

Title	中年期の転職：キャリア発達論的観点からの若干の考察
Sub Title	Midlife career change : a consideration from the standpoint of career development
Author	武田, 圭太(Takeda, Keita)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1984
Jtitle	慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要：社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.24 (1984. ) ,p.35- 44
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000024-0035">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000024-0035</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# 中年期の転職

—キャリア発達論的観点からの若干の考察—

## Midlife career change

A consideration from the standpoint of career development

武田 圭太

*Keita Takeda*

Recently, Japanese average life-span has surprisingly extended. As a result, the period that an individual engages in work life has been extended. And also an individual's interest in career midlife has increased. D. E. Super states that the developmental task faced by adults in midlife is establishing a secure place in the world of work.

In this paper, drawing on the self-concept developmental approach, career change in midlife is discussed. The disruption of the development of self-concept which is created by career change is viewed here as a stress inducing event. Midlife career change can have both positive and negative implications for an individual's self-concept. A model concerning the psychological process whereby cognitive dissonance between self-identity and the ideal-self leads to career change is considered in this paper.

### I. はじめに 一問題の所在一

諸個人の社会生活のなかに占める職業の重要性は、自明のことである。「われわれの社会生活は、いわば色さまざまな職業という糸によって織られた織物のようなものである。……したがって、われわれの社会生活の中に職業生活というものがふくまれているというよりは、むしろわれわれの社会生活がある視点から見るとそれがそのまま職業生活となるのである。職業をもたぬ人は所詮例外にすぎない。しかも人々は一般にその職業を生涯にわたって持続する。この意味において、職業は社会生活のあらゆる部面に見いだされる現象であり、いかえれば、それは単に日常茶飯のことがらであるばかりではなく、また普遍的なことがらでもある」(尾高, 1953, pp. 1-2; 傍点筆者)。

職業生活は、それを営む社会的存在としての個人、およびそれが営まれる社会的環境としての職場、家庭、地

域社会などを包含しつつ、多種多様な現象を生起する。これをキャリア発達現象とよぶ。したがって、キャリア発達現象の最も広義な研究領域は、個人の生活(史)とそれをとりまく環境のすべて、となる(若林・南・佐野, 1980)。

こうしたきわめて包括的な諸現象の根底には、「働くこと」を媒介とした個人と環境との相互作用がある。あるパースペクティブからながめれば、それは職業的社会化(vocational socialization)であり、また、別のパースペクティブからとらえると、成人の社会化(adult socialization)となる。このように、キャリア発達現象はその包括性の故に、いくつかのアプローチの存在を同時に可能とする。若林ら(1980)は、それらを主要な3つのカテゴリーにまとめている。

まず、主として職業選択の場面に着目する立場として、個人差心理学的アプローチがある。この文脈では、個人特性、すなわち能力や技能、興味などの心理特性と、職

務特性、すなわち職業上の職務遂行要件とをいかにうまく適合 (congruent) ないし一致 (matching) させるか、が最大の課題となる。しかし両者の適合ないし一致は、あくまでもある特定一時点のみに限定されたものであり、そこでは、個人特性および職務特性の時間的変化は考慮されていない。この意味において、個人差心理学的アプローチは静態的だといえる。

次に、個人の加齢 (aging) にもなる社会学的・心理学的・生物学的変化に呼応する発展の諸段階として、キャリアを問題とする発達段階論的アプローチがある。この場合、各段階 (stage) には質的に異なった、達成されるべきタスクが設定され、キャリア発達は、こうしたいくつかの段階の移行過程としてとらえられる。したがって、この文脈では、職業生活にかかわる個人の変化の様態を記述することが主な課題となり、この点、個人差心理学的アプローチに比べて動態的だといえる。

最後に、職業社会学的アプローチである。この立場での主要な問題は、職業的社会化 (vocational socialization) である。すなわち、職業にかかわる外在的な諸制度が、いかにして個人を種々の職業人たらしめていくのか、あるいは、個人は、いかにして種々の職業に付随する職業的価値を内面化していくのか、が問題とされる。

以上がキャリア発達現象研究の主要な3つのアプローチであるが、筆者の立場ないし問題意識は、基本的には発達段階論的アプローチに沿ったものであり、その際特に、自己概念 (self-concept) を鍵概念として考える。すなわち、自己概念発達論 (self-concept developmental theories) の考え方に依拠したキャリア発達現象へのアプローチを試みる。

この文脈では、加齢にともなう社会学的・心理学的・生物学的変化が、個人のキャリア発達とどのように関連しているのか、を、“自己”という内的ないし認知的準拠枠のなかで理解すること、が問題とされる。個人は、仕事を通じて、常に自分を環境へ関係づける行為を行なっている。したがってこの場合のキャリア発達とは、個人の認知的な意思決定を通じてなされる、自己と、現実場面での機会ないし制限との間の、融合ないし解決のための連続的な過程を意味する。またそれは、生涯発達論的観点からみると、正式の職業に就く以前および以降の、仕事に関連した全ての経験と活動を含む、生涯にわたって連続しパターン化した個人の行動、となる (Kroll, et al., 1970)。

こうしたアプローチをとる場合の主題として、Osipow (1968) は、次の3点をあげている。

- ① 個人は、成長するにしたがって、自己概念をより明確に規定するようになる。ただし、個人の現実 (reality) に対する考え方は、加齢と相互に関連しており、自己概念の規定は、こうした現実観に適合すべく変化する。
- ② 諸個人は、職業世界 (the occupational world) についてのイメージを膨らませるが、そこでは、キャリア決定を試みることで自己像 (self-image) を比較することがなされる。
- ③ 最終的なキャリアの適切性 (adequacy) は、個人の自己概念と、キャリアの職業概念 (vocational concept) との間の類似性 (similarity) に基づく。

以上3つの主題を要約するかたちで基本的な問題の所在を明らかにすると、生涯にわたる職業生活を通じて、環境との相互作用の結果として形成される自己の形成過程を、個人の認知的準拠枠のなかで記述し説明することを試みる、となる。

このような問題に対して、本稿ではとりわけ自己形成過程における危機 (crisis) の場面に注目して議論を進めていく。危機的場面前後の自己の状態を理解することは、自己形成過程全体の力動性の理解に結びつくと考えられるからである。そして、その具体的なキャリア危機事象 (career-crisis event) としては、転職 (turnover) を取り上げる。転職によって仕事の性質が変化するということは、個人のキャリア発達に重大な影響を及ぼすと考えられる。

また、もうひとつの重要な変数である年齢に関しては、特に、30歳代後半から40歳代前半の、一般に中年期と呼ばれる期間に限定する。この年齢期間に限定するのは、この期間にあたる人間の発達に関する研究が、他の期間、すなわち幼児期や青年期、老年期等に比べて著しく不足しているという事実 (Hall, 1976; Levinson, 1978) と、わが国の職業にかかわる今日的諸問題のなかで、中年労働者の転職を含む雇用問題が、最近にわかに注目を集めているという事実 (大場, 1979; 総理府, 1979) のためである。

ここにおいて、頭初の問題およびその問題に対するアプローチがより特定化される。すなわち、「キャリア発達中期におけるひとつのキャリア危機事象としての転職が、自己の形成にいかなる影響を及ぼすのか、あるいは、転職の結果としていかなる自己が形成されるのか、を、個人の認知的準拠枠のなかで記述し説明すること」である。そのための理論的予備考察を試みるのが、本稿の全体を通じたねらいである。

表 1. 職業生活の諸段階

1 成長段階（誕生～14歳）

自己概念は、学校と家庭における主要人物との同一視を通して発達する。欲求と空想はこの段階の初期において支配的である。興味と能力は社会参加と現実吟味の増大に伴い、この段階でいっそう重要になる。この段階の副次段階は、

空想期（4～10歳）欲求中心・空想のなかでの役割遂行が重要な意義をもつ。

興味期（11～12歳）好みが志望と活動の主たる決定因子となる。

能力期（13～14歳）能力にいっそう重点が置かれる。職務要件（訓練を含む）が考慮される。

2 探索段階（15～24歳）

学校、余暇活動、パートタイム労働において、自己吟味、役割試行、職業上の探究が行なわれる。探索期の副次段階は、

暫定期（15～17歳）欲求、興味、能力、価値観、雇用機会のすべてが考慮される。暫定的な選択がなされ、それが空想や討論、課程、仕事などのなかで試みられる。

移行期（18～21歳）青年が労働市場または専門的訓練に入り、そこで自己概念を充足しようと試みる過程で、現実への配慮が重視されるようになる。

試行期（22～24歳）表面上適切な分野に位置づけられると、その分野での初歩的な職務が与えられる。そしてそれが生涯の職業として試みられる。

3 確立段階（25～44歳）

適切な分野が見つけられ、その分野で永続的な地歩を築くための努力がなされる。この段階の初めにおいて若干の試行がみられる場合がある。その結果、分野を変える場合があるが、試行なしに確立がはじまるものもある。とくに専門職の場合がこれである。この段階の副次段階は、

試行期（25～30歳）自分に適していると考えた分野が不満足なものだとわかり、その結果、生涯の仕事を見出さないうちに、あるいは生涯の仕事が関連のない職務のつながりだということがはっきりしないうちに分野を1～2回変更することとなる。

安定期（31～44歳）キャリア・パターンが明瞭になるにつれて、職業生活における安定と保全のための努力がなされる。多くの人にとって、この年代は創造的な時代である。

4 維持段階（45～64歳）

職業の世界である地歩をすでに築いたので、この段階での関心はその地歩を保持するにある。新しい地盤が開拓されることはほとんどなくて、すでに確立されたラインの継続がみられる。

5 下降段階（65歳以後）

身体的、精神的な力量が下降するにつれて、職業活動は変化し、そのうち休止する。新しい役割が開発されねばならない。いわば最初は気が向いたときだけの参加者という役割、次いで参加者でなしに、傍観者としての役割をとるようになる。この段階の副次段階は、

減速期（65～70歳）場合によっては公式の引退（定年）のときであり、ときには維持段階の後期にあたる。そして、仕事のペースは緩み、職責は変化し、ときには下降した能力に合わせて仕事の性質が変容する。多く人は常用的な職業の代りにパートタイムの職務を見出す。

引退期（71歳以後）おのおのの年齢的限界については、人によって大きな違いがある。しかし、職業上の完全な休止はだれにもいづれやってくる。ある人にとっては気楽に楽しく、別の人には気重で落胆を伴って、あるいは死と共にやってくる。

## II. 自己概念形成過程としてのキャリア発達

自己概念とは、自分と自分をとりまく環境とを画然と区別できるところの、自己についての概念的認知構造の全体である(遠藤, 1981)。生涯にわたる職業生活のなかで、諸個人は、自己の評価が脅かされる危機的状況や、逆に、自己を積極的に評価したくなるような成功の状況などを幾度か経験する。こうした状況下では、諸個人は、意識的にしろ無意識的にしろ、「私は何ものなのか」を自問自答する。そしてその答えのなかには、自己に対する認知が含まれている。

「日常生活で具体的な『私』または『自己』を考える時に、私が愛している人、好きな人、私が同一視したい集団、私が最も信じている価値、したいこと、すべきでないと考えていること、したことのあることなどを通して自己が認識される。これらすべてを包括する独自の全体像が自己概念である。この自己概念を下位概念に分けてみると、①自己同一性(アイデンティティ)——私は何ものかの知覚、②自己評価——自己の価値と十全性に対する感情、③理想自己——自分がなりたい、またはなれるはずであると考える自己像、という3つの下位概念で構成されていると言えよう」(遠藤, 1981, p. 92)。

個人は、職業生活を営むにあたって、自己同一性と理想自己の認知的統合化をはかりつつ、また、その統合化に関する認知的な自己評価を形成する。すなわち、自分が何ものであるのか(自己同一性)と自分がどうあるべきか(理想自己)を、個人が比較してうみだすものが自分についての認知的評価(自己評価)である。この場合、自己評価は、自己をうみだすのにもなった力動的な諸過程ないしメカニズムであり、また、理想自己実現の欲求は、特定の行動の決定因子ともなる(Carter, 1940)ので、自己評価は、個人が抱く行為の結果についてのまとまった期待でもある。したがって、本稿で問題とする自己の形成過程の実質は、このような自己評価の力動性に見出すことができると考えられる。

生涯にわたる職業生活を通じて形成される自己概念は、Super (1957, 1970)によれば、青年期において職業的なことばにおきかえられる。青年期が職業世界参入のための移行期にあたり、その期間に個人は、自分の自己概念を自分のもつ職業概念で翻訳する、と考えられるからである。Super もまた、キャリアを、個人の自己概念と環境すなわち外的現実との融合化(synthesize)とみなし、この融合化は、①自分の自己概念、②特定の職業に就く機会、およびそうした機会の必要性に迫られるこ

と、そして③特定の職業に就くことによって自分の自己概念を吟味する経験、を意識するにしたがって発達する、と考える。そして、このようなキャリアの発達は、各々独自の性格のタスクをもつ連続した段階を経ることによって成立する(表1)。

Super の段階論によると、職業世界における自分の“場”を確保しようとする試みや、自己概念の現実性の吟味がなされる探索段階を過ぎると、自らの職業生活の安定化をはかる確立段階へと入る。確立段階では、確保された職業世界における自分の“場”を中核として、職業生活をより安定させるための努力がなされる。このことは、具体的には、安定の指標としての移動の減少傾向となってあらわれる。

しかし確立は、もがきないし試行の終りではあるが、かならずしも移動の終りを意味するものではない。なぜなら、キャリアの連続性を、個人の過去の経験と調和し、パースナリティの発達と調和する方向でのキャリアの発展に認める限りにおいて、職業経歴上の安定性はあくまでもそのひとつの指標にしすぎず、安定化の過程、すなわち確立段階においても移動の可能性は小さくない、と考えられるからである。換言すれば、自己概念を生涯にわたって形成されるものと仮定することは、自己評価も同様に生涯を通じて持続される過程であることを意味する、とみなすことができ、このことから、確立段階においても職業生活上の新たな経験とともに、自己概念の継続的な再組織化が試行され、また、実際にそれに動機づけられた行動——そのひとつとして移動がある——がとられる可能性がある、と考えられるからである。

ではなぜ、探索段階に比べて確立段階での移動が少ないのか。この場合、加齢にともなう個人の社会的・心理学的・生物学的変化が、確立段階での移動の減少傾向に対する最も根底的な要因となっていることはいうまでもない。ここにおいて、あらためて安定化の過程および安定状態の質が問題となる。すなわち、探索段階での諸経験を反映した職業場面における自己の確立化が、どの程度充足的になされているのか、という問題である。しかしながら、このような問題に関する研究はまだ充分に行われていない。次節ではこの点についてさらに考察を進める。

## III. キャリア発達中期における転職(1)

キャリア発達の中期すなわち確立段階では、職業生活の安定化がタスクとして課せられる。その場合、安定化

の過程および安定状態の質が問題となるが、その客観的指標として転職を、また、その主観的指標として自己概念形成にともなう充足度が考えられる。前者は、職業世界における“場”の状態の変更であり、後者は、自己についての充足感の程度である。さらには、両者の関係性が問われる。そして最終的には、探索段階以前での諸経験と確立段階でのキャリア形成との関連性が問題となってくる。

### 1. 転職と移動

“安定”の二つの側面のうち、実際の外面的行動に注目する客観的指標として転職を考える。転職がその内容とする現象と同一現象について、ほかにも労働移動、職業移動という概念が用いられている。ただし、転職を含めてこれらの三つの概念は、いずれも対象としている現象は同じである。

労働移動は、主として経済学的概念であり、技術進歩や立地条件・消費動向の変化、あるいは景気変動などに対応する雇用量的変動を示す概念である。したがって労働移動とは、「単位雇用従業者が、単位期間に、当該産業ないし組織から離職する割合を指す。産業化の進展は労働力の都市集中をもたらし、同時に景気循環の過程で、産業間・企業間・地域間の労働力の再分配を不断に促進し、労働移動を活発にする」(濱島・竹内・石川, 1977, p. 401)。

これに対して職業移動は、主に社会学的概念であり、社会の階層的構造の中において、社会的地位変数としての職業の移動を示す概念である。したがって職業移動とは、「職種や職位などによって規定される職業上の位置の変化。職業移動には、経済的・社会的地位水準の変化を伴わない水平的職業移動と経済的・社会的地位水準の変化を伴う垂直的職業移動とがある。職業移動は実証的水準で社会移動として扱われている」(濱島・竹内・石川, 1977, p. 197)。

この二つの概念は、各々観点は異にするものの、諸個人の移動という行為をマクロな社会レベルでとらえている、という点では共通している。これに対して、転職はより一般的な用語であり、また、もっぱら個人の立場から移動をみる場合に用いられる。しかし、その区別はそれほど厳密ではない。そこで本稿では、移動に関する社会レベルでの考察のための概念である労働移動および職業移動に対して、レベルの違いを明確にするため、個人レベルではあえて転職という用語を用いる。そこで、転職とは、「職業 (occupation) の具体的な内容である、①仕事の種類、②地位 (自営業主・家族従業者

・雇川者という従業上の地位と、組織内の階層構造における経営者・管理監督者・一般従業員という地位ないし職位)、および ③従業場所 (勤め先) という三つの要素のうち、一つあるいは二つ以上を変えること (職業研究所, 1979)、を、個人の観点でとらえること」を意味する。したがって、同じ現象を経済社会全体という集団の観点からとらえる場合は、労働移動ないし職業移動になるといえよう。

けれども、移動ないし安定に関する個人レベルでの客観的指標、すなわち転職の強調は、安定の他の側面である主観的指標としての自己概念形成にともなう充足度を前提としてはじめてその意義が認められる。行動の決定因子としての自己概念再組織化過程が、実際の外面的行動としてあらわれたのが転職なのである。その場合、まず個々の事象が特定の状況のなかでもつ意味合いが重視され、それをふまえたうでの一般化がなされる (北尾, 1971)。したがって、たとえ観察される現象が同じであったとしても、労働移動と職業移動、そして転職とでは、各々の問題とする点は明らかに異なる、といえるであろう。

### 2. キャリア変化としての転職

キャリアの連続性は、自己概念の継続的な再組織化による。そして、その形成過程は、発達諸段階の各々特有な達成すべきタスクを反映したキャリア危機 (career crisis) に直面し、なおかつそれらを克服することによって発展していく (Schein, 1978)。キャリア発達の中期にあたる確立段階では、自己概念の充足的確立による職業生活の安定化がタスクであり、また、個人にとっては安定状態達成の可能性がキャリア危機として意識される。

このような性格の確立段階においては、自己概念再組織化の外面化された行動としての転職は、探索段階以前と比べた場合相対的に確立されている自己概念を、さらに充足的に再形成することを目標とした新たな試行ないしもがきのあらわれとしての実際の行動、と考えることができる。そこでは、職業生活の安定状態の質が、自己概念形成に関する個人的充足度によって吟味されている。そして、この充足感こそが、キャリア発達を個人にとって価値のあるものにするための、最も重要な根本的要素である、と考えられる。確立段階では、この自己概念形成に関するより高い充足感をともなった職業生活の安定化がタスクとして課せられるわけで、ここにおいて、自己概念形成にともなう充足度が、安定についての主観的な指標と考えられるのである。

「私はこういう人間だ」という自己同一性は、幼児期

以降のさまざまな経験によってしだいに形成されてきた自己認知の積み重ねであるところの、現在の自分の姿についてのイメージであり、また、「私は～をするようになりたい」あるいは「私は～をすべきだ」という理想自己は、同様に、これまでの成長の過程で体得してきた価値体系を、主観的情緒的に解釈した想念であるところの、将来の自分の姿についてのイメージである。両者の複合体が自己概念であり、またそれは、外部環境からの刺激によって絶えず修正と変容を重ねる。そして、実際の外面的行動は、このような自己概念を実現しようとする活動であり、それは、何かをすることによって自分の存在の意義を確かめたい、という「やむにやまれない」内面的要求のあらわれである（藤本, 1971）。さらに、そうした行動は、自己同一性と理想自己との比較から生じる自分のありようについての感情、すなわち自己評価によって動機づけられたものであるということが出来る。したがって、自己同一性と理想自己との認知的不協和の解消が動機づけ要因として考えられる。

確立段階——およそ三十代から四十代にかけて——では、主にその年齢による社会制度的制約、および個人の、自分の職業生活の将来に対する考えなどから、「職業世界における場」を安定したものにしようとする意識が高まる。それと同時に、そうした「職業世界における場」

が、「自己概念の実現の場」としてどの程度 充足的に一致しているのか、が意識される。その充足感、すなわち自己評価の内容がポジティブである場合は心的葛藤は生じないが、反対にネガティブであるとき、個人は自己同一性と理想自己の間の認知的不協和を解消すべく、①自己概念の実現可能な場として新たな職務に就く、か、②自己概念を修正することによって現在の職務に残留する、あるいは③自己概念実現の場を職業世界以外に求める、のいずれかの外面的行動をとるものと考えられる。したがって、転職が安定化過程の外面的行動であるのに対して、新たな自己をうみだすのにもなった力動的な諸過程ないしメカニズムは、その内面的行動であるといえよう。図1はそうした一連の関連性を図式化したものである。

キャリア発達現象に対する発達段階論的アプローチでは、キャリア形成過程の連続性が特に重要視される。そして、その連続性のメカニズムは、キャリアの時間的変遷を複数時点でとらえ、それらの相互関連性を比較考察することによって理解可能となる。したがって、確立段階におけるキャリアを考えるうえで、探索段階以前のキャリアとの比較を試みることは意義があるといえる。

職業移動に関するこれまでの研究成果より、移動と関

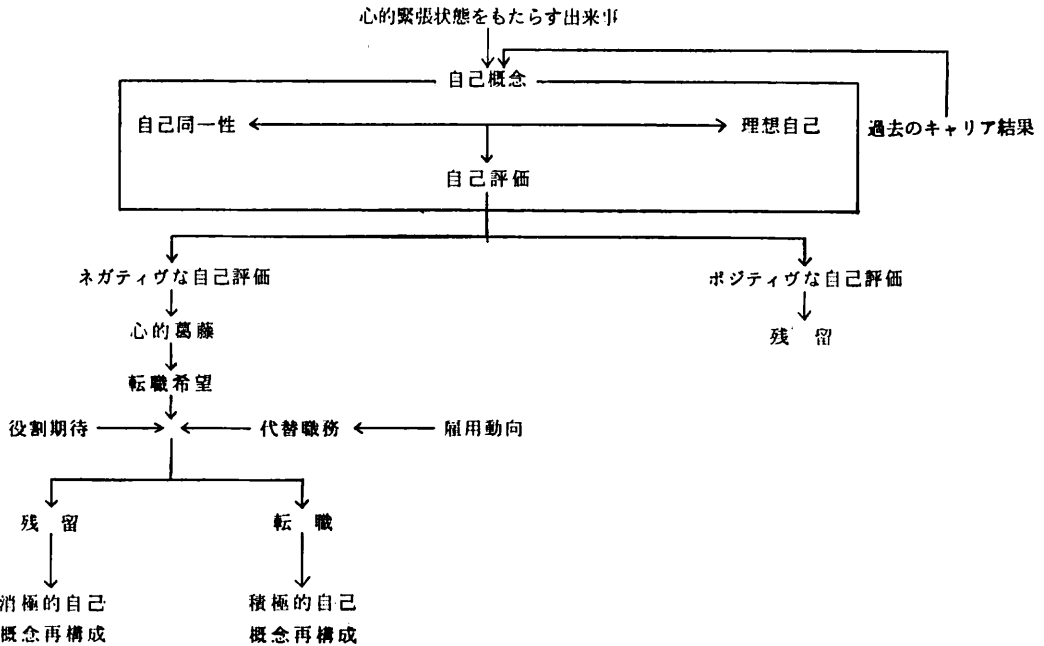


図 1. 自己形成を動機づけとする転職モデル

係する主要なバイオグラフィカル変数として、①教育水準、一般には学歴、②初職、③企業規模、が指摘されている(職業研究所, 1979)。

教育水準については、高学歴者ほど初職の入職時期が遅れ、同じ年齢層に比べて職業経歴=就業期間が短いという点と、教育水準の高いものほど大企業や専門・技術的職業、事務的職業などの、従来比較的移動が少ないとされてきた企業や職業に就くものが多い、という特徴をあげることができる。

また、アメリカなどと比べて移動回数の少ないわが国の場合、初職としてどのような職業に就くのかということは、移動の重要な指標となる。ホワイトカラー、商工サービス業主・家族従業者などを初職とするものは移動が少ないが、他方、サービス業、ブルーカラーなどは移動するものが多い。

企業規模については、1,000人以上の大企業では移動が少なく、300人~999人の中企業、300人未満の小企業と、規模が小さくなるとともに多くなる傾向がある。したがって、初職として就いた企業の規模が、その後の移動に影響する。

これらの変数以外にも、現職の前に就いていた職業、すなわち前職や、職業経歴上で最も長く就業していた職業、すなわち最長職、また、これまでの移動の回数なども注意すべき変数といえるであろう。

以上の変数は、過去のキャリア結果(career outcome)のなかでも直接転職と関係するものであるが、このほかにも、家族や友人、居住する地域社会等を含めた広義の生活空間・生活環境も確立段階における自己概念のありようと関連している。

この自己概念が、何らかの緊張状態——たとえば、職場での人間関係に不満をおぼえる、収入や労働時間に不満をおぼえる、仕事の内容について不満をおぼえる、など——に直面することによって、意識的にしろ無意識的にしろ、自己同一性と理想自己との比較を行なう。その結果がポジティブな自己評価であれば、あらためて自己についての充足感が高まり、ストレスの解消に努めることになるが、ネガティブな場合は、複雑な心的葛藤を引き起こす。それは職業世界のなかでの、自分の存在についての疑問感である。そして、そのような感情は、具体的に現在の職務に対する不満となつてあらわれ、延いては転職を意識するようになる。その後、転職希望はしだいに高まってくるが、しかし、転職の意志が固まった時点においても、それが実際の外面的行動へと結びつくには、労働力の供給に対する需要があること、すなわち新

たな代替職務が存在していることが必要不可欠の条件である。そしてその可能性は、その時点での経済社会全体の雇用動向に左右される。またさらには、転職意志が転職行動として外面化される際には、周囲からの要求ないし期待も無視できないであろう。個人に対する職場仲間、友人、とりわけ扶養家族の役割期待が最も大きな影響力をもつと考えられる。

こうした過程を経たうえで、最終的に、新たな職務へ転職するか、または、自己概念を修正することで現在の職務に残留するか、あるいは、“働くこと”以外に自己を見出しつつ現職に残留するか、のいずれかの行動をとるものと考えられる。いずれにしても、一連の過程を経たのちには、自己概念は再構成されている。しかしながら転職者の自己概念再構成と残留者のそれとは、明らかに質的に異なったものであると思われる。

このような自己概念の再構成によるキャリア変化(career change)は、職業生活を営むうえで絶えず生じているわけだが、転職にともなう再構成は、その最も顕著な例のひとつであるといえよう。したがって、キャリア変化を考えるうえで、転職は重要な現象であるといえることができる。それは、職業経歴上のみならず、キャリア発達においても、ひとつの“節目”として具体的に確認できる現象である。

#### IV. キャリア発達中期における転職(2)

前節では、キャリア発達中期における転職に関して、自己概念の再構成という観点から、主として理論的な考察を試みた。そこで本節では、社会全体からみた労働移動ないし職業移動の実態を大まかに把握し、そのうえで中年期の転職の特色についてまとめてみたい。

一般に就職というと新規学卒入職者をイメージしがちである。しかし実際には、全入職者のうちで新規学卒入職者の占める比率は約四分の一弱であつて、大部分は既就業者によって占有されている(表2)。このことは、転職によって新たな職業に就くものが予想以上に多い、という事実を示している。

では、転職入職者を年代別にみるとどうなるか。二十代の、いわゆる若年層の転職者が最も多い。以下、年齢が高くなるほど転職者は少なくなり、定年が間近となる40~54歳の頃に再び増加するが、それも55歳を過ぎると急減する(表3)。

しかしながら、定年による離職およびその後の再就職を含めて、転職は全就業世代にまたがった現象である、という事実をも指摘できる。そこで次に、転職の時期と



表 2. 入職者の構成比 (企業規模 5 人以上)

年次 (昭和)	計	未就業者		既就業者
		学卒者	一般	
	千人			
45年	100.0 (2,575)	20.6	9.2	70.2
46年	100.0 (2,272)	21.7	10.5	67.8
47年	100.0 (2,017)	21.1	11.1	67.8
48年	100.0 (2,378)	17.7	10.0	72.3
49年	100.0 (1,999)	20.4	8.6	71.0
50年	100.0 (1,680)	21.9	10.2	67.9
51年	100.0 (1,705)	19.8	12.4	67.8
52年	100.0 (1,670)	22.6	12.5	64.9
53年	100.0 (1,588)	22.7	14.0	63.3
54年	100.0 (1,808)	22.8	14.3	62.9
55年	100.0 (1,857)	23.2	13.1	63.7
56年	100.0 (1,878)	24.6	14.6	60.9

出所：労働大臣官房統計情報部、『労働統計要覧』

(注) 男子のみである。また、建設業を含まない。

回数を中心に観察した職業経歴資料をもとに、職業研究所がまとめた職業的ライフ・ステージの内容をみる(職業研究所, 1979, p. 28)。

① 職業的探索期：学校卒業から24歳まで

学校を卒業して初めての職業(初職)に就く。その後数年間は勤め先を変ったり、別の職業に変わる者が多い。この場合同種の職業に転職する者は3分の1程度で、異種の職業に就く者が多い。

② 職業的自立期：25歳から34歳まで

この期の前半までに大部分の者が結婚し独立して家庭をもつ。結婚するまでの間は転職が多く、雇用者から自営業主に転じる者も少なくない。

③ 就業安定期：35歳から54歳まで

前期の半ば頃から転職する者は次第に少なくなり、この期に入って安定的となる。転職しても4~5割近くが同じ職業間の移動である。また企業内で昇進し役職に就く者もふえる。しかしこの期の半ば頃から、将来は別の職業に就きたいと考える者が出てくる。

④ 就業維持期：55歳から64歳まで

雇用者の多くは定年をむかえて転職するが、その後は職業活動を積極的に展開するのではなく、消極的に維持するにとどまる者が多い。定年で転職する際は、異なった職業に変わる者が多い。しかし雇用者であった者が自営業主に転ずることは少ない。末子が独立するのは父親が60歳近くになった頃である。定年後すぐに引退する者は、約1割程度であるが、60歳をすぎる頃から次第に引退者がふえる。

⑤ 引退期：65歳以降

65~69歳層で現在無職(大部分が高齢による引退と思われる)の者は22.1%で、60~64歳層の12.0%、55~59歳層の2.4%に比べて大幅に増加している。引退が本格化する年齢層であると考えられる。

このライフ・ステージからも、35歳を境として安定的な職業生活を形成していく様子が読み取れる。それは、多くの人がこの年代までに結婚して家庭をもっているということと深く関連していると思われる。結婚もまたひとつの重大なキャリア事象である。結婚前まで多かった転職が、結婚と同時に減少する傾向を示していることから、転職に対する扶養家族の影響力を無視することはできない。ところが一方において、実際の外面的行動としてはあらわれないものの、転職を希望するものが就業安定期の半ば頃から増えてくる、とされている。これはどのような意味をもつのか。

大野(1969)は、各年代ごとの転職を次のように特徴づけた。

表 3. 転職者の年齢別構成比

(%)

年次 (昭和)	計	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~54歳	55歳以上
40年	100.0	10.4	25.0	17.3	13.9	9.7	14.1	9.4
43年	100.0	9.3	23.7	18.8	13.9	10.4	14.5	9.3
46年	100.0	5.2	26.1	17.6	13.8	10.9	16.0	10.5
49年	100.0	3.5	21.6	21.5	15.6	10.4	16.9	10.5
52年	100.0	3.2	18.8	24.6	14.1	10.9	17.4	11.0
54年	100.0	3.4	19.7	21.4	16.2	10.3	17.9	11.1

出所：総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 男子のみである。また、転職者は1年前の農 非農、従業上の地位別による。

まず、二十代は“やり直し”ないし“出直し”の時期である、とする。この時期は、長い人生に対してまだやり直しがきく年代であるから、最初の職業選択が誤っていたことが経験的に自覚され、なおかつそれに対する救済の可能性がないことの見きわめがついた時点で転職を意識する。ほかの年代に比べてまだ独身者が大半で、生活的負担も少ない。さらに、需要もほかの年代に比べると多い。したがって、二十代は最も転職しやすい年代だということができる。

これに対して、三十代は“途中駅乗りかえ”の時期である。この年代になると、昇進の可能性や将来像、自身自身の技能や経験の有効性などに対する漠然とした不安感が転職を意識させる。それと同時に、家庭的な理由も考えられる。職業生活がほぼ固定し、将来の姿も見えてくる時期に、扶養家族からの要求は子供の成長とともにしだいに大きくなる。このように、仕事の面でも家族生活の面でも、三十代は、それまでの職業生活上の経験を生かした新たな行先を設定する大きなヤマバであるといえる。

四十代は定年を意識する年代である。この年代に対して開かれた再就職市場はなく、きわめて具体的な需要に対する実戦的な労働力でなければならない。蓄積された職業経験の総体が、受け入れ側の要望と一致するか否かによって転職が決まる。また、子供の教育費、住宅費用等で金銭的に最も苦しい時期であると同時に、仕事の面でも体力が低下しはじめ、それに反して職場での責任はますます重くなる。こうした困難な状況のうえに、定年後の職業生活を設計しなければならない。したがって、四十代の転職は“定年を振り切る”決断のうえに成立している、といえる。

五十代になると、定年はもはや意識以前の現実問題である。多くの人は、生活の必要から、定年後も好むと好まざるとにかかわらず新しい職業を求める。このように五十代の転職は、必要に迫られた安売りのかたちで成立する。五十代は、“転職不可避”の年代である。

生涯にわたった職業生活全体という視点から転職をとらえた場合、各年代ごとでそれぞれ異なった特色を指摘することができる。二十代から三十代前半にかけては、転職の積極的動機が充ちているが、三十代後半から四十代前半の時期を過渡期として、四十代後半以降になると転職の制度的制約が強まってくる。それとともに、結婚し扶養家族をもつことが、その家族からの要求に応えるべく自分自身の職業生活を展開しなければならないというかたちで、大きな制約となるということができる。い

ずれにしても、三十代後半から四十代前半にかけての確立段階は、それまでの職業生活上の経験の総体を生かして、それ以降の職業生活を築いていくための重大な過渡期にあたるといえる。したがって、この時期の転職が、個人の自己概念形成過程に対して、いかなる意味をもつのか、という問題は意義があると考えられる。

## V. むすびに —今後の課題—

戦後わが国の老年人口（65歳以上の人口）の増加は、生産年齢人口（15歳から64歳の人口）および年少人口（15歳未満の人口）をはるかに上回り、その結果として、人口の年齢構成は近年急速に高齢化してきた（総理府、1979）。今後も生産年齢人口の高齢化はますます進展すると予想され、また、このような中高年齢者の増大は、わが国の雇用慣行に大きな影響を及ぼすと思われる。

昭和48年秋の石油危機を境として、わが国の経済は高度成長から安定成長へと移行したが、それは企業の雇用調整を促し、多くの離職による完全失業者を輩出した。加えて、有効求人倍率（月間有効求人数÷月間有効求職者数）は昭和48年以来減少の傾向を示しており、とりわけ求人倍率低下の程度は中高年齢層において著しい。しかし、労働力の高齢化が進行するなかで、高齢者に適切な就労の場を提供することは、社会全体の課題である。それは、各企業がその活力を維持しつつ、同時にそのコスト負担にいかに対処していくか、というかたちで問題となるであろう。それによって、年功序列賃金、定年制等にみられるわが国独特といわれる雇用慣行が修正されることも考えられる。

このように中高年齢者をとりまく雇用情勢は決して良好とはいえない。こうしたなかで、これから職業生活の後半に入ろうとする、いわば過渡期にあたる三十代後半から四十代前半にかけての時期は、個人のキャリア発達上きわめて重要な意味をもつということができる。平均寿命の伸びによって就業可能期間の延長がもたらされ、高齢者に対する雇用対策にもようやく手をつけられはじめた今日、諸個人が、残りの職業生活を有意義に送るために、あらためて自分のおかれている状況を見つめ直すことが求められている。そして転職は、その実際の外面的行動なのである。

転職を含めた中年期の今日的職業問題に関して、労働供給の側では、三十代から四十代にかけてのいわゆる中年期の位置付けが変化してきている、という事実を指摘できる。戦前までの中年に対するイメージは、すでに初老であり、引退が間近に迫っている、というものだった

のに対して、現在では、新しい仕事への可能性を充分秘めている人生の中間点、と受け止められるようになってきた(大場, 1979)。それに、転職それ自体に対する抵抗感や後ろめたさが薄らぎつつあるといった、転職意識の変化も生じている(武田, 1981)。

また労働需要の側では、労働力人口の高齢化にともなう若年労働者の減少を埋め合わせるために、中年層をより多く雇用する必要がある。それは、中高年労働者の長所、すなわち熟練した技能、厚味のある経験、有効な知識・技術、ムラのない堅実さなどを積極的に評価する姿勢となつてあらわれつつある。また、わが国の産業構造全体が、若年層を主体とする製造業中心から、中年層に活動の場を提供するサービス産業中心へと転換しつつある事実もあげられる。発展性が高く、しかも大中小零細の各規模に広く分布した事業所をもつサービス産業が中年層の転職者を吸収する基盤となる可能性が強い(大場, 1979; 武田, 1981)。

このように今後中年層の転職者が増加する可能性は小さくないと考えられるが、それに適した雇用環境を整備することが望まれる。その際、加齢の状況や経験的能力の内容、レベル、興味の方角などの個人差を充分考慮することが必要である。歳をとるとともに個人差はむしろ拡大する。個人差は加齢の大きな特徴である。

こうした要件を充たすためには、中年層を対象とした個人レベルでの研究が蓄積されねばならない。職業生活中期における安定状態の質の問題に対して、個人の立場からの取組みが必要である。特に自己概念の形成過程は、個人の職業生活の質を決定する最も重要な側面と考えられる。したがって、このような観点から転職にともなう自己概念の変化を理解することは、将来、需要供給の両側で重要な問題となってくると思われる。

#### 参考文献

Carter, H.D. "The development of vocational attitudes." *Journal of Consulting Psychology*, 1940, 4: 185-191.

- 遠藤辰雄(編), 『アイデンティティの心理学』, ナカニシヤ出版, 1981年。
- 藤本喜八, 『職業の世界—その選択と適応—』, 日本労働協会, 昭和46年。
- Hall, D.T. *Careers in organizations*. Santa Monica, California: Goodyear, 1976.
- 濱島 朗・竹内郁郎・石川晃弘(編), 『社会学小辞典』, 有斐閣, 昭和52年。
- 北尾誠英(編著), 『定着の科学』, 産業能率短期大学出版部, 昭和46年。
- 雇用促進事業団職業研究所(編), 『日本人の職業経歴と職業観』, 至誠堂, 昭和54年。
- Kroll, A.M., et al. *Career development: Growth and crisis*. New York: John Wiley & Sons, 1970.
- Levinson, D.J., et al. *The Seasons of a man's life*. New York: Knopf, 1978 (南博訳, 『人生の四季—中年をいかに生きるか—』, 講談社, 1980年)。
- 大場隆道, 『職業生涯計画のすすめ』, 学陽書房, 昭和54年。
- 尾高邦雄, 『新稿 職業社会学』, 福村書店, 1953年。
- 大野 力, 『転職の社会学』, 日本実業出版社, 昭和44年。
- Osipow, S.H. *Theories of career development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1968.
- 労働大臣官房統計情報部(編), 『労働統計要覧』, 昭和58年。
- Schein, E.H. *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.
- 総理府(編), 『高齢者問題の現状—迫り来る高齢化社会—』, 昭和54年。
- 総理府統計局, 「就業構造基本調査」, 昭和40年~昭和54年。
- Super, D.E. *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers, 1957 (日本職業指導学会訳, 『職業生活の心理学』, 誠信書房, 昭和35年)。
- Super, D.E., and Bohn, Jr., M.J. *Occupational psychology*. Belmont, California: Wadsworth, 1970 (藤本喜八・大沢武志訳, 『職業の心理』, ダイアモンド社, 昭和48年)。
- 武田圭太「わが国の転職の実態と転職意識」慶應義塾大学文学部卒業論文, 1981年(未発表)。
- 若林 満・南 隆男・佐野勝男「わが国産業組織における大卒新入社員のカリヤ発達過程—その継時的分析—」, 『組織行動研究』, 1980, 6: 5-131。