

【研究ノート】

定年における職業アイデンティティの切り替え要因

— ライフストーリー・インタビュー事例研究 —

Factors for Switching from Occupational Identity at Retirement Age:
Life Story Interview Case Study

石川 雄一*

ISHIKAWA Yuuichi

【要旨】

超高齢社会を迎えて、定年後の生き方は「生涯現役」あるいは「プロダクティブ・エイジング」などが望ましいストーリーとされている。しかし一方、定年が職業（会社）アイデンティティから解放されるチャンスであるにもかかわらず、多くがアイデンティティの切り替えに困難を覚えているとの研究報告がある。筆者の研究目的はその原因を探究し、プロダクティブ・エイジングを促す要因は定年後新たに獲得するのではなく、すでに現役時代に存在しているという仮説に基づいてそれを解明することである。

本稿は、定年退職後に NPO 法人を起し、精力的に活動を続けている某氏のアイデンティティ変化に関する事例研究である。インタビュー対話では、青年期から会社員の時期を経て現在に至るプロセスにおける、多彩な体験や思考の変遷が語られる。ライフストーリー・インタビューの語りを分析することで、いかにして職業（会社）アイデンティティを離脱し、NPO 法人という社会貢献活動に向かったのか、その切り替えを促した要因を探究し明らかにすることが本稿の目的である。

キーワード：プロダクティブ・エイジング、職業（会社）アイデンティティ、ライフストーリー・インタビュー

1. 研究の背景と目的

2021 年度「総務省労働力調査」⁽¹⁾の結果は、働く人の大半が企業や官公所等の雇用者であり、そのほとんどが定年制のもとにある雇用者社会であることを示している。定年年齢は現状大半が 60 歳だが、2021 年 4 月の「高齢者雇用安定法」の改正により、70 歳までの就業機会確保への努力義務が発効した。この趣旨を厚労省は「高齢

* 立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科博士課程後期課程

者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現を目的」としているが、それは「生涯現役」の意味は「雇用者として働き続けることだ」としているに等しい。

かつて定年退職は、長い雇用者としての務めを終え、「お疲れ様」という言葉に迎えられ、自らの意志で改めて人生を再設計することが可能となる、職業（会社）アイデンティティ⁽²⁾からの解放という人生の大イベントであった。しかし今や、長寿化により延伸した定年後をいかに過ごすのか、すなわち新たなアイデンティティを獲得するための再社会化が大きな課題となった。定年後の望ましい生き方は、「生涯現役」や「プロダクティブ・エイジング」⁽³⁾がドミナント・ストーリー⁽⁴⁾だとされているからである。

しかし多くのデータや先行研究が、定年後における職業（会社）アイデンティティからの離脱や再社会化の難しさを指摘しているがその原因はどこにあるのだろうか。西田は「日本では長い労働生活において強固な職業アイデンティティを身につけており、そこからの離脱が解決困難な課題となっている」にもかかわらず「再設計するための先行モデルはほとんどない」と述べている。その解決策として「定年宿」⁽⁵⁾を提案し、シニアのアイデンティティ組み換えには学び直しの場の提供が重要であると指摘している（西田 2010）。またボランティア活動に新たなアイデンティティ獲得の道を探りながら、その限界も示している（西田 2011）。

近年終身雇用の不安定化が逆にそこへの回帰を求める「日本型経営に対する期待の拡大傾向」が見えるとの分析もある（石田 2011）。片桐は退職後の社会参加の困難さを指摘してきたが（片桐 2012）、定年延長によって、就労をも「社会参加」のカテゴリーに含めざるを得なくなったと述べている（片桐 2017）。この指摘の事例として筆者は、企業等が退職後にも OB というアイデンティティを提供することで、定年後不安の救済になっている事例を多数見てきた。定年延長は結果的に、長期に染みこんだ職業（会社）アイデンティティに執着する志向を助長しているといえる。

長期間にわたる組織社会化の結果、職業（会社）アイデンティティからの離脱と組み替えに苦しむ現状の中でも、定年後に新たなアイデンティティを確立した事例を見つけることができる。そうした少数者の切り換えプロセスには、トリガーとなる諸要因が現役時代から存在していると考えている。本稿は、定年後新たなアイデンティティを獲得した某氏へのライフストーリー・インタビュー調査から、その諸要因を掘り起こすことを目的とした事例研究である⁽⁶⁾。

2. 研究の方法

(1) 質的研究とライフストーリー

中高年者を対象とした実態調査の多くは、主にアンケート等の量的調査によって行われている。しかし量的調査では、回答の裏に潜む本音の部分は明らかにすることはできない。一方質的調査は、内側から現象を観察、理解、記述し説明することで、内面に隠れた部分を掘り起こすことを可能にするから、本研究の意図に適している。なかでもライフストーリー・インタビュー法が、活動の動機づけの深層部分を表出させる目的に沿っていると考える。

ライフストーリーについて桜井は⁽⁷⁾、インタビューにおける対話⁽⁸⁾が「インタビュアーとの相互行為を通して構築される共同作品」であり（桜井 2002：31）、ライフストーリー法は「個人のライフに焦点をあわせてその人自身の経験をもとにした語りから、自己の生活世界そして社会や文化の諸相や変動を^{ホリスティック}全体的に読み解こうとする質的調査法」であると述べている（桜井 2012：6）。したがって伝記などとは異なり、生きてきた社会や文化の環境を踏まえた対話を通じて、インタビューの内面に潜在していた部分を引き上げ、自ら反芻するきっかけを与えることができるから、本研究に適した研究方法である。

(2) 調査の記録と分析・解釈

第3章には調査の記録を記載した。前半ではインタビューの外的環境が把握できるように、「NPO 法人キャリア・デザイナーズ」への参与観察的訪問記録を時系列に並べて活動の全体像を紹介した。後半は理事長F氏へのライフストーリー・インタビューの文字起こしテキストだが、延べ6時間を超えて実施したすべてではなく、主にF氏がNPO法人運営に至るプロセスと、動機づけ要因に関連する部分を記載している。

第4章は第3章の記録の総括である。語られたストーリーを聴き取ったデータからキーワードを定性的コーディングし、これを分析し解釈、考察を加えている。

また筆者が行ってきた中年期組織人のモチベーションの事例研究では、キャリア・アンカー⁽⁹⁾に基づく分析の有効性を相当程度検証できた。キャリア・アンカーは、環境や経験で変化するものではなく、その人が本質的に有する才能や価値観であるから（シャイン 2003）、分析ツールの一つとして有効であるのでこれを採用した。

3. 現地調査記録とライフストーリー・インタビューの記録

本調査は2016年に開始し、下記のように継続して現在に至っている。

- ①事前準備：2016年秋以降、F氏からNPO法人活動の予備的なレクチャーを受け、パンフレット、HPなどによる情報収集。
- ②2017年8月、郡山での保護者会への参加、事務所訪問、作業観察、職員インタビューなど、第1回F氏へのインタビュー約2時間（主に喫茶店）。
- ③2017年11月再訪、アパート清掃作業の現場視察、事務所訪問、第2回F氏インタビュー約2時間（事務所）。
- ④2021年8月、事務所にて第3回F氏インタビュー約2時間。

なお個人名固有名詞は匿名とし、NPO法人キャリア・デザイナーズについては、実態を記載することで理事長F氏の承認を得ている。

文中の「Q:」はインタビュアーの発言部分を示す。またF氏の発言には連番を付与している。アンダーラインは分析のためのキーワード等である。

(1) NPO 法人キャリア・デザイナーズ「平成 29 年度保護者会」

郡山市の旧制^{あさか}安積中学校は 1884 年に開校した福島県唯一の旧制中学である。趣ある木造二階建ての建物は、現在、安積歴史博物館となっている。

2017 年 8 月 29 日の午後、その一階にある旧教室で、NPO 法人キャリア・デザイナーズ「平成 29 年度保護者会」が始まろうとしていた。部屋に集まった 10 人ほどの保護者たちは、両親そろって、あるいは父親か母親が一人などさまざまだが、一様に神妙な面持ちで開会を待っていた。開会を告げる司会の S さんのひとことに続いて、理事長である F 氏の挨拶、保護者会の趣旨と最近の活動状況が説明された。73 歳、白髪と顔に刻まれたしわが柔らかな表情を作っている。

F 氏に続いて、昨年見事に就職を果たした H 君の体験発表が始まった。まだ 20 代だろうか、今はニコニコと明るい表情の H 君だが、少しの知的障害と吃音があるため当初はまったく挨拶もできなかったという。その彼がキャリア・デザイナーズで、清掃などの就労経験を経て地元ホテルに就職できた。今では厨房の裏方として、楽しくやりがいある毎日を過ごしている。F 氏から H 君への一問一答形式で、仕事の様子などを聞き出していくのが印象的だった。

休憩の後、今度はそれぞれの保護者から自分たちの子供の状況報告が始まった。「〇〇君、最近見えませんが、どうしていますか」と F 氏が問いかけると、遠慮がちに「実は、また引きこもってしまして……」
「そうですか、あまりあせらずに、気が向いたら来させてください」

こんな対話が続いた。深刻な内容、親の様子は実に控えめ。それに対し、F 氏はあくまでも淡々と明るい表情で、気長に行きましょう、という雰囲気を作っていた。

(2) 特定非営利活動法人（認定 NPO 法人）キャリア・デザイナーズ

2008 年に設立され、いわゆる「ニート」や「引きこもり」といわれる若年無業者の支援を行ってきた。孤立状態からの一歩は、まず相談や見学に来ることから始まる。そして、「一歩コース」（自己紹介とトランプなどのゲーム）により人や社会とのかかわりに慣れること。次に「エンカレッジ講座」（敬語の勉強や PC スキル）や清掃作業などのジョブトレーニングを受けることで、少しずつ現場へ出られるようになり、社会性や自信をつけ、やがて自立し就業することができる。そこまでのプロセスを支援する中間施設として、一歩一歩の足取りを支えていく場所。この日の保護者会の進行役で、いまや F 氏の右腕となっている S 氏や、同席している 4 名の職員も、もともと引きこもりの被支援者だった。

(3) F 氏のライフヒストリー

F 氏は 1944 年 8 月 9 日、東京都文京区に生まれた。F 家は、元々会津城の出先陣屋として旅籠を営む由緒ある家系だったが、父親は上京し東京ガスのサラリーマンとなった。母は浅草の商家の娘で、根っからの江戸っ子だった。

F 氏が誕生して間もなく東京の戦火は激しさを増し、両親は幼子を連れて福島県への疎開を余儀なくされた。ところが、終戦後も父は上京せずに郡山で役所勤めに就いてしまった。東京育ちの母は田舎暮らしを嫌い、せめて子供は都会の子にしたいと考え、

F 少年は小学校が休みになるたびに、豊島区東長崎にある母の妹の家に預けられた。

東長崎には当時、立教の野球部グラウンドがあった。F氏は幼心に、立教の学生たちを見て憧れを感じたという。後に立教大学に進学することになるのだが、きっかけは、そんな思い出にあったのかもしれない。

(4) 2017年8月、インタビュー

4-1 F氏のライフヒストリー

Q：子供時代は、どんな少年でしたか。

F1：ガキ大将でしたね。仲間を引き連れて野山を駆け回っていました。ところが、安積高校に進学して愕然としました。

福島県立安積高等学校は県内屈指の進学校であり、そうそうたる有名人を輩出している。田舎のガキ大将は、現実を突きつけられた。

F2：高校入学当初の成績は限りなくビりに近くて、一学年350人いたんですが、最高でも180番くらいでした……部活もしないで……暗い高校生活でした。

Q：立教大学では、社会学部ですね。当時は珍しくないですか。

F3：法学部や経済学部には興味がなかったんです。人に関心があったんですね。社会とか組織とか面白そうだと思って、福祉などの方ではなくて産業関係学科です。ゼミは10人ほどで、そこでマグレガーを読んだ……面白かったですね。

Q：学生時代の暮らしを教えてください。

F4：心理学や社会学の授業は楽しかった。あとはひたすら、バイトです。マネキンクラブという、今の派遣会社でしょうか、そこからデパートなどへ売り場販売員として派遣されるんです。営業が好きだったんです。仕事は大変だけど給料は良かった。バイト代と奨学金、それに家からの仕送りもあったんで、優雅な学生時代でしたね。

Q：西武百貨店に就職したのは、バイトの関係ですか。

F5：はい、西友で販売員をしていたとき、目をかけてくれていた上司が西武百貨店に異動になり、受けてみないかと誘われたんです。

Q：で合格された。西武時代はいかがでしたか。

F6：デパートは派手なイメージあるでしょ、でも人事部に配属されて、地下の事務所薄暗くて（笑）、初めは研修の準備とか裏方のような仕事ばかり、修行ですね。同じ職場や大学時代の友人としょっちゅう釣りやキャンプなどに出かけていました。あと遊ぶのは銀座か新宿ですね。あるときライオンの前が待ちあわせで、三越の前で待ってたんだけど誰も来ないんですよ、お上りさんになっちゃって、銀座のビアホールライオンだったんですね（笑）。

Q：4年足らずで退職された、それはどんな事情ですか。

F7：アウトドアが趣味でしたが、一回いけば1万円かかる、当時の給料は3万円くらいですから苦しいです。学生時代より収入が減って、初めのころは仕送りしてもらっていたくらいです。父が亡くなって母が一人になってしまいました。暮らしは楽ではないし、友人が転職したり、東京にも飽きてきて、なにか潮時だと思ったんですね。

定年における職業アイデンティティの切り替え要因

4-2 1971年、西武百貨店を退職し郡山へ

Q：郡山Y社に就職されますが、どなたかのご紹介ですか。

F8：いえ、あてもなく帰ってきて、仕事探しに職安に行っただです。そこで『Y社』という文字を見てピンときたんです。

「Y」は誰もが知る有名ブランドであり、郡山Y社は地元資本の販売会社である。数十人の女性販売員を組織して、チームの売り上げを伸ばすのが仕事だった。

F9：面接では、東京から毛色が変わったのが来て、本当にここで働く気あるの？ って。自分がセールスするんじゃないかと、彼女たちを楽しく生き生きと働かせることだから、大学で勉強してきたことが役だった、どんどん成績が上がって、人口対比で成績みるんですが、全国でも上位に入って、すごくやりがいがあったんです。

4-3 新潟Y社の再建に派遣される

F10：東京本社から新潟へ出向を募ったのに誰も手をあげなかったの、近県から何人か行くことになって、それで出向したんです。はじめ「Fさんはどうせ3年たったら帰るんでしょ」って言われました。家族もつれてきて、苦勞しましたが、でも普通の人が経験できない経営のことまでやれた、常に一歩先を要求されたんですね。

新潟での仕事ぶりが評価され、1983年、取締役に就任。39歳の若さであった。その後専務取締役を経て、2001年には代表取締役社長に就任した。

F11：当時は景気が悪くなってきて下降線の時に社長やれと、やりたくなかったけど、受けるか辞めるかどちらかだから仕方なく受けましたが厳しかった。

Q：2006年に62歳で退任されたそうですが。

F12：はい、ここは同族会社でして、先代にはかわいがられたんですが、先代が亡くなってオーナー家の覇権争いに巻き込まれそうになったんです。嫌気がさして、すっぱりやめました。

4-4 NPO法人設立まで

退職して間もなく、依頼を受けてハローワーク郡山の若年者就職相談員、翌年社会福祉法人C会の就労支援員に就任した。

Q：民間企業から、ずいぶん急な展開のような気がするのですが、どないきさつですか。

F13：実は現役時代にも、組織の活性化や、若手の社員教育などに関する講演を頼まれることがたびたびありました。郡山では、安積高校OBのネットワークはすばらしく、また、地元経済同友会など、企業間の横の活動にも積極的に参加していたのが依頼された理由だと思います。ハローワークで、ニートや引きこもりの問題の深刻さをはじめて知りました。カウンセリングやキャリアコンサルタントの勉強もしました。でも、

相談にのってもそこで終わりで具体的サポートができないでしょ。就職するまでの手助けが必要だなと感じました。ならば、自分でやろうと。

2008年「NPO法人キャリア・デザイナーズ」を設立

Q：法人立ち上げは簡単なことではないと思いますがどうしてNPOだったんですか。

F14：会社はお金がかかります。60過ぎて銀行行くのはリスクがある。NPOが一番良い。支援窓口がありましたから。ただ大変だったのは理事を最低3人見つけなければいけない、あと正会員を10人、応援してくれていた精神科の先生や地元広告社の社長に、NPO法人の理事は責任を負う必要が一切ありませんから、とお願いした。代表だけが100%責任を取る、迷惑かけることないからと、会員は同友会から民間企業の人に頭下げて助けてほしいと。

キャリア・デザイナーズは、同友会企業経営者たちの協力を得て船出をした。さらに、2015年には認定NPO法人格を取得する。

(5) 2017年11月、キャリア・デザイナーズ事務所：キャリア・デザイナーズの日常

郡山駅から車で数分、5階建てビルの2階に事務所はある。急な階段を昇る。中央のテーブルを囲んで数名の男女が軽作業を行っていた。その横に、職員デスクの島がある。女性1名と、男性がF氏含め5名である。男性4名は、もともと心に傷を抱いてキャリア・デザイナーズをたずねてきた人たちだ。いまやF氏の右腕であるSさんは、早稲田大学政経学部政治学科を出ているが、資格試験受験時に心の病を得て郡山に帰り、キャリア事務所を訪ねてきたという。その後行政書士に合格した。F氏は、徐々にSさんにNPOの運営を任せると、同友会などの席に同行させて顔を売っている。

この日事務所に来ていた数人は、まだ清掃などの外部労働には出て行けないらしい。彼らの午後の作業は、キャリア・デザイナーズ主催のクリスマス会の準備のようだ。飾り付けをはさみで切り抜く人、パーティー料理の打ち合わせ、など役割ごとにチームがあるようだ。作業のスピードもまちまちだ。無表情な人、良くしゃべる人、寡黙な人、など様々だが、そこには、柔らかい空気が流れていた。

3時を過ぎると、作業に出ていた人たちが帰ってきた。「お帰りなさい！」明るく、みな声かける。

彼らは、ジョブトレーナーである職員と一緒に、アパートや地域の清掃作業に出ているのだ。対人関係は苦手だが、仕事は黙々と続けることができる。A君は清掃作業の個人事業者となり一定の収入を得ているという。

夕方にB君が久しぶりに訪ねてきたが、実はしばらく家から出られなかったという。彼は、一時かなり良くなった。それで、チームのリーダーのようなことをやらせたところ、それがストレスでまた元に戻ってしまったとのこと。B君はすでに40歳を超えているが、この歳になると厳しさが倍増するという。社会復帰を支援するという仕事の難しさ、実情の厳しさを垣間見ることができた。

(6) 2021年8月、F氏インタビュー（キャリア・デザイナーズ事務所）

最初の訪問から4年を経過して、どのような変化が起こっているだろうか。F氏は8月に77歳を迎えたが、世代交代は進展しただろうか、その後の様子と再確認したい点の聴き取りを目的に郡山を訪ねた。

6-1 F氏が最初に話したのは農業連携

F15：新たに、2019年秋に日本フィランソロピー協会からの受託事業で、市の『農福連携推進モデル構築事業』として、農業法人とのタイアップを始めました。実質の活動は2020年春からですが、10団体ほどの障害施設と農家との間に入って、派遣する人のシフトやマネジメントする役です。担当者を1名出向させたんですが、そのサポート役としてシニア会をつくったんです。日曜や連休など施設は休むのでちょうど良いんですよ。はじめはボランティア2人でしたが、いま12人以上登録していて、日曜の朝6時から作業に行きます。

普段の農作業のほかに、スポットでワイン用のブドウ農家で6月に笠掛け、9月に収穫作業があります。三春町のピーマン栽培と収穫、工場での選別と袋詰めをします。大きさ形でA.B.Cに選別して袋詰めですが、彼ら集中してやるでしょ。

シニアにも仕事ありますよ、廃棄野菜を持って帰ると奥さんが喜ぶ、暇だと言っている人が役に立つ、わたし少し血圧高めだったんですが、農作業始めたら体重も減ってすっかり良くなって、最近シニアだけではなくて現役の人、単身者も来てます。40、50台の人、でも名前はシニア部で良いかと。

6-2 なぜ雇用問題に向かったのか

Q：サラリーマン時代までは、社会貢献的なことは頭になかったわけですけど、なぜNPOにいったんでしょうね。

F16：Y社時代にね、ご婦人から自分の息子が仕事が無くてちょっと相談に乗って欲しいって、こちらは打算がありますね、そういうのは嫌いじゃなかったし、いろいろ同友会の付き合いもあるし、感謝して頑張ってくれます。

同友会の研究会があって、私は当然のように雇用問題委員会の委員長をずーとやってるんです、景気が悪くなると高校の先生がお願いに来るんですよ。ハローワークとのつながりも長くて「企業の求める人材とは」という題目で講演してくれと。現役の社長たちにそれを聞かせるようにしたんです。学校の成績だけじゃないよ、企業はもつと別のことを求めているって。

3年近くそのことやって気が付いたことがあるんです。働くイメージがわからないこと、いくら勉強したってわからない、体験して刺激を受けあって身に付けるものだって、OJTですよ。何か働くイメージをつけることが大事です。

Q：それは良くわかります。でも、しつこいようですが、何で始めたんですか、大変なことをやらなきゃいけないでしょ。

F17：なんですかね（笑）、誰もやってくれないからオレやってやる……決心したんです。初めのうちは苦労ばかり、報われることは少ない。いよいよ3月で終わりって

ということがあったんです。みんなの就職先を探してた最中に県の担当から連絡あって、良いお知らせがあります、来年度決まりましたって、えー……綱渡り、本当に何でこんな苦勞してやってんだと、友人は悠々自適ゴルフやってる（笑）。

F18：親が子供の心の痛みが分からない。酷いのはお父さん、何で働かないんだと正論ばかり言ってる。一番初めに責任を感じるのは母親なんです。父親が責めたりする、下手すると家庭内暴力とか、だから親子分離させることがまず第一、アパートに一人住まいさせる、家賃は親が払う。団塊は良かったがいま団塊ジュニアが大変「70-40問題」になっている、親の価値観で言うでしょ。

ここに来るのは就職してもついていけず、罵声を浴びせられて辞めた人、だから時間がかかる。でも我慢できますね、わかるから切り替えられた。

若者と同じ位置に降りて一緒に行動することと、とにかく粘り強くせかさないことですね、体温と目線を一緒にするんです。

Q：そんな苦勞して、どうしてやれたんでしょうか。

F19：ひとつはね、私をおろそかにした人たちへの反抗かな、雇われじゃなくて自分でやってみたい。一国一城の主ですね。

Q：軌道に乗ったなと感じたのはどういうときですか。

F20：やりがいを感じられたとき、何より変化が見えるんです、それが嬉しいんですよ。ここにくる前は、昼間は部屋にいて夜になるとゴソゴソやっていた、だから朝から出かけるだけでも親はほっとするんです。本人もここにきてもハッパかけられないから安心する。だんだんと体力がつかますよ、アパートの天井掃除とか楽じゃないですもの。

Q：話題は変わりますが、定年後の人はどうですか。

F21：定年後何もしない人が多い。会社で退職した後もそのまんまの状態でいる、企業に守られているって感が抜けなくて、ただの人ですね。やることなく、慌てて何かやろうって公民館の講座にくるけど、女性が多くては入れない。だいたい20名くらいなんです、男性は1、2人とか、男性向けのヨガとかは行くけど。そこで第二の人生の話をしてくれませんかと頼まれます。

Q：RSSC（立教セカンドステージ大学）はどうですか。

F22：私の考えですけど……せっかく勉強したんでしょ、インプットしたんだからそれを何か世の中に還元してほしい。そこから発展するのは一部でしょ、難しいですね、せっかく勉強したんだから活用してほしい。

Q：定年後どうしたらよいですかね。

F23：そうですね、65歳雇用法の弊害が大きい。もう少し早いうちに（60歳には）再スタートをするべきで、65歳からではパワーが半減する、40歳台の過ごし方が将来に影響する。早くから目覚めさせること、これからますます一つの会社にいられなくなってくるから。農業はいいですよ、健康にもいいし、80になってもやれますから（笑）。

休憩時間にデスクに置かれたのは、70センチ四方もある大きな板紙で、それは30

人ほどの皆さんの寄せ書き、8月9日Fさん77歳「喜寿おめでとう」の言葉であふれていた。これこそF氏のエンジンを止めることのないエネルギーの源泉である。

4. 調査の分析、解釈、総括

本稿の目的は、F氏のライフストーリー・インタビューの分析から、職業（会社）アイデンティティからの切り換えはどのようになされたか、その要因を探ることだった。

(1) どうして退職後にNPO法人を起こしたのか

F氏のキャリア・ストーリーは、一貫して民間企業で組織を効果的に運営し成果を上げることだった。社会学部でマグレガー、組織心理学を学んだことが、人を中心に組織をマネジメントすることに役立った。ここまでの活動に社会貢献的な要素をうかがうことは出来ない。にもかかわらず、なぜ引きこもりの支援という重い社会課題に立ち向かったのが疑問だった。筆者＝インタビュアーが繰り返し発する「何故ですか?」「どうしてですか?」との問いかけに対するF氏の応答からそのプロセスを読み取る。

F13、F14にそのいきさつが述べられている。発端は組織の活性化や若手社員教育などをテーマに講演を頼まれたことだ。経済同友会、安積高校OB会のネットワークとハローワークとのかかわりから相談を受け、若者のニートや引きこもりの問題を知り、キャリアコンサル資格を取り、相談員を引き受けた。

F16 Y社時代のエピソード、同友会の雇用問題委員会、高校の先生からの依頼、働くためのイメージなど具体的な話が語られる。

納得できない筆者から再三の問いかけ「しつこいようですが、何で始めたんですか?」

F17 「なんですかね（笑）、誰もやってくれないからオレやってやるって……」

F19 「ひとつはね、私をないがしろにした人たちへの反抗」そして「自分でやってみたい、一国一城の主ですね」。

NPO法人設立の動機には、社会貢献への志向はあるものの、むしろビジネスパーソンとしての一貫性と自律性を発揮したい、という欲求が大きかったと解釈できる。

(2) F氏のアイデンティティの切り換えを促した要因

2-1 環境要因

転機は「安積高校」、「立教大学」、「西武百貨店」、「郡山Y社」、「退職」とあるが、それぞれそこでの社会化はF氏のアイデンティティ変化を促しただろうか。

西武百貨店退職までのストーリーから強い変化の要因は見いだせない。帰郷し結婚し地元の企業に就職し30年以上を過ごしたこの会社での組織社会化はどうだろうか。地場の販売会社では、組織運営を任されていた状況等からはあまり強い組織文化はうかがえない。その結果、組織社会化の影響は強力ではないから、退職後の転身に際しての脱社会化と再社会化、アイデンティティの離脱と再獲得の間の断層は少なかったのではないだろうか。つまり外的環境要因からの強い影響を受けることなく組み換え

が展開したものと解釈できる。

2-2 内面的要因

F氏のアイデンティティ切り換えプロセスには、二つの内面的要素を見出すことができる。

一つはキャリア・アンカーである。F8からF12の組織人としてのエピソードや、F13以降のNPO設立に至るプロセスからは「自律・独立」のキャリア・アンカーを読み取ることができる。組織人にとってキャリア・アンカーは社会化の深度に影響する。深度が深ければそこからの脱社会化は困難を伴うが、筆者の研究では、自律・独立のアンカーは社会化の影響を受けにくく、退職後の転身において連続性が保たれることが確認できた。

二つ目の要素は、エピソードの随所に現れる「面倒見の良さ」である。そしてその根幹は「ひとが好き」という生来の資質である。それは他者からの承認欲求、人付き合いが良い、人間に興味がある、社交的な性格などとは若干異なって現れている。

F1:「ガキ大将」、F2:「人に関心があった」「マグレガーを読んだ」、F4:「営業が好きだった」、F6:「しょっちゅう釣りやキャンプ」、F7:「仲間が転勤して「なにか潮時だと」、F9:「彼女たちを生き生きと働かせる」、F10:「新潟販社の再建でのエピソード」、F11:「社長は「やりたくなかった」、F18:「引きこもり家庭の実態を語る。子供の立場を知り、また親の苦しみも知る。子供の目線において現実をよく見ると見えてくるものが多い。時間はかかる、しかし、地道な対話は報われる経験が重なる。F20に質問への答えに凝縮される。「何より変化が見えるんです、それが嬉しいんですよ」こうした言葉から読み取ることができる。

そして着目したのが「ひとをないがしろにした」ことへの反発という点である。ありがちな、仕打ちに対する恨みや反抗ではなく、ひとを大切に思いやるという、自身の気質に反した態度への失望と捉えるべきだろう。そして引きこもりの実態を知り「相談ののってもそこで終わり……ならば、自分でやろう」と決心し「一国一城の主」へと向かった。

F氏のアイデンティティは、一貫した自律・独立のキャリア・アンカーが支え、「ひとが好き」という資質に由来する心残りが後押しし、展開し発展して組み換えられたものと解釈できる。本事例研究で、職業（会社）アイデンティティからの離脱と新しいアイデンティティの獲得という変換の断層は弱いものの、切り換えを後押しする複数の要因が、現役時代以前に存在していたことが確認できた。

おわりに

超高齢社会を迎え、定年におけるアイデンティティ切り替えの困難さに関する研究が少ないことから、筆者がその当事者として取り組むことの意義を感じていた。本稿ではその一事例をまとめることで今後の研究の足掛かりとすることが目的だった。定年後のプロダクティブ・シニアの事例として、F氏へのライフストーリー・インタビューを記録し、質的調査ならではの生きた姿を表現するよう努めたが、対話のやり

取りやキーワードからは、新たなアイデンティティを形成し展開する要因を導き出すことができたのではないだろうか。今後さらに複数名のライフストーリー・インタビューを実施する予定であり、多様なストーリーに基づいて定年退職者のアイデンティティ組み換えの実態を探究したい。

■註

- (1) 労働力人口に占める雇用者の割合は 87.6%である。また定年制を定めている企業の割合は、大企業では 99%を超え、中小企業を含めた全企業の 95.5%にのぼる。また 2020 年 9 月 15 日現在の 65 歳以上人口は 3,617 万人、総人口に占める割合（高齢化率）は 28.7%という超高齢社会である。
- (2) アイデンティティの定義は幅広いが、基本的には「他者との関係における、わたしはわたしであるという感覚」「自己同一性」である。「職業アイデンティティ」は、仕事を通じて獲得し確立した自己意識であるが、組織社会化によって刷り込まれたアイデンティティは「会社アイデンティティ」として区別すべきと考える。
- (3) 「プロダクティブ・エイジング」は 1982 年バトラーらが提唱した概念。高齢者を社会の依存者と見るのではなく、社会的関係性に目を向け、生涯生産的な生き方を推奨する。「生涯現役」とは「高齢になっても社会に貢献する活動に従事し続けていること」。活動としては、有償労働に限らず家族や親族に対する無償労働、他人への支援提供（友人や近隣に対する奉仕活動、あるいはボランティア活動）等と定義されている（杉原 2003）。
- (4) 特定のコミュニティで支配的に語られるものを「モデル・ストーリー」、それを越えた社会全体において支配的に語られるストーリーを「マスター・ナラティブ」ないし「ドミナント・ストーリー」と呼んでいる（桜井 2012）。
- (5) 日本の伝統的農漁村においては、アイデンティティを組み換えるための社会的装置である「若者宿」が存在した。三重県答志島の「寝屋子」などが著名である。同様の役割を有する仕組みを「定年宿」と名づけ、滋賀県のレイカディア大学の事例をとりあげている（西田 2010）。レイカディア大学が 60 歳を入学年齢条件としているのに対し、立教セカンドステージは 50 歳以上に門戸を開いていることに特徴がある。
- (6) 筆者の研究は、定年退職直後から後期高齢者となる 75 歳程度までの期間を対象としており、高齢期全般ではない。その理由は、健康寿命が 74 歳前後（2016 年調査）という現状があり、十分に身体的に活躍可能な状態にある退職者の社会参加がなぜ難しいのか、という視点を重視しているからである。
- (7) 桜井はライフストーリー法には「実証主義」、「解釈的客観主義」「対話的構築主義」の三つのアプローチがあるとした。「実証主義」はあらかじめ設定した仮説に基づき科学的で客観的な結論を導き出すことを目的とする。二つ目の「解釈的客観主義」は、同一のカテゴリから集めた語りの数を増やしていく方法である。その結果、特定の要素が規則的に現れる状態を「知識の飽和」と呼ぶ。従って「再起的な事象の背後にある社会構造的性質についての社会学的な仮説や理論をたてることができる」（桜井 2002:28）とする。ベルトーのパン職人の調査が代表的である（ベルトー 2003）。三つめは、桜井がライフストーリー対話を深めて到達した「対話的構築主義」である。
- (8) 石川は「対話的」にポイントを置き、インタビューを対話に高めることへの挑戦だとする（石川 2015）。インタビューの両者がともに主体であり、主体同士の出会いであると述べている。一方桜井は、ライフストーリーの相互性や共同性を強調しながらも、通常ライフストーリー・インタビューでは「調査者との関係はいかに対称な関係をつくろうと努めてもその非対称性を完全に払拭することは出来ない」（桜井 2012:50）と述べる。しかし本インタビューでは、ほぼ同時代を生き、類似した職業経験を経てきたインタビュアー＝筆者

の存在によって対称性が確認され、人生を^{ホリスティック}全体的に整理・把握したいというリフレキシブな願望が呼び起こされ、共感に基づく対話関係を築くことができたと考えられる。

- (9) キャリア・アンカーとは自分がどうしても犠牲にしたくない「ほんとうの自己を象徴する、コンピテンスや動機、価値観について自分が認識していることが複合的に組み合わさったもの」である（シャイン 2003）。キャリア・アンカーは、次の8のカテゴリーに集約される。

- ① 専門・職能別コンピタンス (Technical/Functional Competence)
- ② 全般管理コンピタンス (General Managerial Competence)
- ③ 自律・独立 (Autonomy/Independence)
- ④ 保障・安全 (Security/Stability)
- ⑤ 起業家的創造性 (Entrepreneurial Creativity)
- ⑥ 奉仕・社会貢献 (Service/Dedication to a Cause)
- ⑦ 純粋な挑戦 (Pure Challenge)
- ⑧ 生活様式 (Lifestyle)

自分にとって最も重要なアンカーはどれか、これは外的な要素で変化するものではないから、本質的に有する才能や価値観に通じるものである。

■参考文献

- 石川良子、2015、「〈対話〉への挑戦—ライフストーリー研究の個性」、桜井厚、石川良子編、『ライフストーリー研究に何ができるか』新曜社
- 石田光規、2011、『孤立の社会学』勁草書房
- 岡本祐子、2007、『アイデンティティ生涯発達の展開』ミネルヴァ書房
- 小倉康嗣、2006、『高齢化社会と日本人の生き方』慶應義塾大学出版会
- 片桐恵子、2012、『退職シニアと社会参加』東京大学出版会
- 片桐恵子、2017『「サードエイジ」をどう生きるか』東京大学出版会
- 桜井厚、2002、『インタビューの社会学』せりか書房
- 桜井厚・小林多寿子編著、2005、『ライフストーリー・インタビュー』せりか書房
- 桜井厚、2012、『ライフストーリー論』弘文堂
- 桜井厚、石川良子、2015、『ライフストーリー研究に何ができるか』新曜社
- 佐藤郁哉、2008、『質的データ分析法』新曜社
- 杉原陽子、2003、「生涯現役をめぐる疑問」、杉澤秀博、柴田博編著、『生涯現役の危機』、107-136、ワールドプランニング
- シャイン、エドガー H、金井壽宏訳、2003、『キャリア・アンカー』白桃書房
- 総務省、2020、「統計からみた我が国の高齢者」
- 総務省統計局、2021、「労働力調査」
- 内閣府、2018、「生活状況に関する調査 平成30年度版」
- 西田厚子、2010、「定年退職とアイデンティティの危機—定年宿モデルの提案」、『労働社会学研究』11、1-36、日本労働社会学会、東信堂
- 西田厚子、2011、「定年退職者のアイデンティティ再構築—退職者ボランティア活動をとおして」、『日本家政学会誌』Vol.62、No.5、265-276
- バトラー、ロバート&グリーソン、ハーバート、岡本祐三訳、1985 = 1998、『プロダクティブ・エイジング』日本評論社
- ベルトー、ダニエル、小林多寿子訳、1997 = 2003、『ライフストーリー—エスノ社会学的パースペクティブ』ミネルヴァ書房