

修士論文（要旨）

2023年1月

定年前後期のキャリアチェンジの移行プロセスの解明
—大企業のホワイトカラー職種の出身者を対象として—

指導 杉澤 秀博 教授

国際学術研究科

国際学術専攻

老年学学位プログラム

221J5001

池口 武志

Master's Thesis (Abstract)
January2023

Find out the adaptation process of career change before and after retirement age

Takeshi Ikeguchi

221J5001

Master of Arts Program in Gerontology

Master's Program in International Studies

International Graduate School of Advanced Studies

J.F.Oberlin University

Thesis Supervisor: Hidehiro Sugisawa

目次

第1章 緒言	1
1.1 研究背景	1
1.2 高齢者就労に関する研究の到達点と残された課題	2
1.3 本研究の目的	3
第2章 研究方法	4
2.1 調査協力者	4
2.2 調査方法	4
2.3 分析方法	4
2.4 倫理上の配慮	5
第3章 結果	5
3.1 生成されたカテゴリー、サブカテゴリー、概念	5
3.2 全体のストーリーライン	6
3.3 カテゴリーの詳細	6
第4章 考察	12
4.1 結果の要約	12
4.2 中年期のホワイトカラーと共通するキャリアチェンジの動機と成功要因	13
4.3 定年前後期のキャリアチェンジの成功要因の特徴	13
4.4 実践への意味	14
4.5 限界と今後の方向性	15

参考文献

表

図

第1章 緒言

少子高齢化の進行、将来的な労働力人口の減少を背景に、高齢者就労の重要性は増している。また、年功賃金や終身雇用の見直しのみならず、雇用の流動化による社会全体の生産性の維持・向上の要請も高まりつつある。しかしながら、大企業の定年前社員のキャリアチェンジへの志向は低いのが現状である。そこで、大企業の会社員が定年前後期に、人材不足領域にキャリアチェンジを果たし、新しい環境下で活躍を続けることは、高齢者就労の促進、当該層の知識・経験の活用によるやりがいの向上、社会全体の活力の向上に大きく寄与することが期待できると考える。

日本の高齢就労者に関する研究は、定年退職の影響、高齢期の就業に関する価値観に着目したものが多く、中には、大企業のホワイトカラーの転職者を対象に、転職を促す要因や仕事上の能力や経験に着目した研究があるものの、転職時期が、中年期であったり、IT技術者やコンサルタントなど高度知識労働者を対象にしている。そこで、本研究では、高度専門性を持たない大企業のホワイトカラー層で、定年前後期に初めてキャリアチェンジを経験し、上手く適応ができた人々の「キャリアチェンジの移行プロセス」、すなわち、「キャリアチェンジを可能とする基盤」やキャリアチェンジの「促進要因・阻害要因」を解明する。

第2章 研究方法

本研究では、移行プロセスの解明に焦点を置くことから、M-GTAの分析方法を採用した。

分析テーマは「定年前後期のキャリアチェンジの移行プロセスの解明—大企業のホワイトカラー職種の出身者を対象として—」、分析焦点者は「大企業に新卒入社し、ホワイトカラー職種として勤務し、50～60代でキャリアチェンジを経験し、キャリアチェンジに上手く適応出来た人」と設定した。

調査協力者は、以下の4要件すべてを満たす方を、機縁法にて選定を行い、8名の協力を得た。①調査時点50～60代の男女、②日本の大企業に新卒入社、③ホワイトカラー職種として勤務、④50～60代でキャリアチェンジを経験。以上の他、本研究ではキャリアチェンジに適応した人を対象とし、「職務満足度調査票」にて確認している。

調査方法は、8名の方に半構造化インタビューを実施した。「インタビューガイド」には、①キャリアチェンジ前の職業生活の振り返り、②転機と、内面的変化・外面的な変化、③キャリアチェンジに至るまでの心の動きや、キャリアチェンジの促進要素・阻害要素、キャリアチェンジを可能にしたリソース、④キャリアチェンジ後の新しい仕事の内容やその意味合い、を語ってもらい、その内容はレコーダーへ録音し、録音をもとに逐語録を作成した。

分析手順は、①概念候補の抽出、②分析ワークシートの作成、③概念候補間の相互の比較を行いながら、25個の概念への統合、④概念候補間の相互比較と同時並行で、5つのカテゴリー、3つのサブカテゴリーを生成、⑤理論的飽和化の判断、である。

分析の妥当性・信頼性の確保のために、M-GTAの分析経験が豊富な研究者から、繰り返し指導を受け、最終的に分析結果全体を確定させた。調査協力者8名には、概念図と全体のストーリーラインを読んでもらい、特段の違和感がないことを確認した。

当研究は、桜美林大学研究活動倫理審査委員会からの承認（承認番号 21046）を得、承認内容、すなわち個人情報の保護、調査協力者の同意の取り付けを遵守する形で行われた。

第3章 結果

分析結果として、25 の概念、5 つのカテゴリー、3 つのサブカテゴリーが生成された。カテゴリーは【】で、サブカテゴリーは《》で以下に示す。

カテゴリーとして、【キャリア上の外圧的イベントを経験する】【これまでの会社人生の継続に迷いや不安を感じる】【キャリアチェンジの移行プロセスが促進される】【仕事を通じて人材としての付加価値を高める】【新しい仕事価値観を獲得し、キャリアチェンジ以降、より充実した仕事人生を送る】の5つが抽出された。

サブカテゴリーとして【仕事を通じて人材としての付加価値を高める】の中に、《仕事に邁進し、基本スタンス・姿勢を生成する》《実践を通じて、能力・スキルを蓄積する》《キャリアチェンジ場面以降で活かす原動力》の3つが抽出された。

ストーリーラインは、大企業に新卒入社し、ホワイトカラー職種として勤務してきた者は、50代に入り、【キャリア上の外圧的イベントを経験し】、キャリア路線に区切りをつけることを余儀なくされていた。会社では希望ポストに就けないことから、【これまでの会社人生の継続に迷いや不安を感じた】。このような迷いや不安を感じながらも、心の内面では【キャリアチェンジの移行プロセスが促進された】。この移行を支え、キャリアチェンジ以降の仕事人生の充実をもたらしていたのが、【仕事を通じて人材として高めてきた付加価値】であった。この付加価値を認識し、活かすことを通じて、【新しい仕事価値観を獲得し、キャリアチェンジ以降、より充実した仕事人生を送ることが出来た】。

第4章 考察

先行研究で示された中年期でのIT技術者やコンサルタントの転職者の促進要因や経験と、本研究の定年前後期のキャリアチェンジの促進要因や経験との間には、ネットワークの構築能力、職業経験の豊富さ、新しい知識の習得意欲などの面で、共通部分があることが示唆された。本研究で新たに示すことができた「定年前後期のキャリアチェンジの成功要因の特徴」としては、<異なるフィールドで必要とされる喜び・貢献感><社会的に意味のある仕事を通じての世の中への貢献や、後進世代のサポーター・ロールモデルとしての役割・やりがい><自らの強みに気づき、外でやれるとの自信><経済的基盤、家族環境の後押し><大組織からの離職に逡巡するが、感性先行で離職を決める>の5つであった。本研究では、大企業のホワイトカラー層が、キャリア上の外圧的イベントを経験し、会社人生の継続に迷いや不安を感じても、心理的な内面変化を伴う移行プロセスを踏むことで、これまで認識していなかった自らの強み・能力を自覚し、キャリアチェンジを果たすだけでなく、それ以降も強みを活かした天職で充実した仕事人生を送ることができることを明らかにできたと考える。

このことは、定年前後期の大企業ホワイトカラー層の流動化に向けた実践に活用ができ

る。本研究で明らかにした移行プロセスからキャリアチェンジを成功させるために必要な条件を網羅したチェックリストを作成することで、専門能力の評価だけでなく、幅広い角度からのキャリアチェンジの判断要素や、キャリア選択の中を考える契機を提供できると考える。今後は、調査事例数の増加による妥当性の再検証、とりわけ、定年前後の違い、男女の違いやライフイベントの影響の検討、キャリアチェンジに踏み切れない人や、キャリアチェンジに失敗した人との比較検討、中小企業のホワイトカラー層を対象にした事例研究、ボランティア活動や地域活動を選択した人の比較検討、更には、キャリアチェンジ以降の長期にわたる追跡調査によるやりがいの変化や、就労継続を困難にする要因の分析などが必要であると考えている。

<文献>

- 1) 厚生労働省：平成 25 年版 労働経済の分析
- 2) 濱秋純哉, 堀雅博, 前田佐恵子：低成長と日本的雇用慣行；年功賃金と終身雇用の補完性を巡って. 日本労働研究雑誌, No611：26-37(2011)
- 3) アンドリュー・スコット, リンダ・グラットン；LIFE SHIFT2；100 年時代の行動戦略. 東洋経済新報社, 東京(2021)
- 4) 松本恵：高齢者の就労意欲に関わる要因；生活意識との関連性についての考察. Works Review, Vol.1：162-173(2006)
- 5) 中島康雄：第四次産業革命が促す雇用の流動化. 日本経営倫理学会誌, 第 27 号：347-354(2020)
- 6) 有馬教寧：高齢者の就労と生きがいに関する研究の現状と課題. 日本労務学会誌, Vol21No3：92-102(2021)
- 7) 杉澤秀博, 長田久雄, 渡辺修一郎他：老年学を学ぶ；高齢社会の学際的研究. 初版, 桜美林大学出版会, 東京(2021)
- 8) 厚生労働省：令和 4 年版 労働経済の分析
- 9) 明治安田福祉研究所：50 代・60 代の働き方に関する意識と実態.(2018)
- 10) 杉澤あつ子, 杉澤秀博, 中谷陽明他：老年期における職業からの引退が精神的健康と社会的健康におよぼす要因. 日本公衛誌, 第 44 卷(2)：123-130(1997)
- 11) 長田久雄, 安藤孝敏：定年退職が精神健康と主観的幸福感に及ぼす影響. 産業ストレス研究, 5：106-111(1998)
- 12) 福島さやか：高齢者の就労ニーズ分析；高齢期における就労形態の探索. Works Review, Vol.1：8-21(2006)
- 13) 笠井恵美：高年齢期の職業価値観について. Works Review, Vol.1：98-109(2006)
- 14) 高橋彩, 田島信元, 原 健之：企業における中年期社員と高齢期社員の職業的アイデンティティに関する探索的研究. 産業・組織心理学研究, 第 32 卷(2)：167-181(2019)
- 15) 前田信彦：高齢期における多様な働き方とアンペイド・ワークへの評価；男性定年退職者の分析. 国立女性教育会館研究紀要, Vol.7：21-31(2003)
- 16) 笠井恵美：定年後の雇用におけるモチベーションに関する要因の探索. Works Review, Vol.7：100-113(2012)
- 17) 須藤章, 岡田昌俊：役職定年者の会社に留まるキャリア選択と組織内再適応プロセスの探索的検討. 産業・組織心理学研究, 第 32 卷(1)：15-30(2018)
- 18) 川喜多喬：ホワイトカラーのキャリアチェンジとエンプロイヤビリティ；中高年齢期の転職成功要因に関する調査結果. 法政キャリアデザイン学部紀要, 第 1 号：5-19(2004)
- 19) 三輪卓己：知識労働者のミドル期以降の組織間移動；転職・起業を促す要因の探索. 京都マネジメント・レビュー, 第 33 号：33-52(2018)
- 20) 三輪卓己：ミドル&シニアのキャリア発達；知識労働者にみる転機と変化. 第 1 版, 中

央経済社, 東京(2021)

- 21) 川崎昌, 高橋武則: 従業員のカリヤ意識に影響する組織要因の探索的研究. 目白大学経営学研究, 第 16 号: 71~82(2018)