

知識労働者のミドル期以降の効力感を高める要因

三輪卓己

キーワード：知識労働者 キャリアの長期化 ミドル 効力感 再学習行動

1. 問題意識と研究課題

本研究の目的は、知識労働者（knowledge workers）がキャリアのミドル期以降においても、意欲的に働いて活躍するための要因を明らかにすることである。どのような知識やスキル、あるいは心理的特性等を保有する知識労働者が、社内外における強い効力感を持つことができるのか、またミドル期以降に行われる再学習は、彼（彼女）らの効力感にどのような影響を与えるのかを明らかにしたい。

21世紀は知識社会（knowledge-based society）であり、新しい製品やサービスを創造したり、複雑な問題解決を行う知識労働者が活躍する社会だといわれている（Drucker, 1993:Davenport, 1995）。日本を含む先進諸国では、IT（information technology）関連の技術者や各種のコンサルタント、プロデューサー、アナリスト等の新しい知識労働者が増加しており、その重要性が高くなっている¹⁾。

その一方で、先進諸国では高齢化も進展しており、特に日本において深刻な問題となっている。それに伴い、中高年労働者の雇用やキャリアについての議論も盛んになってきているが、長寿化が進展し、定年年齢がさらに上がるようになれば、中高年労働者はもはや周辺の労働者ではなく、企業活動の中核を担う労働者になると考えられる。

知識社会化と高齢化という二つの社会的動向を踏まえれば、知識労働者がミドル期以降も意欲的に働くことが、社会や産業の発展に不可欠であるとわかる。しかしながら、ミドル期以降も活躍を続けるのは簡単なことではない。キャリアに関する先行研究では、ミドル期以降のキャリアの停滞が盛んに論じられてきた（山本, 2016）。また、高齢時には働く人々の仕事の中心性が低下するといった議論（高木, 2001）や²⁾、知識労働者の持ち味である創造的な能力は、加齢とともに低下するといっ

1) 総務省統計局によると情報通信業の就業者は2008年の190万人から、2018年の220万人へ増加している。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

また経済産業省の2016年度の調査資料では、日本の将来におけるIT技術者の不足が深刻な問題として議論されている。

http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/27FY/ITjinzai_report_summary.pdf

2) 加齢によって仕事の中心性（仕事の全体的な状況が生活の中心をなしている程度）が変化するとされている。

た議論も数多くみられる³⁾。ミドル期以降のキャリアには、多くの困難が存在するのである。

そうした議論がある一方で、長寿化とともにミドル期以降のキャリアが長くなりつつあることが指摘されている。近年の研究では、人生100年時代のキャリアが想定されており、そこでは従来とは異なるキャリアの在り方が議論されはじめている (Gratton and Scott, 2017)。

例えばミドル期以降の転職や独立等はその代表的なものであろう。従来は転職や独立といったキャリアの変化は、比較的若い時期に起こることとして考えられがちであったし、日本では35歳が転職の上限だとする通説もあった。

しかしながらキャリアが長くなれば、同じ仕事や職場で働き続けることが可能とは限らなくなるし、また合理的だとも限らなくなる。中高年になってからも新しい仕事や職場に挑戦することによって、より多くの人が活躍の機会を得られることも考えられる。これからの社会で働く人は、現在の組織で働き続けることだけを考えるのではなく、異なる組織や環境で働くことを意識しながら、ミドル期以降のキャリアを生きる必要があるといえるだろう。

もちろん、そうしたキャリアを誰もが歩めるわけではない。多くの困難を乗り越え、長く社内外でキャリア発達を遂げるためには、高度な知識や能力などが必要になる。知識労働者であればなおさら、組織や市場に必要とされる強みを持つことが求められよう。それがどのようなものであるかを明らかにすることが、今後のキャリアを論じるうえで重要になる。

ミドル期以降のキャリアの諸問題を包括的に論じた Wang, Olson and Shultz (2013) では、ミドル期以降のキャリア発達の可能性は、様々な経験や学習を通じて形成された、認知的リソースや心理的リソース (自己理解や打たれ強さ)、社会的リソース (有益な他者とのつながり) の豊富さに依存すると主張されている。企業や市場にとって有益な知識や、人的ネットワーク、さらには困難に負けずに働き続けられる心理的特性を持っていなければ、ミドル期以降に活躍することは難しいということであろう。

またそれだけでなく、過去に身につけた能力等に満足せずに、中高年になってからも努力や学習を続けることが重要になると考えられる。過去に学んだ知識に頼ってはいは、新しい何かを生み出す仕事で活躍することはできないだろう。昨今では生涯学習や学び直しといった言葉も一般的になってきたが、若い頃に学んだことだけで長いキャリアを乗り切るとは困難になってきたといえる。もちろん、先進的あるいは専門的な知識を使って働く知識労働者であれば、学び続けることの重要性はさらに高くなるものと思われる。

このように、ミドル期以降のキャリアを充実したものにするには、知識労働者が組織や市場に必要とされる特性 (知識や心理的特性、人的ネットワーク等) を保有することと、中高年になってからも新たな努力や学習を行うことの両方が必要になるものと思われる。本稿ではこうした問題意識に基づき、「知識労働者のミドル期以降の効力感を高める要因を、知識労働者が保有する知識や心理

3) 例えば古田 (2017) が取り上げた IT 技術者の 35 歳限界説などもそれにあたる。

的特性、人的ネットワーク等と、ミドル期以降の再学習の観点から明らかにする」という研究課題を設定し、実際の知識労働者に対するサーベイリサーチによって分析を行う。

2. 先行研究のレビュー

2.1 知識労働者の捉え方

本節では先行研究のレビューを通して、本稿の研究対象や分析枠組みを構成する要素を整理していく。最初に本稿における知識労働者の捉え方を確認しておきたい。

Drucker (1993) は知識労働者を、「正規の高等教育を受け高度な知識を保有している人」と表示しており、自律的で、組織に依存せずに働くことが特徴だとしている。また Davenport (2005) は、「高度の専門能力、教育または経験を備えており、主に知識の創造、伝達、または応用を目的として働く者」と定義している。これらの定義からわかるように、知識労働者とは高度な知識を用いて自律的に働く人を示す概念である。

しかしこれらの定義に従うならば、知識労働者の範囲はかなり幅広く、多くの職種が含まれることになる。新製品開発を行う研究開発技術者にはじまり、IT 技術者や新規事業開発のマネジャー、また論者によっては生産現場で品質改善やコスト削減に取り組む熟練工まで、様々な職種が知識労働者に含まれることになる。

それゆえ、研究を行ううえでは議論の拡散や混乱を避けるために、研究対象となる知識労働者を絞り込む必要があるのだが、本稿では知識労働者を「何らかの専門知識、ならびに関連する知識や思考力を用いて、知識の創造、伝達、編集、あるいは応用や改善を行う仕事に従事する者」と定義したうえで、IT 技術者、各種のコンサルタント、金融・保険のスペシャリスト（ファイナンシャル・プランナー、保険数理、運用の専門職）を取り上げることにした⁴⁾。

これらの職種を取り上げる理由として、社会の変化とともに彼（彼女）らの重要性が増大していることがあげられる。工業化社会の頃から知識労働は存在しており、特に日本では、自動車産業や電機産業等において、モノづくりに関わる知識労働者が数多く活躍していた⁵⁾。しかしながら今後の知識社会において、モノづくり以外の領域での知識労働が重要になることは間違いない。

米国では GAFAM⁶⁾ の例があげられるように、情報産業や知識サービス産業の社会への影響力が大きなものになっているが、日本でも第三次産業の従事者が急速に増えており⁷⁾、IT 技術者なども増加し

4) 銀行、証券、保険会社の総合職として育成されるホワイトカラーは対象にしていない。

5) 新製品開発を行う研究開発技術者はもちろんであるが、Drucker (1993) がテクノロジストと呼んだ現場の熟練工が、品質や生産性の向上に貢献していた。

6) Google, Apple, Facebook, Amazon の略称である。

7) 総務省統計局によると、第二次産業（鉱業・建設業・製造業）の労働力比率は、1995年の31.3%から2005年の25.2%に減少となっており、サービス業などの第三次産業の比率は、1995年の62.7%から2005年の70.6%への増加になっている。

てきている。今後はこうした領域の知識労働者が活躍することが重要になるだろう。

さらにいえば、新興国の台頭に伴い、日本の製造業の競争力はかつてのような強いものではなくなっている。欧米諸国がそうであったように、日本も産業構造を転換し、成長力のある新しい産業で、多くの人が創造的な仕事や新しい価値を生む仕事をしていく必要がある。本稿が目している三つの知識労働者は、いずれも今後の成長が期待される第三次産業、あるいは知識サービス産業に属する人材である。しかも彼（彼女）らの仕事の成果は、すべての産業に幅広く影響を与える重要なものだといえる。それゆえ本稿では、これらの職種を研究対象として取り上げることにしたのである。

2.2 何がミドル期以降の効力感を高めるのか

本稿は、知識労働者がミドル期以降も高い効力感を持って働くことを重視している。本稿でいう効力感とは、Bandura (1977) の自己効力感（結果を生み出すのに必要な行動を成功裡に遂行できるという確信）をキャリアの観点から捉えたもので、「今後のキャリアで継続的に成果を生み出すための行動を、成功裡に遂行できるという確信」と定義できる。そしてそれが現在所属している組織と、他の組織で高くなる要因を探索するのが本稿の目的である。

キャリアのミドル期以降も長く活躍を続けるためには、高度な知識やスキルをはじめ、様々な特性が必要になることは想像に難くないのだが、近年のミドル期、シニア期のキャリア研究の中で、それについての示唆を与えてくれるものが現れてきている。それらの研究は、知識社会化やキャリアの長期化を前提に、ミドル期、シニア期のキャリア発達を考察しているのが特徴だといえる。

先述の Wang, Olson and Shultz (2013) は、ミドル期以降のキャリア発達の可能性を、認知的リソースや社会的リソースの豊富さから考えるものであるが、Wang, Olson and Shultz (2013) は自らの考え方を Resource Based Dynamic Perspective と表現している。その考え方は、動的であること、すなわち変化できることと、そのために個人が多くのリソースを保有していることを重視したものだといえるだろう。

こうした考え方は、同じテーマを扱った他の研究にも見出すことができる。代表的な研究として、Gratton and Scott (2017) があげられよう。そこでは、100年にも及ぶ人生におけるキャリアが議論されているのであるが、そこで活躍を続けるためには多くの人が変身する能力を高める必要があることを主張されており、そのために変身資産が必要になることが述べられている。

Gratton and Scott (2017) が変身資産と呼んだものは、Wang, Olson and Shultz (2013) がリソースと呼んだものと同様、ミドル期以降のキャリア発達を促すものだといえる。Gratton and Scott (2017) では変身資産が、①自分に対する知識、②多様性に富んだネットワーク、③新しい経験に対して開かれた姿勢としてまとめられている。

自分に対する知識は、自己認識や個人のアイデンティティの知覚に関わるものであるが、それがキャリアの過程で変化を遂げるための道筋を示す役割を果たすのに加えて、人が変化を経験しながらも自分らしさを保てるようにする役割を持っているとされている。自分が持つ能力や動機をよく知っている人の方が、新しいことに挑戦することに積極的で、かつ変化に翻弄されないということであろう。こうした自己認識やアイデンティティについての重要性は、同じようなテーマを研究した Ibarra (2003) でも主張されているのであるが、Ibarra (2003) では特に、キャリアの変化に合わせてアイデンティティを修正していくことの重要性が述べられている。キャリアが変化する時、人は新しい自己像に気付くことがある。そうした新しい自己の発見が、さらなるキャリア発達を促すという主張である。自己認識の重要性だけでなく、自己変革の重要性に論及した研究だということができるだろう。

次に多様性に富んだネットワークであるが、これは新しい知識や考え方を学ぶための人脈として捉えることができる。多様性に富んだ幅広い人々と交流することが、働く人の考え方や視点が変わるきっかけになるとされている。それがキャリアの変化を促すのであろう。それゆえ、会社の同僚のような強い絆を持った同質的な人たちとのつながりではなく、組織外の弱い絆、そして異質な人たちのつながりが重視されているのである。

最後に、新しい経験に対して開かれた姿勢を持つことであるが、具体的には、過去に例のない大胆な解決策を受け入れる姿勢、古い常識ややり方に疑問を投げかけることをいとわない姿勢、画一的な生き方に異を唱え、人生の様々な要素を統合できる新しい生き方を実験する姿勢などがあげられている。これらは変化に挑むうえで必要な心理的特性として理解しやすいものであるが、こうした姿勢の根底には、積極的な挑戦意欲や困難に負けない精神的なタフさがあることが推察できる。

まとめてみると、近年のミドル期以降のキャリア研究においては、中高年になっても変化できる柔軟性が重視されており、そのために必要なリソース、あるいは資産として、自己認識や自己変革、さらには多様な人的ネットワークや新しい経験への挑戦意欲、そしてそれを支える精神的なタフさなどがあげられているといえる。

さて、こうした主張がなされる背景として、心理学やキャリア研究の領域において、2000年前後から盛んになってきた一連の研究の影響があることは間違いないだろう。まず心理学の領域では、心理的資本 (psychological capital) という概念を用いて、人の成長や発達を論じる研究がみられるようになってきた。先にみたリソースや資産 (asset) と同様に、人が持つ知識やその他の特性を、仕事における有能さや成長の源泉 (資本) として捉える研究だといえるのだが、こうした考え方が、近年のミドル期以降のキャリア研究に影響を与えたものと思われる。そこでは、人的資本 (human capital)、社会的資本 (social capital) と並んで、個人が持つ心理的特性が、資本として特に注目されている。

それによると、心理的資本は知識やスキルに代表される人的資本や、人的ネットワーク等の社会的資本と同等以上に重要なものである。Luthans, Youssef-Morgan, and Avolio (2015) では心理的資

本を、①自信を持ち、挑戦的な課題で成功するための努力ができる、②現在と未来の成功を楽観視できる、③目標に向かって努力し、時にはゴールへのパスをつなぎ直すことができる、④不運や困難に負けない、といった特徴を持つ個人の心理的狀態だと説明している。そして人的資本や社会的資本は時代に応じて価値が変動してしまう可能性があることから、心理的資本はそれらの資本以上に重要になりえることが述べられている。

このように、心理的資本とは自信や強さ、主体性に関わるものであるが、特に近年では困難に負けない精神的タフさが重視されるようになっており、レジリエンス (resilience) という概念が広く知られるようになってきている。Luthans (2002) によれば、レジリエンスは「逆境や葛藤、失敗などはもちろんのこと、責任の増加のような前向きな変化にも耐えられる能力、それらを跳ね返して回復できる能力」と定義されるのであるが、変化の激しい時代において継続的に成長できる人の要件として、こうした精神的なタフさや回復力等が注目されているのである。

さて次に、2000年前後から盛んになった知識社会のキャリア研究、あるいは自律的なキャリア研究からの影響をみていきたい。それらは知識社会の進展や知識労働者の台頭に歩調を合わせて盛んになったものであり、組織の境界を越えて形成されるバウンダリーレス・キャリア (boundaryless career) や (Arthur and Rousseau, 1996)、変幻自在を意味するプロティアン・キャリア (protean career) がその代表的な研究である (Hall, 2002)。それらの研究においても、そうしたキャリア発達につながる個人の特性が議論されているのであるが、先にみたミドル期以降のキャリア研究と同様、仕事に必要とされる知識やスキルの他に、個人のアイデンティティあるいは自己認識、人的ネットワークなどが重視されている。

ここでは、バウンダリーレス・キャリア研究の中で提唱されているキャリア・コンピテンシー (career competency) についてみてみたい。

Defillippi and Arthur (1996) によれば、キャリア・コンピテンシーは knowing-why (個人の動機や価値)、knowing-how (知識やスキル)、knowing-whom (人的なネットワーク) から成っている。knowing-why とは、個人のアイデンティティに関わるもので、変化の激しいキャリアにおいて意味を見出すセンス・メイキング能力につながるものである⁸⁾。後年の研究において重視された自己認識や自己変革に関わるものだといえるだろう。次に knowing-how は仕事上の知識やスキルの獲得に関わるもので、それを主体的に、かつ柔軟に学ぶことが重要だとされている。最後に knowing-whom は人的なネットワークのことであり、特にバウンダリーレス・キャリアにおいては、それが組織の壁を越えて非階層的に、そして時には即興的に形成されることが大事だとされている。こうした考え方が、後年のキャリア研究に影響を与えたことは間違いないだろう。

また、バウンダリーレス・キャリアやプロティアン・キャリアの研究の後に、知識労働者のキャ

8) プロティアン・キャリアにおいてもアイデンティティの重要性が強調されており、アイデンティティが不明確な個人は変化に翻弄されやすいことが述べられている。

リアに関する具体的な実証研究もみられるようになってきたのであるが、その中で三輪（2011）では、キャリア・コンピテンシーの三つの要素に関わるサーベイリサーチと詳細な分析が行われている。例えば knowing-why については、知識労働者が自己認識を行うこと、すなわち自分の動機や能力を知り、さらには新しい長所や価値を見出して自己を再発見することが、彼（彼女）らのキャリア発達や成果につながるということが明らかにされている。自分を知ることや、積極的に自己変革することが、彼（彼女）らの成長の大きな要因であることが実証されたのである。中でも、いわゆる専門職として自己の動機や能力を認識するだけでなく、マネジャーや企業家として自己を認識し、積極的にその役割を果たそうとするようになった知識労働者が、最も高業績であることがわかったのは重要である。現代の知識労働者にとってビジネスやマネジメントへの関心が重要であり、それを自分のものとして認識することの重要性が示されたのである。

次に knowing-how については、高度な専門知識だけでなく、マネジメントに関する知識やスキルが重要であり、同時に顧客や組織に関する文脈的な知識の学習が重要であることも明らかにされている。先にみた knowing-why に関する分析結果と整合性のある結果だといえるだろう。コンサルタントやIT技術者は専門知識の深化のみを追求する仕事ではなく、むしろ専門知識を顧客や組織の文脈に応用する仕事である。それゆえ彼（彼女）らにとって、組織や顧客に対する理解や、それらの関係性と諸活動のマネジメントは極めて重要なものになるのである。

そして knowing-whom については、知識労働者の人的ネットワークが組織内外に形成されることが明らかになっただけでなく、そのネットワークには同業者だけでなく、異なる職種の人々や顧客なども含まれることが明らかになっている。こちらも現代の知識労働者に多様な学習が必要であることが反映された結果だと思われる。

以上のように、これからの社会におけるミドル期以降のキャリア発達の先行研究や、知識労働者のキャリアの先行研究をみてきたのであるが、それらの研究成果を本稿の分析に活用することが可能であると思われる。一連の研究の要点をまとめるならば、次のようになるだろう。

- ① ミドル期以降に重要だとされているリソースや資本には、知識やスキルだけでなく、自己認識や精神的タフさなどの心理的特性や、人的ネットワークが含まれる。
- ② 知識やスキルは専門分野に関するものだけでなく、組織や顧客、マネジメントに関するものも重要になる。
- ③ 心理特性として、自分を知ること、あるいは新しい自分を見出して自己変革することが、キャリア発達や変化を促す要因になる。
- ④ 心理的特性については、主体性や精神的タフさ、回復力も重要になる。
- ⑤ 人的ネットワークは組織内外の様々な人とのつながりが必要である。

次節においては、ここでのレビューを踏まえて具体的な分析枠組みを設定していく。

2.3 ミドル期の再学習行動

さてキャリアにおける効力感を維持しながら長く働き続けるためには、ミドル期以降も新たなことに取り組み、学び続けることが必要になると思われる。とりわけ、常に新しい仕事や課題に取り組みないといけない知識労働者にとっては、年齢を重ねても学び続けることの重要性は高くなるであろう。

加齢とともに、人は新しい経験をすることに消極的になりがちだと思われるが、それでは長いキャリアを乗り切ることが難しくなる。ミドル期以降も新しいことに取り組みなければ、その先のキャリアが停滞してしまうだろう。Gratton and Scott (2017) では、変身資産の一つとして、新しい経験に対して開かれた姿勢があげられていたが、それは新しい経験を通じて未知のことを学ぶことに積極的であることの重要性を論じたものだと思われる。そうした積極性が変化の契機を生み出すのと同時に、中高年に起こりやすいとされている創造性の低下を防ぐことにつながるものと思われる。

それに関する実例を扱った研究をみてみよう。三輪 (2018) では、日本の知識労働者のミドル期以降のキャリア発達を、インタビュー調査に基づいて分析されているのであるが、そこにおいてもミドル期以降の再学習の重要性が確認されている。35名の知識労働者に対する調査により、彼(彼女)らがミドル期の転機を経て変化していくプロセスが明らかにされているのであるが、そこでは、転機に直面した知識労働者が、新たな取り組みや学習を行ってキャリアを再活性化、あるいは再構築していくプロセスが記述されている。彼(彼女)らは自分の今後のキャリアに不安や疑問を持ち、それを払拭するために何かを始めるのである。

そうした行動の例としては、仕事の領域、内容、プロセスを変革していくような行動がある。これは今後のキャリア発達のために、主体的に仕事の幅を広げたり、充実させていく行動を意味している。また、これまでの自分のキャリアを振り返って分析したり、自分に足りない知識やスキル、あるいは今後のキャリアのために必要な知識やスキルを再学習する知識労働者も多い。三輪 (2018) の調査では多くの知識労働者が、公的資格の取得や大学院での研究に取り組み、新しいキャリアを切り開こうとしていた。

本稿では、ここでみられたような「それまでの自分を見直し、新しい仕事や活動に取り組もうとする行動、あるいは新しい知識やスキルを得ようとする行動」を再学習行動と呼び、ミドル期以降の再学習行動の活発さが、その後の効力感にどうつながるのかをみていくことにしたい。なお三輪 (2018) においては、これらの再学習行動を行う人は、過去に、不確実性の高い仕事や創造的な仕事で試行錯誤したり、先進的な仕事に関与したことがある人、さらには外国人や大学の研究者等を含め、社外の人と交流した人が多いことも示されている。それに留意するならば、再学習行動はある日突然始められるようなものではなく、過去に何らかの挑戦や、試行錯誤を経験した人の方が行いやすいものだと考えられるだろう。

3. 分析枠組みと調査の概要

3.1 本稿の分析枠組み

本稿では、ミドル期以降の知識労働者の効力感を高める要因を、個人が保有する様々な特性と、ミドル期以降の再学習行動の観点から明らかにしようとしている。そのための分析枠組みは図-1、図-2のようにまとめられよう。

図-1が本稿の主な目的に沿った分析枠組みである。Wang, Olson and Shultz (2013) や Gratton and Scott (2017) をはじめ、心理学やキャリアの諸研究において、長期的なキャリア発達や、キャリアの変化を可能にする個人の特性が論じられていた。その中で多くの研究が注目していた知識やスキル（人的資本や knowing-how に関するもの）、人的ネットワーク（社会的資本や knowing-whom に関するもの）、心理的特性（心理的資本や knowing-why に関するもの）が、社内外における効力感にどうつながるかをみていきたい。同時に、ミドル期以降に行われる再学習行動が、どの程度効力感を高めるのかをみていきたい。

一方、図-2に示されているのは本稿の議論を補完する分析の枠組みだといえる。三輪 (2018) において、ミドル期以降に再学習行動を行う人の多くが、過去に不確実な仕事や社外の人々との交流に取組み、試行錯誤の中から学んだ経験があることが示されていたが、それを検証するものである。この結果が明らかになれば、ミドル期以降の継続的な学習を視野に入れながら、若年、壮年の人材育成や、マネジメントを考えるための糸口が得られるものと思われる。

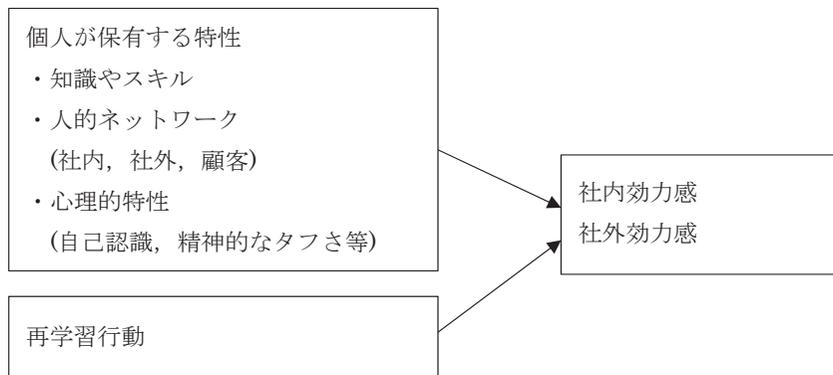


図-1 分析1 (効力感を高める要因の分析) の枠組み

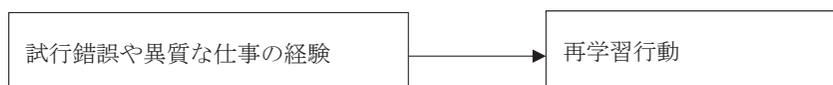


図-2 分析2 (再学習行動を高める要因の分析) の枠組み

3.2 調査の概要

調査は2018年11月から12月にかけて行われ、web上で質問フォームに回答してもらうか、電子ファイルでデータをやり取りする方法がとられた。通信2社、システム開発1社、マイコン開発1社、金融・保険2社、人材サービス1社、シンクタンク1社、その他3社から、1609名の協力が得られた。そしてその中から職種や年齢を確認できる1198名のデータを分析に使用することにした。なおシステム開発1社のデータが336、シンクタンクのデータが681あるため、それらのデータが中心になることは否定できない。

表-1は年齢階層ごとにデータを集計したものである。どのくらいの年齢をミドル以上と呼ぶのかは判断が分かれるのであるが、IT技術者には35歳限界説などもあることから、やや若い層を含めた35歳以上を対象とすることにした。そのうえで35歳から44歳をミドルの前期、45歳から54歳をミドルの後期として、役職定年や早期定年の対象になりやすい55歳以上をシニア期とみなすことにした。今回のデータの6割以上がミドル前期にあたり、シニア期は1割に満たないことになる。

表-2は職種別の集計であるが、IT技術者の比率が85%を超えている。また男女別では、9割近くが男性である。

その他の属性でいえば、学歴では大卒が64.9%、修士以上が26.4%であった。役職階層でいえば、44.1%が管理職相当であり、37.8%がチームリーダー相当であった。そして企業規模では、97.2%が1000人以上の企業に勤務していた。

表-1 年齢階層別男女別のデータ集計

	男性	女性	無回答	合計
35-44歳	622	115	1	738
ミドル前期	58.9%	82.7%	33.3%	61.6%
45-54歳	370	23	1	394
ミドル後期	35.0%	16.5%	33.3%	32.9%
55歳以上	64	1	1	66
シニア期	6.1%	.7%	33.3%	5.5%
合計	1056	139	3	1198
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

出所) 筆者作成

表-2 職種別男女別のデータ集計

	男性	女性	無回答	合計
IT 技術者	902 85.4%	123 88.5%	3 100.0%	1028 85.8%
コンサルタント	117 11.1%	16 11.5%	0 0.0%	133 11.1%
金融専門職	37 3.5%	0 0.0%	0 0.0%	37 3.1%
合計	1056 100.0%	139 100.0%	3 100.0%	1198 100.0%

出所) 筆者作成

3.3 調査項目の因子分析

分析に使用する個人特性や効力感等の変数は、質問フォームへの回答を因子分析することによって抽出された。個々の調査項目は、前節で取り上げた先行研究を参考にして設定されたものである。すべての項目に対して、「あてはまる」、「ややあてはまる」、「あてはまらない」の3段階で答えてもらう形式であった。

表-3は分析1の独立変数にあたる個人特性についての探索的因子分析の結果（主因子法、プロマックス回転）を要約したものである。個々の質問は、これまで働いてきた中でどのような知識やスキル、人的ネットワーク、心理的特性が身についたかを聞くものであった。最初の分析で6因子が固有値1以上で抽出された。因子構造が安定するように項目を削除して再分析を行い、2回目の分析で安定した因子構造となった。

第1因子は、仕事や部門活動の管理、関係者との協働等に関する因子である。マネジメントについての知識やスキル、社内の同僚との人的ネットワークに関わる項目から成っているといえる。本稿では「マネジメント能力」と呼ぶことにしたい。三輪（2011）において知識労働者の仕事の成果を高めるものとして重視されていたマネジメント関連の知識やスキル、そして社内の人的ネットワークが一つの因子として集約された形である。第2因子は、自分を知る、新しい自分に気づくことの因子である。先行研究がとりあげた心理的特性のうちの自己認識や自己変革に関わるものだといえる。ここでは「自己発見」と呼ぶことにしたい。三輪（2011）においてもキャリア発達を促すことが明らかにされていたものである。そして第3因子は、科学的な思考や専門知識、主体的かつ論理的な仕事への取り組みに関する因子である。「専門性・論理的思考」と呼ぶのが適当であろう。知識やスキルの中でも、知識労働者にとって基盤になるものだといえる。

続く第4因子は、外部人材の探索や活用の因子である。いくつかの先行研究が注目していた組織外での多様な人的ネットワーク、あるいは弱い結びつきの人的ネットワークに関するものである。「外部人材活用」と呼ぶことができるだろう。また第5因子は、失敗に負けない精神的な強さに関する因子である。心理学で注目されているレジリエンス、あるいは変身資産の一つにあげられていた精

神的な強さに関わるものだといえる。「精神的なタフさ」と呼ぶことにしたい。そして第6因子は、顧客やユーザーのことを考える姿勢の因子である。「顧客理解」と呼べるだろう。顧客は人的ネットワークの一つとしても重要であるし、顧客を深く理解することは、知識労働者の成果に関わる重要なものとして指摘されていた。それに関する因子だといえるだろう。全体を通して、先行研究で重視されていたものが因子として抽出されたといえる。

表-3 個人特性に関する因子分析結果の要約

因子	構成項目	負荷量	α	固有値
1	スケジュールやコストの管理がうまくできるようになった.	.455	.889	11.867
	上司や先輩の知識、自社のノウハウを受け継ぐことができた.	.437		
	部門やチームの業務の長期的なビジョンや課題を考えられるようになった.	.670		
	部門やチームの業務の目標達成のための計画や仕組みを作ようになった.	.892		
	部門やチームの目標達成のためにメンバーや関係者を動かせるようになった.	.936		
	関係者（同僚、他部門等）の仕事内容や立場を理解できるようになった.	.711		
	関係者（同僚、他部門等）と積極的に協力するようになった.	.708		
2	自分が一回り大きくなったと実感できた.	.449	.877	1.652
	新しい長所や可能性を発見することができた.	.567		
	新しい価値観や考え方を身につけることができた.	.447		
	自分が本当にやりたいことが理解できた.	.786		
	自分の持ち味や得意なことなどが分かった.	.750		
	自分が大事にしていることが何であるかわかった.	.781		
3	科学的な思考や検証ができるようになった.	.712	.858	1.565
	仕事に関する課題の絞り込みや設定ができるようになった.	.722		
	仕事に関するデータや問題点の分析ができるようになった.	.755		
	高度な専門知識が身についた.	.709		
	最先端の仕事に対応できる知識やスキルを得た.	.630		
	将来有望な専門知識を予測、探索できるようになった.	.531		
4	仕事に有益な外部人材を探す力が身についた.	.522	.846	1.342
	外部人材との関係を良好に維持することができるようになった.	.950		
	外部人材と協力して仕事の成果を向上させられるようになった.	.869		
5	精神的に打たれ強くなった.	.933	.850	1.256
	失敗経験を生かして次に挑戦できるようになった.	.646		
	厳しい環境や悪い状況に耐えられるようになった.	.840		
6	ユーザーや顧客の立場に立って考えるようになった.	.807	.831	1.106
	ユーザーや顧客の情報を大事にするようになった.	.866		
	ユーザーや顧客の利益を最優先するようになった.	.454		

出所) 筆者作成

表-4 再学習行動に関する因子分析結果の要約

因子	構成項目	負荷量	α	固有値
1	これまでとは異なる仕事に挑戦している.	.704	.846	4.458
	仕事の内容や方法を変えようとしている.	.693		
	今後の仕事の発展可能性を広げようとしている.	.861		
	自分のアイデアやプランを仕事に取り入れようとしている.	.716		
	自分を刺激してくれるような他者を探して交流している.	.474		
	新しい分野、領域の知識の勉強をしている.	.555		
2	周囲の自分への評価やアドバイスを聞くようにしている.	.527	.704	1.185
	これまでの自分の働き方を分析、反省している.	.639		
	残りのキャリアで自分がやりたいことを考えている.	.583		
	新しい考えや価値観を取り入れて自分を変えようとしている.	.696		

出所) 筆者作成

表-5 効力感に関する因子分析結果の要約

因子	構成項目	負荷量	α	固有値
1	社外でも通用する知識やスキルを持っていると思う.	.719	.865	3.362
	その気になれば転職や独立も可能だと思う.	.872		
	他の会社にも自分が活躍できる場があると思う.	.861		
2	今の会社で長く働き続けることが可能だと思う.	.483	.794	1.156
	今の会社は私の持つ知識やスキルを高く評価していると思う.	.861		
	今の会社の人たちから必要とされていると感じる.	.861		

出所) 筆者作成

今回は、再学習行動に関する探索的因子分析の結果の要約をみていく(表-4)。個々の質問は、仕事において現在取り組んでいることや、挑戦していることを聞くものであった。最初の分析で2因子が固有値1以上で抽出され、因子構造が安定するように項目を削除して再分析を行った結果、2回目の分析で安定した因子構造となった。

第1因子は新しい学習や仕事に取組み、仕事を発展させようとする因子である。「仕事と学習領域の拡大・充実」と呼ぶことができる。Gratton and Scott (2017) や三輪 (2018) が論及していたものである。そして第2因子は、キャリアを振り返って自分を問い直す因子である。三輪 (2018) でみられたような「キャリアの振り返り」であると判断できる。

次に、表-5は効力感の探索的因子分析の結果を要約したものである。個々の質問は、今後のキャリアにおいてどのような展望を持っているのかを聞くものであった。最初の分析で2因子が固有値1以上で抽出され、因子構造も安定していた。

第1因子は社外で通用することや転職・独立に関する因子である。「社外効力感」と呼べるだろう。一方第2因子は、社内で活躍できることなどに関する因子である。「社内効力感」と判断できる。

表-6 試行錯誤や異質な仕事の経験に関する因子分析結果の要約

因子	構成項目	負荷量	α	固有値
1	先進的な企業のユニークな考え方や手法を体験した.	.531	.851	4.996
	最先端の専門知識を扱う仕事をした.	.791		
	従来にない進歩的なテーマやプロジェクトに従事した.	.873		
	社内に前例がないような仕事に従事した.	.793		
	ゼロから何かをつくりあげる仕事に取り組んだ.	.531		
2	社外の優秀な人たちと交流した.	.682	.761	1.208
	会社を越えた勉強会などに参加した.	.806		
	外部の専門家等からアドバイスや助言を受けた.	.554		
3	新しい事業や会社の立ち上げに参加した.	.603	.724	1.031
	自分で新規事業を起案した.	.744		
	新しい事業部門や会社の責任者、幹部として働いた.	.656		

出所) 筆者作成

最後に、表-6は試行錯誤や異質な仕事の経験に関する探索的因子分析の結果を要約したものである。個々の質問は、これまでのキャリアにおいてどのような経験をしたかを聞くものであった。最初の分析で3因子が固有値1以上で抽出され、因子構造も安定していた。

第1因子は高度に専門的な仕事や最先端の仕事に関する因子である。「先進的・創造的な仕事経験」と呼べるだろう。一方第2因子は、外部の専門家等との交流や学習に関する因子である。「社外交流経験」と判断できる。そして第3因子は、新事業や新会社に携わる経験の因子である。「新規事業経験」と呼ぶことができるだろう。いずれの因子も、三輪(2018)で再学習行動を促すものとしてあげられていたものだとはいえる。

なお、表-7は抽出された因子の平均点と標準偏差をまとめたものである。個人特性についてみると、顧客理解や精神的タフさの平均点がやや高く、外部人材活用の平均点が低めであることがわかる。また個人特性に比べ、再学習行動や効力感、試行錯誤や異質な仕事の経験の平均点が低いこともわかる。これをみると、ミドル期になってからも再学習を行い、効力感を維持している人は多いといえないようである。そして効力感については、社内よりも社外のほうが標準偏差が大きい(個人差が大きい)ことも特徴的である。

表-7 因子の平均点と標準偏差（上段：平均値，下段：標準偏差）

	全体	ミドル前期	ミドル後期	シニア期
マネジメント能力	2.082 0.481	2.089 0.465	2.060 0.504	2.136 0.514
自己発見	2.031 0.505	2.028 0.496	2.032 0.518	2.071 0.536
専門的・論理的思考	2.042 0.502	2.013 0.498	2.078 0.505	2.162 0.496
外部人材活用	1.711 0.598	1.692 0.589	1.734 0.608	1.788 0.634
精神的タフさ	2.156 0.591	2.173 0.595	2.133 0.585	2.096 0.587
顧客理解	2.339 0.507	2.311 0.507	2.357 0.506	2.551 0.462
仕事と学習領域の拡大・充実	1.864 0.531	1.871 0.546	1.863 0.518	1.790 0.448
キャリアの振り返り	1.904 0.465	1.904 0.470	1.912 0.454	1.845 0.466
社内効力感	1.938 0.515	1.968 0.620	1.916 0.617	1.949 0.588
社外効力感	1.950 0.617	1.964 0.504	1.890 0.531	1.934 0.527
先進的・創造的な仕事経験	1.692 0.574	1.610 0.562	1.793 0.561	2.000 0.581
社外との交流経験	1.859 0.609	1.797 0.597	1.932 0.619	2.121 0.569
新規事業経験	1.270 0.454	1.196 0.382	1.352 0.507	1.616 0.606

出所) 筆者作成

また平均点と標準偏差をミドル前期、ミドル後期、シニア期で比較してみると、年代が上がるにつれて試行錯誤や異質な仕事の経験の平均点は上がっているのだが⁹⁾、その他の個人特性は大きな変化がみられないことがわかる。分散分析においても有意な差が確認できたものはほとんどなく、特筆するような差異はないと考えた方がよい。ミドルを過ぎると、年齢が上がるにつれて知識やスキル、人的ネットワーク等が豊かになるとは限らないようである。なお、精神的タフさ（心理的特性）、仕事と学習領域の拡大・充実（再学習行動）、社内外での効力感などについては、むしろやや低下するような傾向もみられている。

次節からは、これらの分析で抽出された因子を変数に用いて、ミドル期以降の効力感を高める要

9) すべての経験において分散分析の結果が統計的に有意であった ($p < .001$)。

因を明らかにしていく。なお、表3～6の因子相関行列は、文末の表10～13に示してある。

3.4 仮説の設定

ここからは、因子分析によって抽出された変数を用いて、本稿における仮説を設定していく。まず社内外における効力感を高める要因を明らかにする分析1に関する仮説から設定する。

分析1の独立変数となるのは、個人特性としてのマネジメント能力、自己発見、専門的・論理的思考、外部人材活用、精神的タフさ、顧客理解と、再学習行動としての仕事と学習領域の拡大・充実、キャリアの振り返りである。それらは基本的には全て従属変数である効力感を高めることが予測されるが、社内効力感と社外効力感では、それぞれを高める要因が異なることが考えられる。社内の効力感では組織を動かす能力やそれに関わる知識、同僚や顧客とのつながり等が大事になるものと思われる。一方、社外の効力感では組織を超えて通用する専門的な能力や、社外に広がる人的ネットワークが重要になるだろう。そして、自己発見や精神的タフさなどの心理的特性や、再学習行動は、双方にとって重要であると考えられる。以上のことから、分析1に関する仮説を次のように設定した。

仮説 1-1 マネジメント能力、顧客理解は社内効力感を高める。

仮説 1-2 専門的・論理的思考、外部人材活用は社外効力感を高める。

仮説 1-3 自己発見、精神的タフさ、仕事と学習領域の拡大・充実とキャリアの振り返りは、社内効力感、社外効力感を高める。

次に再学習行動を促す要因を明らかにする分析2に関する仮説を設定する。分析2の独立変数となるのは、試行錯誤や異質な仕事の経験としての先進的・創造的な仕事経験、社外との交流経験、新規事業経験である。一方、従属変数は仕事学習領域の拡大・充実とキャリアの振り返りなのであるが、三つの独立変数はその全てが二つの従属変数を高める可能性が高いと考えられる。新しいことや先進的なことに取り組み、試行錯誤した経験は、ミドル期以降において新しいことを学ぶことへの恐れを少なくするであろうし、深い内省を促してキャリアを振り返ることにもつながるだろう。以上のことから、分析2に関する仮説を次のように設定した。

仮説 2-1 先進的・創造的な仕事経験、社外との交流経験、新規事業経験は、仕事学習領域の拡大・充実を促す。

仮説 2-2 先進的・創造的な仕事経験、社外との交流経験、新規事業経験は、キャリアの振り返りを促す。

4. 分析結果

まず、分析1の結果からみていく。表-8は、個人特性と再学習行動が社内効力感、社外効力感を高めているかをみるための重回帰分析の結果である。

それによると、社内効力感についてはマネジメント能力、自己発見、専門的・論理的思考、精神

的タフさ、仕事と学習領域の拡大・充実が統計的に有意な正の影響を与えていることがわかる。その一方でキャリアの振り返りには負の影響があることがわかる。この点については仮説と明らかに異なる結果である。

次に社外効力感については、自己発見、専門的・論理的思考、外部人材活用、精神的タフさ、仕事と学習領域の拡大・充実が統計的に有意な正の影響を与えていることがわかる。キャリアの振り返りに関しては、正の影響を与えているような傾向がみられるものの、統計的な有意性は10%水準にとどまっている。

その他のコントロール変数に着目すると、年齢が高いほど社内外での効力感が弱くなり、また女性の方が効力感が弱くなることが明らかになった。年齢については先に見た平均値の比較を想起させるような結果であり、加齢に伴って自信を失いがちになりやすいことが確認された。また女性については、現在の日本企業では女性が長く活躍するのが難しいこと、あるいは多くの女性が長期的なキャリアを想定して育成されてこなかったこと、さらには女性自身の中にも長いキャリアに備えて働いてこなかった人が多いこと等を示した結果が得られたとも考えられる。

なお役職については、管理職である人の方が双方の効力感が高いことがわかっている。また職種で言えば、IT技術者が社外効力感が低いという結果が得られた。このことについて三輪（2011）、三輪（2015）において、IT技術者はコンサルタントや金融の専門職に比べて組織人的な傾向が強いことが明らかにされていたが、そのことが社外で活躍できる自信の弱さにも現れたのかもしれない。

最後に、仮説の検証結果をまとめておく。

仮説 1-1 マネジメント能力、顧客理解は社内効力感を高める。

マネジメント能力のみ支持された。顧客理解はどちらの効力感も高めていなかった。顧客を理解することは現代の知識労働者にとっては当然のことであり、特別な強みにはならないのかもしれない。

仮説 1-2 専門的・論理的思考、外部人材活用は社外効力感を高める。

支持された。ただし、専門的・論理的思考は社内効力感も高めることがわかった。やはりこれは知識労働者の基盤となる能力なのだとはいえる。

仮説 1-3 自己発見、精神的タフさ、仕事と学習領域の拡大・充実とキャリアの振り返りは、社内効力感、社外効力感を高める。

キャリアの振り返り以外は支持された。キャリアの振り返りは社内効力感には負の影響を与えていたし、社外効力感についても正の影響を与える傾向がみられるだけにとどまっていた。同じ組織で働き続ける自信がある人は、過去のキャリアを問い直すようなことが少ないのか、あるいはキャリアの振り返りは同じ組織で働き続けることに疑問や不安を持ちやすくしてしまうのか、いずれかの可能性が考えられる。

表-8 分析1（効力感を高める要因）の重回帰分析結果

独立変数	社内効力感		社外効力感		VIF
	β		β		
年齢	-0.103	***	-0.095	***	1.240
性別（女性）	-0.061	*	-0.068	**	1.103
学歴（大学院）	0.016		0.013		1.211
IT技術者	-0.004		-0.055	*	1.453
金融専門職	0.049	†	-0.004		1.345
企業規模（1000人以上）	-0.039		-0.042	†	1.055
役職（管理職）	0.086	**	0.058	*	1.265
マネジメント能力	0.225	***	0.011		2.261
自己発見	0.243	***	0.094	**	2.688
専門性・論理的思考	0.084	*	0.284	***	2.728
外部人材活用	-0.040		0.057	*	1.611
精神的タフさ	0.073	*	0.081	**	1.841
顧客理解	-0.007		-0.019		1.677
仕事の拡大・充実	0.097	**	0.171	***	2.275
キャリアの振り返り	-0.110	***	0.047	†	1.608
R ²	0.350		0.426		
調整済み R ²	0.342		0.419		
F 値	42.473	***	58.549	***	

† p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

続いて分析2の結果をみていこう。表-9は試行錯誤や異質な仕事の経験が、再学習行動をどのように促すかをみるための重回帰分析の結果である。

それによると、仕事と学習領域の拡大・充実については、先進的・創造的な仕事経験、新規事業経験、社外交流経験のいずれもが、統計的に有意な正の影響を与えていることがわかった。こうした試行錯誤の経験は、ミドル期以降も新しいことに取り組むことへの恐れや迷いを少なくするようである。

一方、キャリアの振り返りについては、先進的・創造的な仕事経験、社外交流経験が統計的に有意な正の影響を与えていることがわかった。新規事業経験についてはそうした効果が確認できなかった。

コントロール変数を見てみると、やはり年齢が双方に負の影響を与えていることがわかる。加齢によって新しいことに取り組む、学ぶといった姿勢が弱くなりやすいことは間違いないようである。それを考慮すれば、まだ若い段階で試行錯誤の経験をしておくことが、後のキャリアにおいて重要になることがよくわかる。また職種でみると金融専門職において双方が高くなっており、学歴が高い（大学院修了者）人の方が、仕事と学習領域の拡大・充実が高くなることがわかっている。

表-9 分析2（再学習行動を高める要因）の重回帰分析結果

独立変数	仕事と学習領域の拡大・充実	キャリアの振り返り	VIF
	β	β	
年齢	-0.169 ***	-0.101 **	1.229
性別（女性）	-0.021	0.049 †	1.094
学歴（大学院）	0.060 *	-0.014	1.151
IT技術者	-0.025	0.017	1.460
金融専門職	0.111 ***	0.120 ***	1.317
企業規模（1000人以上）	-0.038	-0.025	1.033
役職（管理職）	0.082 †	0.012	1.208
先進的・創造的な仕事経験	0.368 ***	0.176 ***	1.919
新規事業経験	0.073 **	0.037	1.571
社外交流経験	0.233 ***	0.233 ***	1.615
R ²	0.424	0.167	
調整済み R ²	0.422	0.160	
F 値	88.330 ***	23.695 ***	

† p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

最後に仮説の検証結果をまとめておく。

仮説 2-1 先進的・創造的な仕事経験，社外との交流経験，新規事業経験は，仕事学習領域の拡大・充実を促す。

支持された。三つの経験が全て正の影響を与えていた。

仮説 2-2 先進的・創造的な仕事経験，社外との交流経験，新規事業経験は，キャリアの振り返りを促す。

先進的・創造的な仕事経験，社外との交流経験のみにおいて支持された。

5. 結論と今後の課題

本稿の研究課題は、「知識労働者のミドル期以降の効力感を高める要因を，知識労働者が保有する知識や心理的特性，人的ネットワーク等と，ミドル期以降の再学習の観点から明らかにする」であった。それに対する結論をまとめていきたい。

まず，個人の心理的特性である自己発見や精神的タフさが社内効力感，社外効力感の双方を高くすることが明らかになった。自己認識や自己変革をすること，あるいは困難に負けない強さを身につけることは，近年のキャリア研究や心理学において非常に重視されていたのであるが，それらがミドル期以降のキャリア発達に不可欠なものであることが確認されたといえるだろう。

それに対し，個人特性の中でも知識やスキル，あるいは人的ネットワークについては，社内効力感と社外効力感において差異がみられた。社内効力感については，マネジメント能力と専門的・論

理的思考が正の影響を与えていた。これらは三輪（2011）で示されていた知識労働者の仕事の成果を高める要因と同じものである。とりわけマネジメント能力が社内効力感を高める効果が大いことをみると、やはり社内効力感には組織を理解すること、組織を動かせることが特に重要になることが理解できる。一方、社外効力感については、専門的・論理的思考と外部人材活用が正の影響を与えていた。高度な専門性を持ち、社外の人と協働できることが、ミドル期以降に転職や独立を行う自信につながるのだと思われる。

最後に再学習行動については、仕事と学習領域の拡大・充実が社内、社外の効力感を高めることがわかった。やはりミドル期以降も新しいことに取り組み、学ぶことが重要なのだと思われる。こうした継続的な挑戦や学習は、試行錯誤や異質な仕事の経験によって促されることもわかったわけであるが、再学習行動は加齢とともに弱くなりやすいことを考慮すれば、出来るだけ若い段階で試行錯誤の経験ができるようにすることが、知識労働者の長期的なキャリア発達に重要であることが明らかになったといえるであろう。

本稿の最後に今後の研究課題について述べる。3.2で述べたデータの偏りをはじめ、課題は山積しているのだが、ここでは主要な三点をあげておきたい。

第一に、職種別の分析を行うことがあげられる。本稿は三つの職種を一括して分析したのであるが、職種による細かな違いを検討することも重要である。特に、IT技術者とコンサルタント、金融の専門職では、過去の研究においても様々な違いがみられた（三輪, 2015）。それに留意をした比較研究が必要になるだろう。

第二に、ミドル期以降の効力感以外の、働くうえでの意識の変化を分析することがあげられる。例えば心理学の領域では、ミドル期以降には精神化、純化、社会化といった心の変容があるといわれている（岡本, 2007）。精神化とは自分の欲求が精神的なものに変化することを意味するものであり、社会化とは自分の経験を社会に向かって還元したいと思うようになることを意味する。そして純化とは自分のアイデンティティにとって中核となるものを最優先するようになることを意味する。こうした変化は、個人の働き方にも影響を与えるものだと考えられるし、特にシニア期には仕事への向き合い方が大きく変わることも予測される。そうした変化と今回の結果との関連性を分析することが求められよう。

そして第三に、再学習行動について詳細に研究することがあげられる。ミドル期以降の効力感を高めるために、再学習行動が重要になることがわかったわけであるが、実際に働く人にとっては、どのような取り組みをすればいいのかわからないことも多いだろう。取り組むべきテーマや課題の選択のしかた、あるいは効果的な学習の方法などが、ミドルやシニアのキャリアにおいて大きな問題となることは間違いない。過去のキャリアにおいて身につけた個人特性に応じて、効果的な再学習行動が異なることも考えられる。若い頃から優秀といわれていた一部の人たちだけでなく、多くの人がミドル期以降に希望を持って働くためにも、効果的な再学習の研究が求められよう。

表 -10 個人特性の因子相関行列

因子	1	2	3	4	5	6
1	1.000					
2	0.625	1.000				
3	0.683	0.724	1.000			
4	0.496	0.558	0.541	1.000		
5	0.632	0.660	0.626	0.453	1.000	
6	0.511	0.500	0.530	0.349	0.540	1.000

表 -11 再学習行動の因子相関行列

因子	1	2
1	1.000	
2	.690	1.000

表 -12 効力感の因子相関行列

因子	1	2
1	1.000	
2	0.533	1.000

表 -13 試行錯誤や異質な仕事の経験の因子相関行列

因子	1	2	3
1	1.000		
2	0.629	1.000	
3	0.631	0.477	1.000

【引用文献】

- Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (1996) *The Boundaryless Career – A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84. pp.191-215.
- Davenport, T.H. (2005) *Thinking for a Living: how to get better performance and results from knowledge workers*, Harvard Business School Press. (藤堂圭太訳『ナレッジワーカー —知識労働者の実力を引き出す経営—』ランダムハウス講談社, 2006年)
- DeFillippi, R.J. and Arthur, M.B. (1996) "Boundaryless Contexts and Careers : A Competency-Based Perspective," in Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (eds), *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press. pp.116-131.
- Drucker, P.F. (1993) *Post Capitalist Society*, HarperBusiness. (上田淳生訳『ポスト資本主義社会』ダイヤモンド社, 2007年)
- 古田克利 (2017) 『IT 技術者の能力限界の研究 —ケイパビリティ・ビリーの観点から—』日本評論社.

Gratton, L. and Scott, A. (2016) *The 100-year Life : Living and Working in an Age of Longevity*, Bloomsbury Information Ltd.

(池村千秋訳『LIFE SHIFT』東洋経済新報, 2017年.)

Hall, D.T. (2002) *Careers In and Out of Organizations*, Sage Publications.

Ibarra, H. (2003) *Working Identity : Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*, Harvard Business School Press.

Luthans, F. (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp.695-706.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. and Avolio, B.J. (2015) *Psychological Capital and Beyond*, Oxford University Press.

三輪卓己 (2011) 『知識労働者のキャリア発達 —キャリア志向・自律的学習・組織間移動—』中央経済社.

三輪卓己 (2015) 『知識労働者の人的資源管理 —企業への定着・相互作用・キャリア発達』中央経済社.

三輪卓己 (2018) 「知識労働者のミドル期以降のキャリア発達プロセス —転機とその後の変化」『人材育成研究』第14巻第1号, 17-33頁.

岡本祐子 (2007) 『アイデンティティ生涯発達論の展開』ミネルヴァ書房.

高木浩人 (2001) 「加齢と働く意欲, 職務態度」田尾雅夫・石田正浩・高木浩人・益田圭『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版, 35-57頁.

Wang, M., Olson, D.A. and Shultz, K.S. (2013) *Mid and Late Career Issues : An Integrative Perspective*, Routledge.

山本寛編著 (2016) 『働く人のキャリアの停滞 —伸び悩みから飛躍へのステップ—』創成社.

※本稿は学術研究助成基金助成金による支援 (16K03909) を受けた研究成果の一部である.

Factors that increase the self-efficacy of knowledge workers over middle age

Takumi MIWA

ABSTRACT

The research question in this paper is to clarify factors that increase knowledge workers' efficacy after the middle age from the viewpoint of their knowledge, ability, human networks, psychological characteristics and from the viewpoint of work efforts and re-learning after the middle age.

The results of analyze of survey research on 1198 knowledge workers (IT engineers, consultants, financial and insurance specialists) are summarized as follows.

-Psychological characteristics such as self-awareness and mental toughness, and work efforts such as expanding and enriching one's work after the middle age lead to a feeling of self-efficacy inside and outside of the company.

-Ability of management strengthens self-efficacy inside of the company. On the other hand, advanced professional knowledge and logical thinking ability, and ability to communicate with external people strengthen self-efficacy outside of the company.

-Advanced and creative work experience in young age strengthen work efforts and re-learning after the middle age.

