

ホワイトカラーのキャリアをもつ女性の定年後のキャリア選択：  
現役時代のキャリアの影響

Female White-Collar Workers' Careers and  
their Post-Retirement Job Selection

川内由加

(桜美林大学加齢・発達研究所)

杉澤秀博

(桜美林大学加齢・発達研究所)

**要旨**

本研究の目的は、ホワイトカラーのキャリアをもつ女性を対象に、定年後に系列企業以外に就業（転職または起業・自営）する道を選択した要因を現役時代のキャリアとの関連において明らかにすることにある。本研究の対象は6名であり、質的調査によってデータを収集した。分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチであった。分析の結果、現役時代のキャリアは、仕事優先の人生の選択とそれに対する強い自己肯定感、内発的な仕事の意味づけ、技能への自信と就業機会の引き寄せ行動という3点において、定年後のキャリア選択に大きな影響をもっていたことが示された。

キーワード：女性定年退職者、ホワイトカラー、定年後のキャリア選択

**1. 諸言**

**1) 研究の背景**

本研究では、ホワイトカラーのキャリアをもつ女性が、定年後に系列企業以外に就業する道を選択した要因を解明することをめざしている。その理由は以下の2点にある。

第1に、なぜホワイトカラーのキャリアをもつ女性を対象としたかである。現在、1986年の男女雇用機会均等法の施行から27年が経過しているが、この間に女性の職業キャリアに変化がみられる。厚生労働省の雇用動向調査<sup>1)</sup>によると、女性の定年退職者数は、2009年では101万人であり、1985年の44万人と比較すると57万人の増である。同省の雇用均等基本調査<sup>2)</sup>では、女性管理職（係長相当職以上）の割合は2011年で8.7%であり、1995年の4.7%と比較すると4.0%の増である。加えて、同省の雇用均等基本調査<sup>3)</sup>によると、企業におけるポジティブ・アクションへの取り組み状況は「取り組んでいる」あるいは「今後取り組むことにしている」と答えた企業の割合でみると2012年で44.6%である。以上の統計データから、今後、

ホワイトカラーの女性の定年退職者が増加することが予測される。

今後、増加すると予測されるホワイトカラーのキャリアをもつ女性の場合、教員や看護師など女性の割合が多い職種と比較して、定年後のキャリア選択の要因に差異がみられると執筆者は考える。加えて、同じホワイトカラーでも女性と男性とでは定年後のキャリア選択の要因に差異がみられる可能性が高い。たとえば、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2010年に実施した高齢者の雇用・就業の実態に関する調査<sup>4)</sup>では、就業理由として女性は男性と比較して、経済的理由が少なく、いきがいや社会参加のためが多いことが明らかにされている。以上のように、ホワイトカラーの女性の場合、定年後のキャリア選択については、教員や看護師など女性の割合が多い職種の女性や男性の経験を、そのまま普遍化することが困難である。

第2には、なぜ系列企業以外での就業という定年後のキャリア選択の要因に焦点を当てたかである。たしかに、現行の日本の高齢者の雇用政策においては、同一企業における雇用延長・再雇用や関連企業への出向・転籍が中心である。2006年より「高年齢者等雇用の安定等に関する法律」に基づき、同一企業での継続雇用が更に促進される方向で政策展開が進められている。厚生労働省の高齢者の雇用状況集計結果<sup>5)</sup>によると、定年到達者に占める継続雇用の割合は、2011年では継続雇用された者が73.6%、継続雇用を希望しなかった者が24.6%、継続雇用の基準を満たさず離職した者が1.8%であった。しかし、今後、定年退職者の増加に伴い、系列企業内での就業の飽和化など企業における新たな課題発生が予測される。定年後も働きたいと考える人にとっては、キャリアの可能性を広げるために、系列企業以外でも通用し得るポータブルスキルやエンプロイアビリティを現役時代に得る必要性が増す。企業の側も、定年後、系列企業以外への就業を成功させ得る人材育成投資という課題に取り組むことが求められる。政策としても、系列企業以外での就業促進策の必要性が増すものと思われる。

## 2) 先行研究の到達点と課題

### (1) 先行研究から明らかにされた高齢期におけるキャリア選択の要因

仕事への自信について、田尾ら<sup>6)</sup>が、「仕事への自信が大きいほど定年後の就労意欲が高くなる」と述べている。さらに、仕事への自信と年齢との関係についても言及しており、「能力発揮を要する仕事への自信は、体力を要する仕事への自信に比べて年齢による低下が少なく、60歳をすぎてもかなりの程度維持される」と指摘している。田尾らの研究から、定年後のホワイトカラーのキャリア選択の要因の一つとして、仕事への自信が浮かびあがる。

仕事に価値を見出しているか否かも高齢期の仕事に影響している。奥津<sup>7)</sup>は、「定年後の職業生活を充実するためには労働者の側には仕事の中に価値を内発的に見出す能力の必要性が指摘された」と述べている。

定年退職までの長い職業経験が継続雇用に影響していることも示唆されている。定年後の同一企業における継続雇用を決める要素について、高木<sup>8)</sup>が、「60歳以降の就業は、これまでの職業キャリアの延長線上にあるのであり、就業希望と就業実現の間にある壁は実は定年時にあるのではない。これまでの仕事経験や職業上の様々な経験の中で、徐々に雇用・不雇用の分岐

点の根幹となる要素が自身の中で形成されていくのである」と指摘している。

さらに、組織の評価や他者との比較も同一企業内で継続雇用されるか否かに関係していることも示唆されている。高木<sup>9)</sup>は、継続雇用された人については「暗黙的な選抜が行われていることを察知しており、定年後も就業を続けられること自体に誇りを感じ、経済的報酬よりも自分が必要とされている人材であるという実感のほうが、就業を続ける重要な決定因となっている」こと、それに対し、転職した人(出向・転籍含)については、「必ずしも純粋な内的動機のみによって転職行動を起こしているのではない。当初は転職するつもりがなかったものの、いつの間にか転職という意思決定へと至っている場合が多い」と指摘している。この2つの結果(対象者は男性が主)は共通して、内発的な動機以上に組織からの評価や他者比較が同一企業内で継続雇用されるか否かの要因の一つであり、そこでは組織による目にみえない選抜が行われていることを示唆している。

教育訓練の影響も指摘されている。馬<sup>10)</sup>は、「55歳以降に教育訓練を受けたことは、高齢期の非正規雇用者、自営業者などの非雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える傾向にある」と述べている。加えて、高木<sup>11)</sup>は、教育訓練の内容に言及しており、定年退職後に継続雇用されたホワイトカラーの場合、その能力は公共・民間職業訓練機関を通じた一般的なスキル教育ではなく、オン・ザ・ジョブトレーニング(OJT)でこそ養成されると指摘している。

## (2) 既存の研究における課題

定年退職を経験した女性に関する今後の研究の必要性について、袖井<sup>12)</sup>は、男性中心社会の中で男性以上の働きを示すことで地位を確保してきた女性の場合は、特に定年に伴う役割喪失は大きなストレスとなり、適応に困難を生じる可能性があることを指摘している。定年後の再就職の意味づけについて、徳田<sup>13)</sup>は、「女性の場合その意味づけが男性と異なることが示唆された。再就職は好奇心や異文化体験を楽しむという内発的な動機が強かった」と指摘し、女性の定年後の再就職の意味づけは、完全引退までの橋渡しの意味づけをもつ男性とは異なることを示唆している。

以上のように、女性については、定年後のキャリア選択の要因や仕事に対する満足度に関する研究はいくつか行われているが、ホワイトカラーのキャリアをもつ人に特化したものは殆ど行われていない。生きがいなど定年後の就業に限定しない場合には女性を対象とした研究がいくつかみられ、その中で現役時代のライフコースが定年後の生きがいに影響していると報告されている。しかしながら、定年後のキャリア選択の要因に関して、現役時代のキャリアとの関連で分析した研究は、執筆者が調査した限りにおいて殆どない。

## 3) 研究の目的と実践的意義

本研究では、ホワイトカラーのキャリアをもつ女性を対象に、定年後に系列企業以外での就業を選択した要因を、現役時代のキャリアとの関連において分析することを目的とする。

本研究は質的研究により行った。その理由は、木下<sup>14)</sup>による質的研究に不可欠な要素(デー

タのもつディティールの豊富さとそれを活かした分析)にある。定年後のキャリア選択には、現役時代の長期間に渡るキャリア形成プロセスが複雑に関係していると考えられる。このような複雑なプロセスをもつ現象を明らかにするためには、豊富なディティールをもつデータとそれを活かした分析が必要であると考え、質的研究方法論を選択した。

## 2. 研究方法

### 1) 調査対象

対象者は、「ホワイトカラーのキャリアをもつ女性で、定年後に系列企業以外での就業を選択した人」6名である。対象者の抽出は、執筆者のネットワークを通じた機縁法により行った。対象者の特性は表1に示した。

表1 対象者の特性

記号 (年齢)	現役時代の仕事内容	勤続年数(通算就業 年数):退職後年数	定年後の仕事内容	婚姻経験 (子供)
A (60~64歳)	電気工業会社: 技術コンサルティング	30~34年(30~34): 3年	起業・自営: 技術コンサルタント	未婚 (なし)
B (60~64歳)	マーケティング会社: 人事	20~24年(35~39): 1年	転職: キャリアコンサルタント	既婚 (あり)
C (65~69歳)	新聞社:福祉*	40~44年(40~44): 9年	起業・自営: キャリアアドバイザー	未婚 (なし)
D (65~69歳)	私立大学:企画課職員	35~39年(45~49): 2年	起業・自営: キャリアアドバイザー	既婚 (あり)
E (65~69歳)	電機メーカー会社: ITインストラクター	10~14年(20~24): 10年*	起業・自営: PCインストラクター	既婚 (あり)
F (65~69歳)	マーケティング会社: コンサルティング	25~29年(30~34): 7年	起業・自営: 経営コンサルタント	既婚 (あり)

注1) 現役時代の仕事内容の\*は、管理職経験のない人である。

注2) 退職後年数の\*は、早期退職した人である。

注3) 年齢と勤続年数および通算就業年数については、プライバシー保護のため5年刻みで表記した。

### 2) 調査方法

調査方法は、半構造化された質問紙による個別面接法で実施した。質問項目は、①現在のキャリアを選択した理由とその選択をどのように捉えているか、②定年退職をどのように捉えているか、③現役時代のキャリアとそのキャリアをどのように捉えているか、④現在の経済的・健康的基盤などである。面接時間は1時間程度で、調査期間は、2012年8月より9月であった。

### 3) 分析方法

分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) であり、面接内容をICレコーダーに記録した上で逐語録に起こし、分析を行った。当該分析方法を用いた理由は、次のとおりである。木下<sup>15)</sup>は、M-GTAは、グラウンデッド・セオリー・アプローチのオリジナル版で示された4つの特性 (①理論生成への志向性、②グラウンデッド・オン・データの原則、③経験的実証性、④応用が検証の立場) を継承した上で、その課題点を3点 (①コーディング方法の明確化、②意味の深い解釈、③インタラクティブ性) から克服していると述べている。また、「人間を対象に、ある“うごき”を説明する理論を生成する方法」であり、対象自体がプロセス的特性をもっている場合に適するとしている。本研究は、分析対象者のキャリア選択のプロセスという“うごき”を説明するものである。従って、M-GTAがもつ特性が、本研究の分析方法として適していると考えた。

分析テーマは、「ホワイトカラーのキャリアをもつ女性の定年後のキャリア選択要因プロセス」であり、分析焦点者は、「ホワイトカラーのキャリアをもつ女性で、定年後、系列企業以外での就業を選択した人」とした。分析は、表1に示した6ケースから、まず分析テーマに最も適合的で概念生成に貢献するであろうと考えたケースをとり上げ、分析ワークシート (「概念」「概念の定義」「バリエーション」「理論的メモ」の枠組み) を作成し、概念を生成した。続けて、他の5ケースより順次、概念生成に貢献するであろうケースを選び、分析ワークシートに追加・修正し、各概念を確認した。次いで、概念間の相互関係を検討した上でカテゴリーとサブカテゴリーを生成し、それらの相互関係を理論的飽和化に至るまで検討し、概念図とストーリーラインを作成した。理論的飽和化については、木下<sup>15)</sup>が、「新たな重要な概念が生成されなくなった段階」と定義している。そこで、各概念の完成度と、概念相互の関係とカテゴリーおよびサブカテゴリーの関係を確認し、各レベルでの重要な抜け落ちがないと判断し、飽和化した。分析の信頼性と妥当性を確保するために、M-GTAに通じたスーパーバイザーに協力を依頼し、分析結果の評価を得た。加えて、対象者にも概念図とストーリーラインの確認を行った。

### 4) 倫理上の配慮

倫理上の配慮については、以下の配慮を行い調査対象者にとっての不利益を回避した。まず、対象者から同意を得る方法は、面接の前に、執筆者が対象者に対し協力依頼と調査目的および倫理的な配慮について記載した文書に基づき対面で説明した。文書には、協力は任意であり調査中であってもいつでも拒否できることとそれによる不利益は被らないこと、プライバシーの保護などを記載した。同意は書面で得た。対象となる個人の人権擁護のための配慮として、プライバシー保護の観点から、個人面接は、対象者の希望する場所で他者にヒアリングの内容が聞かれない場所で行った。ICレコーダーおよび逐語録と質問紙は、執筆者の責任で厳重に管理した。逐語録と質問紙については、対象者の氏名と固有名詞を記号化することで個人が特定されないようにし、その記号との照合資料は執筆者が鍵のかかる保管場所で管理した。本研究は、桜美林大学倫理委員会の承認を得ている。

### 3. 結果

#### 1) 全体ストーリーライン

図1は、カテゴリー、サブカテゴリー、概念間の関係を図式化した概念図である。【 】はカテゴリー、〈 〉はサブカテゴリー、[ ]は概念を示している。本研究の対象者においては、定年前の長期間に渡るホワイトカラーのキャリアは、定年後のキャリア選択に大きな影響をもっていた。

カテゴリーは、【仕事優先の人生を選択する】【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】【定年を迎え現役続行に終止符を打つことを意識する】【定年を活用し人生を軌道修正する】【定年後だからこそその仕事の目的をみつける】【現役時代に身につけた技能を更新する】【新たな仕事のきっかけを引き寄せる】の7つが生成された。これらのカテゴリー間の関連を、「定年後も就業を選択した要因」と、その選択において「系列企業以外での就業を選択した要因」という本研究の分析テーマに即し、以下に示す。

##### (1) 定年後も就業を選択した要因

定年により仕事優先の人生に一旦終止符を打ったが、労働市場からの引退ではなく就業を選択した女性は、まず【定年を活用し人生を軌道修正する】ことを行っていた。定年時においては、生活リズムの変化で戸惑いを感じるとともに自分の空洞化や健康に対する不安も生じていた。このような問題と向き合った上で就業を選択した女性には3つの共通する要因が見られた。

一つ目は、【定年後だからこそその仕事の目的をみつける】である。この目的には、このカテゴリーを構成する概念、すなわち[本当に好きなことだけをつき詰める][もっと広い社会で役立つ][仕事ならではの緊張感をほどほどに得る]という3つのものがあつた。[本当に好きなことだけをつき詰める]は、組織の要請からくる責任や義務の枠を外した時に、自分が本当に好きな仕事を発見しそれだけをやりたいという気持ちである。[もっと広い社会で役立つ]は、従来の企業や業界の枠を超えた仕事や公的な仕事に関わりたいという欲求である。[仕事ならではの緊張感をほどほどに得る]は、地域社会活動は望めばいつでもできることを経験した上で、それらでは得られない仕事ならではの緊張感への欲求である一方、現役時代のような緊張感は重すぎるため、「ほどほどの緊張感」に留めておきたいという気持ちでもある。なお、本カテゴリーは、【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】の〈役立つ感をもつ〉と関係しており、仕事ならではの役立ち感や、緊張感を克服しての達成感を経験してきたことから生まれたものであつた。

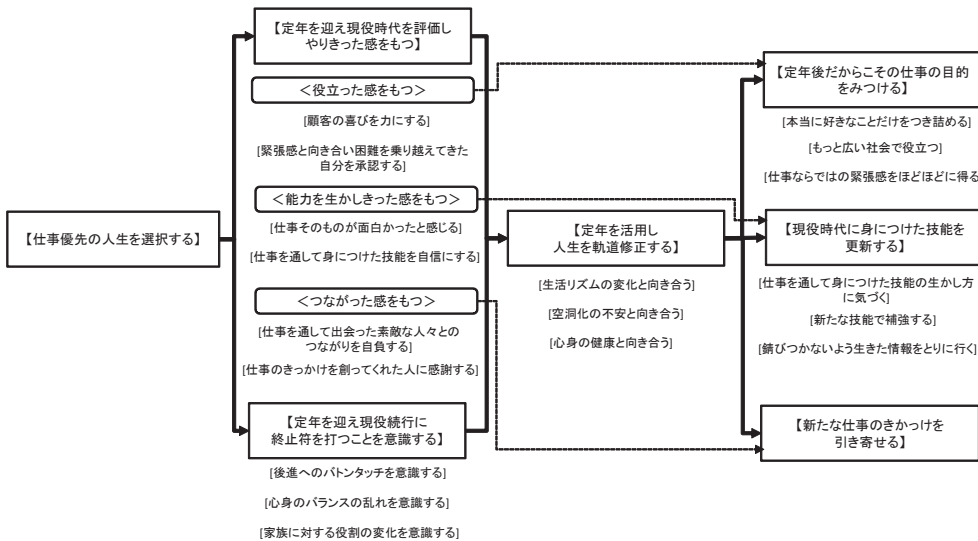
二つ目は、【現役時代に身につけた技能を更新する】である。本カテゴリーは、[仕事を通して身につけた技能の生かし方に気づく][新たな技能で補強する][錆びつかないように生きた情報をとりに行く]という3つ概念から生成された。[仕事を通して身につけた技能の生かし方に気づく]は、他の仕事や地域社会活動でも役立つことを体験し、自分の技能に対する自信を深

めるというものであった。[新たな技能で補強する]は、新たな資格を取得する、現役時代に得た技能の質を高めるなどの行動である。[錆びつかないように生きた情報をとりに行く]は、最新の知識や情報を自ら収集し、常に技能の更新を行うことである。なお、本カテゴリーは、【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】の〈能力を生かした感をもつ〉と関係しており、適合度の高い仕事を通して技能を充分に生かしてきたことから生まれたものであった。

三つ目は、【新たな仕事のきっかけを引き寄せる】である。本カテゴリーは、就職活動や仕事のパートナーをみつける活動が、結果として仕事の機会を与えてくれた人との出会いを引き寄せることにつながったというものである。なお、本カテゴリーは、【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】の〈つながった感をもつ〉と関係しており、仕事で得た人間関係の価値認識から生まれたものであった。

(2) 定年後に系列企業以外での就業を選択した要因

定年後も就業を選択したホワイトカラーのキャリアをもつ女性は、現役時代に【仕事優先の人生を選択する】という共通点があった。定年直前に至り退職を意識するまでは、長期間に渡り、仕事にのめり込み、仕事優先の人生を継続していた。定年を意識した時に二つの変化が生じていた。この変化は、【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】と【定年を迎え現役続行に終止符を打つことを意識する】であった。【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感



【 】：カテゴリー，〈 〉：サブカテゴリー，[ ]：概念。  
 点線矢印：【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】を構成するサブカテゴリーのレベルで、他のカテゴリーに特に強い関係がみられたものを示している。

図1. ホワイトカラーのキャリアをもつ女性の定年後のキャリア選択：現役時代のキャリアの影響

をもつ】は、〈役立った感をもつ〉〈能力を生かしきった感をもつ〉〈つながった感をもつ〉の3つのサブカテゴリーから生成されたが、ここには自分が選択した仕事優先の人生を肯定的に捉えていることが表現されていた。【定年を迎え現役続行に終止符を打つことを意識する】は、[後進へのバトンタッチを意識する] [心身のバランスの乱れを意識する] [家族に対する自分の役割の変化を意識する] という3つ概念から生成された。定年を間近に控え、終わりは潔く、ここまでやってきたからもういいか、このまま続けるのは大変という気持ちが芽生えたことで、【定年を活用し人生を軌道修正する】と一旦区切りをつけていた。このような選択により、系列企業内での就業継続という選択はなくなっていた。

以下、それぞれのカテゴリーについて具体例を示しながら、より詳細に説明する。具体例については、『 』で示した。( )内は発言者の記号で、その記号は表1に対応する。

## 2) カテゴリーの詳細

### (1) 【仕事優先の人生を選択する】

このカテゴリーは、現役時代の働き方について、管理職になったタイミングやメンターとの出会いなどをきっかけに、仕事にのめりこみ仕事優先の人生を選択してきたことを意味している。これは、『役職もつくとなりますと責任も重くなってきますので、優先順位が一位になったということと責任を持ってやらなきゃいけないと覚悟した』(F)、『男の方よりも倍、仕事しないとね、絶対、認められないわよって言われたんですね。それで、他の人の2倍ぐらいはするよな感じで頑張ってきた』(D) という発言に表れていた。定年を意識するまで自ら辞めようと思ったことは一度もなかったことも、複数の人が発言していた。

### (2) 【定年を迎え現役時代を評価しやりきった感をもつ】

このカテゴリーは、定年を意識した際に仕事優先の人生を選択したことを肯定的に捉え、やりきった感をもったことを意味している。定年を意識することで、退職への思いが表面化していた。これは、『定年60歳ってというのはありますので、引き際というのはどうしようかなってというのは考えた』(F)、『会社からシミュレーションをもらうので、私もそろそろというのが分かります』(C) という発言に表れていた。本カテゴリーは、〈役立った感をもつ〉〈能力を生かしきった感をもつ〉〈つながった感をもつ〉の3つのサブカテゴリーから生成された。各サブカテゴリーの詳細は次の通りである。

#### ① 〈役立った感をもつ〉

このサブカテゴリーは、[顧客の喜びを力にする]と[緊張感と向き合い困難を乗り越えてきた自分を承認する]の2つの概念から生成された。[顧客の喜びを力にする]は、顧客への役立ちや協働による成果を実感し、それが仕事を継続する力となっていたことを意味する。これは、『お客様との接触があったからやりきれた』(F)、『社内顧客の満足度を上げるっていうのは嬉しくて』(B) という発言に表れていた。[緊張感と向き合い困難を乗り越えてきた自分を承認す



る]は、面白いことばかりではなく、大きな緊張感が伴う苦しいこともあり、それを乗り越えてきた自分を認めていることを意味している。これは、『毎日の生活の中では楽しいことばかりではなく大変なこともありました』(F)、『40年間、男社会の中で、男の人と戦ってきた』(C)という発言に表れていた。

② 〈能力を生かしきった感をもつ〉

このサブカテゴリーは、[仕事そのものが面白かったと感じる]と[仕事を通して身につけた技能を自信にする]の2つの概念から生成された。[仕事そのものが面白かったと感じる]は、仕事の内容自体に魅力があった、自分らしく仕事をする事ができたと感じたことを意味する。これは、『一緒に物を考えたり発見していくことが面白くて』(F)、『色々な技術に出会えたというのが面白かった』(A)、『管理職になって変わったことは仕事がやりやすくなりました』(D)という発言に表れていた。[仕事を通して身につけた技能を自信にする]は、この仕事を続けてきたからこそ今の技能があり、それが自信となっていることを意味する。これは、『コンサルしているうちに自分の知らない訓練をいっぱい技術的に受けることができる』(A)、『管理職になって予算とかも考えるようになるんで本当にいい経験をさせてもらった』(E)という発言に表れていた。

③ 〈つながった感をもつ〉

このサブカテゴリーは、[仕事を通して出会った素敵な人々とのつながりを自負する][仕事のきっかけを創ってくれた人に感謝する]の2つの概念から生成された。[仕事を通して出会った素敵な人々とのつながりを自負する]は、仕事を続けてきたからこそ社会的に著名な人々やよい影響を与えてくれる素敵な人々との出会いがあり、それが財産となっていることを意味する。これは、『そのクライアントとの出会いが財産っていうか、ありがたかった』(F)、『素晴らしい人が沢山いたし、人間形成にも本当に役立っているし、そういう方とのつながりも大きい』(A)という発言に表れていた。[仕事のきっかけを創ってくれた人に感謝する]は、この会社で仕事をしてきたからこそ今の自分があり、そのきっかけを創ってくれた人に深い感謝の気持ちを持っていることを意味する。これは、『(創業者が)私を創ってくれた』(F)、『女性が自立するためには、経済的にも心身的にもね、両方が自立できなければ駄目だということを言われて、これは一生働かなきゃ駄目なんだと決心した』(C)という発言に表れていた。

(3)【定年を迎え現役続行に終止符を打つことを意識する】

このカテゴリーは、定年を意識することにより、それまで、さほど意識していなかった事柄を意識したことを意味しており、[後進へのバトンタッチを意識する][心身のバランスの乱れを意識する][家族に対する役割の変化を意識する]の3つの概念から生成された。

① [後進へのバトンタッチを意識する]

この概念は、後進を育て任すこと、自分のポストを空けることで次世代の人のチャンスを増やすことが、自分の使命であることに気づき行動したことを意味する。これは、『後進をどんどん育てるよう切り替えています』(A)、『定年が決まっているのであれば新旧交代というのが大

事なんじゃないかと思いました』(D)という発言に表れていた。

② [心身のバランスの乱れを意識する]

この概念は、定年を意識した時と前後して、身体の変化や疲れを感じるようになったことを意味する。これは、『このまま60までいたらしんどい』(B),『更年期障害が、酷くはないんですけどやっぱり疲れていたんでしょね』(E)という発言に表れていた。

③ [家族に対する役割の変化を意識する]

この概念は、定年を意識した時と機を同じくして、家族の状況変化があり、家族に対する関わり方の変化を意識することを意味する。『夫が先に退職しました』(F),『高齢者の面倒もあります』(A),『子供がいると冒険できなかったこともある』(B)というように、家族の状況変化は、夫婦の関係、親の介護に伴うもの、子供が独立することによるものなどさまざまであった。

(4)【定年を活用し人生を軌道修正する】

このカテゴリーは、定年はそれまでの仕事優先の人生に終止符を打つだけではなく、新たな人生のスタート地点に立ち、さまざまな不安と向き合いつつその後の人生を軌道修正することを意味する。本カテゴリーは、[生活リズムの変化と向き合う][空洞化の不安と向き合う][心身の健康と向き合う]の3つの概念から生成された。

① [生活リズムの変化と向き合う]

この概念は、現役時代の仕事優先の生活リズムが身体にしみついており、退職後の生活リズムの変化に戸惑いを感じたことを意味する。これは、『毎日、家において、実際に目の当たりにするとね、不安になって』(F),『毎日、日曜日ってというのは、あっという間に時間が経って何か自分のバランスが悪いですね』(B)という発言に表れていた。

② [空洞化の不安と向き合う]

この概念は、定年後、今までのめり込んできた仕事や居場所がなくなり、自分が空洞化してしまうのではないかという不安を感じたことを意味する。これは、『お客様とか社員と関わって来て、それが100%ゼロになった時に空洞化しちゃうというか、そういう不安がありましたね』(F)という発言に表れていた。不安の内容は、地域社会に上手く入れるか、就業したくても受け入れ側があるかなどさまざまであった。

③ [心身の健康と向き合う]

この概念は、定年を意識した時に心身のバランスの乱れや健康不安を感じ、それと向き合うことを意味する。心身のバランスの乱れや健康不安とは、退職直後に大きな病気が発覚し治療に専念することにより健康を取り戻す、歳を重ねるにつれ健康維持への意識が高まる、現在は健康であってもこれから先ずっと健康であるとは限らないという不安がつのるなどであった。発言例には、『このままの状態が、健康で続けて行かればいいかなと思っています』(F)があった。

(5)【定年後だからこそその仕事の目的を見つける】

このカテゴリーは、定年で一旦キャリアに区切りをつけた上で今後の自分の人生の軌道修正を考えた結果、今だからこそできる仕事の目的や仕方をみつけたことを意味する。本カテゴリーは、[本当に好きなことだけをつき詰める][もっと広い社会で役立つ][仕事ならではの緊張感をほどほどに得る]の3つの概念から生成された。

① [本当に好きなことだけをつき詰める]

この概念は、豊富な職業経験があったからこそみつけ出すことができた本当に好きな仕事を、組織からの要請や時間に縛られることなく自分の生活リズムや心身の健康状態との調整を図りながらやりたいという欲求を意味する。これは、『組織の中では数字っていうのもいつものしかかってきますよね。そういう意味では、気楽というか、重いものを背負わない』(F)、『定年退職をきかっけに、本当に自分のやりたいことを突き詰めた感じです』(B)という発言に表れていた。

② [もっと広い社会で役立つ]

この概念は、現役時代は組織からの要請に応えることに意欲をもって取り組んだが、今後は一企業の視点に留まらずより広い分野が必要であったり、公的な仕事をしたいという気持ちを意味する。これは、『個人事業主としてやって行こうと思っています。分野を広げて』(A)や『民間よりも公務の方がいいかなと思って』(B)という発言に表れていた。

③ [仕事ならではの緊張感をほどほどに得る]

この概念は、定年後に経験した地域社会活動はやりがいや楽しさはあるが、仕事を通して得られる充実感とは異なるもので、仕事以外のものからは得られないと感じたことを意味する。これは、『地域活動と仕事の緊張感とは全く別のもので、仕事の緊張感とやり遂げた時の達成感というのは、こういう日々の活動の中では全然得られない』(F)、『ボランティアって甘えがあるじゃないですか。私はボランティアだけでしていくのは嫌だなと思って仕事に結びつけた』(B)という発言に表れていた。ただし、仕事ならではの緊張感は欲しいが、それは「ほどほどの緊張感」に留めたいということもあった。

(6) [現役時代に身につけた技能を更新する]

このカテゴリーは、【定年後の今だからこそできる仕事の目的を見つける】ことと合わせて、技能を最新のものに更新していくことを意味しており、[仕事を通して身につけた技能の生かし方に気づく][新たな技能で補強する][錆びつかないように生きた情報をとりに行く]の3つの概念から生成された。

① [仕事を通して身につけた技能の生かし方に気づく]

この概念は、現役時代に身につけた技能が再就職活動、異なる分野での仕事、地域社会活動などの様々な場面で活用できることに気づくことを意味する。自分の技能がまだまだ生きていることを確認でき、それによって仕事への自信がもたらされていた。これは、『Z社でずっとやってきたことが地域の中でも使える』(F)、『マネジメント経験があるということ、女性をとりまとめていたというあたりで資格がある』(D)という発言に表れていた。

## ② [新たな技能で補強する]

この概念は、現役時代に身につけた技能だけに頼ることなく、新たな資格取得やすでもっている技能を補強する形で継続学習や新たな技術に挑戦することを意味する。これは、『今、医療機器の勉強をしているので』(B)、『キャリアアドバイザーを取得することで幅が広がったような気がしました』(C)という発言に表れていた。

## ③ [錆びつかないように生きた情報をとりに行く]

この概念は、身につけた技能を生かすにあたり、環境は常に変化していることを理解し、新鮮な生きた情報を常に求めとりに行く行動を起こすことを意味する。これは、『錆びつくといけないのでどこかで勉強は継続していない』(F)、『フットワーク軽く動くよね、何かしら必ず得られます』(C)という発言に表れていた。

## (7)【新たな仕事のきっかけを引き寄せる】

このカテゴリーは、仕事への意欲と技能を生かすために、新たな仕事を始めるきっかけとなる人や機会を引き寄せる行動を起こしたことを意味する。これは、『前の仕事を生かした形で会社辞めて2年位で二人で仕事を始めた』(F)、『何が何でも仕事をやるっていう気持ちをもっていましたね。きっとそれが伝わった』(B)という発言に表れていた。前者の例では個人事業主として仕事を始めるきっかけとなるパートナーを得ることができ、後者の例では再就職先を斡旋してもらっていた。

## 4. 考察

### 1) 退職後の就業選択に及ぼす現役時代のキャリア特性

本研究では、ホワイトカラーのキャリアをもつ女性が定年後に系列企業以外での就業を選択することに、現役時代のキャリアの特性が大きな影響を及ぼしていることが明らかになった。その影響は次の3点であった。

一つ目は、既婚・未婚・子供の有無関わらず、現役時代は仕事優先の人生を選択していた点である。男性と比較して、仕事優先ではない人生や働き方を選択する機会が多いにも関わらず、長年に渡り仕事優先の人生を選択していた。定年直前ではじめて退職を意識し、その中でこのようなキャリアに対し強い自己肯定感をもつに至った。この背景には、キャリアの中で獲得された有用感、仕事への適合感、豊かな人間関係がある。岡本ら<sup>16)</sup> <sup>17)</sup>は、多くの選択肢から「あるライフスタイルを選ぶことは自分らしさ(アイデンティティ)のあり方と密接に関係してくる」とし、女性自身が「選択する主体となり得ているかどうか」に注目する必要があると述べている。本研究の対象者は、自分の人生を肯定的に捉えており、それは自分が人生を選択する主体となり得ていたからであると思われる。しかし一方では、仕事優先の人生をこのまま続行することの難しさも感じていた。それは、組織や家族における自分の役割や心身のバランスの変化を深く内省した結果であった。このような思考のプロセスを経て、系列企業内での就業を

選択することなく、定年を契機に軌道修正を図り、それとは異なる人生を選択していた。

二つ目は、定年により終わったものと始まったものを明確に意識し、それらと向き合った上で、今だからこそその仕事の目的をみつけていた点である。定年後のキャリアは本当に好きな仕事であり、その仕事によってほどほどの緊張感と充実感を確保でき、一企業の範囲を超えた分野で有用感を獲得できていた。このような仕事を選択したのは、現役時代に経験した顧客への役立ち感や困難を乗り越えて得た仕事ならではの達成感、さらに長年に渡って仕事への価値を内発的に感じていたことを、定年後も継続して実感したいという欲求からであった。この結果は、仕事への自信と定年後の就労意欲との関係を明らかにした田尾ら<sup>6)</sup>の研究、定年後の職業生活の充実と仕事に価値を内発的に見出す能力との関係を明らかにした奥津<sup>7)</sup>の研究を支持するものであった。

三つ目は、新たにみつけた仕事の目的を実現するために、技能の更新を行うとともに就業実現のための機会を引き寄せる行動も起こしていた点である。これは、定年前後での教育訓練と自己啓発がその後の就業にプラスの影響を及ぼすことも示唆している。教育訓練は、現役時代に身につけた技能を補強することを通じて再就業に直接的に関係するものであった。

定年後に系列企業以外へ就業した人と系列企業内で継続就業した人の選択の要因を比較した研究は少ない。高木<sup>9)</sup>による研究は男性を主に対象とした研究例である。高木は、内発的な動機以上に組織からの評価や他者比較が選択要因の一つとなり、同一企業での継続就業の有無の選択が決まると指摘している。本研究の対象者では、このような外部評価の影響が存在するか否かを判断することは難しいが、現役時代に強い自己肯定感を得ており、系列企業への継続就業に終止符を打つ意識が内発的に生まれていた。さらに、定年後の就業理由においても、本研究の対象者は生きがいや社会参加のためが主であり、それらは内発的に生まれたものであった。この結果は、徳田<sup>13)</sup>の女性の定年後の再就職理由は内発的な動機が強いという知見を支持するものであることから、高木の指摘と異なり、女性の場合には系列企業以外への就業には内発的動機が強く作用していたことが示唆されている。

## 2) 定年後のキャリア形成への示唆

本研究の知見は、ホワイトカラーをキャリアとしてもつ女性の定年後のキャリア形成に次のような示唆を与えている。それは、定年をキャリアのゴールとして捉えるのではなく、定年後におけるキャリア形成という長期的視点から、現役時代におけるキャリア形成を考えることが必要であるという点である。現役時代のキャリア形成において、自分にとっての仕事の目的(意味づけ)を明確にすること、社外でも通用し続ける生きた技能を身につけること、人生の財産となり得る人間関係を得ることの3点が重要である。加えて、自分が人生を選択する主体となること、大きな節目に立った時に自分の役割や心身のバランスの変化などを内省する力を持つことも必要である。企業の側も、定年までの長期間に渡る雇用関係が定年後のキャリア選択に大きな影響を及ぼすことを念頭に置き、長期的視点に立った人的資源管理が求められる。たとえば、目標を少しずつ高いところに設定し、その目標への達成を繰り返すことで被雇用者が

有用感を醸成できるようにすること、その人の能力や志向性にあった仕事の経験を積ませることなどで生きた技能を養成すること、キャリアを客観的に内省する機会を提供することなどが考えられる。

### 3) 本研究の限界と課題

第1に対象者が限定的である点である。本研究では、様々なネットワークを活用して対象者の把握に努めた。その結果、6名の対象から協力を得ることができた。少数例ではあるが、本研究の結果は貴重な内容を含んでいる。しかし、本研究の対象者は健康状態が良好で経済状態も安定していた。健康不安や経済的不安を抱えている人も含め、より幅広い層から対象者を募り、結果の妥当性を検証する必要がある。第2にはコホートによる違いも検証する必要がある。本研究の対象者は61歳以上で、男女雇用機会均等法施行以前にキャリアの確立が図られていた。近い将来、男女雇用機会均等法の下で働くことが当然となった世代の女性が定年退職を迎える。このような人のキャリア選択の要因においては、本研究とは異なる知見が得られる可能性がある。

### 謝辞

本研究を行うにあたり、調査に快くご協力くださった女性定年退職者の皆様、そして、ご指導をいただきました桜美林大学大学院老年学研究科の先生方に深く御礼申し上げます。

### 文献

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：高齢社会統計要覧（2011）  
<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/statistics/statistics01.html#sec00:9-13>  
（2013年9月21日アクセス可能）資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」
- 2) 厚生労働省：平成23年度「雇用均等基本調査」の概況  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-05.pdf>: 5（2013年9月21日アクセス可能）
- 3) 厚生労働省：平成24年度「雇用均等基本調査」の概況  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-24e.pdf>: 3（2013年9月21日アクセス可能）
- 4) 大塚崇史：高齢者の雇用・就業の実態に関する調査。独立法人労働政策研究・研修機構 JILPT 調査シリーズ, No.75: 5（2010）
- 5) 厚生労働省：平成23年「高齢者の雇用状況集計結果」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9t2.pdf>: 7  
（2013年9月21日アクセス可能）
- 6) 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩 他：高齢者就労の社会心理学。初版, 117-118, ナカニシヤ出版, 京都（2001）
- 7) 奥津眞里：定年後の働き方と対処行動—働く人の知恵と工夫—。独立法人労働政策研究・研修機構 JILPT 調査シリーズ, No.82: 11（2011）
- 8) 高木朋代：高齢者の就業と引退—自己選別はなぜ始動されるのか。日本労働研究雑誌, No.589: 41（2009）
- 9) 高木朋代：高齢者雇用のマネジメント。1版, 194, 295 日本経済新聞出版社, 東京（2008）
- 10) 馬欣欣：高齢者の就業実態に関する研究。独立法人労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書,

No.137 : 106 (2011)

- 11) 高木朋代：高年齢ホワイトカラーの能力とキャリア—雇用継続者選別の論理と条件. 日本労働社会学会年報, 第13号 : 159-160 (2002)
- 12) 袖井孝子：定年退職—家族と個人への影響. 老年社会科学, 10巻2号 : 64-79 (1988)
- 13) 徳田直子：女性定年退職者の退職後の楽しみ・生きがい—現役時代の経験との関連について—. 桜美林大学大学院老年学研究科 老年学雑誌, No.1 : 52 (2010)
- 14) 木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い. 初版, 65, 弘文堂, 東京 (2003)
- 15) 木下康仁：ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法. 初版, 29-30, 66-68, 223, 弘文堂, 東京 (2007)
- 16) 岡本祐子・松下美知子：新女性のためのライフサイクル心理学. 初版, 241, 福村出版, 東京 (2002)
- 17) 岡本祐子：女性の生涯発達とアイデンティティ 個としての発達・かかわりの中での成熟. 初版, 103, 北大路書房, 京都 (1999)

## Female White-Collar Workers' Careers and their Post-Retirement Job Selection

Yuka Kawauchi

(Institute of Aging and Development, J. F. Oberlin University)

Hidehiro Sugisawa

(Institute of Aging and Development, J. F. Oberlin University)

**Keywords:** Retired women, White-collar career, Post-retirement job selection

The influence of female white-collar workers' careers on their post-retirement job selection (career change, entrepreneurship, or self-employment) was investigated. A semi-structured interview was conducted with retired women that participated in the study (N = 6) and qualitative data were obtained. The data were analyzed using the modified grounded theory approach. Results indicated that career during the working life of participants had a significant influence on post-retirement career selection based on three factors: (1) participants gave high priority to work and, as a result, had high work related self-esteem; (2) participants had an intrinsic interest in their own job; (3) participants had confidence in their skills and had actively searched for a new job.