

企業退職男性高齢者における社会活動への参加・継続のプロセス —受け入れ組織の戦略と参加メンバーとの相互作用—

○徳島大学大学院 柳沢 志津子 (4463)

杉澤秀博 (桜美林大学大学院・4671)

キーワード：企業退職男性高齢者、社会活動、参加・継続要因

1. 研究目的

本研究の目的は、企業退職男性高齢者をターゲットにした社会参加組織を事例として、参加者の意識と組織戦略との相互関係の面から、企業退職男性高齢者の社会活動への参加・継続要因を質的に解明することにある。

2. 研究の視点及び方法

高齢者の社会活動への参加・不参加には心理面、身体面、環境面、経済面など多くの要因が複合的に影響していることが明らかにされている。しかし、多くの実証研究では、明確な理論モデルに基づいたものが少なく、探索的・記述的な研究に終わっている。実証研究の事例は少ないが、理論モデルとして「組織均衡理論」が示されている。社会活動の継続を個人と組織の相互関係から導くという「組織均衡理論」においては、組織の存続や成長には、組織が個人に対して用意する「誘因」と個人が組織に「貢献」という両者の関係の均衡が重要であるとしている。このような視点から、組織は個人に対して、物財、貨幣、作業時間、作業環境のような「刺激の方法」(客観的誘因)と、個人の心理、態度、動機に訴える「説得の方法」(主観的誘因)の2つの誘因行動をとるという仮説が提示されている。実証研究においても、「組織均衡理論」を用いたボランティア活動の継続要因に関する研究では、参加者の参加継続理由には「組織的支持による好ましい作業環境」という客観的誘因と、「業務の魅力」「集団の魅力」「参加による自尊心の獲得」という主観的誘因が関係していることが明らかにされており、仮説が支持される結果が得られている。しかし、既存の実証研究では、参加者の意識のみに焦点が当てられており、客観的・主観的誘因を形成するための組織の側の働きかけがどのようなものか、個人の貢献意識に応じて組織の誘因形成の働きかけを変容させていったことはなかったのかなど、組織戦略とそれに参加する個人の相互作用が明確になっていない。

本研究では、特定の組織を事例として取り上げ、参加者の意識の面からだけでなく組織の誘因形成のための戦略を視野に納め、社会活動への参加・継続要因を解明することを試みる。

- (1) 調査対象：男性だけで活動する社会活動(料理サークル)の参加者のうち、「スタッフ」の役割を担うメンバー14名。
- (2) 調査方法：半構造化インタビュー調査。
- (3) 調査項目：活動への参加動機・きっかけ、参加当初の活動への評価、活動継続の理由、メンバーとの関係、活動への評価、今後の活動継続意志。
- (4) 分析方法：修正版グランデットセオリーを用いた質的分析。

3. 倫理的配慮

調査を始めるにあたり研究依頼書の中で倫理的課題を明記し、インタビューの前に口頭

で読み上げ調査対象者の同意を得た。この研究課題について桜美林大学研究倫理委員会から承認を得た。

4. 研究結果

対象組織の活動は、生協組織から資金や活動拠点の確保の面で支援を得ているものの、運営面ではスタッフメンバーが知恵を出し合いながらその方法を考案していくという特徴をもっていた。運営面での特徴を反映して、組織では、①好ましい作業環境（綿密な打ち合わせ、広報誌の発行、支部共通の情報伝達様式）、②業務の魅力（自由を尊重、ゲストの招待）、③集団の魅力（企業退職男性高齢者だけの組織、上下関係を排除した横の繋がり、緩やかな約束）、④自尊心の獲得（成果発表会、おそろいのユニフォームがみられる）、を意識した活動を行っていた（かっこ内は具体的な活動内容）。このような組織運営が参加者にどのような影響を与えたのであろうか。以下、《 》はカテゴリー、【 】は概念である。

企業退職男性高齢者は、《退職後生活の不安への気づき》（【食への不安】【地域に存在感がない】【自分にはない人間関係】）と《新しい活動への模索》（【じっとしてられない】【仲間を作りたい】【食べることに興味がある】）の中で活動に参加していた。

活動は《気軽に参加できる》、《楽しく料理ができる》《仲間ができる》《新しい挑戦が生まれる》と評価されており、その中で《自由で規則に縛られない》（【無責任でいられる】【望んでいた活動そのもの】【規則に縛られない】）という活動への共感や、《料理が自分にもできる》（【初心者ばかりで自分もできる】【料理に慣れる】【料理を通した懇親】）という感覚、《仲間を誇りに思う》（【人柄がよい】【経験豊か】【同じ感覚を持つサラリーマン卒業生】）、《活動は無くてはならない存在》（【社会に接点がある】【活動が生活のリズム】）というメンバーや組織への愛着の意識が醸成されていた。これらの意識は、《消極的な気持ち》（【紹介だからやめられない】【料理ができずに気後れ】【サラリーマンの関係はもう嫌】）の解消に導き、組織からの撤退を防いでいた。また、メンバーや組織への愛着の意識から、組織へ活動に対する提案が行われており、《新しい挑戦が生まれる》ことを支えていた。

《家族の関係が良くなる》（【夫婦の距離が離れた】【夫婦の会話が増えた】）という体験や《地域の人から活動を認められる》（【ゲストに料理をほめてもらった】【他の団体から頼りにされる】【メンバーの良さを指摘される】）など周囲の良好な反応により、個人の意識が裏付けられる様子がみられた。

5. 考察

企業退職高齢者は、《自由で縛られない》《料理が自分にもできる》《仲間を誇りに思う》《活動は無くてはならない存在》という貢献意識が醸成されることで社会活動の継続を果たしていた。これらの貢献意識は、《気軽に参加できる》《楽しく料理ができる》《仲間ができる》《新しい挑戦が生まれる》という実践活動から生まれたもので、これは参加者自身で考案した組織の活動が効果的に機能した結果といえる。また、貢献意識は《新しい挑戦が生まれる》ことへの原動力にもなっており組織の活動に影響を与えていた。ただし、個人の貢献意識は組織の働きかけだけでなく、家族や地域の人々の良好な反応によって影響されていることが新たに明らかにされた。企業退職男性高齢者が社会活動に参加・継続する要因は、参加者の貢献意識を引き出す意識的な働きかけとともに、家族や地域住民のような組織外部からの影響も重要である点が示唆された。