

福岡工業大学 機関リポジトリ

FITREPO

Title	生定年退職後のキャリア探索における自己診断尺度の開発
Author(s)	吉原克枝
Citation	福岡工業大学研究論集 第48巻第2号 P73-P78
Issue Date	2016
URI	http://hdl.handle.net/11478/625
Right	
Type	Research Paper
Textversion	publisher

Fukuoka Institute of Technology

定年退職後のキャリア探索における自己診断尺度の開発

吉原 克枝 (短期大学部, ビジネス情報学科)

Development of a Career Self-Assessment Scale for Elderly Retired Persons

Katsue YOSHIHARA (Junior College Department of Business and Information Technology)

Abstract

To secure the labor force in Japan, participation of elderly persons in the labor market is important. However, there are few career self-assessment scales for elderly retired persons. The purpose of this study was to develop a self-assessment scale for elderly retired persons to measure the following: (1) value for the future role in life, (2) perception of basic job ability, and (3) requirements of the next job. Self-report data were collected from 160 elderly retired persons. Factor analysis indicated that “value for the future role in life” consisted of 4 factors, “perception of basic job ability” consisted of 4 factors, and “requirements of the next job” consisted of 3 factors. Finally, correlations between the 11 factors were examined. Based on these results, it is suggested that three subscales be used to assess work values among elderly retired persons.

Key words: *retirement counseling, self-assessment scale, work values*

1. 問題

1.1 背景

日本は高齢化社会に急速に移行している。総務省の発表によると平成26年度10月1日現在で、65歳以上の高齢者人口は3300万人となり、過去最多を記録した。また、65歳以上の高齢者人口が総人口に占める割合は26.0%となり、既に4人に1人以上が高齢者である(総務省統計局, 2014)。日本の高齢者率は2005年にヨーロッパ諸国を抜いて世界最高水準となった。2049年までは世界最高水準のままで移行すると想定されている(石川・佐々井・別府, 2011)。

高齢者率の上昇が引き起こす深刻な問題のひとつが、労働力人口の減少である。内閣府“平成27年度版高齢社会白書”によれば、2014年では高齢者1人に対し、現役世代(15~64歳)が2.4人という人口構成となった。1990年当時が高齢者1人に対し、現役世代が5.8人であったことを踏まえれば、社会の様々なシステムをかなりのスピードで変革していく必要があることが理解できる。

高齢化が進んだ社会でいかに労働力を確保するのかという視点で、最近では定年退職年齢前後の働く意欲の高いシニア層に年齢に関係なく働くことができる環境を整備しよう

とする動きが顕著である。確かに独立行政法人労働政策研究・研修機構の“60代の雇用・生活調査”(2015)によれば、65~69歳の男性において、平成26年度では平成21年度と比較して、定年後継続雇用の割合が上昇している。

定年後も働き続ける人が増える一方で、60歳を境に非正規社員の割合が増加する(e.g., 総務省統計局, 2013)という現実がある。定年退職前と同じ企業で働き続けたとしても、定年後に他の企業に転職したとしても、60代がキャリア上の大きな転換期であることは確かである。

1.2 高齢者心理学における高齢者の捉え方

産業分野の研究においても、高齢者心理学など的高齢者を対象とした研究の知見を取り入れていく必要がある。例えば、高齢者を対象とした加齢研究の分野では、高齢者に対するステレオタイプである“エイジズム”の存在が指摘されている(e.g., 成田, 2008)。定年退職前後の世代の雇用問題を考える際には、高齢者と分類される世代が多様であり、個人差も大きいということに留意する必要がある。

つまり、定年退職前後の世代の就業に際しては、年齢という物差しを一律にあてはめるのではなく、個人差を測定していく必要があると考えられる。測定に基づき、適切な職業を選択してもらうとともに、健康で安全に働くための適応方法の習得を促していく仕組みが求められる。

しかし、就業の際の診断として用いられる質問紙を用い

た診断は若年層や30代を想定している。定年退職後のこれからの人生を考える機会において、自己を振り返る材料のひとつとなり、またキャリアカウンセラーや、企業の人事担当者との相談の際の資料となるような自己分析のツールが必要である。

1.3 本研究の目的

本研究では、定年退職を迎える世代に特有のキャリア発達課題と職業選択のメカニズムを解明するための第一歩として以下の3種類の尺度開発を試みた。

第1に、定年退職後の“人生におけるこれからの役割に対する価値尺度”である。人生の主要な役割として Super (1980)は、“子ども”、“学ぶことに従事する者”、“余暇を過ごす者”、“市民”、“労働者”、“家庭人”をあげている。Super (1980)によれば、高齢期は職業外の役割を発見することが課題とされる。本研究では定年退職を迎えた世代がどのように定年退職後の新たな役割を認識しているのかを明らかにすることを目的とする。

第2は、定年退職を迎えた世代の“職務能力に対する自信尺度”である。仕事を遂行するために求められる人間関係の構築能力や各種の業務遂行能力に関して、どのように自己の能力を認識しているのかを明らかにすることを目的とする。

第3は、定年退職を迎えた世代が“次の仕事に求める条件尺度”である。定年退職を迎える世代の転職においては、若年層の転職よりも健康面、人生観、これまでの経験の蓄積などの要因によって重視する要件に個人差があることが想定される。次の仕事を選ぶ際の重視する条件について明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2.1 調査対象および方法

2009年10月～2010年1月の間に開催されたシルバー世代向けのセミナーの参加者に質問紙調査への協力を依頼し、181名から回答を得た。欠損値の多かったサンプルを除外し、分析対象は160名となった。ただし、質問項目によっては回答のない場合が含まれるため、各項目のサンプル数は若干異なっている。平均年齢は68.1歳(55歳～74歳)、性別は男性128名(80%)、女性30名(18.8%)、不明2名であった。

2.2 質問項目

2.2.1 人生におけるこれからの役割に対する価値

Super(1980)があげている人生の主要な役割を参考に“子ども”、“学ぶことに従事する者”、“余暇を過ごす者”、“市民”、“労働者”、“家庭人(家計を維持する者、配偶者、親など)”としての役割を果たすことを、これからの生活において望んでいる程度について尋ねる24項目を作成し、6件

法で回答を求めた。

2.2.2 職務能力に対する自信

職務遂行に関係すると考えられるコミュニケーション能力、リーダーシップ力、身体的な活動能力、新しい課題への挑戦、複数の課題遂行、機械や道具の使用、事務処理能力等に関する自信を尋ねる20項目を作成し、6件法で回答を求めた。

2.2.3 次の仕事に求める条件

仕事のやりがい、前職との関連、会社の知名度、収入などの一般的な転職条件とともに、定年退職後に非正規雇用が増える現実を踏まえ、短時間勤務、休日が多いなどの負担の軽さを求める程度を尋ねる項目を加えた33項目を作成し、その重要度について6件法で回答を求めた。

3. 結果

3.1 “人生におけるこれからの役割に対する価値”についての因子分析

これから重視したい役割に関する24項目について平均値と標準偏差を算出した。天井効果の見られた1項目を以降の分析から除外した。次に、残りの23項目について主因子法による因子分析を行った。スクリープロットの推移から4因子構造が妥当であると考えられた。そこで4因子を仮定し、再度、主因子法、Promax回転により因子分析を行った。その結果、因子負荷量が0.4に満たない項目と2つの因子にまたがって同程度の因子負荷を示す7項目を除外した。再度、主因子法、Promax回転により因子分析を行い、その結果、因子負荷量が0.4に満たない1項目を除外した。最終的に15項目に対して主因子法、Promax回転により因子分析を行った。その結果の因子パターンと因子間相関をTable 1に示す。なお、回転前の4因子で15項目全分散を説明する割合は73.16%であった。

第1因子は夫婦関係や家庭に関する項目のため「夫婦役割」因子、第2因子は自分の子どもに関する項目のため「親役割」因子、第3因子はボランティアや町内会などの項目で構成されているため、「市民役割」因子、第4因子は自分の親世代に対する責任についての項目であるため「子ども役割」因子と命名した。

3.2 “職務能力に対する自信”の因子分析

仕事に対する自信について尋ねた20項目について平均値と標準偏差を算出したところ、天井効果とフロア効果がないことが確認されたため、全20項目を以降の分析対象とした。次に、20項目について主因子法による因子分析を行った。スクリープロットの推移から4因子構造が妥当であると考えられた。そこで4因子を仮定し、再度、主因子法、Promax回転により因子分析を行った。その結果、因子負荷量が0.4に満たない項目と2つの因子にまたがって同程度の因子負荷を示す4項目を除外した。再度、残り16項目に

対して主因子法, Promax 回転により因子分析を行った。その結果の因子パターンと因子間相関を Table 2に示す。なお、回転前の 4 因子で16項目全分散を説明する割合は 75.02%であった。

第 1 因子は人間関係に関する項目のため“人づきあいの能力に対する自信”因子, 第 2 因子は体の活動や挑戦に関する項目のため“活動能力に対する自信”因子, 第 3 因子は文章作成やパソコン使用などの項目のため, “事務能力に対する自信”因子, 第 4 因子は指導や指示についての項目であるため“指導能力に対する自信”因子と命名した。

3.3 “次の仕事に求める条件”についての因子分析

次の仕事に求める条件に関する33項目について平均値と標準偏差を算出した。天井効果の見られた 1 項目を以降の分析から除外した。次に、残りの32項目について主因子法による因子分析を行った。スクリープロットの推移から 3 因子構造が妥当であると考えられた。そこで 3 因子を仮定し、再度、主因子法, Promax 回転により因子分析を行った。その結果、因子負荷量が 0.4 に満たない項目と 2 つの因子にまたがって同程度の因子負荷を示す 12 項目を除外した。再度、20 項目に対して主因子法, Promax 回転により因子分析を行い、その結果、因子負荷量が 0.4 に満たない 1 項目を除外した。最終的に 19 項目に対して主因子法, Promax 回転により因子分析を行った。その結果の因子パターンと因子間相関を Table 3 に示す。なお、回転前の 3 因子で 15 項目全分散を説明する割合は 58.50%であった。

第 1 因子は仕事に意味を見出すことに関する項目のため

“やりがい”因子, 第 2 因子は収入や地位, 職種に関する項目のため“好条件”因子, 第 3 因子は負担や責任の少なさに関する項目のため, “低負担”因子と名づけた。

3.4 平均値・標準偏差・相関係数など基礎統計量

3 つの尺度の各因子についての平均値, 標準偏差を算出した。その後、3 つの尺度を構成する 11 の因子間の相関係数を算出した。それらの基礎統計量を Table 4 に示す。ただし, “次の仕事に求める条件”尺度の“低負担”因子については、内的整合性を検証した結果、4 項目よりも 3 項目の方が、信頼性係数が高い値であったため、因子負荷の高い 3 項目で合計得点を算出している。

4. 考察

4.1 これからの役割に対する価値について

定年退職後の新たな役割については, “夫婦役割”, “親役割”, “市民役割”, 親世代に対する責任についての“子ども役割”の 4 因子構造となった。家族を中心とした役割を重視する定年退職後の世代の役割の認知の仕方があらわれているといえる。それぞれの役割の平均値を確認すると、特に“夫婦役割”の平均値が高い ($M=4.34$) ことが明らかになった。

また、相関係数を確認したところ, “夫婦役割”を重視する程度は仕事を探す際に, “やりがい”を求める程度 ($r=.35, p<.001$) と“低負担” ($r=.27, p<.01$) を求める程度との間に正の相関関係が認められた。“低負担”と

Table 1 人生におけるこれからの役割に対する価値の因子パターンと因子間相関

	I	II	III	IV
＜夫婦役割＞				
q1_20 妻または夫との生活を楽しまたい	1.00	-.04	-.05	.03
q1_13 妻または夫との関係を大切にしたい	.92	-.12	-.02	.03
q1_4 妻または夫との時間を大切にしたい	.84	.07	-.10	.01
q1_23 趣味を持ちたい	.46	.00	.17	-.21
q1_16 家庭での仕事を分担したい	.45	.18	.14	.03
＜親役割＞				
q1_17 子どもや孫の役に立ちたい	-.07	.96	-.09	-.05
q1_3 子どもや孫との時間を大切にしたい	.01	.81	.03	-.03
q1_22 自分子どもたちとの時間を持ちたい	.10	.78	.10	-.02
q1_10 自分子どもたちを支援したい	-.05	.72	-.04	.11
＜市民役割＞				
q1_24 ボランティアなどをして社会に貢献したい	-.03	-.08	1.03	-.05
q1_2 ボランティア活動をしたい	-.16	.00	.81	.04
q1_14 町内会などの地域に貢献する活動をしたい	.21	.12	.59	.03
q1_19 仕事を通じて社会の役にたちたい	.13	.00	.42	.12
＜子ども役割＞				
q1_9 親孝行したい	-.02	.07	.02	.92
q1_6 自分の親の面倒をみたい	-.01	-.06	.05	.89
因子間相関	I	II	III	IV
I	-	.44	.13	.03
II		-	.34	.11
III			-	.22
IV				-

Table 2 職務能力に対する自信の因子パターンと因子間相関

		I	II	III	IV
＜人づきあいの能力に対する自信＞					
q2_3	人を喜ばせること	.95	-.07	-.04	-.05
q2_1	人と上手にコミュニケーションをとること	.94	-.09	.02	-.06
q2_2	人間関係を良好に保つこと	.83	.12	-.06	-.08
q2_4	チームワークを保つこと	.60	.28	-.02	-.01
q2_8	人前で話をする事	.58	-.11	.20	.24
q2_5	人に影響を与えること	.53	.13	-.04	.16
＜活動能力に対する自信＞					
q2_11	体をスムーズに動かすこと	.06	.88	-.10	-.04
q2_12	新しい仕事に挑戦すること	-.17	.86	.18	-.08
q2_13	目標に向かって努力すること	.13	.66	.11	.11
q2_10	手先を器用に動かすこと	.01	.65	-.08	.01
q2_9	体力があること	.18	.56	-.03	.08
＜事務能力に対する自信＞					
q2_16	パソコンなどのOA機器を使いこなすこと	-.14	.03	.92	-.05
q2_17	文章を作成すること	.22	-.07	.84	-.05
q2_18	数字を使うこと	-.06	.07	.76	.07
＜指導能力に対する自信＞					
q2_6	後輩に仕事を教えること	-.04	.06	-.09	.93
q2_7	適切な指示を出すこと	.02	-.07	.06	.89
		因子間相関			
		I	—	.63	.38
		II		—	.29
		III			—
		IV			—

Table 3 次の仕事に求める条件の因子パターンと因子間相関

		I	II	III
＜やりがい＞				
q3_25	世の中の役に立つ仕事であること	.91	-.08	.02
q3_24	社会に貢献できる仕事であること	.84	.01	-.02
q3_17	人に喜んでもらえるような仕事であること	.77	.03	-.03
q3_9	職場の人間関係が良いこと	.58	.19	-.01
q3_23	新しいことが学べる仕事であること	.58	.00	.22
q3_21	健康維持に役立つような仕事であること	.54	-.10	.22
q3_7	仕事以外の私生活との両立が可能なこと	.48	.12	.04
＜好条件＞				
q3_3	経済的に安定した収入を得ること	-.10	.77	-.03
q3_2	人を管理する立場の仕事であること	-.08	.71	.18
q3_13	リーダーとしてみんなをまとめる仕事であること	.04	.66	.07
q3_16	世間で名の知れた企業で働くこと	-.17	.65	.32
q3_28	できる限りたくさん収入を得ること	-.04	.63	.06
q3_12	自分の専門性を発揮できる仕事であること	.29	.62	-.17
q3_1	今までの経験を活かす仕事であること	.16	.61	-.16
q3_10	長く勤められること	.29	.57	-.13
＜低負担＞				
q3_33	休日が多いこと	.05	.03	.75
q3_14	気楽な仕事であること	-.07	.20	.71
q3_22	短時間勤務であること	.24	-.31	.71
q3_18	責任が重くないこと	.09	.20	.44
		因子間相関		
		I	—	.43
		II		—
		III		—

Table 4 各変数の平均値、標準偏差および変数間の相関係数

	新しい役割				自信				仕事の志向性			平均 SD
	夫婦役割	親役割	市民役割	子ども役割	人づきあい	活動能力	事務能力	指導能力	やりがい	好条件	低負担	
夫婦役割	—	.47***	.22*	.02	.21*	.26**	.24**	.25**	.35***	.18	.27**	4.34 1.16
これからの役割	親役割	—	.27**	.15	.24**	.24**	.06	.21*	.23*	.14	.09	3.78 1.27
	市民役割	—	—	.27**	.38***	.43***	.28***	.30***	.27**	.15	.01	3.93 0.93
	子ども役割	—	—	—	-.03	.00	.05	-.04	.12	.02	.03	3.05 1.77
職務能力 自信	人づきあい	—	—	—	—	.64***	.38***	.64***	.39***	.47***	.05	3.91 0.87
	活動能力	—	—	—	—	—	.27***	.49***	.35***	.40***	.01	4.24 0.80
	事務能力	—	—	—	—	—	—	.37***	.23**	.23**	.02	3.42 1.22
	指導能力	—	—	—	—	—	—	—	.33***	.42***	.00	4.04 0.91
次の仕事の条件	やりがい	—	—	—	—	—	—	—	—	.45***	.45***	4.23 0.77
	好条件	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.15	3.64 0.85
	低負担	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3.63 0.97

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

の相関は“夫婦役割”以外の役割との間には認められなかった。夫婦役割を定年退職後に重視することと、次に就く仕事で負担の軽さを条件とする傾向との関連は特徴的であった。

4.2 職務能力に対する自信について

職務能力に対する自信については、“人づきあい”、“活動能力”、“事務能力”、“指導能力”の4因子構造となった。4つの能力に対する自信の間ですべてにおいて正の相関があったが、特に“人づきあい”は、“活動能力”($r = .64, p < .001$)、“指導能力”($r = .64, p < .001$)との間に中程度の相関が確認された。

各変数の平均値から、定年退職後の世代が職務能力に対して比較的高い自信を保持している傾向がみられた。特に“活動能力”については平均値が高く($M = 4.24$)、定年退職後も自分をアクティブであると評価している人が多いと考えられる。

しかし、一方で活動能力への過信は職務を遂行する上での事故の原因にもなる可能性があるため、定期的な振り返りを客観的な評価も含めて取り入れる必要があると考えられる。

さらに、自信の高さに関する4因子はすべて、仕事に“やりがい”と“好条件”を求める程度との間に正の相関があった。つまり、定年退職後も職務能力に自信がある程度は、次の仕事にもやりがいと好条件を求める傾向に関連しているといえる。

4.3 次の仕事に求める条件について

次の仕事に求める条件については“やりがい”、“好条件”、“低負担”の3因子構造となった。それぞれの条件の平均

値を確認すると、“やりがい”の平均値が高い($M = 4.34$)ことが示された。定年退職後であろうとも、やりがいを感ずる仕事をしたいと考える傾向が示された。

次に相関係数を確認したところ、“低負担”はすべての“職務能力に対する自信”の因子との間に統計的に有意な相関がなかった。職務能力に対して自信があれば定年退職後といえども、次の仕事での負担感を気にしていない可能性が示唆された。

また、“好条件”はすべての“これからの役割に対する価値”との間に統計的に有意な相関が認められなかった。次の仕事での待遇面などでの好条件を気にする場合は、定年退職後の新たな役割を考えるという状態ではないことが示唆された。

4.4 今後の課題

本研究では定年退職後のキャリアを考える際に自己診断できる尺度の開発を試みた。“これからの役割に対する価値”、“職務能力に対する自信”、“次の仕事に求める条件”について160名の定年退職後の方々を対象に測定することができた。

今後は本研究で作成した尺度を定年退職時のキャリアを考える際のデータとして使用できるようにするためには、サンプル数を増やし、尺度の因子構造を安定したものにしていく必要がある。また、今回の調査対象者は男性が80%を占めていた。女性サンプルを増やし、性差を検証することも課題である。

引用文献

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2015). 60代の雇

用・生活調査 JILPT 調査シリーズ No.135 独立法人労働政策研究・研修機構

石川晃・佐々井司・別府志海(2011). 国連世界人口推計2010年版の概要 人口問題研究, **67-3**, 13-50.

内閣府 (2015). 平成27年度版高齢社会白書 日経印刷
成田健一 (2008). 高齢者を取り巻く社会環境 権藤恭之 (編)「高齢者心理学」第3章 朝倉書店, 41-63.

総務省統計局(2013). 平成24年度就業構造基本調査 平成25年7月12日公表 <<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>>, (2015年10月29日閲覧)

総務省統計局 (2014). 人口推計 平成26年10月1日現在 <<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2014np/pdf/gaiyou.pdf>>, (2015年10月29日閲覧)

Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **13**, 282-298.

付記（謝辞）

本調査の実施には公益社団法人福岡県シルバー人材センター連合会に多大なるご協力をいただきました。ここに記して感謝申し上げます。