

【個人研究】

キャリア・アダプタビリティと後期キャリア発達

益田 勉*

Career adaptability of elderly people

Tsutomu MASUDA

Career development among the elderly age 65 and over is not necessarily explained fully by the theory of career stages (which divides career development into several stages based on age) in contrast to other age groups. The Japanese population is rapidly aging, so research on career development among the elderly is crucial. The current study conducted an online survey of 1,000 individuals ages 41 to 70 years. The survey asked about “career adaptability,” which is one component of career development. Career adaptability is contingent upon “flexibility,” which refers to an openness to new experiences or changes in one’s career. “Planning” refers to a planned approach to one’s career. Results indicated that individuals in their 60s had a significantly higher level of “flexibility” than individuals in their 40s or 50s. Results also indicated that “flexibility” and “planning” led to greater diversity of routine roles.

Key words : career development, career adaptability, aging

はじめに

キャリア発達理論の中では、キャリア発達を生活年齢とゆるくリンクする発達段階に分けて記述するモデルが提示されてきた。その例としてエリクソン(Erikson, 1968)、スーパー (Super, 1957)、レビンソン (Levinson, 1978) などのライフ・サイクル論があり、またそれらの研究に影響を与えた先駆的研究としてユング (Jung, 1978) の人生の転換期にかんする仮説がある。これらは、キャリア発達にはいくつかの段階があり、その段階が移行する時点で発達課題が生じ、それを解決することで発達が進むというアイデアを共有している。しかし、こうした「キャリア・ステージ論」においては、60歳ないし65歳以降の老年期についての言及は少ない。例えば、スーパー (1990) はこの時期を「精神的・肉体的に衰え、職業生活か

ら引退する時期。帰属するところがなくなるという自覚は、本人にとっては深刻な恐怖となる。それを解消するために新しい役割を獲得することが課題となる。」と記述するにとどまった。平均寿命が短い時代背景があったとはいえ、高齢者のキャリア発達の検討は必ずしも十分だったとはいえない。

衆知のごとく日本人の平均寿命は確実に上昇している。2012年の日本人の平均寿命は女性が86.41歳、男性が79.94歳で、女性は2年ぶりに世界一となり、男性も0.50歳延びて世界8位から5位に上昇した。60歳時点での平均余命は男性22.93年、女性28.33年であり、男女ともに平均して80歳以上、女性は90歳近くまで生きる時代を迎えている(厚生労働省「平成24年簡易生命表」)。60歳以降の時間が平均寿命の4分の1を超える時代においては、従来の「老後」の概念は修正されざるを得ないだろう。

高齢化の進展にともなって、年金支給年齢や定年年齢の引き上げなど制度的な変更が行われつつ

* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

ある。これを悠々自適な老後生活の「おあずけ」とみることでもできるし、労働意欲の高い老人の就業機会の拡大とみることでもできる。国家経済的な事情だけからいえば、高齢化と同時に少子化が進む中で、生産人口の確保の必要から老人の就業は望まれることとなるだろう。2012年に11年ぶりに改定された「高齢社会対策大綱」(内閣府, 2012)では、『戦後生まれの人口規模の大きな世代が65歳となり始めた今、「人生65年時代」を前提とした高齢者の捉え方についての意識改革をはじめ、働き方や社会参加、地域におけるコミュニティや生活環境の在り方、高齢期に向けた備え等を「人生90年時代」を前提とした仕組みに転換させる必要がある。そして、活躍している人や活躍したいと思っている人たちの誇りや尊厳を高め、意欲と能力のある高齢者には社会の支え手となってもらおうと同時に、支えが必要となった時には、周囲の支えにより自立し、人間らしく生活できる尊厳のある超高齢社会を実現させていく必要がある。』とうたっている。しかし、現実には、『60代、70代、80代、90代の期間の生き方のモデルが社会に確立できていない、モデルの根拠となる国民の意識実態さえつかめていない』(前田, 2012)という状況がある。こうした中で、高齢者のキャリア相談や支援ニーズが高まることが予想される。しかし、先述のように老年期のキャリア発達にかなう知見は限定されており、「延長された成人期」あるいは、「多様な個性」としてしかとらえられていない現状があるように思われる。老年期を対象とした実証的なキャリア発達研究の蓄積が望まれるゆえである。

問題と仮説

エリクソン (Erikson, 1968) は、フロイトの幼児期に焦点を当てた発達理論を生涯にわたる発達理論に拡張し、その生涯にわたる発達を自我と現実との関係の中でアイデンティティ(自己同一性)を形成していく過程とした。「漸成説図表」として知られる表に示されるように人間の生涯に8つの発達段階を考え各発達段階にはそれぞれ心理・社会的な危機あるいは乗り越えるべき課題がある

とした。例えば、青年期の発達課題は「自己同一性(アイデンティティ)の形成」であり、この課題を達成できないと「アイデンティティ拡散、混乱の危機」がおきる。前成人期は「親密性の獲得」が課題で、失敗すると「孤立の危機」に陥る。成人期は「生殖性(generativity)の実現」つまり、次世代を担う人々を育てるという課題をもつが、できないと「停滞の危機」に陥る(generativityとはgenerationとcreativityを複合させたエリクソンの造語で、世代性あるいは世代継承性とも訳される)。最終段階(第8段階)の老年期は、「統合性」が課題となる。統合性とは、「自分の人生を自らの責任として受け入れていくことができ、死に対して安定した態度をもてること」と説明されている。統合性の獲得に失敗すると、人生に大きな悔いを残し、衰えるままに死を迎えるという「絶望」にとらわれるようになるとされる。老年期における統合性の獲得に関してハンナ(Hannnah et al., 1996)は55歳から84歳までの高齢者を対象に、8つの発達段階の達成度を測定した。その結果、すべての発達段階の得点間には有意な正の相関があり、第7段階と第8段階の間の相関が最も高いことが確認された。このことから第8段階の達成度は、それに先立つ各段階の達成度に大きく依存すると考えることができる。

エリクソンの漸成説図表には、生活年齢の対応表記はなされていないが、第8段階(老年期)は概ね60歳代から70歳代に対応すると考えられる。ジョアン・エリクソンは、さらに加齢が進んだ80歳代、90歳代になると、それ以前の高齢期とは異なる課題が生じ、新たな心理的発達が必要なることを指摘し、第9段階の発達段階を提唱した(Erikson & Erikson, 1997)。身体的能力の著しい低下と介護の受け入れ、同時代を生きた友人・知人の多くを喪ったあとの孤独などの過酷な現実への適応を経て、第9段階で獲得される心理的特性は、老年的超越(gerotranscendence)であるとジョアン・エリクソンはいう。

老年的超越は、トレンスタム(Tornstam, 2005)が提唱した概念である。トレンスタムによれば老年的超越は一種の離脱現象であり、老年的超越を達成した者は通常の価値観から離れて、加

齢にともなう社会的関係の縮小に合わせた価値観や行動特性を身に着けるようになる。老人的超越は、宇宙的次元 (The Cosmic Dimension)、自己の次元 (The Dimension of the Self)、関係性次元 (The Dimension of Social and Personal Relationships) の3つの次元から説明される。

宇宙的次元は、①現在と過去の境界が消え去り、子供時代が戻ってくる、②先祖とのつながりや愛着が強く意識される、③死への恐れが消え、生と死に関する新たな理解が進む、④人生の不思議が意識される、⑤様々な経験、特に自然の中での経験を楽しむようになる。などの内容を含む。自己の次元は、①自己の隠れた側面 (良い面も悪い面も含めた) を発見する、②自己中心性が弱まる、③体を大切にしながらも、それにとらわれることがなくなる、④特に男性において利己主義から利他主義への転換が起こる、⑤人生の様々な出来事が1つの全体につながり合わされることに気づき、静寂と孤独を求めるようになる。などの内容を含む (Tornstam, 2005)。トレンスタムは、これら3次元に関する尺度開発を行い、その発達的变化を定量的に検証している (Tornstam, 2005)。具体的には、質問紙調査データについて探索的因子分析を行ったところ、宇宙的次元、首尾一貫性 (自己の次元)、孤立 (関係性次元) という3つの因子が見いだされた。これらの因子についてスウェーデンの高齢者サンプル (65歳以上) のデータを分析した結果、宇宙的次元と関係性次元に関して65歳以降、80歳代、90歳代においても上昇することが確認された。

スーパー (Super, 1957) は、キャリア発達を考える際に、キャリア発達を促す準備状態の存在を仮定し、これをキャリア成熟度と名づけた。思春

期におけるキャリア成熟度の規定要因は学校教育および教師や両親から寄せられる心理社会的な期待などであり、歴年齢とキャリア成熟度は密接に関連する。社会人となったあともキャリア発達の準備状態としてのキャリア成熟度は想定できるが、それは思春期と違って歴年齢に連動するよりも仕事の内容やその変化によって規定され、個人差も大きくなると考えられる。このような成人期以降の個性が高く、多様な方向性をもつキャリア成熟の概念をスーパーは、キャリア・アダプタビリティと名づけ、思春期までのキャリア成熟度 (マチュリティ) と分けて論じようとした (岡田昌毅 (2007))。サビカス (Savickas, 2002) は、スーパーのキャリア発達研究を踏まえ、キャリア成熟度とキャリア・アダプタビリティを次のように定義した上で、キャリア成熟度の概念は、社会が安定し一定の秩序が保たれているとみなされる時には効果的な概念かもしれないが、たえず変化にさらされている現代の環境にはそぐわないとしている。

キャリア成熟度：成長期から解放期に至る連続的なキャリア・ステージに沿って個人がどの程度職業的発達を遂げているのかをみる心理社会的な構成概念である。社会的な視点に立っていえば、キャリア成熟度は、社会が個人に対してその年齢相応に期待している発達課題と、個人が実際に直面している発達課題とを比較することによって操作的に定義される。

キャリア・アダプタビリティ：現在のそして将来予想される職業発達課題に対する個人のレディネスおよび対処力を示す心理社会的構成概念である。態度 (attitude)、信念 (beliefs)、能力 (competency) に関する適性 (キャリア構成におけるABC) が、関心 (Concern)、コントロール (Control)、着想 (Conception)、自信 (Confidence) のディメンションごとに開発されていくことが期待される。

サビカス (Savickas, 2002) によれば、キャリア・アダプタビリティはその最も抽象度の高い次元において4つのディメンションに分けて考えることができる。それは、Concern、Control、Curiosity、Confidenceの4つである。適応的な個人は次のよ

うな要件を満たしていると考えてられている。

- ①自分の将来のキャリアに対して関心 (Concern) をもつ
- ②将来のキャリアについてのコントロール (Control) 力を高める
- ③自己の可能性を探究する好奇心 (Curiosity) をもつ
- ④自分の大きな志を追求する自信 (Confidence) を強める

4つのディメンションの特徴は、以下の通りである。

①関心 (Concern)

将来のキャリアに対する関心は、キャリア・アダプタビリティの4要素の中でも最も重要である。個人は将来を現実のものとして感じ、それに備えることができなければならない。キャリアへの関心は、本質的には未来志向的であり、明日に備えることの重要性を認識することである。過去のキャリアを振り返り、現在を深く考え、将来を预期することによって、その連続線上に未来を現実のものとして感じさせるのが「関心」である。計画性と楽観性が「関心」を醸成するが、キャリア関心が欠落すると「無関心」の状態となり、無計画と悲観が支配的となる。

②コントロール (Control)

個人は、将来の環境に対して多少なりともコントロールできるという感覚をもつことが必要である。こうしたコントロールの欠落感は、将来の職業はすでに他者によって決められていて自分にはそれに抗うすべがないと感じている若年層の人々に典型的にみられる。キャリア・コントロールは、個人は自らのキャリアを構成する責任をもっているものと感じ、また信じることを意味する。米国では、個人と社会をバランスさせる方策として「個の独立」に向かいやすい文化をもつので、このような文化の中では、「自分のキャリアは自分で創る」というのが、コントロールの代表的な帰結となる。キャリア・コントロールの欠落状態は、キャリア上の優柔不断（不決断）である。

③好奇心 (Curiosity)

個人が自分自身を知り、また可能なキャリアについて知ろうとするときには、様々な形で環境を探

索して回る必要がある。キャリアを構成する上での好奇心の役割の重要性は、多くのキャリア・デベロップメント理論の中で繰り返し語られてきた。新しい経験に対してオープンであること、自分の可能性や今とは異なる役割を試してみることによって価値をおく個人は、新しい冒険をやってみずにはいられない。それによって自分に対する気づきが深まり、職業に関する多様な情報も収集することができる。好奇心の欠落は、仕事の世界に対する無知と不正確な自己イメージをもたらす。

④自信 (Confidence)

自信は、障害を乗り越え、挑戦を続けることによって成功につながるという予期を表す。キャリア選択は複雑な問題解決を要するテーマであり、それを進めていく上では自信はなくてはならないものである。キャリアに関する自信は、学校教育あるいは職業選択の上での選択決定を適切に行うために必要な一連の活動を成功裏に進めることができるということについての自己効力感を表している。幅広い探索の経験はさらに多くのことを成し遂げようとする自信を強化する効果をもつ。自信の欠落はキャリア上の自己抑制をもたらす。

益田 (2009) は、企業人を対象とする年齢階層横断的なキャリア意識調査 (N=2040) によってキャリア・アダプタビリティの測定を試み、歴年齢およびキャリア・ステージの自己認知との関係からキャリア・アダプタビリティの発達のプロセスを検討した。探索的因子分析によるキャリア・アダプタビリティの因子構造は、サビカス (Savickas, 2002) の4つのディメンションを支持するものだった。また、因子分析によって得られた因子得点によって年齢階層別のキャリア・アダプタビリティの差異をみると、自信因子とコントロール因子においては年齢階層別の有意差が示された。関心因子においては年齢階層別の有意差が示されなかった。好奇心因子は、51歳以上層と25歳以下層などで有意差が示されているが、他の年齢階層では有意な差はみられなかった。ただし、この研究では調査対象の年齢上限が60歳に限定されており、より高齢者におけるキャリア・アダプタビリティの発達の变化をとらえるためには不十分であった。

以上、生涯発達心理学における「老年性超越」に関する研究とキャリア発達理論に基づくキャリア・アダプタビリティの理論的・実証的研究をみてきた。本研究では、これらを参照しながら高齢期におけるキャリア発達の様相の一端を探索することを目的とする。その際、キャリアの概念を広くとらえ、職業生活に限定されない幅広い人生役割としてキャリアをとらえることとする。今回調査対象とする年齢70歳までの人々の中には、すでに職業生活を引退して現在無業である人や非常勤職に就いている人々が含まれるからである。また、キャリア・アダプタビリティと老人性超越の概念は、それぞれ異なる問題意識と文脈の中で開発されてきた心理的構成概念であり、直接的な比較をすることは今後の課題といえるが、本研究では仮説設定をする便宜から、老年性超越の「宇宙的次元」をキャリア・アダプタビリティの「好奇心因子（尺度構成上は「柔軟性」）」と類似するものと仮定する。その根拠として宇宙的次元の「人生の不思議が意識される」「様々な経験を楽しむようになる」といった内容はキャリア・アダプタビリティの柔軟性と共通するものだからである。また老年性超越の「個人的次元」をキャリア・アダプタビリティの「関心因子（尺度構成上は「自律性」）」の逆尺度と仮定する。その根拠として個人的次元の「自己中心性が弱まる」「利己主義から利他主義への転換が起こる」などは、強い自我関与を特徴とするキャリア・アダプタビリティの自律性とは逆の方向性を示す尺度と考えられるからである。

上述の前提に立って、本研究では次のような仮説を立てる。

仮説1 加齢にともなうキャリア・アダプタビリティの変化に関して

60歳代の年代層ではそれ以前の年代層に比べて「柔軟性」が高く「自律性」が低くなることが予想される。

仮説2 キャリア・アダプタビリティと活動多様性に関連して

キャリア・アダプタビリティの高さは、様々な役割行動を促進し活動多様性を高める。

仮説3 加齢にともなう活動多様性の個人差に関

連して

60歳代の年代層ではそれ以前の年代層に比べて、様々な役割行動への注力度の多様性が増し、活動多様性が高まるケースと活動多様性が低まるケースへの分化が進む。

方法

調査対象

調査会社に登録しているWEBモニターに対するWEB調査として実施した。全国に在住する41～70歳の男女1000名を対象とした。男女別内訳は男性623名、女性377名、年齢別内訳は41～50歳280名、51～60歳280名、61～70歳440名であった。また、都市圏在住者674名、地方圏在住者326名であり、勤務形態別には常勤職420名、非常勤職380名、無職200名であった。年齢と性別および年齢と勤務形態別のクロス集計を表1、表2に示す。調査は2013年12月22日から12月25日までの間に行われた。

表1 年齢階層と性別のクロス表（人）

	男性	女性	合計
年齢階層 40代	172	108	280
50代	186	94	280
60代	265	175	440
	623	377	1000

表2 年齢階層と常勤・非常勤のクロス表（人）

	常勤職	非常勤職	無職	合計
年齢階層 40代	140	140	0	
50代	140	140	0	
60代	140	100	200	
	420	380	200	1000

尺度

〈役割の多様性〉

スーパー（Super, 1990）と益田（2011）に基づき「趣味」、「学習」、「労働」、「創作」、「育児」、「奉仕」に関連すると思われる役割行動に注力する時間を示す項目を42項目用意し、5段階のリッカート・スケールによる回答を得た。各役割尺度の信

表3 キャリア・アダプタビリティの測定項目

計画性	自分が望む人生設計を実現するために、具体的な計画を立てている これからの人生設計について自分なりの見通しをもっている 先々実現したい人生設計を具体的にイメージできる 自分の人生設計に役立つ情報は積極的に収集している
自律性	自分の人生設計には、自分で責任をもちたい これからの人生設計には、大変関心をもっている これからの人生をより充実したものになりたいと強く思う どうすれば人生をよりよく送れるかをしばしば考える
柔軟性	充実した人生を送れるかどうかは、自分の行動次第だ 環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ 新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ 仕事や人生は何か起こるかわからないから面白い

表4 分析尺度の記述統計量と内部相関

	平均値	標準 偏差	趣味	学習	労働	創作	育児	奉仕	計画性	自律性
趣味	2.87	0.89								
学習	2.27	0.83	.538**							
労働	2.25	0.88	.078*	.351**						
創作	2.27	0.83	.540**	.738**	.395**					
育児	1.94	0.76	.214**	.479**	.473**	.495**				
奉仕	2.16	0.76	.456**	.661**	.366**	.656**	.536**			
計画性	2.64	0.84	.454**	.618**	.373**	.568**	.373**	.459**		
自律性	3.22	0.77	.333**	.388**	.393**	.340**	.222**	.265**	.707**	
柔軟性	2.95	0.86	.418**	.365**	.163**	.359**	.196**	.342**	.569**	.554**

* 5%有意 ** 1%有意

頼性（クロンバックの α 係数）は、「趣味」、「学習」、「労働」、「創作」、「育児」、「奉仕」の順に.86, .86, .87, .87, .85, .85であり、十分な信頼性が確認された。

〈キャリア・アダプタビリティ〉

キャリア・アダプタビリティは、サビカス(Savickas, 2002)のキャリア・アダプタビリティの4次元の仮説に基づく益田(2009)の尺度のうち、「自信因子」を除く3尺度を用いた。評定は5段階のリッカート・スケールである。項目表現の中に「職業」や「職業生活」という表現をなるべく使わないようにし、代わりに「人生」や「人生設計」という用語を用いて、職業生活以外の様々な役割をイメージしながら回答できるようにした。具体的には表3のような12項目を用いて測定した。下位3尺度の α は、計画性 (.88)、自律性 (.83)、柔軟性 (.77)であった。自律性、計画性については十分な信頼性が確認されたが、柔軟性はやや低い信頼性係数にとどまった。以上の分析変数 (9

変数)の記述統計量と変数間相関を表4に示す。

〈属性変数〉

分析に当たって、性別、年齢階層、勤務形態の属性を用いた。

分析方法

役割の多様性尺度については、主成分分析を行い、第1主成分として「総合活動度」、第2主成分として「余暇活動度」という2尺度を抽出し、その後の分析に用いた。年齢階層別など属性別の平均値の比較（平均値の差の検定および分散分析とその後の下位検定）を行った。属性変数およびキャリア・アダプタビリティ尺度を独立変数、総合活動度および余暇活動度を従属変数として、重回帰分析を行いキャリア・アダプタビリティが役割活動度に寄与する様相を分析した。

結果

役割多様性

6種類の役割行動への注力度を聞いている役割多様性について、総合的な指標を得るために6尺度を用いた主成分分析を行った。その結果、すべての尺度に対して0.556（労働）から0.871（創作）程度の主成分負荷量を示した第1主成分と、労働に0.664、育児に0.428のプラスの負荷量、趣味に-0.617のマイナスの主成分負荷量を示した第2主成分が抽出された。第1主成分は総合的な活動注力度を示すことから総合活動度と命名し、第2主成分は労働と育児に負の負荷量、趣味に正の負荷量を示すことから余暇活動度と命名した。総合活動度と余暇活動度の主成分得点を用いて年齢および勤務形態別の平均値の比較をしたものが図1である。余暇活動度の推移をみると、年齢階層が上がるほど、また常勤職から非常勤職、無職と勤務形態が変わるにつれて上がっていることがわかる。また、総合活動度は勤務形態が同じであれば年齢階層が高くなるほど上がっている。年齢階層別に総合活動度と余暇活動度を比較すると、総合活動度は年齢階層による差異がみられなかったが、余暇活動度は60代が40代および50代に比較して有意に高かった ($t(998) = 6.82, p < .01$)。また、総合活動度、余暇活動度の双方において、60代 ($N = 440$) と40代および50代 ($N = 560$) の等分散性の検定を行ったところ、分散に有意な差は認められなかった。

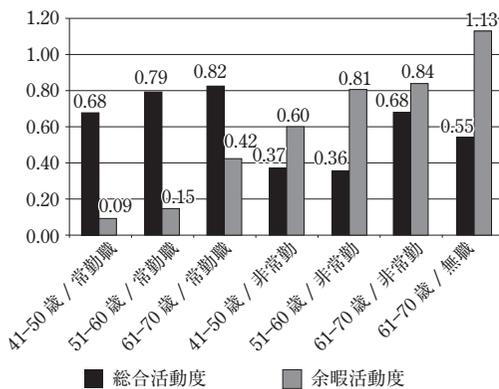


図1 活動度の主成分得点

属性別比較

分散分析と下位検定によって年齢階層別にキャリア・アダプタビリティを比較すると、計画性においては、40代と60代の間に有意な差 ($p < .05$) がみられ、60代のほうが高かった。また、柔軟性においては、40代と60代の間、50代と60代の間に有意な差 ($p < .05$) がみられ、いずれも60代のほうが高かった（表5）。自律性においては年齢階層別の有意差はみられなかった。同様に年齢別・勤務形態別にキャリア・アダプタビリティを比較すると、計画性においては60代の常勤職は40代の常勤職および40代非常勤職よりもともに高かった ($p < .05$)。自律性においては、60代常勤職は40代非常勤職よりも高かった ($p < .05$)。柔軟性においては、60代常勤職は、40代常勤職、40代非常勤職、50代非常勤職よりもともに高かった ($p < .05$)（表6）。分散分析と下位検定によって年齢階層別に役割行動注力度を比較すると、趣味、学習、奉仕について60代は40代、50代よりも高く、労働において60代は40代、50代より低かった ($p < .05$)（表7）。このデータについて、60代と40代および50代のデータの等分散性検定を行ったところ、育児 ($F(559,439) = 15.76, p < .01$) を除くすべての変数において分散に有意な差は認められなかった。

表5 年齢階層別のキャリア・アダプタビリティ

	N	計画性	自律性	柔軟性
41-50歳	280	2.7	3.4	3.0
51-60歳	280	2.8	3.5	3.0
61-70歳	440	2.9	3.6	3.3
合計	1000	2.8	3.5	3.1

表6 年齢・勤務形態別のキャリア・アダプタビリティ

グループ	N	計画性	自律性	柔軟性
41-50歳/常勤職	140	2.7	3.5	3.1
51-60歳/常勤職	140	2.9	3.6	3.2
61-70歳/常勤職	140	3.1	3.7	3.4
41-50歳/非常勤職	140	2.6	3.4	2.9
51-60歳/非常勤職	140	2.8	3.4	2.9
61-70歳/非常勤職	100	3.0	3.5	3.2
61-70歳/無職	200	2.8	3.5	3.2
合計	1000	2.8	3.5	3.1

表7 年齢階層別役割行動注力度

	N	趣味	学習	労働	創作	育児	奉仕
40代	280	2.7	2.2	2.4	2.2	2.0	2.0
50代	280	2.8	2.3	2.3	2.3	1.9	2.1
60代	440	3.0	2.3	2.1	2.3	1.9	2.3
合計	1000	2.9	2.3	2.2	2.3	1.9	2.2

表8 キャリア・アダプタビリティを独立変数、活動多様性を従属変数とする重回帰分析

従属変数	総合活動度			余暇活動度		
	ベータ	t値	有意確率	ベータ	t値	有意確率
R		0.545			0.437	
調整済みR2乗		0.292			0.186	
(定数)		-7.33	0.00		-9.26	0.00
性別	-0.02	-0.61	0.54	-0.04	-1.49	0.14
常勤・非常勤	-0.08	-2.79	0.01	0.33	10.52	0.00
年齢	0.01	0.44	0.66	0.08	2.45	0.01
計画性	0.48	12.97	0.00	0.09	2.33	0.02
自律性	-0.08	-1.97	0.05	0.09	2.05	0.04
柔軟性	0.15	3.98	0.00	0.09	2.20	0.03

N=1000

表9 キャリア・アダプタビリティを独立変数、活動多様性を従属変数とする重回帰分析

従属変数	総合活動度			余暇活動度		
	ベータ	t値	有意確率	ベータ	t値	有意確率
R		0.505			0.455	
調整済みR2乗		0.244			0.196	
(定数)		-0.63	0.53		-4.21	0.00
性別	-0.06	-1.34	0.18	-0.03	-0.66	0.51
常勤・非常勤	-0.05	-1.02	0.31	0.32	7.14	0.00
年齢	-0.03	-0.66	0.51	0.12	2.59	0.01
計画性	0.44	7.23	0.00	0.05	0.79	0.43
自律性	-0.08	-1.18	0.24	0.13	2.02	0.04
柔軟性	0.16	2.69	0.01	0.16	2.75	0.01

N=440

キャリア・アダプタビリティを独立変数、活動多様性を従属変数とする重回帰分析

活動多様性をライフキャリアの充実度を示す代理変数とみなし、それに対する年齢、性別、勤務形態、キャリア・アダプタビリティの寄与を分析するために重回帰分析を行った。全年齢階層を含むすべてのデータについてこれを行うとともに、60代のデータに限定して同じ分析を行うことにより、高齢層におけるキャリア・アダプタビリティの寄与を詳細に分析することとした。全データ(N=1000)を用い、従属変数として総合活動度と余

暇活動度を設定した重回帰分析結果が表8である。総合活動度においては、性別、年齢を除くすべての投入変数が有意な寄与を示しているが、自律性は負の寄与となっている。余暇活動度については、性別を除くすべての投入変数が有意な寄与を示し、常勤・非常勤を除いて同程度の寄与を示している。データのうち、61歳以上のデータ(N=440)のみを対象に同様の重回帰分析を行った結果が表9である。総合活動度については、寄与している独立変数が計画性と柔軟性とどまっている。余暇活動度においては、性別と計画性以外の

表10 キャリア・アダプタビリティを独立変数、諸活動を従属変数とする重回帰分析①

従属変数	労働		育児		奉仕	
R	0.450		0.296		0.362	
調整済みR2乗	0.191		0.075		0.119	
	t値	有意確率	t値	有意確率	t値	有意確率
(定数)	4.19	0.00	2.57	0.01	2.05	0.04
性別	-0.63	0.53	-0.74	0.46	0.08	0.93
常勤・非常勤	-8.38	0.00	-1.86	0.06	0.46	0.65
年齢	-1.53	0.13	-0.70	0.48	-0.75	0.45
計画性	3.05	0.00	4.76	0.00	4.88	0.00
自律性	-1.55	0.12	-1.78	0.08	-1.29	0.20
柔軟性	0.63	0.53	0.49	0.63	2.37	0.02

N = 440

表11 キャリア・アダプタビリティを独立変数、諸活動を従属変数とする重回帰分析②

従属変数	趣味		学習		創作	
R	0.525		0.488		0.483	
調整済みR2乗	0.276		0.227		0.222	
	t値	有意確率	t値	有意確率	t値	有意確率
(定数)	-1.78	0.08	1.66	0.10	2.52	0.01
性別	-1.67	0.10	-0.54	0.59	-2.57	0.01
常勤・非常勤	1.43	0.15	0.49	0.63	0.86	0.39
年齢	2.84	0.01	-0.82	0.42	-1.40	0.16
計画性	4.31	0.00	7.14	0.00	7.03	0.00
自律性	0.88	0.38	-0.16	0.87	-1.27	0.21
柔軟性	4.66	0.00	1.55	0.12	2.39	0.02

N = 440

変数であり、年齢も有意な寄与を示している。同じ61歳以上のデータ (N=440) のみを対象に、総合活動度と余暇活動度のもととなる6つの諸活動注力度を従属変数として性別、勤務形態、年齢およびキャリア・アダプタビリティを独立変数とする重回帰分析を行った (表10、表11)。性別は創作活動に寄与を示し、それは女性が創作活動により注力する方向を示していた。勤務形態(常勤・非常勤)は、労働についてのみ有意な寄与を示した。年齢は趣味に寄与を示し、年齢が高いほど趣味への注力度が増すことを示していた。これらの属性データは総じていえば諸活動への寄与は限定的であった。キャリア・アダプタビリティについては、計画性が6種の活動のすべてに有意な正の寄与を示していた。一方、自律性はどの活動にも有意な寄与を示さなかった。柔軟性については、奉仕、趣味、創作に正の有意な寄与を示していた。計画性と柔軟性は年齢階層比較において60代が有

意に高いことが示されていたものであり、同じ60代の中でもキャリア・アダプタビリティの個人差がさらに活動注力度に寄与していることが注目される。

考 察

以上の結果から仮説1の加齢にともなうキャリア・アダプタビリティの変化に関して「60歳代の年代層ではそれ以前の年代層に比べて「柔軟性」が高く「自律性」が低くなる」に関しては、40代、50代に比べて60代の柔軟性が有意に高いことが示されたが、自律性については有意な差は認められなかった。自律性が加齢にともなって低下するという仮説は、老年性超越の自我の次元に含まれる自己中心性の低下を根拠とするものだったが、キャリアにおける自己責任意識を表す自律性と老年性超越の自己中心性 (の低下) とは概念的に異

なると考えるほうが妥当かもしれない。また、計画性が40代と60代の比較において60代で有意に高い結果となったことは、全体として離脱現象として記述されている老年性超越とは異なる「現役の延長」としての老年期の特徴を示していると考えられるかもしれない。

仮説2のキャリア・アダプタビリティと活動多様性に関連して「キャリア・アダプタビリティの高さは、様々な役割行動を促進し活動多様性を高める」については、キャリア・アダプタビリティを独立変数、活動多様性を従属変数とする重回帰分析において、活動多様性に対するキャリア・アダプタビリティ全尺度の有意な寄与が認められたことにより、検証されたと考えられる。さらに60代のデータのみを用いて同様の重回帰分析を行った結果についても活動多様性に対するキャリア・アダプタビリティの有意な寄与が認められたことから、本仮説は対象を高齢者に限定しても同様に検証されたと見える。60代のデータについてキャリア・アダプタビリティを独立変数、6つの活動注力度を従属変数とする重回帰分析を行った結果からは、計画性と柔軟性について従属変数への寄与が認められ、自律性についてはすべての活動についての寄与が認められなかった。自律性はキャリアに関する自我関与と考えられ、それは特定のキャリア目標に対する「一生懸命さ」ともいえることから、活動多様性を高める方向とは異なるベクトルを示していると考えられる。

仮説3の加齢にともなう活動多様性の個人差に関連して「60歳代の年代層ではそれ以前の年代層に比べて、様々な役割行動への注力度の多様性が増し、活動多様性が高まるケースと活動多様性が低まるケースへの分化が進む」については、総合活動度、余暇活動度の双方において、60代と40代および50代のデータの等分散性検定を行ったところ、分散に有意な差は認められなかった。また、役割行動注力度について60代と40代および50代のデータの等分散性検定を行ったところ、育児を除くすべての変数において分散に有意な差は認められなかった。老年性超越の理論からは、「自己と役割の違いが意識され、いくつかの役割を放棄したり、新たなより充実した役割を得たりする」こ

とが示唆されており、こうした役割の放棄と獲得の同時進行により、役割多様性の跛行現象が予想されたが、本仮説は検証されなかった。

以上を総括すると、仮説1の加齢にともなうキャリア・アダプタビリティの変化に関しては、柔軟性について加齢とともに高まることが検証されたが自律性については加齢にともなう変化は認められなかった。仮説2のキャリア・アダプタビリティと活動多様性に関連しては、全年代層および60代層においてキャリア・アダプタビリティが活動多様性の増加に有意に寄与することが検証された。仮説3の加齢にともなう活動多様性の個人差の増大に関連しては、検証されなかった。

今後の課題として、本研究では従前のキャリア・アダプタビリティの妥当性研究(益田, 2009; 2011, など)と比較して対象年齢層を70歳まで広げることによって老齢期の発達の変化をとらえようと試みたが、これを80歳程度までさらに広げる必要があるように思われる。加齢にともなう活動多様性の個人差の増大に関しては、対象年齢層の拡大によって検証される可能性が高まる可能性がある。

また、老年期のキャリア発達に関する仮説としてトレンスタム(Tornstam, 2005)の「老年性超越」を参照したが、キャリア・アダプタビリティの計画性が40代と60代の比較において60代で有意に高い結果となったことは、全体として離脱現象として記述されている老年性超越とは異なる「現役の延長」としての老年期の特徴を示していると考えられる。老年性超越に先んずる段階での発達の変化が示唆されたということであり、面接手法等を用いた老年期の発達に関する構成概念のさらなる検討が期待される。

最後に、本研究はWEB調査によって行われたが、WEBモニターに登録者が60歳以上の高齢者の代表サンプルとして妥当かどうかという問題がある。60代では、他の年齢層以上に好奇心旺盛で活動性の高い人がWEBモニターに登録する可能性が高いと考えられ、加齢にともなう柔軟性の上昇としてとらえられた現象は、サンプリングバイアスを含んでいる可能性がある。この点については、紙筆法によるサーベイの併用あるいは面接

等の手法によるさらなる研究が期待される。

引用文献

- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. W. Norton & Co. [岩瀬庸理 (訳) (1969). アイデンティティ—青年と危機—. 金沢文庫.]
- Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1997). *The life cycle completed: A review*. Expanded Edition. New York: Norton. [村瀬孝雄・近藤邦夫 (訳) (2001). ライフサイクル, その完結 (増補版)]
- Hannah, M. T., Domino, G., Figueredo, A. J., & Hendrickson, R. (1996). The prediction of ego integrity in older persons. *Educational and Psychological Measurement*, 56(6), 930-950.
- Jung, C. G. (1978). *The stages of life*. In J. Campbell (Ed.), *The Portable Jung*. New York: Penguin.
- 厚生労働省 (2013) 「平成24年簡易生命表」
- Levinson, D. J. (1978). *The Seasons of A Man's Life*. New York: Alfred Knopf. [南博 (訳) (1992). ライフサイクルの心理学 (上・下巻). 講談社学術文庫.]
- 前田展弘 (2012). 「高齢社会対策大綱の改定と今後の対策視点」ニッセイ基礎研レポート (ニッセイ基礎研究所) 2012-08-31, 1-8.
- 益田勉 (2009). 「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」人間科学研究 (文教大学人間科学部) 30, 67-78.
- 益田勉 (2011). 「キャリアの効果性の4類型」人間科学研究 (文教大学人間科学部) 32, pp31-40.
- 内閣府 (2012) 「高齢社会対策大綱」
- 岡田昌毅 (2007) 「ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版, 23-46.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, *Career Choice and Development (4th ed.)* pp. 149-205 San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York, Harper. [日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学. 誠信書房.]
- Super, D. E., & Bohn, M. J. Jr., (1970). *Occupational Psychology*. Wadsworth Publishing Company, Inc. [藤本喜八・大沢武志 (訳) (1973) 「(企業の行動科学6) 職業の心理」ダイヤモンド社.]
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown, D. and associates (Eds.) *Career Choice and Development*. (3rd ed.), San Francisco: Jossey Bass.
- Tornstam, L. (2005). *Gerotranscendence: A developmental theory of positive aging*. New York: Springer.
- 渡辺三枝子 (編著) (2007). 新版キャリアの心理学. ナカニシヤ出版.

[抄録]

キャリア・ステージ論は、キャリア発達を生活年齢とゆるくリンクする発達段階に分けて記述するモデルである。それらは、キャリア発達にはいくつかの段階があり、その段階が移行する時点で発達課題が生じるという概念を共有している。ただし、このキャリア・ステージ論では、60歳ないし65歳以降の老年期について語られることは少ない。平均寿命が短い時代背景があったとはいえ、老年期のキャリア発達の検討はこれまで十分だったとはいえない。

本研究では、キャリア発達を示す構成概念の1つである「キャリア・アダプタビリティ」について全国の41歳から70歳までの1000名の対象者に対してWEBによる調査を行った。年齢階層別比較、有職者と無職者の比較等を行った結果から、キャリア・アダプタビリティの中で経験に対して開かれた柔軟な姿勢を示す「柔軟性」が、60歳代において40歳、50歳代に比べて有意に高いこと、その「柔軟性」やキャリアに対する計画的取り組みを示す「計画性」が日常生活の役割多様性を高める方向に寄与することがわかった。
