

氏 名	董 銘霖 (とう めいりん)
学 位 の 種 類	博士 (学術)
学 位 の 番 号	博甲第 127 号
学位授与の日付	2025 年 3 月 11 日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
学位論文題目	中国におけるシニア人材の再就業に関する研究 —シニア人材再就業へのモチベーションの影響要因を中心—

論文審査委員	(主査) 桜美林大学教授	董	光 哲
	(副査) 桜美林大学教授	境	睦
	桜美林大学教授	杉 山	大 輔
	東海大学教授	安 田	英 士
	桜美林大学名誉教授	金 山	権

論文審査報告書

論文目次

序章	1
1 研究背景、意義、目的	1
2 研究方法	5
3 論文構成	5
第1章 シニア人材の再就業に関する先行研究と理論的考察	7
1.1 シニア人材の定義と本研究の位置づけ	7
1.2 シニア人材の就業に関する先行研究	9
1.2.1 労働市場における人材の多様化	9
1.2.2 中国におけるシニア人材の就業意欲	13
1.2.3 シニア人材再就業の影響要因	14
1.3 シニア人材におけるモチベーション	18

1. 3. 1 シニア人材の再就業に関する理論的考察	18
1. 3. 2 モチベーション理論から見たシニア人材の再就業	20
1. 3. 3 モチベーションの影響要因と再就業意欲との関連性	26
1. 4 本研究における分析対象とモデルの構築	31
第2章 仮説設定と分析枠組み	33
2. 1 仮説設定	33
2. 2 分析枠組み	36
第3章 中国における労働市場とシニア人材の再就業	37
3. 1 中国の労働市場の特徴とシニア人材再就業の背景	37
3. 1. 1 中国の雇用構造と産業構造の変化	37
3. 1. 2 中国におけるシニア人材の就業現状と特徴	40
3. 2 個人と企業の視点から見た中国シニア人材の再就業	44
3. 2. 1 中国におけるシニア人材のモチベーション	45
3. 2. 2 中国企業におけるシニア人材活用の重要性と必要性 -内的報酬を中心として-	48
3. 3 中国におけるシニア人材の再就業への取り組み	52
3. 3. 1 シニア人材再就業に関する政府方針と主要な法律	52
3. 3. 2 社会支援の取り組み	55
3. 4 中国におけるシニア人材再就業の考察	57
3. 4. 1 グローバルな視点から見たシニア人材の再就業	57
3. 4. 2 中国におけるシニア人材再就業の課題と限界	60
第4章 日本におけるシニア人材活用に関する考察	63
4. 1 日本の労働市場におけるシニア人材の活用	63
4. 1. 1 労働市場の両極化と雇用システム変遷への検討	63
4. 1. 2 多様で柔軟な働き方の拡大	65
4. 2 日本におけるシニア人材のモチベーション -シニア人材の再就業を中心に-	67
4. 2. 1 シニア人材の就業意欲の特徴	67
4. 2. 2 文化・価値観の要因	70
4. 2. 3 シニア人材再就業におけるモチベーションの影響要因への考察	71
4. 3 日本におけるシニア人材再就業の促進	75
4. 3. 1 政府支援と制度によるシニア人材活用の促進	75
4. 3. 2 社会環境による促進	78
4. 3. 3 企業、雇用環境による促進	79
4. 4 日本から中国への示唆	82
4. 4. 1 社会的、環境的側面から	82
4. 4. 2 企業の側面から	84
第5章 中国におけるシニア人材のモチベーションと再就業 -アンケート調査を踏まえて-	86
5. 1 調査概要	86

5.1.1 調査目的と方法	86
5.1.2 測定尺度および質問項目の作成	87
5.1.3 分析対象者の属性	92
5.2 測定内容に関する分析	94
5.2.1 信頼係数	94
5.2.2 因子分析	96
5.2.3 変数の設定	98
5.2.4 相関分析	99
5.2.5 ステップワイズ法による分析	100
5.2.6 再就業意欲の影響要因の差異性分析	101
5.3 実証分析による仮説検証	107
5.3.1 仮説1の検証	108
5.3.2 仮説2の検証	109
5.3.3 仮説3への考察	109
第6章 中国におけるシニア人材活用に関する事例研究	111
6.1 調査概要	111
6.2 C社の事例研究	114
6.2.1 C社とインタビュー対象者の基本情報	114
6.2.2 C社における再雇用に関する人事システム	116
6.2.3 C社における従業員モチベーションの向上と再雇用の成果	118
6.2.4 C社におけるシニア人材活用の課題	119
6.3 K社の事例研究	121
6.3.1 K社とインタビュー対象者の基本情報	121
6.3.2 K社における再雇用に関する人事システム	122
6.3.3 K社における従業員モチベーションの向上と再雇用の成果	124
6.3.4 K社におけるシニア人材活用の課題	125
6.4 事例分析による仮説3の検証 -第5章を踏まえて-	126
6.4.1 事例研究に関する分析	126
6.4.2 仮説3の検証	129
終章	130
1 本研究の結論	130
2 本研究の意義	133
3 研究課題と今後の展望	134
参考文献	I
【日本語文献】	I
【中国語文献】	VII
【英語文献】	IX
【ウェブサイト】	XI
付録	XIV

論文要旨

少子高齢化は先進諸国だけの問題ではなく、発展途上国においても社会問題として取り上げられている。そして、シニア層の就業・雇用問題は、これまで以上に注目・重視されるようになってきている。そこで、シニア人材の再就業意欲をどのように向上させるか、シニア人材の再就業へのモチベーションの影響要因は何か、どのようにシニア人材の再就業を支援するか、は本研究の問題意識でもある。特に、これまでの研究では、中国に適するシニア層活用のあり方について、十分な研究が行われておらず、既存の研究では、中国におけるシニア層の再就業メカニズムを説明するには、不十分であり、より厳密且つ詳細な研究が必要であると思われる。

本研究の目的は、中国におけるシニア人材再就業に関するモチベーションを明らかにした上で、中国の高齢化社会の問題、及び再就業の特徴を先進諸国と比較分析を行いながら、中国におけるシニア人材再就業の課題とそのあり方について考察・分析したものである。

研究方法として、シニア人材に対するアンケート調査（量的研究）および企業管理者層に対するインタビュー調査（質的研究）を通じて、実証分析と事例分析を行い、さらに中・日両国におけるシニア人材の再就業への考察・分析を踏まえ、仮説をより包括的に検証した。

結論として、中国における3つの研究仮説（仮説Ⅰ：中国におけるシニア人材の内発的動機づけは再就業意欲に有意な影響を与えている。仮説Ⅱ：中国におけるシニア人材の外発的動機づけは再就業意欲に有意な影響を与えている。仮説Ⅲ：中国におけるシニア人材再就業のあり方は、シニア人材の基本状況（年齢、性別、学歴、健康状態）によって異なる。）と4つのリサーチクエスションについて検証し、さらにシニア人材再就業の課題とそのあり方を考察・分析できた。

本研究の実務的意義として、中国の労働力不足を短期間で解決する手段として、定年年齢の引き上げるだけではなく、シニア層の再雇用が有効である点にある。また、学術的には、中国における少子高齢化に関する研究成果は多いものの、その多くは日本の事例を参考にしており、シニア層のモチベーションに焦点を当てた研究である。本研究では、中国におけるシニア定年退職者層の仕事のモチベーションと再就業意欲を解明し、シニア層の再就業に影響を与える要因とその課題を実証的データに基づいて明らかにしたのである。

本研究の課題として、今後は異なる都市（北京市以外）でも同様の問題について調査を行うなど調査の範囲を広げる必要があると思われる。また、シニア人材の再就業意欲に影響を与える要因は、企業の性質や職業によって異なるため、今後は産業別にシニア人材の再就業意欲やモチベーションを分析し、各業界特有の要因を探ることも重要であると考えられる。

論文審査要旨

提出された博士学位請求論文について審査の要旨は次の通りである。

- ・論文テーマは学術的意義があり、興味深いテーマである。
- ・博士学位請求論文において、先行研究は十分に行われた上で、仮説を構築し、アンケート調査と事例分析を通じて、仮説の検証を行った。全体の論文は論理性があり、博士論文としての独創性がある。

総じて、董銘霖さんの博士学位請求論文は、全体的に一貫性と論理性があり、博士論文として強く求められる学術面、実務面でのオリジナリティがあり、博士論文が求められる条件を十分に満たしたと判断した。4名の副査先生からも高く評価され、全員一致で博士論文の条件を十分に満たしたと結論付けた。

口頭審査要旨

2024年12月17日の15:00分から董銘霖さんの博士学位請求最終試問が行われた。既に提出した博士学位請求論文と最終試問のプレゼンテーションに基づいて口頭審査を行った。まずは、董銘霖さんによる30分の博士学位請求論文のプレゼンテーションがあった。その後5名の審査先生からの質問・コメントが30分間行われた。審査委員からの質問に対し、的確に答え、コメントに関しては、今後の研究課題として取り上げることにした。全体として、博士学位請求論文に関して十分に把握しており、プレゼンテーションも分かりやすく、質問に対して的確に答えたことで、審査委員全員一致で、合格とした。