

キャリア・ネットワークと後期キャリア発達

Career network and Career development of elderly people

益 田 勉*

Tsutomu MASUDA

要旨：高齢期のキャリア発達に関しては、老年社会学における活動理論や離脱理論の検討、最近の老年性超越理論の提唱などをさまざまな理論的研究が行われてきた。しかし、実証的研究の蓄積は、これまでのところ必ずしも多いとはいえない。本研究では、他者や社会との関係性のうえでキャリアをとらえようとするキャリア発達理論の流れを概観したうえで、40歳から70歳までの1000人を対象とする質問紙調査を通じて、家族関係、友人関係、職場関係など様々な人間関係の変化とキャリア発達との関係を分析した。その結果、60歳代の後期キャリアにおける社会的関係性の変化とキャリア発達との関係について、関係性の獲得を通じた発達と関係性の喪失を通じた発達とがともにあることが示唆される結果が得られた。また今後の課題として、後期キャリアの研究はその多次元性をどのように記述し変数化するかが大きなテーマになるであろうことが議論された。

キーワード：キャリア・ネットワーク、キャリア発達、高齢化

はじめに

キャリア発達論は、職業生活のみならず、個人の多様な人生役割を含むものとしてキャリアをとらえ、キャリアの発達・変化の過程を記述しモデル化する基礎を生涯発達心理学に求めてきた。しかし、心理学に基礎を置くことの結果あるいは制約として、キャリア発達論が個人の内的発達や変化に注目するほどには社会的環境との相互作用に着目してこなかったといえるだろう。たとえば、キャリア発達には生活年齢にゆるくリンクした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キャリア発達論に共有されたアイデアは、各段階で個人が直面する社会環境や時々の歴史的條件を捨象することなしには成り立ちえない。一方で、キャリアはすぐれて社会的な事象であり、かけがえのない一人ひとりのキャリアという個性性に基礎を置くと同時に、社会的な帰属や役割期待の構造など関係性の上に成り立っていることも多くの論者によって繰り返し強調されてきた（渡辺，2005）。

* ますだ つとむ 文教大学人間科学部

本論文は、他者や社会との関係性のうえでキャリアをとらえようとするキャリア理論の流れを概観したうえで、キャリアに関連した社会関係としてのキャリア・ネットワークと後期キャリア発達にかんする試行的な実証研究を行うことを目的とする。後期キャリア発達という用語は定着化したものではないが、概ね60歳以降の、従来のキャリア発達モデルでは最終段階とされる発達局面を扱う。高齢者についての用語定義として、国連では60歳以上、国連の世界保健機関（WHO）では、65歳以上の人のことを高齢者としている。また、我が国の「高齢者の医療の確保に関する法律、およびそれに付随する各種法令」では、65～74歳までを前期高齢者、75歳以上を後期高齢者と規定しており、「後期」という言葉はここでいう後期高齢者をイメージさせる語感をもつが、本論文の後期キャリア発達に関する実証研究部分で行う質問紙調査の対象年齢層は、60歳から70歳までである。また、他者や社会との関係性のうえでキャリアをとらえようとするキャリア発達論のレビューは、①社会的役割からキャリアの定義の拡張を行ったスーパー（Super, 1990）の「ライフ・キャリア・レインボー」モデル、②人の生涯発達を3つのサイクルに分けてとらえるシャイン（Schein, 1978）のモデル、③主として女性のキャリア発達を研究する中で提唱された岡本（1997）の関係性アイデンティティ、④さまざまなコミュニティへの帰属がキャリアの重要な要素であることを提唱するパーカーとアーサー（Parker & Arthur, 2000）のキャリア・コミュニティ仮説をあつかう。また、生涯発達心理学がキャリア発達論を基礎づけてきたのと同じように、特に後期キャリア発達に理論的基礎を提供しうると考えられる老年社会学の知見の中から、⑤カミングとヘンリー（Cumming & Henry, 1961）の離脱理論、⑥ユニークな心理学的生涯発達論として知られるバルテス（Baltes, 1990）の補償をとまなう選択的最適化理論（SOC）、⑦離脱理論を再評価し、老年期特有の発達過程を提示したトーンスタム（Tornstam, 2005）の老年性超越理論をレビューする。

先行研究

① スーパーの「ライフ・キャリア・レインボー」モデル

ホール（Hall, 1976）は、「キャリア」のとらえ方は一般的に次の4つに分類されるとしている。(1)昇進・昇格（advancement）の累積としてのキャリア：組織階層の中でのタテの昇進や昇格を繰り返し、次第に高い地位を得ていく一連のプロセスをさす。(2)専門職業（profession）としてのキャリア：法律家や医師、学者、牧師など高度な専門職に従事する人びとをさす。(3)生涯を通じた一連の仕事としてのキャリア：ある人の生涯を通じた一連の職業経験としてのキャリアをさす。この意味づけからは、何らかの仕事の経験を持った人は全てその固有のキャリアを持つことになる。(4)生涯を通じた様々な役割経験としてのキャリア：生涯を通じた様々な役割経験としてのキャリア。この意味づけからは、職業経験の有無にかかわらず、全ての人は固有のキャリアをもつことになる。

スーパー（Super, 1984）は、職業生活以外の多様な役割によって構成される女性のキャリアの特質に注目するなかで、キャリアを「人生のそれぞれの時期で果たす役割の組合せである」と定義した。ホールの分類による最も広い定義に相当するものである。スーパーが自らのキャリアの定義を図として表現したモデルがライフ・キャリア・レインボーである。ライフ・キャリア・レインボーは半円の同心円の中心に心理学的・生物学的な個人的決定要因をおき、円周側に歴史的・社会的な環境的決定要因をおく。そして同心円上に家族・労働者・市民など

のさまざまな人生役割を配置し、半円の時計回りの方向に時系列的なキャリアの発達段階を示している。これによって時間経過とともに変わっていく役割の組合せとしてのキャリアが表現されている。役割とは関係性に基礎を置く概念であり関係の組み合わせとしてのキャリアを示したことに意義がある。

② シャインの3つのサイクルモデル

シャイン (Schein, 1978) は、個人の人生には3つの領域があり、それぞれにサイクルがあるとした。3つの領域のサイクルとは、(1)生物学的・社会的なサイクル、(2)家族のサイクル、(3)仕事・キャリアのサイクルである。生物学的・社会的なサイクルとは、身体的な発達変化や社会の中で求められる行動様式の変化を指し、家族のサイクルとは婚姻によって1つの家族が生まれ、出産や子育てなどを経て子供が独立し、また親は加齢によって老いていくといった変化を示す。キャリアのサイクルは主として組織の中で営まれる職業生活にみられるサイクルであり、「組織と個人の相互受容の段階」「組織の中で確固とした立場を築く段階」「組織の中で指導者的役割を果たす段階」など、組織の中での関係性変化をとともなうキャリア発達の様子が記述されている。これらは、社会、家族、組織といった異なる領域での関係性の変化が輻輳しながらキャリアを形作っていくことを示しており、3つのサイクル固有のダイナミズムとそれらの相互影響としての葛藤や相乗効果が想定できる。例えば、家族のサイクルと仕事・キャリアのサイクルを合わせてみる中で、DINKS (double income no kids) や DEWKS (double employment with kids) などの、個を超えた「我らのキャリア」の分析視点を提供しているといえるだろう。

③ 岡本の関係性アイデンティティ

他者から分離した個としての自己確立を強調した青年期のアイデンティティ理論の多くは、男性をモデルにしたものであり、女性には必ずしもあてはまらないといわれる (岡本, 1997)。女性のアイデンティティ形成は男性とは異なる特質やプロセスを持つことが何人かの女性のアイデンティティ研究者によって指摘された。それらの実証的研究によって得られた主な知見は次の通りである。

- (1) 男性の場合は、アイデンティティ確立のあとに親密性のテーマが問題となるのに対して、女性の場合は両者が平行して進行する。つまり、女性は、親密な関係性をもつことでアイデンティティがより確かなものとなる。
- (2) 女性の場合は、職業やイデオロギーの領域での自己探求や主体的選択という男性型経路によるアイデンティティ形成のみでなく、性や結婚など関係性に直接かかわる領域での模索や決断という女性型経路、あるいは両方の領域を通じての両性型経路の何れによっても、アイデンティティ形成が行われる。

こうした知見に基づいて、岡本 (1997) は、「個としてのアイデンティティ」と「関係性にもとづくアイデンティティ」を成人期のアイデンティティをとらえる2つの軸として整理している。そして、関係性にもとづくアイデンティティが個としてのアイデンティティにどのように貢献するかという問題は従来あまり注目されてこなかったとしたうえで、「他者に役立っているという自信や自己確信ばかりでなく、他者を世話する営みを通して養われる生活や人生のさまざまな局面に対応できる力、—これは危機対応力と呼ぶことができるであろう—、自

私の柔軟性やしなやかさの獲得などは、他者への深い関心や関与を通じて得られた、個としてのアイデンティティの成熟性といえるのではないであろうか（岡本，1997）。』と述べている。

④ パーカーとアーサーのキャリア・コミュニティ

パーカーとアーサー（Parker and Arthur, 2000）は「知的キャリア（intelligent career）」という概念を提起した。これは、キャリア行動の知識形成的側面を表し、知的キャリアを構成する能力要素として3つのキャリア・コンピテンシーを示している。それは、「なぜを知る（Knowing-WHY）」、「いかに知る（Knowing-HOW）」、「誰に知る（Knowing-WHOM）」である。これらは、企業組織における知識形成のコア・コンピテンシーとされる、「企業文化」「ノウハウ」「ネットワーク」に個人のレベルで対応するものとされている。こうしたキャリア・コンピテンシーを開発し、獲得し、発揮する場としてパーカーとアーサー（Parker and Arthur, 2000）はキャリア・コミュニティという概念を提示した。キャリア・コミュニティとは、特定のメンバーをもつコミュニティであり、そのコミュニティから個人はキャリアに関連した様々な支援（キャリア・サポート）を享受する。キャリア・コミュニティは個人的なつながり（コネ）とは様々な点で異なっている。すなわち、キャリア・コミュニティは1対1の人的なつながりとは違って主観的に定義される自己組織的な実体であり、個人が何らかの社会的実践に携わる上で必要な社会構造を提供する。また、そこに帰属し多くの知己を持つことによって、個人の自己同一性を強化するような機能も果たす。パーカーらは、業界、職業、地域、同窓会、家族、企業など全部で10のコミュニティ分類を行っている。キャリア・コミュニティの考え方は、従来個人の経験や意志、能力などを源泉として構成されるものと考えられてきたキャリアが、人々との関係性の中にこそ源泉があると主張した点に意義があると考えられる。

⑤ カミングとヘンリーの離脱理論

老年期は、仏教で生老病死の四苦と説くすべての人間にとって避けられない苦しみが典型的に出現する時期であると理解されることが多い。それは、生きていくための財産や人的つながりの喪失、身体機能や健康状態の低下や喪失、来るべき死を前にした人生の意義や目的の喪失など、さまざまな喪失を現実として経験する時期である。しかし、こうした喪失経験にもかかわらず、少なくとも70歳代までの前期高齢期においては主観的幸福感が比較的維持されるという知見が報告されてきた（Larson, 1978；Mroczek & Kolarz, 1998）。こうしてサクセスフル・エイジングの研究の大きな流れの1つが高齢者の心理的適応を扱うものとなってきた。ハヴィガースト（Havighurst, 1961）は「サクセスフル・エイジング」の操作的定義の1つとして「人生の最盛期である中年期における活動を維持していること」を挙げた。これは、中年期を人生の完成段階とみなし、この段階をいかに長く維持するかがサクセスフル・エイジングの課題であると主張するものである。カミングとヘンリー（Cumming & Henry, 1961）は、こうした見解を批判して次のように述べている。『私たちは望ましい社会的・個人的発達モデルとして中年期の状態を考えがちである。その状態からいくらかでも逸脱していると、否定的で望ましくないものとみなしがちである。その結果、高齢期それ自体が中年期とは質的に異なった特性をもつ発達段階であるということに考えが及ばなくなってしまう。』こうして高齢期特有の発達の様相として彼らが主張したのが「離脱（disengagement）」という

概念だった。以下小田（2004）をもとに離脱理論の概要をレビューする。離脱理論では、加齢（aging）を高齢者と彼が属する社会システムにおける他者との間で生ずる相互撤退（mutual withdrawal）あるいは離脱（disengagement）とみなす。高齢者は、ある人々からは顕著に撤退し、他の人々とは親密な関係を維持することになる。こうした対象による程度の差を含む撤退は自分自身への関心の増大から始まる。このような過程を経て中年期においてその人と社会の間に存在していた均衡は新たな均衡にとって代わられる。究極的な離脱の形態は、不治の病や死である。社会と個人はこうした究極的な離脱に向けて事前に準備を整える。それは、樹木の葉が冬に完全に落ちてしまうずっと前に徐々に枯れたり萎れたりしていくのと同様に自然で不可避の過程である。その過程は社会にとっても個人にとっても必要な過程であって、両者を満足させることになる。離脱が自然で不可避であるということは、それが人間に本来備わっている過程と考えるからであり、社会システムの側からはそのシステムの均衡を維持するために埋め込まれているメカニズムであると考えられる。高齢者にとっては、離脱は自分が所属する社会システムを維持するための義務でさえあり、高齢期においても離脱しない者（“late-life engagers”）は文化的価値を内面化できていない人間であり、社会システムの維持に対して侵害行為をしていることになる（Cumming & Henry, 1961）。したがって、離脱は望ましいことであると自ら進んで受け入れることが高齢期にうまく適応することであり、幸福な老後を過ごすことにつながるとするのである。こうした離脱理論は、発表直後から論争を生み出し、大きな批判にさらされた。批判の最大の理由は、実証的な検証がなされなかったことによる。すなわち、離脱は必ずしも自然で不可避的な過程とはいえ、高齢者が社会からの撤退を望ましいことと考えて自ら進んで受け入れているという証拠も見いだされなかった。また、離脱によって主観的幸福感が高まったという検証も得られなかった。離脱理論が登場したことにより、中年期の状態を長く維持することがサクセスフル・エイジングにつながるというハヴィガーストらの従来の主張は活動理論と呼ばれることになった。その後、ハヴィガーストラ（Havigurst, Neugarten and Tobin, 1968）らが、離脱理論と活動理論、そして生活満足の関係を分析したうえでたどり着いた結論は、離脱理論も活動理論も、単独では現実の多様な加齢パターンを説明できないということであり、それは両理論を折衷的に用いる視点の必要性を示唆するものだった。

⑥ バルテスの補償をともなう選択的最適化理論（SOC）

バルテス（Baltes, 1990）は、高齢者の発達研究においては喪失としてのエイジングという側面への適応が重要であること、そして衰退の進行に対して、個々人が選択的で補償的な努力をすることに注目し、「補償を伴う選択的最適化（SOC：Selective Optimization with Compensation）」理論を提唱した。SOCは、次の(1)~(3)のような命題から構成されている（堀，2009）。

- (1) 生涯発達の一般的な特徴は、動機づけと認知的側面の、資源と技能の特殊化（選択）が、年齢の上昇に伴って増加するところにある。
- (2) 認知的機能のエイジングには、次の2つの特徴がある。
 - (a) 流動性機能（知能のメカニクス）におけるピークや最大値を示す潜在能力は低下する。
 - (b) 手続き的・内容的な知識システム（知能のプラグマティクス）のいくつかは、伸び続けたり、ピークのレベルを維持したりできる。

(3) 個人が人生の途上でその能力の限界（閾値）を超えた場合、次のような発達の変化が生じる。

(a) 有効に機能する領域がより選択化（チャンネル化）され、その数も減少する。

(b) 補償あるいは代替のメカニズムが発達する。

これらを簡潔に言えば、我々は知能のプラグマティクスの領域で、選択的に選び取った内容を、補償作用を伴いながら熟達化に向かうということになる。バルテスは、SOCの実例として80代になってもピアノを弾き続けたルービンシュタインの例を挙げている。ルービンシュタインは、厳選した作品を演奏し（selection）、少ない部分をさらに練習し（optimization）、印象操作（速い個所の前はよりゆっくりと、など）（compensation）を用いて80代での演奏を行っていたという。

バルテスの理論は、喪失としてのエイジングというネガティブな側面を直視しながら、その中でいかに最適化が行われるかというポジティブな帰結を探っているところに意味があると思われる。そして最適化を目指すうえでの高齢者の知恵の内実を実証的に検討しているところに多くの示唆が含まれているのではないだろうか。ともすれば、哲学的、人間学的な思弁に依存しがちなこうしたテーマを実験的研究の俎上に載せた意義は大きいと考えられる。

⑦ トーンスタムの老年的超越理論

老年的超越は、トーンスタム（Tornstam, 2005）が提唱した概念である。トーンスタムは、カミングら（Cumming & Henry, 1961）の離脱理論を再評価し、離脱理論と同様に高齢期に固有の発達段階があることを主張した。従来のサクセスフル・エイジングのモデルが活動性、生産性、効率性、個性、自律、健康、社交性といった中年期の美德の継続に過ぎないことを批判し、身体機能の低下および社会活動の減少に対して、高齢者は離脱、非生産性、依存、病気や障害を受容することにより否定的感情を抑制すると考えた。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。老年的超越は、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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 関係性次元は、①表面的な関係性への興味が薄れ、一人であることを求めるようになる、②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、③責任を離れることによって成熟する、④物的豊かさを軛と感じるようになり、禁欲に自由を感じるようになる、④表面的な理非曲直に興味を感じなく

なり、物事を判断したり、助言を行なったりすることを差し控えるようになる。などの内容を含む (Tornstam, 2005)。

トーンスタムは、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。

他の研究者による研究が重ねられる中で、老年的超越理論に対して理論的・実証的な批判がなされてきた。中川 (2008) は、そうした批判を整理したうえで老年的超越理論にかんする次の3つの研究課題を提示している。

- (1) 老年的超越の関連要因としての生物学的要因及び文化的・社会的要因を実証的に探索・検証していくこと。
- (2) 老年的超越理論が、離脱理論 (社会学)、精神分析学 (心理学)、禪 (禅学) という3つの理論に依拠していることから、理論背景と知見との整理を進めること
- (3) 老年的超越が文化によって質的・量的にどのように異なるのかを検討すること

問 題

スーパー、シャイン、岡本、パーカー・アーサーの所説においては、それぞれ焦点の当て方の違いはあるが、いずれも青年期から中年期に至る過程での関係性の獲得とキャリア発達の様相を記述しているという共通点を持つ。スーパーとシャインは役割という関係性の概念からキャリアの多様性を説明しているのに対して岡本とパーカー・アーサーは関係性がキャリア発達の駆動力となっていることを示しているといえる。また、スーパーと岡本はキャリア発達の主として女性における特徴を説明する概念として関係性を用い、シャインとパーカー・アーサーは男性中心のビジネス領域に固有の関係性を精査したといえるかもしれない。しかし、関係性の獲得がキャリア発達と不可分であることを主張している点では共通であった。一方、カミングとヘンリーの離脱理論、バルテスのSOC (補償を伴う選択的最適化) 理論、トーンスタムの老年的超越理論は、いずれも喪失としてのエイジングを扱い、特に離脱理論と老年的超越理論は老年期における社会との関係性の喪失が、それまでとは質的に異なる発達段階をもたらすことを主張していた。これらの所説を総括すれば、中年期までの関係性の獲得を通じた発達と、老年期以降の関係性の喪失を契機とする発達がともにあるということになる。ただし、これらの研究には中年期までと老年期以降の推移の双方を包含したものは含まれず、また中年期と老年期の時期の区切りもそれぞれにおいて明確に定義されているわけではない。それらを踏まえたうえで本研究における仮説を次のように設定する。

- ① 個人の社会との関係性は、様々な役割の総合的な遂行としてとらえたキャリア発達に対して正に寄与する場合 (関係性の獲得を通じた発達) と、負に寄与する場合 (関係性の喪失を契機とする発達) がある。
- ② 後期キャリア (60歳代) においては、中期キャリア (40・50歳代) と比べて役割遂行に質的变化がみられ、それは社会との関係性の減少を契機として起こる。

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。調査は 2013 年 12 月 22 日から 12 月 25 日までの間に行われた。

尺度

〈役割多様性〉

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・ネットワーク〉

キャリア・ネットワークは、パーカーとアーサー (Parker and Arthur, 2000) のキャリア・コミュニティの仮説から構成概念を援用し、5 尺度を構成した。具体的には表 1 のような 15 項目を用いて測定した。下位 5 尺度の α は、「家族関係」、「友人関係」、「職場上司関係」、「組織関係」、「専門職関係」の順に .82, .84, .89, .85, .83 であり、十分な信頼性が確認された。以上の分析変数 (11 変数) の記述統計量と変数間相関を表 2 に示す。

〈属性変数〉

分析に当たって、性別、年齢及び年齢階層、勤務形態、居住圏 (都市圏、地方圏) の属性を用いた。

表 1 キャリア・ネットワークの測定項目と記述統計量

項 目	平均値	標準偏差
家族やパートナーに支えられている実感がある	3.36	1.27
家族やパートナーから積極的な支援を得ようとしている	2.68	1.11
家族やパートナーの協力がなくては人生は心細い	3.49	1.26
仕事以外の仲間や友人から知識や情報を得るルートがある	2.78	1.21
仕事以外の仲間や友人は私の心の支えになっている	2.92	1.23
仕事以外の仲間や友人との間に相互にサポートする関係を築いている	2.56	1.19
仕事の上司や雇用者に支えられている実感がある	2.20	1.17
仕事の上司や雇用者と良好な関係を築いている	2.45	1.25
仕事の上司や雇用者に必要な報告や相談をしている	2.29	1.26
組織に所属することによって給与・報酬以外の組織からのサポートを得ている	2.00	1.13
組織に所属することによって安心や安定を得ている	2.34	1.20
組織に所属することによってその資源(ひと・もの・金・情報)を十分に活用している	2.22	1.13
専門職としてのつながり (ネットワーク) に助けられている	2.17	1.14
専門職としてのつながり (ネットワーク) の維持強化に努めている	2.10	1.08
専門職としてのつながり (ネットワーク) がなければ自分は無力だと感じる	2.35	1.13

表2 分析変数（役割多様性とキャリア・ネットワーク）の記述統計量と変数間相関

	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 趣味	2.87	0.89										
2. 学習	2.27	0.83	.538**									
3. 労働	2.25	0.88	.078*	.351**								
4. 創作	2.27	0.83	.540**	.738**	.395**							
5. 育児	1.94	0.76	.214**	.479**	.473**	.495**						
6. 奉仕	2.16	0.76	.456**	.661**	.366**	.656**	.536**					
7. 家族関係	3.17	1.04	.231**	.188**	.170**	.183**	.230**	.203**				
8. 友人関係	2.75	1.05	.481**	.365**	.262**	.376**	.259**	.419**	.400**			
9. 仕事上司関係	2.31	1.11	.137**	.246**	.530**	.252**	.354**	.261**	.263**	.407**		
10. 組織関係	2.18	1.01	.223**	.350**	.487**	.348**	.410**	.386**	.273**	.440**	.779**	
11. 専門職関係	2.20	0.96	.253**	.422**	.525**	.443**	.444**	.421**	.291**	.468**	.649**	.691**

** 相関係数は1%水準で有意（両側）です。

* 相関係数は5%水準で有意（両側）です。

結果

① 役割多様性の総合指標

役割多様性の6尺度に対して、主成分分析を行い総合指標化を試みた（表3）。第1主成分は全ての変数に対して0.629から0.871までの正の主成分負荷量を示したことから「総合活動度」と命名した。第2主成分は労働（-0.664）と育児（-0.428）に負の主成分負荷量、趣味（0.617）に比較的絶対値の大きな正の主成分負荷量を示し、他の3つの変数に0.036から0.168までの比較的絶対値の小さな正の主成分負荷量を示したことから「自由活動度」と命名した。「総合活動度」と「自由活動度」の主成分得点を年齢ごとに折れ線グラフに示したものが図1である。総合活動度は、41歳から69歳まで比較的一貫した推移を示しているのに対して、余暇活動度は加齢とともに増加し、その増加のペースが加齢とともに増進していることが示されている。総合活動度と自由活動度の平均値の差を分散分析と多重比較によって年齢階層別に比較してみると、総合活動度には年齢階層別の有意差はみられなかったが、自由活動度においては40歳代より60歳代が高く、また50歳代より60歳代が高いという有意差（5%水準）が認められた。

表3 役割多様性の主成分分析

	主成分	
	1	2
趣味	0.629	0.617
学習	0.861	0.168
労働	0.556	-0.664
創作	0.871	0.124
育児	0.704	-0.428
奉仕	0.837	0.036

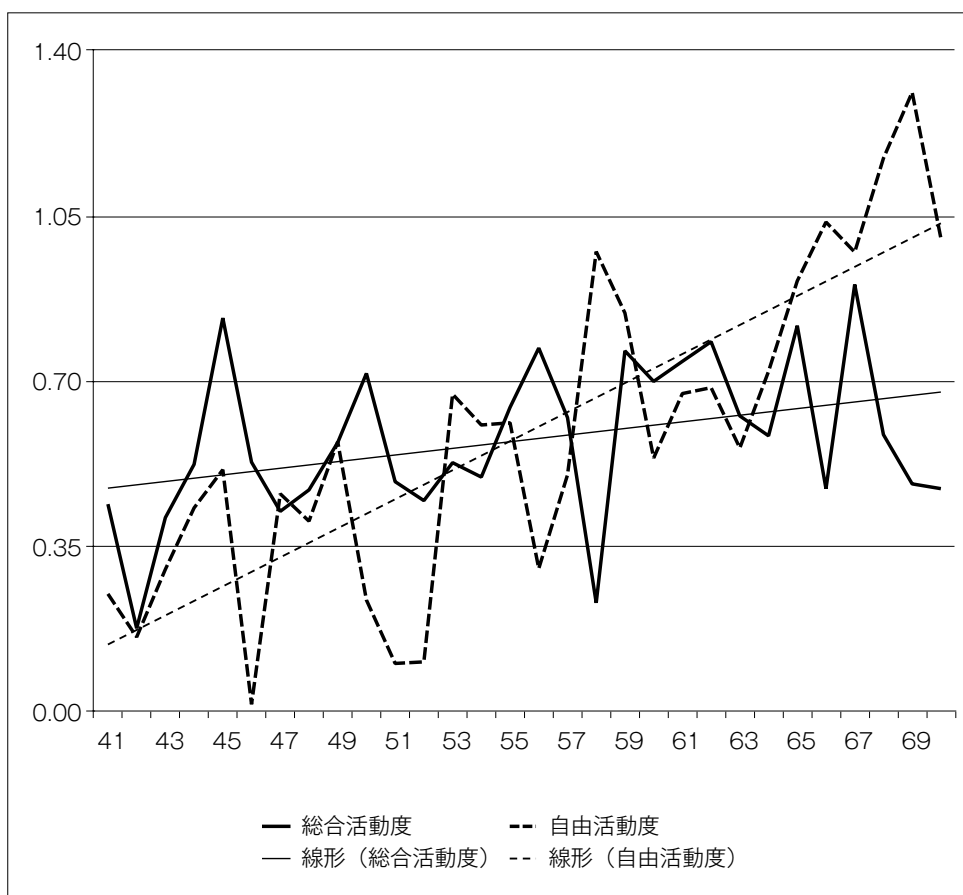


図1 年齢ごとの「総合活動度」と「自由活動度」の主成分得点

② 関係性の変化

関係性の5尺度（「家族関係」、「友人関係」、「職場上司関係」、「組織関係」、「専門職関係」）について、年齢階層（40歳代、50歳代、60歳代）ごとの平均値の差をみるために一元配置の分散分析および多重比較を行った。家族関係、友人関係においては年齢階層（40歳代、50歳代、60歳代の3区分）ごとの有意差はみられなかったが、仕事上司関係、組織関係、専門職関係では、年齢区分による差異がみられた。仕事上司関係においては、40歳代 > 50歳代、40歳代 > 60歳代という差異があり、これは5%水準で有意であった。組織関係においては、多重比較の結果からは年齢区分ごとの有意差はみられなかった。専門職関係においては、40歳代 > 60歳代という差異があり、これは5%水準で有意であった。この結果は、職業に関係しない家族関係、友人関係においては加齢とともに関係性の変化がみられないこと、そして職業に関係する関係性においては加齢とともに関係性が低下する傾向があることを示していた。

③ 関係性のキャリア発達への寄与

全サンプル（N = 1000）を対象に関係性の5尺度と統制のための属性変数（性別、年齢及び年齢階層、勤務形態、居住圏（都市圏、地方圏）を独立変数、役割多様性の総合指標である

「総合活動度」と総合活動度の残差成分である「自由活動度」を従属変数とする重回帰分析を行った（表4）。総合活動度を従属変数とした場合、属性の寄与は相対的に小さかった（モデル1）が、年齢が高いほど、また常勤職より非常勤職において総合活動度が高くなることが示された。総合活動度に対するキャリア・ネットワークの寄与については家族関係を除く4つの変数において有意な寄与が認められた（モデル2）。最も寄与が大きいのは専門職関係（正の寄与）、次に寄与が大きいのが友人関係（正の寄与）であった。仕事上司関係については負の寄与が認められた。自由活動度を従属変数とした場合、キャリア・ネットワークの寄与に比べて属性の寄与のほうが相対的に大きかった（モデル3および4）。年齢が高いほど、また常勤職より非常勤職においてほど自由活動度が高くなることが示された。キャリア・ネットワークの中では友人関係が最も大きな正の寄与を示した。一方、仕事上司関係、専門職関係はともに負の寄与を示した。

表4 キャリア・ネットワーク得点を独立変数、役割多様性を従属変数とする重回帰分析（N=1000）

従属変数		総合活動度						自由活動度						
		1			2			3			4			
モデル		ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	
独立変数	属性	性別	-0.01	-0.211	NS	-0.00	-0.131	NS	-0.04	-1.176	NS	-0.08	-2.941	**
		年齢	0.13	3.777	***	0.07	2.699	**	0.13	3.974	***	0.10	3.378	***
		常勤・非常勤	-0.16	-4.562	***	0.07	2.188	*	0.30	9.419	***	0.19	5.555	***
		都市圏コード	0.01	0.171	NS	0.01	0.239	NS	-0.06	-1.937	**	-0.07	-2.495	*
	キャリア・ネットワーク	家族関係				0.03	1.014	NS				-0.01	-0.328	NS
		友人関係				0.24	8.013	***				0.34	10.071	***
		仕事上司関係				-0.09	-2.130	*				-0.26	-5.493	***
		組織関係				0.21	4.906	***				0.01	0.109	NS
		専門職関係				0.37	10.035	***				-0.15	-3.807	***
	R2 乗		0.025			0.391			0.142			0.258		
調整済み R2 乗		0.021			0.386			0.138			0.251			
R2 乗変化量		0.025			0.366			0.142			0.116			
F 変化量		6.329			119.207			41.140			30.844			

有意性 *5% 水準 **1% 水準 ***0.1% 水準

④ 後期キャリアにおけるキャリア発達

60代のサンプル（N = 440）のみを対象として関係性の5尺度と統制のための属性変数（性別、年齢及び年齢階層、勤務形態、居住圏（都市圏、地方圏）を独立変数、役割多様性の総合指標である「総合活動度」と総合活動性の残差成分である「自由活動度」を従属変数とする重回帰分析を行った（表5）。総合活動度を従属変数とした場合、属性の寄与は相対的に小さく有意なF値が示されなかった（モデル1）。総合活動度に対するキャリア・ネットワークの寄与については家族関係と仕事上司関係を除く3つの変数において有意な寄与が認められた（モデル2）。自由活動度を従属変数とした場合、属性の寄与に比べてキャリア・ネットワークの寄与のほうが相対的に大きかった（モデル3および4）。常勤職より非常勤職においてほど自由活動度が高くなることが示された。キャリア・ネットワークの中では友人関係が最も大きな正の寄与を示した。一方、仕事上司関係、専門職関係はともに負の寄与を示した。全サンプル（N = 1000）を投入した重回帰分析と60代サンプルのみ（N = 440）を投入した重解分析

を比較すると、後者において年齢の寄与が認められなくのは当然としてキャリア・ネットワークの効果に関する結果はほぼ類似した結果になっていることが注目される。

表5 キャリア・ネットワーク得点を独立変数、役割多様性を従属変数とする重回帰分析 (N=440)

従属変数			総合活動度						自由活動度						
モデル			1			2			3			4			
			ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	
独立変数	属性	性別	-0.07	-1.369	NS	0.01	0.242	NS	0.09	-0.030	NS	-0.08	-1.912	NS	
		年齢	-0.03	-0.545	NS	0.01	0.335	NS	0.02	0.115	*	0.07	1.665	NS	
		常勤・非常勤	-0.12	-2.353	*	0.14	2.982	**	0.05	0.284	***	0.16	3.187	**	
		都市圏コード	0.01	0.136	NS	0.02	0.413	NS	0.10	0.003	NS	-0.01	-0.124	NS	
	キャリア・ネットワーク	家族関係				0.06	1.334	NS				0.00	0.023	NS	
		友人関係				0.18	3.798	***				0.38	7.698	***	
		仕事上司関係				0.05	0.724	NS				-0.29	-4.215	***	
		組織関係				0.23	3.425	***				0.04	0.545	NS	
		専門職関係				0.30	4.983	***				-0.18	-2.836	**	
	R2 乗			0.018			0.373			0.115			0.266		
	調整済み R2 乗			0.009			0.360			0.107			0.251		
R2 乗変化量			0.018			0.355			0.115			0.151			
F 変化量			2.045			48.631			14.177			17.694			
			NS			***			***			***			

有意性 *5%水準 **1%水準 ***0.1%水準

考察

本研究の仮説の1つは、「個人の社会との関係性は、様々な役割の総合的な遂行としてとらえたキャリア発達に対して正に寄与する場合（関係性の獲得を通じた発達）と、負に寄与する場合（関係性の喪失を契機とする発達）がある。」というものだった。本研究では、キャリア発達の指標として労働、学習、趣味など様々な役割の主成分分析による第1主成分として得られた総合的な発揮度（総合活動度）と、第2主成分として得られた役割発揮の質的な特徴（自由活動度）を用いた。個人の社会との関係性（キャリア・ネットワーク）を示す家族関係、友人関係、仕事上司関係、組織関係、専門職関係の5つの変数を独立変数、キャリア発達の2指標（総合活動度と自由活動度）を従属変数とする重回帰分析（表4）の結果、総合活動度に対しては、友人関係、組織関係、専門職関係で年齢、職種（常勤・非常勤）などの属性変数の寄与を大きく上回る正の寄与が認められ、関係性の獲得を通じた発達が示唆される結果となった。いっぽう、総合活動度に対する仕事上司関係の寄与は負であった。これは、職場における上司との関係という比較的狭い範囲での関係性は幅広い役割の発揮に対しては制限的に機能することを示唆していた。自由活動度に対する関係性の寄与としては、友人関係が正の寄与、職場上司関係および専門職関係が負の寄与を示し、家族関係および組織関係は有意な寄与を示さなかった。自由活動度は、趣味・創作などの自由活動への参加度を示し、同時に労働・育児などの活動の少なさを示す指標であり、仕事上司関係や専門職関係などの職業的関係性の喪失を契機として発達することが示されたといえよう。また、家族関係は総合活動度にも自由活動度に有意な寄与を示していなかったが、家族関係が一般的には獲得や喪失という発達の概念にはなじまないことの結果として解釈できる。これらのことから、キャリア発達には、関係性の獲得を通じた発達と、関係性の喪失を通じた発達

とがあるという仮説は検証されたといえる。

本研究のもう1つの仮説は「後期キャリア（60歳代）においては、中期キャリア（40・50歳代）と比べて役割遂行に質的变化がみられ、それは社会との関係性の減少を契機として起こる」というものだった。まず、総合活動度と自由活動度の年齢別の推移と年齢階層別の分散分析の結果から、総合活動度には年齢階層別の変化は見いだされなかったが、自由活動度には60歳代において40歳代より高く、また50歳代よりも高いという結果が示されたことから、自由活動度の増大という質的变化を確認することができた。また、60歳代のサンプルに限定して重回帰分析を行った結果（表5）、自由活動度に対する関係性の寄与としては、友人関係が正の寄与、職場上司関係および専門職関係が負の寄与を示し、家族関係および組織関係は有意な寄与を示さなかった。このことは、60歳代に限らず全体のサンプルについても同様の結果が得られたものであるが、60歳に限定したサンプルでもなお友人関係、職場上司関係、専門職関係の変化が進み、それが自由活動度に変化をもたらしているという点において注目される。これらのことから後期キャリア（60歳代）における役割の質的变化と、それが職業的関係性の減少を契機として起こっているという仮説は検証されたといえる。

まとめと今後の課題

以上より、60歳代の後期キャリアにおける社会的関係性の変化とキャリア発達との関係について、関係性の獲得を通じた発達と関係性の喪失を通じた発達とがともにあることの1つの検証例が得られた。キャリア発達論においては60歳代以降の後期キャリアに関する研究の蓄積は必ずしも多とはいえず、実証例が得られたことに一定の意味があるだろう。高齢者が心身ともに、とりわけ心の領域において豊かに生活できるための理論的、実証的研究は我が国における高齢化のテンポにくらべて大幅な遅れをとっているように思われる。老年社会学における離脱理論と活動理論の論争は、「双方の仮説がともにありうる」という折衷的な見解として収束したように思われるが、心理学的、キャリア発達論の視点からも今後の研究の蓄積が望まれる。

本研究の問題として次のような点が挙げられる。まず、後期キャリアの研究としては対象者の年齢が70歳までに限定されていることは大きな限界といえるだろう。75歳以上のいわゆる後期高齢者を対象として含むことによって初めて後期キャリアの研究にふさわしいものとなるように思われる。また、関係性の獲得と喪失がキャリア発達に一定の寄与を示しているとして、それがどのようなプロセスを経てキャリア発達につながるのかについての検討は今後の課題として残されている。質問紙調査に加えて調査的面接を用いた質的な研究が必要となるだろう。最後に本研究ではキャリア発達の指標として総合活動度と自由活動度という役割行動の多様性に注目した指標を用いたが、これらはキャリア発達の1つの側面を表しているに過ぎない。キャリア発達はもとより多次元性をもつ概念だが、高齢期という後期キャリアにおいてはその多次元性が一層増すと考えられる。後期キャリアにかんする実証研究において、その多次元性をどのように記述し変数化するかが大きなテーマになるといえよう。

引用文献

- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990) Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In Baltes, P. B., & Baltes, M. M. Eds. *Successful aging : perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge, Cambridge University Press, 1-34.
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961) Growing old: *The process of disengagement*. New York: Basic Books.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scot, Foresman.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful Aging, *The Gerontologist*, 1, 8-13.
- Havighurst, R. J., B. L. Neugarten and S. S. Tobin (1968). Disengagement and Pattern of Aging. In B. L. Neugarten ed., *Middle Age and Aging*, University of Chicago Press.
- 堀薫夫 (2009) ポール・バルテスの生涯発達論. 大阪教育大学紀要 第IV部門 第58巻 第1号 173-185.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology*, 33, 109-125.
- Mroczek, D. K., & Kolarz, C.M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: A developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1333-1349.
- 小田利勝 (2004). 社会老年学における適応理論再考. 神戸大学発達科学部研究紀要, 11(2) : 361-376.
- 岡本祐子 (1997). 中年からのアイデンティティ発達の心理学. ナカニシヤ出版.
- Parker, P., & Arthur, M. B. (2000). Careers, Organizing, and Community. In M. A. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, and T. Morris (Eds), *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (pp99-121). Oxford University Press.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics*. Addison-Wesley. [二村敏子・三善勝代 (訳) (1991). キャリア・ダイナミクス. 白桃書房.]
- 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. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice*. Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Bohn, M. J. Jr., (1970) . *Occupational Psychology*,. Wadworth 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.]
- Tornstam, L. (2005). *Gerotranscendence: A developmental theory of positive aging*. New York: Springer.
- 渡辺三枝子 (編著) (2005). オーガニゼーショナル・カウンセリング序説. ナカニシヤ出版.
- 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.