

中高年者のキャリア形成とその理念

寺田 盛紀

Career Development and Its Idea of the Middle and Senior Generations

TERADA Moriki

本稿は、若者の雇用問題とともに、労働力の高齢化の進行の中で注目されている中高年者のキャリア形成に関して、その現状とあり方について検討しようとするものである。

I. 中高年者の雇用市場のしくみ

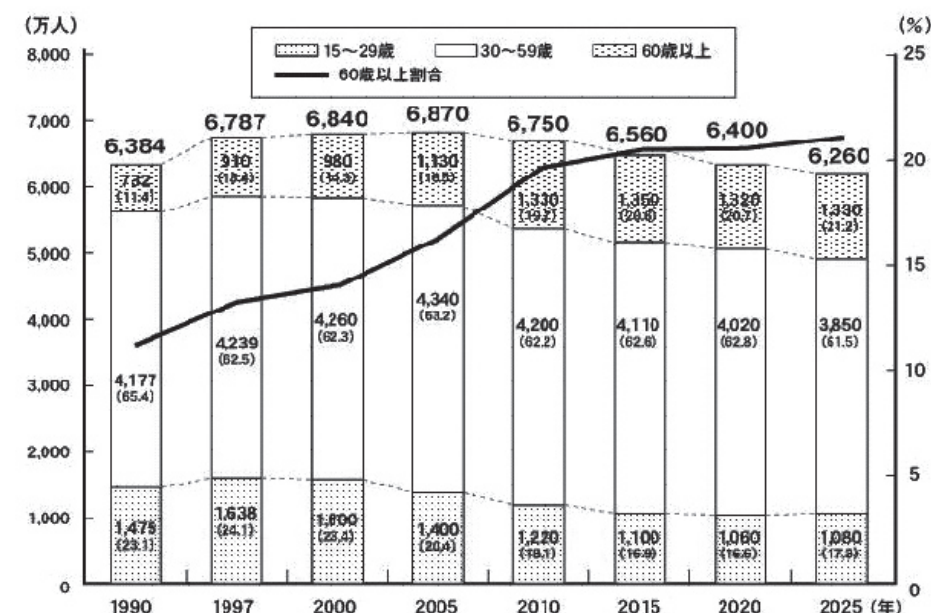
まず、中高年者のキャリア形成をめぐる外枠、とりわけ職業キャリア形成を規定する雇用市場の動向を整理しておく。

1. 雇用市場

人口構成の少子高齢化を反映して、雇用人口の高齢化、というより中高年齢化が著しく進行している（図表1）。さらに、1947年から49年生まれの人々の世代の退職（約700万人）も間近に迫っている。中高年者雇用あるいは再就職・キャリア再開発の支援状況はどうであろうか。

図表1 労働力人口の推移

1997年(平成9年)の労働力人口は6,384万人で、年齢構成の内訳は、「15歳～29歳」が23.1%、「30歳～59歳」が65.4%、「60歳以上」が11.4%です。
推計によれば、労働力人口は2005年の6,870万人をピークに減少を示し、2025年には6,260万人になると予測されています。また、年齢構成の内訳も、「15歳～29歳」が17.3%、「30歳～59歳」が61.5%、「60歳以上」が21.2%と、若年層の労働力が減少し60歳以上の労働力が増加していくことが示されています。



注：（ ）内は構成割合。

資料：1990(平成2)年、1997(平成9)年は総務庁「労働力調査」
2000(平成12)年以降は労働省職業安定局推計(1997(平成9)年6月)
「『65歳現役社会』の政策ビジョンー構築のためのシナリオと課題ー」(労働省発表)

出典 <http://user.ecc.u-tokyo.ac.jp/~jj58674/121a2.htm>

図表2のように、45歳以上に対する求人が増大する傾向にある。また、我が国が世界的に知られた「新規学卒＝学歴」（学校卒業の年次・種類の）社会と言われていることによる。それにもかかわらず、とりわけ大企業での正規雇用に占める中途採用者の（新卒者に対する）割合は一貫して高く、とくに1990年代後半以降増している（図表3）。

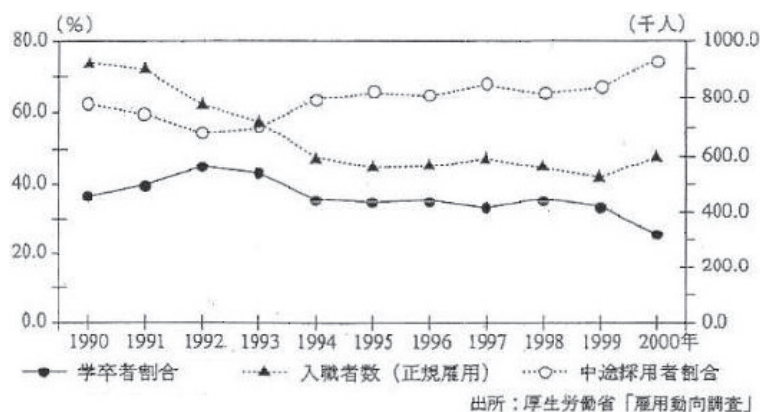
図表2 年齢階層別求人数

		1998年	1999	2000	2001	2002
年齢計	(件)	5,325,097	5,539,316	6,670,865	6,419,111	6,750,715
44歳以下	(件)	4,290,360	4,469,694	5,421,832	5,005,959	5,281,184
45～54歳	(件)	677,374	705,913	827,693	856,967	873,211
55歳以上	(件)	357,363	363,709	421,340	552,185	596,320
45～54歳／年齢計	(%)	12.7	12.7	12.4	13.3	12.9
45歳以上／年齢計	(%)	19.4	19.3	18.7	22.0	21.8

資料出所：厚生労働省職業安定局調べ。

北浦正行「中途採用時の年齢緩和策について」『日本労働研究雑誌』No.521、2003年、P.23。

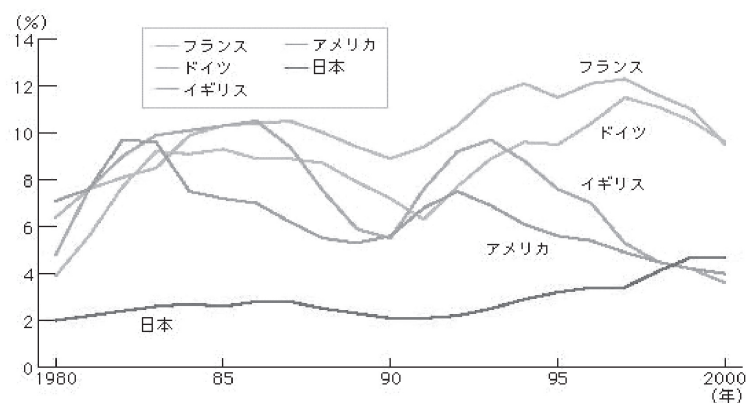
図表3 入職者に占める新規学卒者の割合（1000人以上規模企業・正規雇用）



また、我が国の求職者に対する雇用力が低下を続けている。日本の失業率は総体としては他の諸外国より低いけれども、1990年代に入って高めで推移している（図4）。

J I Lの国際比較統計（加工処理）によると、我が国はドイツなどと並び15-19歳の若者の失業率が低いにもかかわらず、中高年層の中では50-54歳層で他の年齢層より高くなり、60-64歳層では、他の年齢層、他国の同年齢層に比してかなり高くなっている。厚生労働省は、諸外国に比して、「高齢者の再就職希望が高い」と評価している¹⁾。

図表4 日本および諸外国の失業率



（備考）1. 内閣府「海外経済データ」により作成。

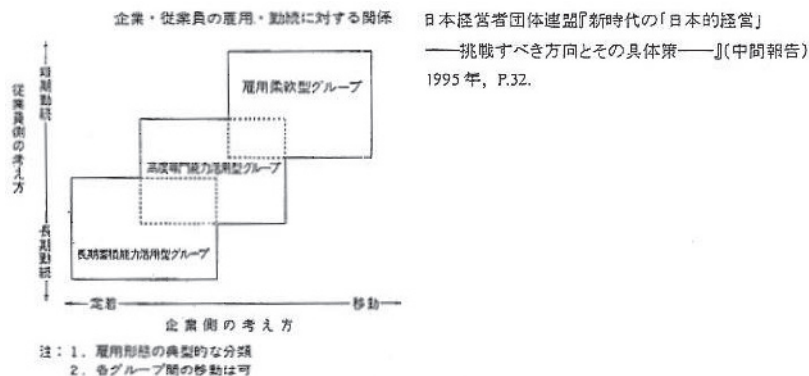
2. ドイツの1980～91年の値は旧西ドイツの値。

内閣府『平成13年度 国民生活白書 ～家族の暮らしと構造改革～』2002.3.

2. 雇用システム：複線型人事制度に起源あり

このような日本の雇用制度（年功制、終身雇用、企業内組合、企業内教育、新規学卒採用慣行）が揺らぎつつある起源は、日経連が1995年に『新時代の「日本的経営」』で複線型人材育成策を提言したことに淵源がある。いわく、「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の3つである（図表5）²⁾。

図表5



グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金 年金	昇進・昇 格	福祉施策
長期蓄積能力 活用型グループ	期間の定めない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格 昇格	生涯総合 施策
高度専門能力 活用型グループ	有期雇用契約	専門部門（企画、営業、研究開発等）	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活支援 施策
雇用柔軟型 グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職能給 昇給なし	定率	なし	上位職務 への転換	生活支援 施策

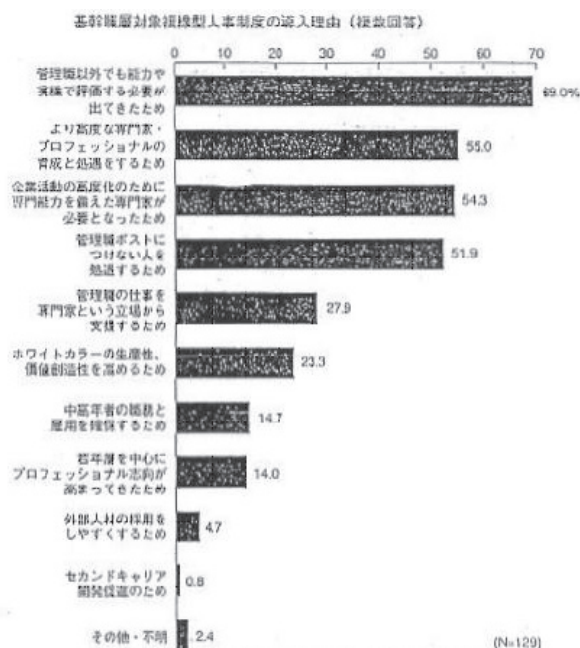
第3の形態（派遣労働、フリーター等）が著しく拡大し、社会問題にまでなっているが、専門能力活用型も拡大しつつある。ある調査では、その人材を処遇するために、専門職制度を発足させている企業が3分の1に上っている（図表6、7参照）。

図表6

複線型人事制度の実施状況	該当数	構成比
全回答企業	319	100.0%
基幹職層対象複線型人事未導入企業	190	59.6%
基幹職層対象複線型人事導入企業	129	40.4%
専門職コース設定企業	107	33.5%
専門職コース未設定企業	22	6.9%

出典「複線型人事管理と能力要件に関する調査」日本能力協会マネジメントセンター
富士ゼロックス総合教育研究所／日本能力協会マネジメントセンター
『人事・教育白書 自立型キャリア開発時代の到来』1997年、P.124.

図表7



出典「複線型人事管理と能力要件に関する調査」日本能力協会マネジメントセンター
富士ゼロックス総合教育研究所／日本能力協会マネジメントセンター
『人事・教育白書 自立型キャリア開発時代の到来』1997年、P.125.

Ⅱ. 中高年者のキャリア（移動）形成の仕組み

つぎに、中高年者のキャリア移動の状況とそのメカニズムを見ておきたい。

1. 転職の結果

まず、離転職の仕組み・結果を統計的に押さえておきたい。

上記のように新卒者より中途採用の方がメジャーであるとはいえ、コスト要因になる中高年者や女性の場合、再就職は一般的には困難であるとされている（図表8＝某倒産証券会社の再就職例）。マイナスで、しかもその数値の大きい項目ほど再就職が困難であり、他方プラス項目でその数値が高い項目（部門経験者）ほど再就職がしやすいわけである。

図表 8

就職	係数	P 値
女性ダミー変数	-0.763	● 0.000
30 歳代	-0.221	0.035
40 歳代	-0.123	0.399
50 歳以上	-0.663	● 0.000
企業開発部	7.158	○ 0.000
債券部	0.421	0.004
エクイティ部 (株式・先物)	0.512	○ 0.003
投資部 (ファンド)	0.502	○ 0.021
事業法人部	0.390	0.016
企業部	0.133	0.514
資本市場部	0.633	○ 0.000
金融法人部	0.273	0.165
企画部	-0.253	0.189
総務部	-0.111	0.579
国際部	0.504	0.000
大阪ダミー変数	0.099	0.375
名古屋ダミー変数	0.073	0.795
定数項	0.996	0.000

松島寿和「大手証券倒産後の再就職」

『日本労働研究雑誌』No.511 日本労働研究機構 2003年 p.23

しかし、その困難をいかくぐって転職はなされるのであるが、連合総研調査によると、1 回目の離転職年齢のピークは、しばしばいわれる「7・5・3」離職に対応し 20 歳台に、その 2 回目は中年期であり、男性は 35-44 歳、女性は 30-34 歳と 40-44 歳に目立っている（図表 9）。

図表 9

性・年齢別前職離職時年齢													(%)
前の仕事を 辞めた 年齢		合 計 (人)	20 歳 以 下	20 歳 以 上 24 歳	25 歳 以 上 29 歳	30 歳 以 上 34 歳	35 歳 以 上 39 歳	40 歳 以 上 44 歳	45 歳 以 上 49 歳	50 歳 以 上 54 歳	55 歳 以 上	不 明	平 均 値
性・年齢													
男 性	計	1,824	9.3	34.4	26.9	12.6	6.3	2.5	0.8	0.3	0.3	6.4	26.8
	24歳以下	25	24.0	68.0	-	-	-	-	-	-	-	8.0	21.2
	25～29歳	162	15.4	52.5	20.4	-	-	-	-	-	-	11.7	23.0
	30～34歳	312	6.4	52.6	26.9	8.7	-	-	-	-	-	5.4	24.4
	35～39歳	380	6.1	27.1	40.3	18.4	2.9	-	-	-	-	5.3	26.7
	40～44歳	290	4.8	25.2	28.6	24.8	11.7	0.7	-	-	-	4.1	28.2
	45～49歳	275	14.5	26.9	17.8	13.5	14.2	6.9	0.7	-	-	5.5	28.1
	50～54歳	235	7.2	33.2	24.3	6.8	9.8	8.1	3.8	0.4	-	6.4	28.4
55歳以上	140	17.1	23.6	22.1	5.7	5.7	4.3	2.9	3.6	4.3	10.7	29.2	
女 性	計	338	7.1	44.4	18.6	8.9	5.0	3.6	1.5	0.3	-	10.7	26.1
	24歳以下	24	16.7	75.0	-	-	-	-	-	-	-	8.3	21.3
	25～29歳	53	5.7	64.2	17.0	-	-	-	-	-	-	13.2	23.1
	30～34歳	48	4.2	37.5	33.3	12.5	-	-	-	-	-	12.5	25.3
	35～39歳	49	2.0	38.8	18.4	16.3	10.2	-	-	-	-	14.3	27.0
	40～44歳	49	8.2	38.8	22.4	6.1	12.2	8.2	-	-	-	4.1	27.4
	45～49歳	42	4.8	57.1	16.7	2.4	7.1	7.1	2.4	-	-	2.4	26.3
	50～54歳	42	11.9	23.8	21.4	19.0	2.4	4.8	7.1	-	-	9.5	28.7
55歳以上	29	10.3	27.6	6.9	13.8	3.4	10.3	3.4	3.4	-	20.7	29.2	

連合総合生活開発研究所『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書』2000 年 3 月。

つぎに、転職需要（受容）性についてはどうであろうか。まず高い分野は、家庭生活支援サービス、商業等サービス業関係、情報処理技術関係などである。熟練度を要する分野、専門性の高い分野は低くなっている（図表１０）。

図表１０ ４５歳以上の就業吸収力が大きかった職種（男女計）

図表１０ ４５歳以上の就業吸収力が大きかった職種（男女計）

職種 番号	職種名	４５歳以上の就業者			年 就 ウ 変
		2000年の人 数(人)	1995- 2000 増減 率(%)	相対入 退出率	
(T)	(合計)	-30,336,716	-0.8	-1.000	-
78	外交員(商品、保険、不動産を除く)	466,639	26.9	1.084	
197	その他の食料品・飲料・たばこ製造作業(含総菜類調整工)	382,597	33.1	1.273	
9	土木・測量技術者	225,564	32.0	1.030	
96	他に分類されないサービス職業従事者(含旅行・観光案内人)	221,222	80.7	1.705	
100	その他の保安職業従事者(含警備員)	211,238	2.9	1.330	
52	他に分類されない専門的・技術的職業従事者(含通訳)	146,250	20.0	1.121	
155	金属工作機械作業	144,157	21.5	1.244	
80	家庭生活支援サービス職業従事者(含ホームヘルパー)	141,145	121.9	2.478	
25	その他の保険医療従事者(含医療・薬事監視員)	130,079	15.0	1.020	
79	その他の販売類似職業従事者(含商品仲立人)	126,748	38.2	1.380	
10	情報処理技術者	98,250	87.1	1.040	
93	ビル・駐車場管理人	94,969	17.5	1.714	
27	その他の社会福祉専門職業従事者	93,129	9.9	1.010	
63	郵便・通信事務員	62,815	35.3	1.178	
66	電子計算機等オペレーター	61,881	86.8	1.298	
15	薬剤師	58,248	25.8	1.126	
129	郵便・電報外務員	53,492	30.1	1.096	
125	他に分類されない運輸従事者(含車両点検係)	51,354	46.7	1.474	
177	その他の輸送機械組立・修理作業	34,109	26.8	1.136	
11	その他の技術者(含労働安全衛生技術者)	32,020	22.9	1.057	
29	その他の法務従事者(含公証人)	25,925	12.7	1.382	
36	盲学校・ろう(聾)学校・養護学校教員	22,310	57.6	1.111	
19	診療放射線・エックス線技師	14,524	25.8	1.061	
65	キーパンチャー	11,674	78.6	1.046	

(注)

- 1) 45歳以上就業者が10,000人を超える職種のうち、1995年から2000年までの伸び率が職種計を10%以上上回り(就業者ウェイト変化率が1.1以上)かつ、相対入退出率が1を上回る職種を掲載した。
- 2) 「就業者ウェイト変化率」とは、職種計に占める当該職種の割合について、2000年と1995年の比率をとったもの。職種計を上回って就業者が増加したとき、これが1を上回る。
- 3) 「相対入退出率」とは、1995年から2000年の5歳階級別コーホート入退出率の45歳以上平均について、当該職種と職種計の比率をとったもの。当該職種のコーホート入退出率が職種計を上回るとき、これが1を上回る。

出典：労働政策研究・研修機構「中高年齢者の活躍の場についての将来展望」

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/sansyoku/index200408.html>

2. メカニズム

ところで、転職というプロセスは労働力需給における個別的、偶然的結果なのか、あるいは何か一定のプロセス・メカニズムが存在するのか、そのことに注目してみよう。

まず、離転職は現在の職場・仕事・待遇への不安・不満がきっかけで起こることが指摘されている。年齢が高くなるにしたがって、賃金・雇用不安が高くなる³⁾。

つぎに、中途採用における年齢と職種（当然当該再就職者のキャリア）との間にも一定の関係が存在するようである。年齢原理が左右することは上述の通りであるが、さらに職種との関係も負荷要因であることがわかっている。厚労省調査によると、職種別・年齢別にみると、企業は管理職に再就職する人の場合、50歳代前半、事務職、現業職の場合20歳代後半、技術・研究職の場合30歳代前半のひとを多く採用する（図表11）。

図表11 採用した中途採用者の年齢区分別企業数割合

複数回答（単位：%）

職種	中途採用を行なった企業		24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答
管理職	[13.7]	100	1.7	3.2	6.7	19.3	19.6	20.3	28.1	15.5	7.3	0.2	4.8
事務職	[27.5]	100	26.1	42.6	30.8	18.1	13.2	6.7	5.3	2.5	0.6	0.0	2.2
技術・研究職	[18.4]	100	14.8	35.1	35.9	17.8	16.8	9.5	12.6	5.2	1.4	0.7	5.9
現業職	[50.8]	100	32.1	43.2	38.3	24.5	20.8	19.0	19.4	13.0	6.8	0.6	2.7

注：[]内の数字は、中途採用を行なった企業の割合である。

出典：厚生労働省『平成16年雇用管理調査結果の概要』2004年7月、

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/05.html>。

図表12 中途採用者の採用の際の重視項目別企業数割合

複数回答3つまで(単位：%)

職種	中途採用を行なった企業		専門的知識・技能	一般常識・教養	職務経験	創造性・企画力	語学力・国際感覚	理解力・判断力	行動力・実行力	熱意・意欲	協調性・バランス感覚	健康・体力	その他	無回答
管理職	[13.7]	100	48.3	16.4	57.7	12.9	4.3	20.0	29.7	30.9	18.0	7.4	6.6	3.0
事務職	[27.5]	100	25.9	33.6	52.7	3.6	3.4	24.7	16.2	41.5	28.3	15.7	2.8	4.0
技術・研究職	[18.4]	100	68.9	8.8	58.1	10.1	2.3	12.4	16.6	36.1	14.3	15.7	1.8	6.3
現業職	[50.8]	100	19.8	18.5	38.3	2.5	0.3	14.4	26.0	58.8	23.1	47.3	4.5	3.2

注：[]内の数字は、中途採用を行なった企業の割合である。

出典：図表11に同じ。

また、どのような資質が採用にあたって評価されるか（能力と採用の関連）についてみると、全般的に「専門知識・技能」「職務経験」「熱意・意欲」が高いが、管理職、事務職の場合「経験」が、技術・研究職の場合「専門知識・技能」、現業職の場合「熱意・意欲」が特に重視される（図表12）。

さらに、離職者が再就職をするときのアプローチでは、とりあえず職安（34.8%）、新聞（32.1%）、知人を通じて求職する（32.2%）。しかし、結果は別であり、職安（22.9%）もさることながら、「仕事関係の知人・友人」（18.7%）、そして何よりも「仕事関係以外の知人・友人・家族・親戚」（27.6%）が決め手になる⁴⁾。

このことに関連して、キャリア・コンタクトの重要性に注目したい。アメリカの社会学者であるM. グラノヴェーターは、80名余のインタビューを通じて、再就職における1つの重要ポイントとして、キャリア獲得のためのコンタクト、とりわけ、日本的ではあるが「人的つながり」について注目している（図表13）。しかし職歴が短くもなく、長くもない友人が就職情報をよく与える傾向を指摘している⁵⁾ことに注目しておきたい（図表14）。

図表 1 3 現職を見つけた方法とコンタクトを通じて見つけた過去の職の割合

現職を見つけた方法	コンタクトを通じて見つけた過去の職の割合				合計
	なし＝0%	0.1～66.6%	66.7～99.9%	すべて＝100.0%	
フォーマルな方法	18.2%	22.2%	9.1%	4.5%	14.6%
人的つながり	40.9%	63.0%	90.9%	77.3%	64.6%
直接応募	36.4%	14.8%	0.0%	9.1%	17.1%
その他	4.5%	0.0%	0.0%	9.1%	3.7%
N	22	27	11	22	82

$p=0.04$

出典：M. グラノヴェダー著、渡辺深訳『転職—ネットワークとキャリアの研究—』ミネルヴァ書房、1998年、p.88

図表 1 4 友人に就業情報を与えた回答者の割合と回答者の平均在職期間

最近友人に仕事について話したか？	平均在職期間			合計
	2年未満	2～5年未満	5年以上	
はい	36.4%	70.7%	46.2%	57.1%
いいえ	63.6%	30.0%	53.8%	42.9%
N	11	40	26	77

$p=0.05$

出典：M. グラノヴェダー著、渡辺深訳『転職—ネットワークとキャリアの研究—』ミネルヴァ書房、1998年、p.85

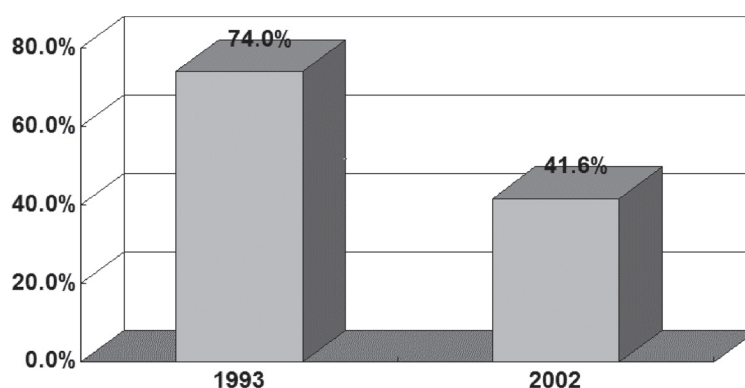
Ⅲ. キャリア形成支援策

上記のような中高年者の雇用環境や離転職状況の中で、彼らに対するキャリア（再）形成支援はどのように組織されているのであろうか。

1. 企業内支援

まず、我が国では中高年者のキャリア形成・再設計は、国際的に知られたことであるが、いわゆる企業内教育の枠内で、通常のキャリアアップ訓練として企業の手で組織される。それは昇進体系と結びついた O f f J T、職場ごとの職務訓練（O J T）、自己啓発の 3 本立てで行われるが、近年日本企業の神髄たる O J T 実施率が減少している（図表 1 5）。

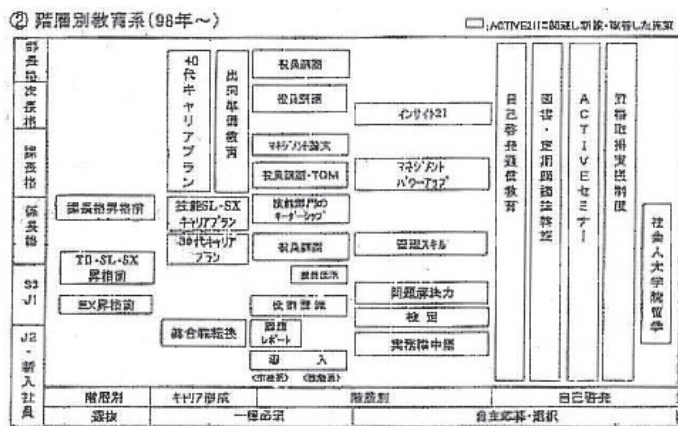
図表 1 5 企業における計画的な O J T 実施率



出典：1993 年は、労働省職業能力開発局能力開発課「民間教育訓練実態調査」、
2002 年は、厚生労働省職業能力開発局総務課「能力開発基本調査」

企業経営のスリム化の中で、個々の従業員のキャリア開発、キャリア再設計支援も重視されてきている。ある企業では、30代、40代、50代に入るにつれて、従業員に長期休暇を与えて、自らの企業内外での生き方確立を迫る（図表16参照）。また、キャリア・ミーティング、キャリア・デザイン研修などの、支援あるいは従業員のスクリーニングが行われる（図表17参照）。自らの自立した職業観、生き方の存在が求められるわけである。

図表16 ある企業の教育訓練体系図



図表17

	キャリアアップ キャリア・デザイン キャリア・ミーティング	キャリア・デザイン キャリア・ミーティング	キャリア・デザイン キャリア・ミーティング	キャリア・デザイン キャリア・ミーティング	キャリア・デザイン キャリア・ミーティング	その他
管理職層	28.0%	6.2%	5.6%	2.7%	1.0%	3.3%
総合職層(非管理職)	35.1%	9.1%	5.4%	2.3%	0.6%	3.1%
専門職層	30.1%	6.0%	3.7%	1.4%	0.6%	2.3%
現業職・専任職層	30.3%	6.6%	3.5%	1.6%	0.4%	1.9%

資料:リクルートワークス研究所「人材マネジメント調査2001」

人材開発研究会編『解説 日本の職業能力開発 平成14年版』
労働新聞社,2003年, P.253.

2. 行政の支援

他方、行政側の支援策として、1つはおもに厚生労働省傘下の職業能力開発校（センター）での在職者訓練、ビジネス・キャリア制度、企業や雇用者に対するキャリア形成支援制度と、もう1つは立法による高齢者雇用機会拡大策がある。後者は、2004年6月改正の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(第9条)により、積極策が打ち出されている。それによると、企業は以下の3つのオプションからいずれか1つを選択しなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げる（2013年までに、2006年までに62歳に）：第9条
- ② 継続雇用制度を採用する：第9条
- ③ 募集・採用における年齢制限（65歳以下）を抑制する（理由明示）

この高齢者（定年者）雇用促進策は、「団塊世代」（熟練者の一斉退職に伴う技能継承の困難化）問題及び欧米における年齢制限の動きに対応している。アメリカでは1967年（「雇用における年齢差別禁止法」）以降、EUでは、2000年6月以降、雇用における年齢制限は、思想信条、宗教、人種、性、障害などとならぶ差別問題として自覚されている⁶⁾。アメリカのように、労使による「先任権制度」（Seniority）が存在する諸国においてさである。

Ⅳ. 中高年キャリア形成の考え方

それでは、再就職や中高年期の人生、主婦としての仕事をどのように意味づけしていけばよいのか。以下、私見を纏めてみる。

1. キャリアサイクル論：中高年者は「衰え」「下降」し、離脱するのか？

労働政策や労働経済学などと同様、中高年者の心の問題と学習を扱う心理学や教育学も彼らのキャリアの問題を積極的に扱ってこなかった。そればかりか、一部の職業（キャリア）心理学などは、中高年者にとってのキャリアの問題を「生成」「発展」「発達」「消滅」の系で解釈してきたのである。

(1) 例えば、D. スーパー⁷⁾(The Psychology of Career.1956)、は、人間の「職業生活の初段階」を「成長段階(誕生-14歳)」、「探索段階(15-24歳)」、「確立段階(25-44歳)」、「維持段階(45-64歳)」、「下降段階(65歳以上)」と表現し、確立段階の「安定期(31-44歳)」では、「キャリア・パターンが明瞭になるに連れて、職業生活における安全と保全のための努力がなされる」とか、維持段階では「この段階での関心はその地歩を維持することに」あり、下降段階の「減速期(65-70歳)」では「下降した能力に合わせて仕事の性質が変容する」、「引退期(71歳以降)」では「職業上の完全な休止はだれにもいずれやってくる」「あるいは死とともにやってくる」というように描いている。まさしく、人生60年、70年の時代の職業（知識・技術の）能力発達論である。

(2) しかし、ややのちのキャリア心理学者であるE. シャイン(E.Schein:Career Dynamics.1978)はキャリア・アンカー（「自覚された（職業の）能力、動機、価値の型」と言う視点から、キャリア形成をモチベーションや価値観（社会・人生の中でもあるべき姿の探求）を含めて論じている⁸⁾。

彼によると、職業人はキャリア・アンカーを「成長、空想、探求(0-21歳)」、「仕事の世界へのエントリー(16-25歳)」、「基本訓練(16-25歳)」（仕事の現実を知って受けるショックに対処する）、「キャリア初期の正社員(17-30歳)」、「キャリア中期の正社員(25歳以降)」につづく「キャリア中期の危機(35-45)」ではじめて知るように（自分の将来にとってのその意味を評価するように）なるという。30歳代の「仕事満足度」が他より低く、以後若干改善しつつ、低止まっている。これは、職場の昇進・仕事内容ストレスによるところであると考えられる。

しかし中高年はやはり「能力とモチベーションの減退」（「衰え及び離脱」：40歳から）、「アイデンティティと自尊の意識をどのように保持するか」（「引退期」と後ろ向きに評価される。仕事そのものの「能力」や「モチベーション」（意欲）という外面的な指標をベースにしているからであろう。

人間のより内面に触れる問題として、キャリアを考えていかねばならない。中高年者としては、シャインがいう⑥や⑦（貢献型、自己実現型のキャリア・職業観）がより重要な意味を持ってくるのではないか。

＊シャインのキャリア・アンカーの類型（Career Anchors 1990）⁹⁾

①専門・職能別コンピテンス（志向） ②管理コンピテンス ③自立・独立 ④補償・安定 ⑤起業家的創造性 ⑥奉仕・社会貢献 ⑦純粋な挑戦 ⑧1つの生活様式

日本人は、概して、定年までは「割り切って」「会社のため」「生活のため」として、安定志向・金銭志向で職業やキャリアを考える習性がある。職業における他人や崇高なものへの奉仕という側面も、戦後は戦前へのアレルギーから回避してきた。職業の「天職」としての要素（Beruf, calling = 召命・隣人への施し）、自らの「天分」を発揮する要素を職業、キャリアに結びつける伝統が弱い。

2. 職業陶冶論と人生論

中高年者の職業やそれと多かれ少なかれ関連した中高年者の種々の社会的・学習的活動は生き方の問題としてどう考えればよいのか。

(1) 例えば、年功制が原則的に存在しないドイツ社会では、職業人生はどういうものなのだろうか。

たとえば、一般従業員（労働者、事務職員）の賃金等級は8から10ランクに区分されている。寺田が3回にわたって訪問し、インタビューしたドイツ4番目程度の市場占有率を有する某自動車会社の場合、熟練労働者（熟練職業資格保有者）は第4ランクに位置づけられ、第10ランクまで6つしか能力等級が存在しない。昇進するしか賃金アップの道はない。昇進・昇級は基本的に外部の職業資格の取得如何にしたがい、決定される（約60%の従業員が該当）。他方、企業内の継続教育による資格評価による昇級というルートもある（40%が該当）。いずれにせよ、昇進するのはごくわずかであり、ほとんどがマイスター（下級管理職）に至らない。毎年の賃金ランクアップもじつに当該地区工場従業員約1万人のうち、わず

か 300 人、3 %のみである。人事担当者に「従業員の生き甲斐は何か」と聞くと、彼は「従業員にとってのモチベーションは仕事への内面の問題だ」と説明する。

(2) J. W. ゲーテ (1749-1832) の 18 世紀から 19 世紀にかけての人生論は興味深い。彼は、人生航路 (キャリア) を、職業社会の「徒弟－職人－親方 (マイスター)」制度に喩えている。要するに、彼にとって、人生とは職業の修業 (腕を磨くために、仕事探し・自分探しをする旅) であり、マイスター (至高) への接近に他ならない。彼は、ヴィルヘルムなる主人公 (自身) に生きさせ (モデルにして)、「徒弟時代」(1796)¹⁰⁾「遍歴時代」(1829)¹¹⁾ からマイスター (人生の大家) に至る人生キャリア論を展開している。そのうちの一節を引いてみよう。

友人ヤルノーの言「すべてのひとびとが人間形成など問題にしているわけではない。たいていのひとが、例えば、安堵に暮らすための家庭薬とか、金儲けや、あるゆる種類の幸福のための処方箋を求めているだけだ。・・・われわれなりのやりかたで、年季明けを言い渡したのは、自分がなんのために生まれたのかを、いきいきと感じ、はっきりと自覚している人、・・・朗らかに、楽々と自分の道を進んで行くだけの修業を積んだ人だけだ」『修業時代 下』232-233 頁)。

友人オドアルトの演説「厳正芸術 (手工業の芸術化：注) に献身する者は、生涯それに献身しなければならないということだけを申し上げておきます・・・手に仕事をさせるためには、手に独自の生命をあたえなければなりません。・・・自己の思想、自己の意志をもたなければなりません」(『遍歴時代 下』178 頁)。

このようなドイツの人生観＝職業観は、ドイツ理想主義的ヒューマンイズムの思想に属するであるけれども、長く (今日まで影響力あるメンタリティー＝エートス) として継承されている。ドイツ人の人間形成論、例えばペスタロッチーは人間形成は基礎教育、道徳教育、職業教育からなるとし、E. シュブランガーなどは基礎教育、職業 (教育)、一般教養 (最高の価値) という順序で展開するという。

職業キャリア (教育) には就職前のそればかりか、職業従事の時期 (継続教育) も継続する。我が国では 30 歳代、40 歳代は概して自分の家族のため、生活のため、自分の能力を生かしたいため、などと、職業の意味づけを「棚上げ」(手段化) する傾向がある。職業やキャリアを哲学的に考える暇もきっかけもない。ところが、再就職を考えないといけなとか、定年が近づくとかになると、自己のキャリア (職業) の意味合いを、再び「棚卸し」して、ほんとうの意味で「職業とは何か」「社会・世の中のために自分ができることは何か」「自分はほんとうは何をしたいのだ」ということを考えることができる。そのような中で、真なるものを発見し、人生を全うしようとする。そのように、営利的活動であれ、非営利的活動 (家庭・地域など) であれ、天職や天賦の才を追求することが、教育 (教養：普遍的価値の追求) の道であり、中高年者のキャリア形成だと考えられる。

〈注〉

- 1) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2005 年、第 4－3 表、<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/index.html> 参照。
- 2) 日本経営者団体連合会『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体化』(中間報告) 1995 年、32 頁。
- 3) 内閣府国民生活局『平成 15 年度国民生活選好度調査』2004 年 8 月、16 頁の第 2－3 図参照。
- 4) 連合総合生活開発研究所『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書』2000 年 3 月、図表 4－15 (54 頁)、同 4－16 (55 頁) 参照。
- 5) M. グラノヴェッター『転職－ネットワークとキャリアの研究－』ミネルヴァ書房、1998 年、83-90 頁。(Granovetter, M., *Getting a job: a study of contacts and careers*, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press, 1995, pp.85-92.)
- 6) 櫻庭 (中村) 涼子「諸外国における年齢差別への取り組み」『日本労働研究雑誌』第 521 号、2003 年、31-42 頁参照。
- 7) D. E. スーパー、M. J. ボーン著／藤本喜八・大沢武志訳『職業の心理』ダイヤモンド社、1973 年、210-211 頁の図表他参照。
- 8) エドガー H. シャイン著、二村・三善訳『キャリア・ダイナミックス』白桃書房、1991 年 45-47 頁の図表他参照。
- 9) エドガー H. シャイン／金井壽宏訳『キャリア・アンカー』白桃書房、2003 年。
- 10) J.W. ゲーテ／山崎章甫訳『ヴィルヘルム・マイスターの修業時代』(上)、(中)、(下) (Johann Wolfgang Goethe: Wilhelm Meisters Lehrjahre. 1796) 岩波文庫、2000 年。
- 11) J.W. ゲーテ／山崎章甫訳『ヴィルヘルム・マイスターの遍歴時代 (あるいは諦念のひとびと)』(上)、(中)、(下) 2002 年、岩波文庫 (Johann Wolfgang Goethe: Wilhem Meisters Wanderjahre oder Die Entsagenden. 1829)。