

【個人研究】

## 意味感がドライブするキャリア～高齢者のキャリア志向～

益田 勉\*

### The career motivation of the elderly

Tsutomu MASUDA

There are concerns about the labor force needed for the future decreasing while Japan experiences a low birthrate and aging. Conditions that allow the elderly to work must be provided and an appropriate mechanism of adjusting supply and demand must operate to encourage employment of the elderly. The current study examined factors that encourage and discourage the elderly from continuing to work. Results revealed that “awareness of a sense of meaning” greatly contributed to the elderly continuing to work after retirement. This surpassed elements such as being ready to adapt to continuing to work and a sense of success in one’s current career. Fulfillment also encourage one to continue working. In addition, there is presumably a relationship between the desire to continue working and the fact that working sustains and perpetuates that sense of fulfillment

**Key words** : career motivation, sense of meaning, career success

キャリア志向、意味感、キャリアにおける成功

### はじめに

本研究は、定年などによって引退した後のキャリア継続の意志を促進・阻害する要因に関する試行的研究である。わが国では、少子高齢化が進む中で、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念されている。国の政策としても働く意欲の高い高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず活躍し続けることのできる「生涯現役社会」を実現することがますます重要になっているといわれている（平成28年度版労働白書）。こうした中で、高齢者の雇用を促進する法整備が進んできた。具体的には、2012（平成24）年の高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）の改正により、「定年制の

廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかを実施することが企業の義務とされ、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された。さらに、2016（平成28）年の雇用保険法等の改正により、65歳以降に働きたい人のための法整備が進んでいる。しかし、2015年6月時点の調査によれば、現在70歳以上まで雇用されうる制度のある企業は31人以上規模の企業の20.1%にとどまっている（厚生労働省職業安定局（2015年））。法制度面の整備に加えて、キャリアカウンセリングなど労働力の需給調整を行うためのソフト面の機能整備も求められるが、高齢者をキャリアの視点から研究対象とする研究はまだまだ少ないと言わざるを得ない。キャリア発達の面から取り組むべき高齢者支援のための課題の明確化が求められているといえよう。

\* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

## 先行研究 (1) 高齢者キャリアに関して

高齢者の社会参加に関する研究は、「サクセッフル・エイジング」の研究として社会老年学の分野で研究蓄積がなされてきた。老年期は、一般に、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)。こうしてサクセッフル・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「サクセッフル・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ッフル・エイジングの課題であると主張するものである。ハヴィガーストらのこの主張はのちに「活動理論」と呼ばれることになった。カミングとヘンリー(Cumming & Henry, 1961)は、ハヴィガーストらの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・個人的発達の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。しかし、カミングらの「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。その後ハヴィガーストらが、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。

バルテスら(Baltes & 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、個人々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、2つの特徴がある。つまり、流動性知能(知能のメカニクス)においては、そのピークや最大値を示す潜在能力は低下する。また、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)においては、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、次のような発達の变化が生じる。つまり、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。また、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、我々は知能の実践的活用の領域で、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っていくということになる。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と考えられる。

先述の「離脱理論」と「活動理論」の論争が明確な結論を生むことなく終結した後も、離脱理論に対する反証として、成人期から老年期にかけてのパーソナリティの安定性・連続性を示す一連の研究が続けられた。これを継続性理論(Continuity theory)といい、その主要な提唱者であるアチュリー(Atchley, 1989)は継続性理論を次のよう

に概括している（小田，2004）。

『中高年者は、変化に適応するための方法や手段を選択する際に、現在の内的、外的構造を維持しようと試み、その実現のために馴染みの領域で馴染みの方法を好んで用いる傾向がある。中高年者は、過去の経験の重さに引かれて、そうした方法を加齢にともなう変化に適応する主たる方法として用いる。継続性理論でいう継続性は、何も変化していないとか、以前とまったく同じということではない。変化があっても、その変化が過去の経験に積み重ねられるものであったり、過去の経験に結びつくものであったりすれば、その変化は継続性の一部とみなされる。自らの認識と社会環境からの圧力から、高齢者は内的継続性と外的継続性に向かって動機づけられ、継続性を維持したいという気になるのである。』

アチュリー（Atchley, 1989）は、継続性理論を構成する主要な要素を、①内的構造、②外的構造、③目標設定、④適応能力の維持の4つに分類している。①内的構造とは、自己概念、個人的目標、世界観、人生観などが緩やかに構造化されていることをいう。それらが、他の人とは区別されるその人らしさを形づくっている。②外的構造とは、社会的役割、活動、社会関係などが構造化されて、他の人とは異なるその人独自の生活構造やライフスタイルを形づくっていることをいう。③目標設定については、継続性理論は、成人は発展（発達）的方向へ向けた目標をもっていると考える。発展（発達）的目標とは、自分自身や自分の活動、社会関係、環境などを自分の理想へ向けて発展（発達）させることである。④適応能力の維持とは、成人は、発達するにつれて、何が自分に満足を与えるのかということについて明確な考えをもつようになる。そして内的構造を完全なものにし、与えられた環境の下で生活満足の最大化を実現する生活構造を作り、洗練することを目指すようになることをいう。

高齢期には様々な変化が生じる。そうした変化に対して高齢者がどのように適応しようとしているのかを説明するのが継続性理論であり、継続性理論は、継続的な成人発達の過程を説明する社会心理学的理論であるともいわれる（Atchley, 1995）。

トーンスタム（Tornstam, 2005）は、老年的超越という概念を提唱した。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。

以上の諸研究から、高齢期キャリアを規定すると思われる要因をキーワード的に列挙すると、資源と技能の選択、補償を伴う熟達、諸特性の最適化、自己概念の洗練、生活構造の個性化、発達の目標、時間・空間の境界の消失、大いなるものとの一体感などが挙げられよう。

益田（2015）は、高齢者のキャリア志向に関して次のような知見を得た。(1) 高齢者のキャリア志向には、活動理論や継続性理論によって概念化された「継続志向」的なものと、離脱理論や老年性超越理論によって概念化された「離脱志向」的なものの2つのタイプが認められること。(2) キャリア志向のうち、継続志向的な要素は、本人の満足度に正の影響を及ぼすが、離脱志向的な要素は満足度に寄与を示さないこと。これらのことから、高齢者の心的満足や心的安定にとっては、離脱志向より継続志向のほうがよりポジティブな効果を持つことが確認された。これは社会老年学における活動理論と離脱理論の論争の中で離脱理論が実証的な根拠を示せなかったことと同様の結果といえる。これはまた、高齢者のキャリアが「離脱・撤退・引退」といった様相を中心に語られるだけでは不十分であり、高齢者固有の意義ある

キャリアの追究が高齢者自身にとっても、それを取り巻く社会にとっても必要であることを示唆しているといえる。

## 先行研究 (2) キャリアの充実を規定する要因に関して

益田 (2011) は、キャリアの充実を規定する諸要因を「キャリアの効果性」として実証研究を行った。キャリアの効果性とは、自己および他者の目から見たキャリアにおける全般的な成功度 (キャリア・サクセス) を表す。具体的には、職業における業績や地位や収入など外形的な成果に加えて、家族・友人などを含む幅広い周囲の関係者からの社会的信頼といった無形の認知や承認、さらには自分自身の心理的成功感や満足度などもキャリアの効果性の構成要素と考えることができる。また、キャリアが過去・現在・未来をつなぐ時間の流れを含む概念であることから、現在の成功 (効果) だけではなく、未来に向けての変化・発達の適切性も効果性の概念に包含されていると考えることができる。

益田 (2011) は、ホール (Hall, 2002) によるキャリアの効果性の概念に基づいて、表1のようなキャリアの効果性に関する4象限モデルの仮説を提示し、社会人2067人に対する質問紙調査の結果から、4象限の各構成概念の弁別的妥当性と因果関係に関する検証データを得た。表1中の「活動モード」とは、「結果を生み出す」―「変化にそなえる」という軸である。時間的には現在の「結果を生み出す」と、現在と将来を含む「変化にそなえる」である。また即時的で時間の長さの

展望をもたない「結果を生み出す」に対して、何時くるか分からない「変化」にそなえる活動は時間幅によって成否の異なる発達の視点を含むといえるだろう。次に表1中の「活動領域」とは、外的な仕事と内的な自己の対比である。キャリアは一種の社会システムとしてとらえることが可能であり、こうしたシステムは、外に向かっては外環境 (外界) に対して一定の役割期待の充足を果たさなければならないと同時に、内にあるはその自己概念の分化と統合の問題を抱えていると考えることができる。こうした思考を踏まえて外的活動には (役割行動) という言葉を付記し、内的活動には (自己概念) という言葉を付記する。

以上の分類軸を組み合わせて4つの象限を構成する。この4象限を用いてキャリア行動の目的と効果に関する4つの側面を表現することができる。

- ①外的活動 (役割行動) - 結果を生み出す: キャリア成果 (役割の獲得と成果の創出)
- ②外的活動 (役割行動) - 変化にそなえる: キャリア適応 (リソースの獲得と変化対応)
- ③内的活動 (自己概念) - 結果を生み出す: キャリア満足 (興味・志向・モチベーションの明確化と統合)
- ④内的活動 (自己概念) - 変化にそなえる: キャリア同一性 (意味・目的・一貫したパターンの探求)

この表から、キャリア行動の機能を整理することができ、これらの機能は、キャリアの効果性の質的表現と言い換えることもできる。すなわち、目前の結果に関連した「キャリア成果」と「キャリア満足」。そして将来の変化にそなえる「キャリア適応」と「キャリア同一性」である。

このモデルに基づき、質問紙調査を行った結果、キャリア成果とキャリア満足とは人々によって弁別して認識されること、また、キャリア適応が高い場合にはキャリア成果が高まることなど、構成概念の弁別と因果関係についての仮説が検証された。この4つの側面はキャリアの効果性の質を把握するフレームとして有用であり、それぞれの側面に焦点を当てることによってキャリア・サクセスの質を多面的に検討することができると思われる。

表1 キャリアの効果性の4つのタイプ

		活動モード	
		結果を生み出す	変化に備える
活動領域	外的活動	キャリア成果 (役割の獲得と成果の創出)	キャリア適応 (リソースの獲得と変化対応)
	内的活動	キャリア満足 (興味・志向・モチベーションの明確化と統合)	キャリア同一性 (意味・目的・一貫したパターンの探求)

以上を踏まえて、本研究では、40歳以上79歳未満の中高齢者に対する質問紙調査により、定年などによって引退した後のキャリア継続の意志を促進・阻害する要因に関して検討する。キャリア継続の意志を促進する要因として、キャリア適応、キャリア成果、キャリア同一性などが挙げられる。つまり、キャリアに関する変化対応力が高く、キャリアにおいてポジティブな成果を上げているという自己認識が高く、キャリアの一貫性や意味感を認識している度合いが高いほど引退後のキャリア継続の意志が高いと考えられる。これらは、性別、年齢、健康状態などの属性要因の寄与を上回っていると想定される。しかし、キャリア適応、キャリア成果、キャリア同一性などの心理的要因の中で、どれが「キャリア継続志向」により強く寄与するかについての寄与度に関する仮説は明示的ではなく、調査結果から探索的に検討を進めることとする。

## 方法

キャリア継続の意志については、益田（2015）によって開発されたキャリア志向尺度を用いた。また、キャリア志向を促進・阻害する要因については、益田（2011）の「キャリアの効果性の4側面」モデルを援用して、①キャリア成果、②キャリア適応、③キャリア同一性の3側面から尺度構成を行うほか、属性変数として性別、年齢、就業の有無、就業している場合の職種、健康度、家計状態などを設定した。

WEB調査会社に登録しているモニターに対するWEB調査として実施した。全国に在住する40～79歳の男女800名を対象とした。男女別内訳は男性400名、女性400名、年齢別内訳は、40～49歳100名、50～59歳100名、60～69歳100名、70～79歳100名であった。性別と年齢階層（40代、50代、60代、70代）別のクロス集計は各セルとも100名であった。職業は、会社勤務（一般社員）20.3%、会社勤務（管理職）5.1%、派遣社員・契約社員5.2%、専業主婦・主夫22.9%、自営業（商工サービス）5.2%、パート・アルバイト11.8%、無職19.7%などであった。調査は2016年12月9日から12月12日までの間に行われた。

## 調査内容

### 〈キャリア志向〉

益田（2015）より、高齢者のキャリア志向として「キャリア継続志向」6項目（ $\alpha = 0.88$ ）「キャリア離脱志向」3項目（ $\alpha = 0.72$ ）を構成した。その項目を表2・3に示す。回答様式はリッカート尺度5段階評定（5：当てはまる、4：やや当てはまる、3：どちらともいえない、2：やや当てはまらない、1：当てはまらない）である。

### 〈キャリア成果〉

スーパーとボーン（Super & Bohn, 1970）の「表現的キャリアと反応的キャリア」の概念を参照して18項目のキャリア成果にかかわる質問項目を作成した。因子分析の結果、2因子構造が確認

表2 キャリア継続志向の測定項目

仕事を辞めてもどうしたら社会とのつながりが保てるかを探していきたい
仕事を辞めても仕事とは別のかたちで社会とのつながりを維持していきたい
仕事は辞めても社会とのつながりは持ち続けたい
仕事や生活面において現役を引退しても側面からサポートする役割をもち続けたい
今までの経験や実績を活かして社会に貢献したい
どのようにしたら今までの経験や実績がまわりの役に立つのか考えていきたい

表3 キャリア離脱志向の測定項目

仕事や生活面においては適当な時期に後進に道を譲って現役を引退したい
仕事や生活面においてなるべく早く現役を引退して悠々自適を楽しみたい
無理をして割の合わない仕事をするより思い切って仕事を離れたたい

表4 キャリア成果—表現性の測定項目（それぞれに従事する頻度を聞く）

---

結果について自分でも十分満足できるような役割・仕事
自分の能力に見合った成果が出ている役割・仕事
自分がしたいと思い周囲からも期待された役割・仕事
自分の創造力を十分に発揮し、表現できるような役割・仕事
貢献すべき明確な誰かの期待に応じて行う役割・仕事
自分でなければできないことを周囲も認めた役割・仕事
周囲の期待以上の成果が出ている役割・仕事
その出来栄えについて周囲の賞賛や評価が得られる役割・仕事
周囲に対して役立っていると確信できるような役割・仕事

---

表5 キャリア成果—反応性の測定項目（それぞれに従事する頻度を聞く）

---

自分は望まないが強制されてやっていると感じる役割・仕事
その意義や目的について納得できない役割・仕事
何のためにやっているのかが不明確な役割・仕事
自分の能力を活かしているとは思えない役割・仕事
周りから求められなければ自分からはやらないと思う役割・仕事
自分の代わりに誰がやっても結果は同じだと思える役割・仕事
思うような成果が出ないために周囲から叱責や非難を受けているような役割・仕事
成果について自分でも落胆せざるを得ない役割・仕事
周囲に対してどのように役立っているのかわからない役割・仕事

---

表6 キャリア適応—関心の測定項目

---

これからの生き方には、自分で責任をもちたい
充実した生活を実現できるかどうかは、自分の行動次第だ
たとえ失敗しても失敗から学べることは多いと思う
人生にはやってみなければわからないことが多いと思う

---

表7 キャリア適応—計画の測定項目

---

これからの生き方について具体的な計画を立てている
これからの生き方について自分なりの見通しをもっている
これからやってみたいことを具体的にイメージできる

---

され、「キャリア成果—表現性」( $\alpha = 0.93$ )、「キャリア成果—反応性」( $\alpha = 0.91$ )と命名した。その項目を表4・5に示す。回答様式はリッカート尺度5段階による頻度評定(5: つねにある、4: しばしばある、3: ときどきある、2: あまりない、1: 全くない)である。

〈キャリア適応〉

キャリア適応は、サビカス(Savickas, 2002)のキャリア・アダプタビリティの4つの次元の仮説に基づく益田(2009)の尺度のうち、「関心性」と「計画性」の2尺度を用い、「キャリア適応—関心」( $\alpha = 0.83$ )、「キャリア適応—計画」( $\alpha = 0.79$ )として用いた。その項目を表6・7に示す。回答様式はリッカート尺度5段階評定(5: 当ては

まる、4: やや当てはまる、3: どちらともいえない、2: やや当てはまらない、1: 当てはまらない)である。

〈キャリア同一性〉

三澤・野尻・新野(2010)によって提示されたスピリチュアリティ評定尺度(16項目)を用いて構成した。因子分析の結果2因子が確認され、「キャリア同一性—意味感」( $\alpha = 0.84$ )、「キャリア同一性—一体感」( $\alpha = 0.75$ )と命名した。その項目を表8・9に示す。原尺度の質問項目は「多くの出来事を乗り越えて、今の自分があると思いますか」といった疑問形の質問形式になっているので、それをそのまま使用し、回答様式はリッカート尺度5段階評定(5: 非常にそう思う、4: やや

表8 キャリア同一性－意味感の測定項目

多くの出来事を乗り越えて、今の自分があると思う
人生の節目を乗り越えてきたことは意味があったと思う
自分が生きてきたことは何らかの意味があると思う
私は誰かを大事にし、大事にされていると思う
自分と自分の先祖や子孫（来世）は強い結びつきがあると思う
今、自分にとって人生の意味は深まってきたと思う

表9 キャリア同一性－一体感の測定項目

私は祈ることでやすらぎや幸せを感じる
私は以前に比べて、個人を超えた何か大きなものとの関係が強まっていると思う
自分は目に見えない大きな力によって生かされていると思う
自分と宇宙（自然）の間にはつながりがあると思う

表10 分析尺度の記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
キャリア成果－表現性	-2.34	3.16	.000	.974
キャリア成果－反応性	-2.27	3.34	.000	.966
キャリア継続志向	1.00	5.00	3.22	0.49
キャリア離脱志向	1.00	5.00	3.27	0.75
キャリア適応－関心	1.00	5.00	3.70	0.67
キャリア適応－計画	1.00	5.00	3.00	0.76
キャリア同一性－意味感	1.00	5.00	3.37	0.70
キャリア同一性－一体感	1.00	5.00	2.84	0.77

表11 分析尺度の内部相関

	キャリア 成果 －表現性	キャリア 成果 －反応性	キャリア 継続志向	キャリア 離脱志向	キャリア 適応 －関心	キャリア 適応 －計画	キャリア 同一性 －意味感	キャリア 同一性 －一体感
キャリア成果－表現性								
キャリア成果－反応性	.495**							
キャリア継続志向	.334**	.142**						
キャリア離脱志向	.001	.145**	.209**					
キャリア適応－関心	.176**	.023	.436**	.249**				
キャリア適応－計画	.366**	.079*	.386**	.164**	.335**			
キャリア同一性－意味感	.306**	.028	.500**	.142**	.503**	.419**		
キャリア同一性－一体感	.259**	.120**	.387**	.091**	.187**	.386**	.562**	
年齢階層	-.009	-.217**	.133**	.012	.149**	.150**	.185**	.111**

\*\* 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。

そう思う、3：どちらともいえない、2：あまり思わない、1：全く思わない）である。

〈属性変数〉

性別、年齢階層、健康状態、家計状態などに

する質問を行い、属性変数として用いた。

分析方法

構成された尺度について記述統計量（表10）、内部相関（表11）などを算出したのち、〈キャリア

ア志向) 2尺度を従属変数、〈キャリア成果〉 2尺度、〈キャリア適応〉 2尺度、〈キャリア同一性〉 2尺度および属性変数を独立変数とする重回帰分析を行った。

## 結果

### 〈年齢階層別平均値の比較〉

各変数の年齢階層別比較を行った。「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」について年齢階層別の分散分析と多重比較を行ったところ、「キャリア継続志向」において40歳代と70歳代とで5%水準で有意な差が見られたが、他の年齢階層間では差が見られなかった。また「キャリア離脱志向」については年齢階層間の有意な差は見られなかった。「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」については全体として年齢による差は顕著には見られなかったといえる。

「キャリア適応－関心」と「キャリア適応－計画」について年齢階層別の分散分析と多重比較を行ったところ、「キャリア適応－関心」において40歳代と70歳代とで5%水準で有意な差が見られたが、他の年齢階層間では差が見られなかった。また「キャリア適応－計画」については40歳代および50歳代と、60歳代および70歳代の間で5%水準の有意な差が見られた。キャリア適応2尺度については、加齢による得点の上昇傾向が認められ、特に「キャリア適応－計画」においてその傾向が顕著だったといえる(表12)。加齢によって変化対応力が高まるというのは興味深い結果であるが、先述の資源と技能の選択や補償を伴う熟達といった高齢者の適応方略の特徴を考えると、若さや体力に任せた適応に代わって工夫や戦術を伴

表12 キャリア適応－関心とキャリア適応－計画の年齢階層別推移

	キャリア適応 －関心	キャリア適応 －計画
40歳～49歳	3.59	2.89
50歳～59歳	3.77	2.91
60歳～69歳	3.75	3.16
70歳～79歳	3.83	3.15

表13 キャリア成果－表現性とキャリア成果－反応性の年齢階層別推移

	キャリア成果 －表現性	キャリア成果 －反応性
40歳～49歳	2.69	2.72
50歳～59歳	2.72	2.64
60歳～69歳	2.73	2.43
70歳～79歳	2.75	2.37

う適応が求められている状況が示唆されていると見ることもできる。

「キャリア成果－表現性」と「キャリア成果－反応性」について年齢階層別の分散分析と多重比較を行ったところ、「キャリア成果－表現性」については、年齢階層間の差異は全く認められなかった。しかし、「キャリア成果－反応性」については、顕著な年齢階層間の差異が認められ、40歳代、50歳代に比べて60歳代、70歳代は5%水準で有意な差が認められ、それらはいずれも年齢階層が上がるほど尺度得点が下がるという結果であった(表13)。「キャリア成果－反応性」は加齢とともに得点が下がるのであり、これは、加齢とともに「義務として無理にやっている仕事」の頻度が下がっていることを示す。そこには、加齢とともにそうした魅力的でない仕事から解放されるという客観的事実を表すという側面と、加齢とともに仕事をえり好みする姿勢が弱まるあるいは、仕事の意味や魅力についての見方が熟するといった側面が合わせて示されているという解釈も成り立つと考えられる。

「キャリア同一性－一体感」と「キャリア同一性－意味感」について年齢階層別の分散分析と多重比較を行ったところ、「キャリア同一性－一体感」については、年齢階層間の差異は全く認められなかった。しかし、「キャリア同一性－意味感」については、顕著な年齢階層間の差異が認められ、40歳代、50歳代と、60歳代および70歳代の間で5%水準の有意な差が見られた。つまり、「キャリア同一性－意味感」は、加齢とともに一貫して尺度得点が上昇している(表14)。これは年齢を追うほどこれまでを回顧してその中に一貫性や意味を見出すようになり、自己概念の明確化や自己

表14 キャリア同一性－意味感とキャリア同一性－  
一体感の年齢階層別推移

	キャリア同一性 －意味感	キャリア同一性 －一体感
40歳～49歳	3.21	2.75
50歳～59歳	3.36	2.85
60歳～69歳	3.46	2.92
70歳～79歳	3.58	2.94

概念の洗練が進むと解釈することが可能であろう。一方、「キャリア同一性－一体感」においてそうした加齢に伴う変化が認められなかったのは、自分を越えた大いなるものとの一体感という自覚は、宗教意識や生活経験による個人差が大きいかからと考えることができるかもしれない。

以上、各変数の年齢階層別平均値の比較により、キャリア適応2尺度については加齢に伴う得点上昇、「キャリア成果－反応性」に関しては加齢に伴う得点の下降、「キャリア同一性－意味感」については加齢に伴う得点上昇が認められた。その他の「キャリア継続志向」と離脱志向、「キャリア成果－表現性」、「キャリア同一性－一体感」については、年齢階層による差異は認められなかった。

〈重回帰分析〉

属性変数とキャリア適応、キャリア成果、キャリア同一性に関する各2変数ずつを独立変数、「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」を従属変数とする重回帰分析を行った(表15)。ここで、「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」はいずれも引退後のキャリアのあり方に関する志向を表す。「キャリア継続志向」には「仕事を辞めてもどうしたら社会とのつながりが保てるかを探していきたい」、「仕事を辞めても仕事とは別のかたちで社会とのつながりを維持していきたい」、「仕事は辞めても社会とのつながりは持ち続けていきたい」などの項目が含まれており、引退後にも何らかの社会活動を継続したいという意志を表す。また「キャリア離脱志向」には「仕事や生活面においては適当な時期に後進に道を譲って現役を引退したい」、「仕事や生活面においてなるべく早く現役を引退して悠々自適を楽しみたい」、「無理をして割の合わない仕事をするより思い切って仕事を離れたい」などの項目を含み、引退後の社会からの早期離脱の意志を表す(表2、表3)。「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」の相関係数は $r=0.213$ であり、負ではないが低い相関にとどまっている。このことから、「キャリア継続志向」を高める方向と「キャリア離脱志

表15 属性変数とキャリア適応、キャリア成果、キャリア同一性に関する各2変数ずつを独立変数、「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」を従属変数とする重回帰分析

従属変数	キャリア継続志向			キャリア離脱志向		
	ベータ	t 値	有意確率	ベータ	t 値	有意確率
R	0.594			0.350		
R2乗	0.353			0.122		
(定数)		7.603	0.00		7.271	0.00
性別	-0.060	-2.025	0.04	-0.087	-2.533	0.01
年齢階層	0.018	0.581	0.56	-0.008	-0.235	0.81
健康状態	0.075	2.520	0.01	-0.020	-0.588	0.56
家計状態	0.019	0.626	0.53	-0.017	-0.477	0.63
キャリア適応－関心	0.241	7.030	0.00	0.195	4.880	0.00
キャリア適応－計画	0.115	3.378	0.00	0.163	4.122	0.00
キャリア成果－表現性	0.114	3.345	0.00	-0.202	-5.094	0.00
キャリア成果－反応性	0.047	1.461	0.14	0.213	5.646	0.00
キャリア同一性－意味感	0.219	5.211	0.00	0.076	1.551	0.12
キャリア同一性－一体感	0.140	3.770	0.00	-0.022	-0.515	0.61

N=800

向」を低める方向の2つの側面から独立変数の寄与を解釈することができると考えられる。つまり、「キャリア継続志向」を高め、「キャリア離脱志向」を低める方向に寄与する独立変数が、引退後のキャリア継続に対して正の寄与をすると解釈できる。あるいはその逆、「キャリア継続志向」を低め、「キャリア離脱志向」を高める方向に寄与する独立変数が、引退後のキャリア継続に対して負の寄与をすると解釈できる。「キャリア継続志向」を従属変数とするモデルは、 $r=0.594$ 、 $r^2$ 乗 $=0.353$ であり、比較的高い説明率を示した。「キャリア離脱志向」を従属変数とするモデルは、 $r=0.350$ 、 $r^2$ 乗 $=0.122$ であり、比較的低い説明率にとどまったが、分散分析から有意な重回帰式が得られることが示された ( $F(10,789)=11.01$ 、 $p<.001$ )。

まず、従属変数「キャリア継続志向」に対する独立変数の寄与を、標準化係数 $\beta$ を中心に見ていく。標準化係数 $\beta$ が最も大きいのは、「キャリア適応-関心」である ( $\beta=0.241$ 、 $t(799)=7.03$ 、 $p<0.001$ )。次に「キャリア同一性-意味感」であり ( $\beta=0.219$ 、 $t(799)=5.21$ 、 $p<0.001$ )、以下「キャリア適応-計画」、「キャリア成果-表現性」、「キャリア同一性-一体感」が同程度で続く(以下順に ( $\beta=0.115$ 、 $t(799)=3.38$ 、 $p<0.01$ )、( $\beta=0.114$ 、 $t(799)=3.35$ 、 $p<0.01$ )、( $\beta=0.140$ 、 $t(799)=3.77$ 、 $p<0.001$ ))。属性変数の性別と健康状態も有意な寄与を示しているが、上記の変数に比べると寄与度は低い。いずれの独立変数も「キャリア継続志向」に対しては正の寄与を示しており、キャリア適応、キャリア成果、キャリア同一性の様々な要素が「キャリア継続志向」を高める方向に影響を及ぼしていることが確認された。

次に、従属変数「キャリア離脱志向」に対する独立変数の寄与を、標準化係数 $\beta$ を中心に見ていく。標準化係数 $\beta$ が最も大きいのは、「キャリア成果-反応性」である ( $\beta=0.213$ 、 $t(799)=5.65$ 、 $p<0.001$ )。次に「キャリア成果-表現性」であり ( $\beta=-0.202$ 、 $t(799)=-5.09$ 、 $p<0.001$ )、以下「キャリア適応-関心」、「キャリア適応-計画」が同程度で続く(以下順に ( $\beta=0.195$ 、 $t(799)=4.88$ 、 $p<0.001$ )、( $\beta=0.163$ 、 $t(799)=4.12$ 、 $p<0.001$ ))。属性変数の性別も有意な寄与を示しているが、上記の変数に比べると寄与度は低い。ここで、「キャリア成果-反応性」が正の寄与であるのに対して、「キャリア成果-表現性」が負の寄与となっていることが注目される。「キャリア成果-反応性」は、「自分は望まないが強制されてやっていると感じる役割・仕事」や「その意義や目的について納得できない役割・仕事」などについての経験頻度の高さを示し、端的に言えば「やらされ感」を表示する尺度である。一方、「キャリア成果-表現性」は、「結果について自分でも十分満足できるような役割・仕事」や「自分の創造力を十分に発揮し、表現できるような役割・仕事」などについての経験頻度の高さを示し、端的に言えば「自己効力感」を表示する尺度である。「やらされ感」が高ければ「キャリア離脱志向」が高まり、「自己効力感」が高ければ「キャリア離脱志向」が低まるという関係性が示されている。

以上の結果を、2つの従属変数すなわち「キャリア継続志向」と「キャリア離脱志向」への各独立変数の寄与の違いという点から整理してみた。独立変数の影響関係の評価基準として、「キャリア継続志向」を高め、「キャリア離脱志向」を低める方向に寄与する独立変数が、引退後のキャリア継続に対して正の寄与をすると解釈できる。まず、「キャリア適応-関心」、「キャリア適応-計画」は、いずれも「キャリア継続志向」、「キャリア離脱志向」の双方に正の寄与を示している。つまりキャリア適応の2尺度はキャリア継続もキャリア離脱もともに促進するのであり、キャリア継続のみに正という影響関係ではない。キャリア成果の2尺度は上述のようにキャリア継続とキャリア離脱に対して異なる方向の寄与を示している。つまり、「キャリア成果-表現性」は、「キャリア継続志向」に対して正の寄与、「キャリア離脱志向」に対して負の寄与を示している。「キャリア成果-反応性」は、「キャリア継続志向」に対しては有意な寄与を示さないが、「キャリア離脱志向」に対しては正の寄与を示している。「キャリア継続志向」を高め、「キャリア離脱

志向」を低める方向に寄与する独立変数が、引退後のキャリア継続に対して正の寄与をする」という基準によれば、「キャリア成果－表現性」はその基準を必要十分に満たしているといえる。キャリア同一性の2尺度は、「キャリア継続志向」には正の寄与を示しているが、「キャリア離脱志向」に対しては有意な寄与を示していない。以上から、引退後のキャリア継続に対して正の寄与をする独立変数として、「キャリア成果－表現性」と「キャリア同一性－意味感」および「キャリア同一性－一体感」を挙げることができる。

## 考察

本研究の仮説は「キャリアに関する変化対応力（キャリア適応）が高く、キャリアにおいてポジティブな成果を上げているという自己認識（キャリア成果）が高く、キャリアの一貫性や意味感を認識している度合い（キャリア同一性）が高いほど引退後のキャリア継続の意志が高い」ということであった。その際「キャリア適応、キャリア成果、キャリア同一性などの心理的要因の中で、どれが「キャリア継続志向」により強く寄与するかについての寄与度に関しては、調査結果から探索的に検討を進める」としていた。

上記の「結果」から、引退後のキャリア継続に対して正の寄与をする独立変数として、「キャリア成果－表現性」と「キャリア同一性－意味感」および「キャリア同一性－一体感」を挙げることができる。そして、「キャリア成果－表現性」については、「キャリア継続志向」に対して正の寄与、「キャリア離脱志向」に対して負の寄与を示しているという点において影響の方向性に関して必要十分な条件を満たしていた。一方、「キャリア継続志向」を従属変数とするモデルの標準回帰係数 $\beta$ 値をみると、「キャリア同一性－意味感」は（ $\beta = 0.219$ ）、「キャリア成果－表現性」は（ $\beta = 0.114$ ）と、「キャリア同一性－意味感」の寄与度は「キャリア成果－表現性」の寄与度の2倍近くに達しており、寄与度の高さという点では「キャリア同一性－意味感」の寄与度が大きい。「キャリア同一性－意味感」は、「多くの出来事を

乗り越えて、今の自分があると思う」、「人生の節目を乗り越えてきたことは意味があったと思う」、「自分が生きてきたことは何らかの意味があると思う」といった項目を含んでおり、回顧を通じた人生の意味感についての認知を示す尺度である。また、この尺度は年齢階層別の平均値比較から顕著な年齢階層間の差異が認められ、40歳代、50歳代と、60歳代および70歳代の間に5%水準の有意な差が見られた。こうした意味感の認知が引退後のキャリア継続に対して大きく寄与していることには注目すべきであろう。それは、キャリア継続に対して適応の準備ができていない（キャリア適応）、現在のキャリアで成功感を感じていない（キャリア成果）といった要素を上回って、人生の意味感（キャリア同一性）がキャリアの継続を促進することを示唆するものであり、その意味感を維持・継続するためにキャリアの継続が志向されるという関係性も予想されるからである。本論文中の先行研究のレビューの最後に総括した高齢期キャリアを規定すると思われる要因としての、資源と技能の選択、補償を伴う熟達、諸特性の最適化、自己概念の洗練、生活構造の個性化、発達の目標、時間・空間の境界の消失、大いなるものとの一体感などの中で、自己概念の洗練や発達の目標などに関連した知見が本研究で確認されたと考えられる。一方で、本研究の限界として高齢期キャリアを規定すると思われる要因の一部を検討することにとどまっている。他の多くの要因の検討が今後継続的に進められるべきである。

## 引用文献

- Atchley, C. P. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29 (2), 183-189.
- 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. and W. H. Henry (1961). *Growing Old: The Process of Disengagement*, Basic.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful Aging, *The Gerontologist*, 1,8-13.
- 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.
- 厚生労働省職業安定局 (2015年)「高年齢者の雇用状況」
- Larson, R. (1978) Thirsty years of research on the subjective well-being of older. *Americans. Journal of Gerontology*, 33,109-125.
- 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.
- 益田勉 (2015). 「高齢者のキャリア意識～55歳から88歳までの900名に対する意識調査から～」人間科学研究 (文教大学人間科学部) 37, pp69-80.
- 三澤久恵、野尻雅美、新野直明 (2010)「地域高齢者のスピリチュアリティ評定尺度の開発：構成概念の妥当性と信頼性の検討」日本健康医学会 18 (4) 170-180.
- 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.
- 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 Fransisco: 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.

---

#### [抄録]

わが国では、少子高齢化が進む中で、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念されている。高齢者が意欲をもって働ける環境の整備や、高齢者就労を促進する適切な需給調整機能が求められている。本研究では、高齢者のキャリア継続の意志を促進・阻害する要因に関して調査が行われた。その結果、「意味感の認知」が引退後のキャリア継続に対して大きく寄与していることが明らかになった。これは、キャリア継続に対して適応の準備ができていたり、現在のキャリアで成功感を感じていることといった要素を上回って、人生の意味感がキャリアの継続を促進することを示すものである。また、その意味感を維持・継続するためにキャリアの継続が志向されるという関係性も予想される。

---