Purposes and Satisfaction of Employment of the Elderly — A Preparatory Case Study —

後山 恵理子

1. 研究目的

高齢社会対策の方向は、元気な高齢者づくりを中心に介護予防、生きがい・社会参加、就労へと向かっている。とりわけ、今後の高齢者は社会福祉の支援を受けるだけでなく、自立した生活をおくるために安定した年金や就労による所得、それと併せて新しい働き方への支援や、生きがいを視野に入れた就労支援が必要とされている。これまでの労働・就労に関する研究は、高齢者に対する視点というよりは、若年・フルタイム・一般雇用が前提であった。しかし、高齢者にとって仕事は、若年者の就労目的と異なり、地域や人とのつながりを与え、社会に対して積極的に目を向けさせ、自分自身に自信と満足を与えうる重要なものである。

しかしながら、高齢期の就労について多様な議論がなされている割には、近年の高齢者の就労目的・実態・満足度等が調査されておらず、若年就労者との違いやソーシャルワーク支援の必要度についても明確ではないので、この調査を行った。

2. 研究の視点および方法

本調査では、高齢労働者の労働能力、職種、労働条件などの客観的な側面よりも、労働の目的や満足度など高齢労働者の主観的側面に主な焦点を当てることとした。それらの側面の方がQOL（生活の質）にとっても、また、高齢者就労をめぐる支援課題を明らかにする上でも、より重要と考えられたからである。

調査対象者は、65歳～70歳11人（男8人、女3人）に半構造化面接法によるインタビュー調査を試みた。回答時間に制限は設けず、回答はノートにメモをとると同時にカセットテープに録音し、必要なことはその都度尋ねた。また調査の際には、調査目的・活用方法を説明し答

えたくない項目については答えなくてよいことを伝え、同意を得た上で面接調査を実施した。結果の公表では個人を特定できないように配慮している。

主な調査項目・視点は、A:基礎的事項（性別、年齢、趣味、健康、年金等）、B:現職状況（職務内容、勤務日数、勤務時間、通勤時間等）、C:職業満足度・就労観（満足している点、満足していない点、仕事をしている理由、これまでの仕事に対する考え、これまでの仕事の経緯）である。

3. 調査結果

調査対象者の11人の年収は（年金+現職年収）は130万～660万円、全員が持ち家・貯蓄有り（ローン無し）、現職内容は事務職（男5人、女2人）、軽作業（男3人、女1人）、勤務日数（週2日～4日間9人、週5日2人）である。

1) 紹介の事例

事例1、事例2、事例3は、就労することでQOLが高められた事例を紹介する。また、その高められた要因を挙げる。

【事例1】

<定年退職後、「することがない生活に耐えられず」、「責任のない仕事に」再就職。補助的 생활費が得られ、時間をつぶすことができ、自分が役立っているという感覚も得られ、就労生活にほぼ満足している。>

- ・男性（66歳）1人、妻（死亡）、1人娘（結婚）と別居
- ・年収（厚生年金230万+個人年金80万+給料100万）、ローン無、貯蓄有、持家

【事例 1】

| 23才(大卒)～60才(退職) | ～62才 | (10ヶ月間) | 63才～66才(現在) |
|-------------------|--------------------------------|---------------------------------|--|
| 給与所得 | 給与所得 | 年金 | 年金と現収入 |
| W大手企業に勤務(営業・役員経験) | 別会社の所長(能力を買われる)。心身ともにストレスを感じ退職 | 念願の「束縛されない何もしない生活」が始まるが、うつ状態となる | 前職W大手企業からワークシェアリング依頼(軽作業:パソコン入力、カタログ搬入・搬出のチェック、移動等)、契約(週2日)8:45～5:30、時給1000円 |

①ハローワークへいく(仕事なし)

②前職の友人の依頼で就労

● 現職に就くまでの意識

<仕事をしようとした動機>

「仕事を辞めたころは、年金で楽しく過ごせる、念願の庭の手入れも出来るし、本も読めると、感じた。だが庭の手入れも直ぐ終わる。終われば家にいてもすることがない、庭の手入ればかりにも限界がある。時間が有りすぎるんだ。家から出るのも面倒になる。だんだん鬱になり、ろくなことを考えなくなる。趣味もない人はどうしようもないと感じる」

(健康、生きがいの動機から始まる)

<希望する働き方の性質(これまでの仕事に対する価値観、就労観、生活観等に影響されたもの)>

「最初の就労は自然の流れ(卒業すると自然に)。結婚すると、家族を養う義務やローンを完済するために背負うものが増える、どんどん増える。会社への熱意、自分の存在する意義昇格もあり、辛い仕事や責任が重い仕事も我慢できたが、今はそういった拘束がないためもう頑張りがたくない」「定年後は絶対に責任のある仕事はしたくない」

● 現職についてからの就労意識

<就労目的>

就労してからは、「時間がつぶせるし、鬱にならなくなった」「通勤時間を健康のために活用できた」「孫や娘に小遣いがあげられる」「誰よりもきちんと能率よく会社の仕事をしている、そういった意味では自分が存在している意味や会社に貢献しているという満足感がある」が得られ、就労前の動機(健康・生きがい)に「生活費の補足、会社貢献(自分の存在する意義・役立っている)」がプラスし、生活の質が向上している。

<働き方の性質>

・満足内容

「単純作業で、頭を使わなくてよい」「頑張らなくてよい」「人間関係を調整したり・つくったりしなくてよい」「責任が無い(個人的には責任を課す)」「年金との関係で週2～3日勤務がよい」「この仕事を頼まれたという、選ばれたという満足感がある」

(責任のないもの、非常勤的なもの(年金との関係)、人間関係が薄いもの(しかし仲間が欲しい)、役割感)

・不満内容

「自分より若い者に指図されたり、横柄な言葉と言われるのは嫌だ」「他の同僚の細かいことや仕事の不出来、能率の悪さが気になる。言うべきか言わないべきかを悩む。しかし、社員じゃないからと自分で言い聞かせる。一つ下(パート)と割りきる」

(自尊の確保がされない、若年層とのコミュニケーションや正職員との格差)

● このケースは家庭生活中心型(就労意欲無し)会社生活(会社貢献等)の満足度が高いタイプ

Aさんは就労意欲無しで(家に居てもすることが無い)、年金等で経済的に余裕があるため、責任のない、無理のない週2日の非常勤的なものを希望している。就労することによって健康・時間をつぶす、自分が存在している意味や会社の歯車・貢献しているという満足感が得られている。

【事例 2】

<定年退職後、「妻との関係性が悪くなる、また、固定資産税や保険料の負担も大きく」、「ストレスがない仕事に」再就職。自分の就労内容をコーディネートできて、過去の仕事の経験を活かせ

【事例2】

| 22才(大卒)～34才 | ～59才 | ～62才 | ～65才(退職) | 65才～66才(現職) |
|------------------------|-------------------|-----------|-------------------|--|
| 給与所得 | 給与所得 | 給与所得 | 給与所得 | 年金と現収入 |
| Y大手企業(自動車販売)に勤務(営業)、倒産 | Y不動産会社(営業・企画)定年退職 | タクシー(運転手) | 前職のY不動産会社から依頼(営業) | タクシー(運転手)、契約(週3、時には4日)、7:00～16:00、売上制(51%、日払い(1万程度)) |

↓
① 前歴の経験から自分でみつける

る仕事(人にかかわる)もみつき、健康感や妻と関係もよく、自分の余暇費、会社に貢献しているという実感も得られ、就労生活に大変満足している。>

- ・ 男性(66歳)妻(仕事有)と二人、3人息子(独立)と別居
- ・ 年収(厚生年金230万+給料200万)妻の年金は家計にいれない、ローン無、貯蓄有、持家
- ・ 趣味(中国文学・ゴルフ)、嗜好品(酒)

● 現職に就くまでの意識

<仕事をしようとした動機>

「定年後は仕事はしたくないと思っていた。やっと待っていた年金暮らしが始まったら、まず驚いたことに固定資産税や国民健康保険、介護保険などの支払いが年額100万はあった。そのことで妻ともめたよ。好きなゴルフも遊ぶ金がかかる」「妻から「毎日家に居られると困る」と言われ、まるでゴミ扱いだ。図書館ばかり行ってるわけにも行かない」「前にタクシーの運転手をやったことがあるからこの仕事にした」(家族関係調整、生活費の補足の動機から始まる)

<希望する働き方の性質(これまでの仕事に対する価値観、就労観、生活観等に影響されたもの)>

「今までは生活するための資金づくりだったから、少々無理はした。でももうストレスを感じる仕事はしなくない。苦情対応の仕事は嫌だ。血圧が上がるから絶対したくない。昔はね、仲間を負けてたまるかとか、トップになりたいとかあったけど、もう無いね」

● 現職についてからの就労意識

<就労目的>

就労してからは「働いたら金が手に入る。稼

いだ金は半分妻に渡し、半分は内緒で遊ぶ資金にするんだよ。ゴルフは週1回はするね。あとは外で一杯(酒)だね」「健康のため通勤は徒歩にしている。片道40分歩いているが、1時間は平気だね」「妻が精神的なストレスを感じなくなってきた」が得られ、就労前の動機(生活費の補足、家族関係調整)に「健康、経験や能力を発揮、会社貢献、自分の余暇費」がプラスし、かなり生活の質が向上している。

<働き方の性質(就労状況)>

・ 満足内容

「タクシーの運転手は好きなときに客と話ができる。根が営業マンだったから、人が喜ぶと満足するね。それに自分の経験や体験をいろいろと客に教えてあげてるよ」「会社から長くいて欲しいと期待されている」「1人で行動するからライバルはいなくてよい。車に乗ったら、誰も指図されない、売り上げを持って返れば何も文句が出ない」「年金との関係で週3日、時には4日勤務がよい」「休憩したいときにとれる」(経験や能力を活かせる、自尊の確保(指図されない)、就労内容を自分でコーディネートできる、役割感のある)

・ 不満足内容

「違反と事故が怖いね。酔っ払いややくざに絡まれる」(安全性の確保)

● このケースは家庭生活中心型(就労意欲無し)余暇・会社・仕事生活の満足度が高いタイプ

Bさんはもともと働く意欲はなかったが妻の軋轢や、就労以外の趣味(ゴルフ・酒)を重視して仕事を始めている。就労する中で「生活費の補足、家族関係調整、健康、経験や能力を発

【事例3】

| 22才(大卒)～59才 | ～60才 | ～66才 |
|---------------------------------|--------------|----------------------------------|
| 給与所得 | 失業保険と年金 | 年金と現収入 |
| M大手企業(製造業)に勤務(営業・企画・役員)、リストラで退社 | 疾病治療(糖尿病)と休養 | 介護施設(事務職)、常勤(5日)シフト制、8:45～17:45、 |

↓
①若年者とのコミュニケーションがとれず(ストレス)疾病・退社となる

↓
②ハローワークへいく。失業保険が終わり次第、ビルの管理人として勤務する予定だった

↓
③姉からの依頼で現職につく

揮、会社貢献、自分の余暇費」と生活の質がかなり向上しているため週3日、時には4日勤務を希望している。家庭生活や余暇生活、会社生活、仕事生活のバランスがとれているタイプ。

間関係のトラブルで、定年まであと1年だったが、ストレスから過剰飲食となって体を壊し辞職した」

【事例3】

<定年退職後、「年金生活だけで暮らせない・家にいてもすることがない」ことから、「ストレスの無い仕事に」再就職。仲間との交流や自尊も得られ、自分が役立っているという感覚も得られ、「5日勤務」の就労生活に大変満足している。>

- ・男性(66歳)妻と次女3人同居、他長男・長女(独立)2人と別居
- ・年収(基礎年金、基金、個人年金180万+給料580万)。厚生年金は受給時期の延期を選択、持家、ローン無、貯蓄有、趣味(カラオケ、飲食)

● 現職に就くまでの意識

<仕事をしようとした動機>

「退職した頃は年金だけでは暮らせない、生活していくために収入が欲しかった」「失業保険をもらっている時は、家にいてもすることがない、朝から晩まで妻とはいられない(生活維持、生きがい、家族関係調整の動機から始まる)

<希望する働き方の性質(これまでの仕事に対する価値観、就労観、生活観等に影響されたもの)>

「若い頃は必死で働いた、家族のためとか自分の向上心もあったが、今はもうそんなものはいらない。責任ある仕事や、人との関係をつくっていくことに疲れた。リストラみたいなもので、若い人とコミュニケーションがとれず人

● 現職についてからの就労意識

<就労目的>

就労してからは「今は収入があるから、厚生年金の給付を70歳に延長した。年金は先行き不安だし続けられるなら働くよ。遊べるし、お金はあったほうがいい」「介護施設の入所者とのコミュニケーションが楽しい」「入所者に事故がなく、入居者が喜ぶことが私のやりがいになっている。職場の人たち(同世代)とカラオケいたり、飲みに行ったり楽しい。妻は妻で好きに習い事をやってて丁度いいね」が得られ、就労前の動機(生活維持・生きがい・家族関係調整)に「生活費の維持・経験や能力を発揮・仲間との交流・会社・社会に貢献」がプラスし、生活の質がかなり向上している。

<働き方の性質(就労状況)>

・満足内容

「体力的に衰えは感じるし、通勤時間は片道1時間30分かかりちょっと厳しいけれど、今の職場が楽しいから頑張れる」「介護施設の入所者とのコミュニケーションが楽しいし、自分を頼りにしてくれてる」「入所者に事故がなく、入居者が喜ぶことが私のやりがいになっている。職場の人たち(同世代)カラオケいたり、飲みに行ったりが楽しい(役割感がある(当てにされている、頼られている)、同世代の職員とのコミュニケーションがとれる・遊べる、自尊の確保がある)

・不満足内容

「介護施設は若い職員が多く、年齢にギャッ

プを強く感じる。若い人の言葉遣い、利用者への接し方が常識的でないのが気になるが、年齢の高い私たちはこの施設では3~4人しかいないから、注意できなし、怒れない。自分を抑えるしかないんだ。どうしても時は、ワンクッション置いて誰かに言ってもらっている」
(若年層とのコミュニケーションの格差、高齢者の職員が少ない)

● このケースは、会社・仕事生活中心型(就労意欲有り) 家庭生活の満足度が高いタイプ
Cさんは就労意欲が高く、就労する中で「生活費の補足、経験や能力を発揮、仲間との交流、社会(会社)貢献等」の生活の質がかなり向上し週5日勤務している。家庭との調和もとれ仕事生活や会社(施設)生活にかなり満足度が高いタイプ。また、Cさんはもともとリストラにあったためお金と仕事に関心が高い。

2) 紹介の事例

このケースは上記の3つの事例と異なり就労することでQOLが低くなり、辞職に至った事例を紹介する。またそのQOLが高められない要因を挙げる。

【事例10】

＜定年退職後、「妻の軋轢(生ごみ扱い)を感じて」「心身の低下に合う、通勤が狭い、人間関係の薄い社会・会社に貢献したい仕事で」再就職。健康(毎日のリズム)が得られ、社会保険も完備、就労生活にほぼ満足していた。しかし、最近、同世代の仲間がいない、若年層とのコミュニケーションがとれないで会社を辞める方向である。＞

【事例10】

| 18才(高卒)~45才(退職) | ~50才 | ~60才(定年退職) | ~62才 | ~66才(現職) |
|------------------------|--------------------------|--------------------|-------------------------|--|
| 給与所得 | 給与所得 | 給与所得 | 給与所得 | 年金と現収入 |
| 機械製造会社に勤務(製造・エンジニア・営業) | 職場を転々とするが、機械設計事務所(自営)、倒産 | 機械製造業(エンジニア・営業)に勤務 | 同会社の部品管理(嘱託)、体力的な限界から退社 | 介護施設の管理(電話・受付・駐車管理等)、契約(週3-4日)、17:00~朝8:00 |

↓
①組合員(役員)となる。上司との関係がとれず退社

↓
②ハローワークへいくが仕事無し

↓
③シルバー人材センターで現職を紹介

- 男性(66歳)妻と二人、長男・長女(独立) 2人と別居
- 年収(厚生年金200万+給料200万)、持家、ローン無、貯蓄有
- 趣味(ドライブ・酒)、胃腸等で手術(20年前)、自治会の理事

● 現職に就くまでの意識

＜仕事をしようとした動機＞

「定年後は自宅でゆっくりとしたい考えていたが、妻の軋轢を感じて働き始めた。家にいると妻にまるで生ごみ扱いされ、これほどまでに二人の考え方が違っていたとは思わなかった。妻は妻の世界が出来てるんだね」

(家族関係調整、社会・会社に貢献の動機から始まる)

＜希望する働き方の性質(これまでの仕事に対する価値観、就労観、生活観等に影響されたもの)＞

「僕らの時代は仕事を体で教えられてきた。今は頭がよければ(学歴が高い)それで仕事になる、その代わりつぶしが利かない。モノを産む・作ることができない。僕らは昔はトップになりたいとか出世したいとかが夢だった。今は、老眼だし、力仕事は無理だし、危険を伴う仕事は嫌だし、物を売ったり、人間関係でなんだかんだするのはもうたくさんになった」「通勤は狭いほうがいい」「福祉には関心(情報等)はあったけど、マスターベーション的な生き方より、仕事をしてなんらかの社会・会社(貢献)の歯車となって目的・負荷をもちながら働きたいと思った」

● 現職についてからの就労意識

<就労目的>

就労してからは「妻の価値観を理解しようとしている。生活のリズムができる。お酒を飲まなくなった。ボケないようにしたい」が得られ、就労前の動機（家族関係調整、社会・会社に貢献）に「家族関係調整、健康」がプラスしたが、「社会・会社に貢献」は得られず生活の質は低下している。

<働き方の性質（就労状況）>

・満足内容

「医療保険がある。体力的にあってる（視力・力・動作等）。通勤時間が狭くてよい。責任もないし、権利も無いからいい、つまり仕事に対する責任もないし、要望を言う権利も無いと割りきってる。でも、投げやりじゃない、自分でその環境に順応しようとしているから、割りきれないし不満も無い。僕らは、何十年も生きてきた経験や知識があるから、環境に自分を合わせられるし、合わせていくしかないんだ」（社会保険の完備、心身機能の低下に合うもの、責任がない、通勤時間が狭い）

・不満足内容

「正職員との格差を感じる（待遇が違う）。福祉施設は人間関係がうるさいから愚痴がいえな。正直なところ職員に神経使いですよね。皆さん若いでしょ。今まで機械が相手だった。孫みたいな子供や若い人に頭を下げなきゃならないし、人間関係が大変ですよ。体力的には70歳までいられるかなと思うが、今はストレスがたまるから辞めようと思っている」（自尊の確保、若年層とのコミュニケーションや正職員との格差）

●このケースは家庭生活中心型（就労意欲無し）

会社・仕事生活の満足度が低いタイプであるが…。

Jさんの場合、もともと就労意欲は無かったが、妻の軋轢で就労する。就労することで家庭との調和はとることができたが、就労する中で会社生活（会社貢献が見出せない、楽な仕事だが同世代の仲間がいない、自尊の確保がない）

と仕事生活の質（若年層とのコミュニケーションや正職員との格差が生じている）が高められない、生きがいが見つけれないため、職場での不満が高まり辞職するに至っている。

以上のこと（表3-2-1）から高齢者が希望する仕事の性質として、①責任のないもの（頑張らなくてもよいもの・ノルマのないもの）、②人間関係の薄いもの（しかし仲間は欲しい）等が伺われた。また余暇を重視したり、就労意欲の有無や健康状態、年金の高低によって勤務日数を調整していることが推測できた。通勤時間を健康のために活用している（歩いて通勤して運動を兼ねている）人が多かった（満員電車や超長時間の通勤はもう避けたい）。職場では、これまでの自分の能力や知識をいかそうと自分の職務範囲内で努力・工夫をしている反面、若年者等には自分の経験や知識を押し付けることに遠慮がちである点なども浮かび上がった。

高齢者の就労の目的としては、①生きがい、②健康（規則正しい生活リズムの確保を含む）、③生活費の補足、④家族関係調整（配偶者との距離を確保するなど）、⑤仲間との交流、⑥社会・会社貢献等の結果も得られた。その内容も妻との関係調整や、家事との調整などが目立ってきている。また、職場での不満は、若年層とのコミュニケーションや正職員との格差、自尊の確保がされていない点が覗かれた。

全体的に責任の大きな職務か否かにかかわらず働くことで心身ともに張りを感じている高齢者が多いと推測された。また就労の目的や満足度は若年者のそれとは相当程度異なることも推測され、そのことを理解し、かつ個別性を重視した高齢者就労の相談支援の必要性が覗かれた。

4. 考察

調査の結果からすると、高齢者の仕事内容は能力や知識を反映させたものはそれほど多くないと感じた。若年層のこれからの人生や将来のための目的とか、成果主義にもとづいた達成感を得ようとする傾向よりは、むしろ高齢者はこれまでの人生から得られた経験や知識を生かしつつ、調和の中で個人を反映させ満足感を得よ

うとする傾向がみられた。また今回の調査で、就労することで殆どの高齢者がQOL(生活の質)を高めているのではないかと推測した。しかし、継続雇用や再雇用の場合は職業や職場がやや延長線上にあるため、生活の質が高まっていると実感している人が少ないのではないかと感じた。また、QOLが向上する項目が多ければ多いほど満足度が高まり勤務日数も長期になることや、会社生活(会社貢献、同世代の仲間とのコミュニケーションがある、自尊の確保)や仕事生活(能力や経験を発揮、役割感)で生きがいを感じれば感じるほど少々のストレスや職場での不満も我慢できるのではないかと推測した。さらに、会社以外の余暇活動や健康状態、年金の高低、特に就労意欲の有無によって勤務日数が左右されると考えられた。

高齢者が満足するための職場や就労状況は、「自分でコーディネートできる(指図されない)、責任のない、医療保障のある、人間関係が薄い(しかし同世代の仲間が欲しい)、会社や社会に貢献しているという実感、若年層とのコミュニケーションや正職員との格差のない、自尊の確保や役割感のある」、等が得られた。また、高齢者の殆どが定年退職後は失業保険の関係からハローワークに来所するため、ハローワーク役割は今後の高齢者就労の促進や方向性を左右する大きな要になるのではないかと考えられた。

また、インタビューをしてみて高齢者の就労ニーズは、同じように見えるが、順位やニーズの違いが少しでている。つまり、高齢者の就労ニーズは多様であるがゆえに複雑化・重複化している。この傾向は今後の価値観の多様化と社会の変貌の中でますます将来顕著になっていくと思われる。したがって単純にかつ固定的に類型化することは難しいのではないだろうか。その背景には、時代的背景や高度経済成長期、家庭環境、価値観の変容、ライフスタイルの変化、日本古来の考え方、宗教の違いなど様々な要因が考えられる。また、近年では、シルバー人材センター、高齢者生活協同組合、高齢者協同組合、ワーカーズコレクティブ、NPO法人等の高齢者のための就労提供機関も増大してきている。そしてその運営方針や目的も様々である。

今後これらの拡大する社会資源と高齢者の就労ニーズをどう取り結んでいくかも考えていかねばならない課題であると考えます。

<参考文献>

1. 東京都社会福祉協議会(1980)『高齢者就労の諸問題—理論と実態』
2. 福島さやか(2007)『高齢者の就労に対する意欲分析』日本労働研究雑誌.
3. (財)東北産業活性化センター(2001)『生涯現役社会の創造』日本地域社会研究所.
4. 古谷野亘(2003)『新社会老年学』ワールドプランニング.
5. 田井中秀嗣(2000)『中高齢者の健康実態調査報告(その1) 高齢者の健康・生活・就労』エストレーラNO.76, Estrela 編集委員会 編/統計情報研究開発センター.
6. 鈴木廣・筒井健二(2006)『過疎農村における高齢者の生きがいと就労の関係性に関する一考察—福岡県田川郡赤村を例として—』久留米大学文学部紀要.
7. B.G.グレイザー A.L.ストラウス(2006)和訳後藤隆・大出春江他『データ対話型理論の発見』新曜社.
8. 木下康仁(2002)『グラウンデッド・セオリー・アプローチ—質的実証研究の再生』弘文堂.

高齢者の就労目的と満足度

表3-2-1

| | 前職 | 現職 | 就労意欲 | 動機 | 希望する仕事の性質 | 就労目的 | 就労状況・性質(満足) | 就労状況・性質(不満) |
|--------------|---|------------------------------|--|----------------------------|--|---|---|---|
| 事例1 男(A) | 大手企業(営業・役員)を退職。その後10ヶ月間自宅で年金生活 | 前職関連会社(軽作業) | 就労意欲無:することが無い生活に耐えられず | 健康・生きがい | 責任のない・人間関係が薄い | 健康・生きがい・生活費の補足・会社貢献 | 責任のない(個人的には責任を課す)・非常勤的なもの(年金との関係)・人間関係が薄い(しかし仲間は欲しい)・役割感がある | 若年層とのコミュニケーション・正社員との格差・自尊の確保(若い者に指図される・制約される) |
| 事例2 男(B) | 不動産会社(営業等) | タクシー(運転手) | 就労意欲無:妻の軋轢。税金等 | 家族関係調整・生活費の補足 | ストレスのない・責任のない・人間関係の薄い | 生活費の補足・家族関係調整・健康・経験能力発揮・会社貢献・自分の余暇費 | 経験や能力をいかせる・自尊の確保(指図されない)・役割感がある・自分で就労内容をコーディネートできる | 安全の確保(やくざや酔っ払いに絡まれる・事故等) |
| 事例3 男(C) | 大手企業(営業・役員)、リストラにあらう | 介護施設(事務職) | 就労意欲有:生活維持費等 | 生活維持・生きがい・家族関係調整 | 人間関係がうすいもの・ストレスのない・若者とのコミュニケーションがあまりないもの | 生活費の補足・生きがい・経験や能力発揮・家族関係調整・仲間との交流・社会貢献 | 役割感(頼られている)・同世代の仲間がいる・遊べる・コミュニケーションがある・自尊の確保(入所者の事故がない等) | 若年層とのコミュニケーションの格差(若い人を怒れない)・高齢者の職員が少ない |
| 事例4 男(D) | 大手企業(営業・役員)退職・その後ハガキの仕分け | 軽作業 | 就労意欲無:余暇時間(ゴルフや地域の仲間との付き合い)重視・健康や遊ぶ費用のため | 生きがい・健康・生活費の補足 | 責任のない・人間関係がない・仕事と余暇(遊び)とのバランスを重視・非常勤的なもの(年金との関係) | 生活費の補足・生きがい・健康 | 単純作業である・人間関係がない | 正社員との格差(時給が少ない・交通費がでない)・自尊の確保(若い者に指図される・制約される) |
| 事例5 女(E) | 大手企業(事務職) | 再雇用(契約) | 就労意欲有:先々の老後や経済が不安 | 生活費の補足・健康 | 新しい仕事にチャレンジできない・このままでよい | 生活費の補足・健康・生きがい・仲間との交流 | 働けるだけで満足・現職に慣れている・人間関係ができている(前職の同僚)・コミュニケーションがある | 正職員との格差(アルバイトだから会議にでられない・情報 that 得られない・自分の出番が無い)・社会保険が完備されていない(疾病で働けなことが不安) |
| 事例6 男(F) | 大手電気会社(事務職・役員) | 前職関連会社(お客様相談センター総合相談役)・同僚と移動 | 就労意欲有:依頼された、信頼されている | 生きがい・健康・能力や知識発揮・生活の補足・会社貢献 | 働くことは当たり前・働けるうちは働く、このままでいい・非常勤的なもの(年金との関係) | 健康・生活費の補足・会社貢献・能力や知識発揮・仲間との交流・家族関係調整 | 同世代の仲間とのコミュニケーションがある・同じ仲間との飲み会がある・能力や知識発揮 | 長時間の通勤や満員電車・前職からの職場だから関係も出来ているし、規定・管理も理解しているのて無い |
| 事例7 男(G) | 大手電気会社(営業・役員) | 前職関連会社(お客様相談センター総合相談役)・同僚と移動 | 就労意欲有:余暇活動(地域の仲間とマンドリン等)を重視、会社依頼 | 生きがい・健康・能力や知識発揮 | 生活のために働いてきたけど、今はわからない・非常勤的なもの(年金との関係) | 生きがい・健康・生活費の補足・仲間との交流 | 同世代の仲間とのコミュニケーションがある・負担の無い個人的なノルマ・責任(マンネリ化を防ぐために仕事を楽しくするためにノルマを皆でかせる) | 何も無いことが不満である・仕事量が日々まちまちである・部署内で仕事量に格差が生じると人間関係が壊れる |
| 事例8 女(H) | 工場(事務)・内職 | ビル清掃・整備 | 就労意欲有:自分の使える金(将来の不安)・家に居てもすることがない | 生活費の補足・生きがい | 前職の経験を生かした仕事をしたい・非常勤的なもの(家庭との関係) | 生きがい・生活費の補足・仲間との交流・健康(作業中に軽度の脳梗塞:勤務日数減らす) | 仲間との交流・通勤の時間が狭い・心身機能や疾病に合うもの(時間調整ができる) | 自分の性格的なもの(仲間や上司に言いたいことがいえない)・安全確保(就労中の事故)・性別の確保(女性) |
| 事例9 女(I) | 保険外交員(役員) | 再雇用(契約) | 就労意欲有:自分の使える金(将来の不安・好きな物を手に入れる) | 生活費の補足・生きがい | 家事生活と仕事生活の時間的調整が可能であるもの | 生活費の補足・生きがい・健康・会社貢献 | 仲間との交流・役割感がある(新入社員の指導を依頼される)・客から感謝される(社会貢献) | ノルマがないということが継続的にある。若年層とのコミュニケーションの格差 |
| 事例10 男(J) | 機械製造会社(エンジニア)・営業、自営、一般企業を経て定年退職。同会社の嘱託につくが力仕事の負担で辞職 | 介護施設(管理・当直・電話番) | 就労意欲無:妻の軋轢 | 家族関係調整・生きがい・会社・社会貢献 | 心身機能低下に合うもの(視力、力等)、人間関係が薄いもの、通勤が狭い・貢献的なもの・安全性の確保 | 家族関係調整・健康(生活のリズム・気力) | 社会保険が完備、心身機能低下に合うもの(力仕事でない・視力等)、通勤が狭い、責任のない | 若年層とのコミュニケーションや正職員との格差(待遇・権利がない)、自尊の確保(若い人に頭をさげる) |
| 事例11 男(K) | 調理師・弁当会社(製造・主任) | 再雇用(契約)派遣:介護施設の食堂の調理 | 就労意欲有:妻の浪費・将来の不安 | 生活費の補足 | 清潔感のある仕事場・チームワークで働けるもの・自尊の確保・能力や知識発揮 | 生活費の補足・生きがい・能力や知識発揮・健康(病気をしたけど働き出すと動けるようになった) | 役割感・能力や経験を活かせる・仲間とのコミュニケーションがとれる・チームワーク(自分がリーダー)がとれている。自尊の確保・単純作業でない | 通勤時間が長い・安全確保(雪で危険) |