

令和 3 年 6 月 16 日現在

機関番号：32627

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2020

課題番号：19K14355

研究課題名(和文)再雇用高齢労働者の自律的就労働機づけの維持・向上要因に関する縦断的研究

研究課題名(英文) Longitudinal study on the relationships between organizational factors and autonomous-controlled motivation among older Japanese bridge employees.

研究代表者

堀口 康太 (HORIGUCHI, Kouta)

白百合女子大学・人間総合学部・講師

研究者番号：80808626

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、定年退職後、同じ企業等で働く高齢者を対象として、彼らが自ら主体的に仕事に取り組むモチベーション(自律的動機づけ)を促進するために必要な職場に関する要因を検討した。研究の結果、上司から公正な評価を受けていると感じる組織公平性や職場の同僚からの気軽なサポートといった対人関係が自律的動機づけを促進することが示唆された。この結果は、働く高齢者のワークモチベーションの促進には、職場における良好な対人関係が必要であり、働く高齢者がますます増加するわが国では、働く高齢者のワークモチベーションが促進されるような職場風土を組織的に整えていくことが重要であることが示唆される。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の結果は、働く高齢者の自律的動機づけを促進するためには、上司が公平な評価を心がけ、同僚は業務の中でサポートするというように、働く高齢者との関係性によって異なるかかわり方をすることが重要であることを示唆している。以上の結果は、実際の組織で働く高齢者と共に仕事をしている従業員が日々の業務の中で応用可能な知見を提供していると考えられる。

研究成果の概要(英文)：The longitudinal relationships between organizational factors and autonomous-controlled motivation among older Japanese bridge employees were investigated. Multiple regression analysis indicated that organizational justice predicted autonomous motivation, whereas controlled motivation showed no such a relationship. Moreover, support from co-workers positively predicted autonomous motivation and negatively predicted controlled motivation. These results suggest that organizations develop environments where older workers can receive fair evaluations from their superiors and close relationships with their co-workers.

研究分野：社会心理学

キーワード：再雇用 高齢者 自律的動機づけ 縦断研究 再雇用労働者 動機づけ

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本における高齢化の現状と高齢労働者の増加

2019年10月1日現在の日本における65歳以上の人口は3,589万人であり、全人口に対する割合は28.4%である(内閣府, 2020)。このような高齢者人口の増加に伴って、日本においては働く高齢者の人数も増加している。

内閣府(2020)によれば、2019年における日本の全労働力人口に占める60歳以上の割合は21.0%であり、他のアジア諸国の中でも比較的高い割合を示している(Van Katwyz, 2012)。これは、高齢者雇用安定法によって、一般的な定年退職年齢の60歳を超えた雇用が保障されていることが大きく影響していると考えられる。60歳以上の労働者の多くは、一度定年退職を経験して再度就労するBridge employmentのかたちをとっている。Bridge employmentとは、リタイアしてから、完全に職業生活から離脱するまでの期間、フルタイムあるいはパートタイムで就労することを指す(Doeringer, 1990)。特に、日本の場合は、定年退職前に働いていた企業に再雇用されて働くことが多く、2017年6月から2018年5月までの1年間で実際に再雇用された人は、60歳定年退職者の84.4%(285、866名)であった(厚生労働省, 2018)。

(2) 再雇用就労における就労働機づけの課題

ただし、再雇用による就労には、高齢者の就労働機づけを維持するうえで課題があるとされている。再雇用への移行に伴う主な動機づけの阻害要因としては、定年退職前の役職を解かれること、給与が定年退職前と比較すると、大幅に低下すること、定年退職前の業務を活かさない仕事に配属されることの3点が挙げられる。こうした喪失的な変化によって、これまでの仕事経験との連続性が損なわれ、再雇用で就労する高齢者の就労働機づけが低下していることが企業や社会にとって1つの課題であることが指摘されていた(労務行政研究所編集部, 2012)。

特に日本においては、法律によって働く機会が一定程度保障されているため、高齢者の就労働機づけの課題とは、「働く中でさまざまな喪失的な変化によって、今、その仕事になぜ取り組んでいるか」を見失ってしまうことが再雇用就労における動機づけの問題であると考えた。

(3) 高齢者の就労働機づけを維持・促進する要因を検討する必要性

以上のことから、現代の日本においては、高齢者の働く意味、働く動機を支え、ひいては、高齢者の働きがい、組織の生産性、そして日本の社会の生産性を向上させていく必要があると考えた。そのためには、企業・団体等の職場において、高齢者の働く意味や動機を支えることができる要因を検討することが必要になると考えられたが、働く高齢者の就労働機づけに関する研究の蓄積が不十分であり(Bal, De Jong, Jansen & Bakker, 2012)、特に日本の高齢者の就労働機づけを促進する職場要因を検討した研究を蓄積していく必要があると考え、本研究の構想に至った。

2. 研究の目的

以上のことから、本研究では、高齢者の働く意味、動機を支えることができる職場要因を検討することを目的として研究を行った。具体的には、さまざまな企業で就労している概ね60歳以上の高齢者を対象として、彼らの働きがいや組織の生産性と関連が示されている「自律的動機づけ」を促進する職場の要因を明らかにすることを試みた。

本研究では、先行研究(堀口・御手洗, 2020)の指摘を参考にして、「組織公平性」、「ソーシャルサポート」、「組織における役割葛藤と役割のあいまいさ」の3つを職場要因として設定した。

3. 研究の方法

以上の目的を達成するために、働く高齢者を対象とした質問紙調査を行った。調査においては、2つの対象を用いて調査を実施した。

(1) 調査会社のシニアパネルを用いた調査

この調査においては、同一の対象の方に2回の調査を実施する縦断研究の手法を用いた。それによって、各種の職場要因がその後の就労働機づけに影響を与えているか検討した。

1回目の調査は2019年9月から11月までの間の期間で、複数の調査会社のモニターを対象として調査を実施した。60歳以上で定年退職前と同一の企業で再雇用されて働いている高齢者(再雇用高齢者)を対象として調査を実施した。本研究ではWebパネル調査と質問紙による調査を併用して実施した。Web調査の回答者が200名、質問紙調査の回答者が281名、合計481名から回答を得た。2回目の調査は2020年8月から9月までの期間で行い、合計331名から回答を得た(Mage=63.45、SD=3.28)。

(2) 日本国内に本社のある企業を対象とした調査

比較的大規模な企業において就労する高齢者を対象に調査を実施した。調査時期は、2020年2月から6月までであった。調査においては、各企業で働く高齢者に対して、人事総務担当者からWebの回答フォームを配信する方法を基本として、一部、Web環境での回答が不可能な場合のみ、紙媒体で調査を実施した。全体では771名に配布し、回答があった558名を分析に使用

した(回収率 72.4%)。Web での配信数は、573 通(回収数 411 通)であり、紙媒体での配布数は 198 通(回収数 147 通)であった。

なお、新型コロナウイルスの流行は各企業における調査の実施にも影響した。企業を対象とした調査においては、調査時期がずれ込んだことや調査自体が不可能であったことから 2 回目の調査が不可能であったため、縦断研究を実施することができなかった。

(3) 分析に用いた独立変数および従属変数

就労働機づけ

就労働機づけの測定には、再雇用労働者用就労働機づけ尺度(堀口・御手洗, 2020)を用いた。この尺度は、日本の高齢労働者を対象に自律的動機づけ-統制的動機づけの枠組みから動機づけを測定することができる尺度である。自律的動機づけとしては、「内発・貢献・自己発揮」と「獲得・成長」が挙げられ、一方の統制的動機づけには、「活動性維持」、「経済的安定」が挙げられる。

組織公平性

組織公平性については、20 項目から構成される Japanese version of the Organizational Justice Scale(Shibaoka et al., 2010)を用いた。本研究では、先行研究(Shibaoka et al., 2010)の得点化を参考にして、組織公平性 20 項目の合計得点を用いて分析を行った。

ソーシャルサポート

ソーシャルサポートは、職業性簡易ストレス調査票(下光他, 2000)に含まれているソーシャルサポートを測定する下位尺度を用いた。この下位尺度は、上司、同僚、家族・友人がどの程度提供してくれるかについて、本人に知覚されたソーシャルサポートを測定するものである。

役割葛藤とあいまいさ

この測定には、Rizzo, house, and Lirtzman(1970)が作成した Role Conflict and Ambiguity Scale の日本語版(舟島・亀岡・杉森, 1997)を用いた。本尺度は、役割葛藤 15 項目と役割のあいまいさ 14 項目の 2 側面から構成されている。

4. 研究成果

本研究では、各種の職場要因が高齢者の自律的な就労働機づけを促進することが示された。本研究で得られた結果について以下に示す。

(1) 組織公平性と就労働機づけの関連

組織公平性は「内発・貢献・自己発揮」や「獲得・成長」といった高齢者の自律的な就労働機づけと関連していることが示された。したがって、給与の低下や役職の解除といった定年退職に伴う喪失的な経験をして、現在の仕事において、「上司が公平な評価をしてくれている」と感じることができれば、高齢者は自社の業績や次世代の育成に貢献しようと思い仕事に取り組むことができるし、自身の成長をも志向して仕事に取り組むことができる可能性が示された。

(2) ソーシャルサポートと就労働機づけの関連

特に同僚からのサポートと「獲得・成長」という自律的動機づけに関連が示された。これは、同年代や自分より下の年代の同僚が気軽に話しかけたりしてくれる関係を有していれば、高齢者は自分の成長に役立つ動機づけを維持することができる可能性を示唆している。「上司からのサポート」とは関連が示されなかったことを考えると、「上司からは公正な評価が必要で、同僚からは気軽な話しかけ等のサポートが必要」といったように、同じ職場の中の人でも高齢者との関係性によって、自律的動機づけの促進に役立つ要因が異なることが示唆された。

(3) 役割葛藤、役割とあいまいさと就労働機づけの関連

縦断研究においては、役割葛藤と役割のあいまいさと就労働機づけの間には関連が認められなかったが、企業を対象とした研究では、役割葛藤が「内発・貢献・自己発揮」や「獲得・成長」といった高齢者の自律的な就労働機づけと負の関連を示していた。つまり、複数の役割間に葛藤をもっているほど、高齢者の自律的動機づけは低いことが示された。これは、多くの高齢者は定年退職前には何らかの役職に就いていたので、それを失う喪失的な変化が、より役割葛藤を意識させる可能性があることを示唆している。ただし、縦断研究の対象サンプルにおいては、関連が認められなかったことから、役割葛藤や役割のあいまいさと動機づけの関連については、今後さらに検討が必要な課題として残された。

(4) 研究結果のまとめ

研究上の課題や限界は残されているものの、本研究は上司からの公平な評価を行うこと、同僚からサポートを受けることは、働く高齢者の自律的動機づけを促進させる可能性を示唆した点で、実践的な知見を提供していると考えられる。役職を付与し、給与を上げる等の処遇改善も重要なことであるが、本研究で示された職場要因を意識した適切なマネジメントによって、高齢者の自律的な就労働機づけを促進できるように試みることも重要なことであることが示唆された。

< 引用文献 >

- Bal, P. M., De Jong, S. B., Jansen, P. G. W., & Bakker, A.B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of I-deal and unit climate. *Journal of Management studies*, 49, 306-331.
- 内閣府 (2020). 令和 2 年版 高齢社会白書. Retrieved from https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/zenbun/02pdf_index.html.(2021.3.30).
- Doeringer, P. B. (1990). Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. In P. B. Doeringer (Ed.), *Bridges to retirement* (pp.3-22.) Ithaca: Cornell University ILR Press.
- 舟島なをみ・亀岡智美・杉森 みど里(1997). Role Conflict and Ambiguity Scale (RCAS)と Nursing Stress Scale (NSS)の日本語版作成と信頼性・妥当性の検証 : キング目標達成理論の検証に向けて. 千葉看護学学会誌, 3, 17-24.
- 堀口康太・御手洗尚樹 (2020) 再雇用働く高齢者の就労働機づけ尺度の作成および関連要因の検討. 実験社会心理学研究, 59, 86-106.
- 厚生労働省 (2018). 平成 30 年「高年齢者の雇用状況」集計結果 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000398101.pdf> (2019.10.28).
- 労務行政研究所編集部 (2012). 65 歳までの雇用を確保する定年後再雇用制度 : 4 社の実例に見る人材活用の工夫と今後の方針. 労政時報, 3835, 8-56.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Shibaoka, M., Takada, M., Watanabe, M., Kojima, R., Kakinuma, M., Tanaka, K., & Kawakami, N. (2010). Development and validity of the Japanese version of the organizational justice scale. *Industrial Health*, 48, 66-73.
- 下光輝一・原谷隆史・中村 賢・川上憲人・林 剛司・廣 尚典・荒井 稔・宮崎彰吾・古木勝也・大谷由美子・小田切優子 (2000) 「ストレス測定研究グループ報告」加藤正明(代表) 『労働省平成 11 年度作業関連疾患の予防に関する研究労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書』.
- Van Katwyk, P. T. (2012). The changing workforce demographics in Asia Pacific. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 80–97). New York: Oxford University Press.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------