

定年前後におけるキャリアへの影響要因分析と越境学習の有効性に基づく取り組み提案
— 地域金融機関（管理職出身者）を対象としたインタビューより —
【 要旨および目次 】

長野県立大学大学院
ソーシャル・イノベーション研究科
ソーシャル・イノベーション専攻
2025 年 3 月修了
岩下 宏文

【要旨】

本研究は、定年前後に生じるキャリアチェンジへの影響を分析し、本人にとって満足度の高いキャリア形成に寄与するプログラムおよび取り組み提案を目指すものである。そのために、地域金融機関の管理職経験者を対象に、定年前後におけるキャリア形成への影響要因と意識の変化に焦点を当てたインタビューを実施した。加えて、越境学習とキャリア研修が意識の変化などにもたらす影響を検討している。

背景として、日本社会の急速な少子高齢化と労働力不足の深刻化がある。定年退職後も高齢者が活躍できる、キャリア支援の必要性が高まっている。多くの企業で定年後再雇用や役職定年が導入されているが、これらの制度は従業員の処遇や役割の変化に伴い、意欲やモチベーションに悪影響を及ぼすことがある。地方においては、地域金融機関におけるシニア層のキャリア支援や、地域大学による社会人向け学び直しの場の提供は、持続可能な地域社会を実現する上で欠かせない課題である。

先行研究を基にキャリアチェンジの影響要因を整理した。整理に基づき、地域金融機関の職員 19 名を対象に半構造化インタビューを行い、定年前後のキャリアへの影響要因・経験・意識を詳細に検討した。結果として、越境学習・キャリア研修がキャリア意識を高め、定年前後のキャリア自律に効果があることが確認された。越境学習は、新たな価値観や視座を得る機会を提供し、キャリアの自己決定に影響している。キャリア研修は、セカンドキャリアへの心構えの醸成に繋がることが明らかになった。

調査及び分析結果をもとに、取り組み提案を行っている。うち一つが、地域企業・行政・大学が連携した「シニア活躍推進のための研究会」発足の提案である。研究会では、地域大学における越境学習とキャリア研修を組み合わせた社会人講座などの検討などを行い、実現を目指す。また、地域企業と地元大学との連携による「リスキリング・リカレント教育」についても提案している。異なる年代・分野の人々が共に学ぶ機会の提供は、地域大学の使命の一つでもある。これにより、地域のシニア層が主体的に学び直し、再就職や地域貢献など多様なキャリアを考える意識を育むことが期待される。

こうした取り組みは、地域金融機関職員にとどまらず、地域社会全体の活力を高めることで、地方創生に寄与するものである。持続可能なキャリア形成と地域社会の活性化を目指し取り組んでいく。

目次

第1章：研究の背景と目的	1 -
1.1 研究の背景	1 -
(1) 日本社会における高齢者の就労状況	1 -
(2) 高齢者活用が求められる状況	2 -
(3) 定年年齢と役職定年の現状	2 -
(4) 定年前後の処遇と課題	3 -
(5) 研究動機と本研究の意義	4 -
1.2 本研究の目的と構成	5 -
(1) 研究の目的	5 -
(2) 論文構成	5 -
第2章：先行研究とリサーチクエスションの設定	6 -
2.1 先行研究の検討	6 -
(1) 先行研究の内容	6 -
(2) 本研究の独自性	9 -
2.2 リサーチクエスションの設定	10 -
(1) リサーチクエスション1	10 -
(2) リサーチクエスション2	10 -
第3章：インタビュー調査の実施と考察	11 -
3.1 調査概要	11 -
3.2 対象と方法	11 -
(1) 調査対象者	11 -
(2) 調査方法	12 -
3.3 調査結果の分析・考察	13 -
(1) 調査結果の分析	13 -
(a) リサーチクエスション1	13 -
(b) リサーチクエスション2	18 -

(c) リサーチクエスション以外の部分で明らかになった特徴	22 -
(2) 考察	23 -
(a) リサーチクエスション 1	23 -
(b) リサーチクエスション 2	24 -
(c) リサーチクエスション以外の部分	24 -
(d) キャリア理論との関係	24 -
第 4 章：事業展開に向けた検討	26 -
4.1 公開講座における越境学習ニーズ把握・アイデア創発	26 -
(1) 公開講座の実施方法	26 -
(2) ニーズ・アイデアの整理	27 -
4.2 越境学習（越境体験）・キャリア研修のプログラムの検討	30 -
(1) リカレント教育・リスクリングへの組み込み	30 -
(2) 越境学習の効果的な活用案	31 -
(3) キャリア研修との組み合わせ	32 -
第 5 章：今後に向けて	33 -
5.1 本研究を踏まえた取り組み提案	33 -
(1) 県内地域金融機関への提案	33 -
(2) 地域大学への提案「人的資本カレッジ」	35 -
(3) NAGANO シニア活躍推進研究会の組成	38 -
5.2 本研究の限界と課題	38 -
5.3 定年前後の人材が活躍し続ける未来を目指して	40 -
謝辞	42 -
参考文献・引用文献	43 -