

中高年齢女性のキャリアと仕事におけるスピリチュアル資本 —均等法世代女性の管理職経験と定年退職の分析—

前田 信彦ⁱ

均等法第一世代の中高年齢女性のリタイアメントについて管理職経験者を中心に分析することが本稿の目的である。均等法が施行された1986年に入社した女性たちは、60歳の定年を迎える年齢となった。しかし、女性の定年退職とキャリア観についての学術的研究は少ない。すでに筆者は均等法世代を含む中高年齢女性の定年退職とキャリア観について、2017年と2019年の小規模なサンプルを用いた分析を行っている（前田, 2023）。本稿はその発展的研究であり、2024年に新たに実施した大規模なアンケート調査による研究成果の一部である。女性管理職者の定年後の就業意欲・キャリア観を明らかにするとともに、「スピリチュアル資本」という新たなパースペクティブから均等法世代の中高年齢期女性の定年後のライフスタイルについて探索的な分析を行う。

キーワード：均等法世代、女性のキャリア、定年退職、管理職、スピリチュアル資本、クロスセクションデータ、パネルデータの固定効果分析

はじめに

均等法世代の管理職経験は定年後、どのようなキャリア観やライフスタイルを展望しているのだろうか。あらためて我が国の先行研究を振り返ってみると、定年退職が個人の職業キャリアや職業生活にどのようなインパクトを持つかについては一定の蓄積があるものの、女性の定年退職に関する分析、あるいは定年退職過程のジェンダー比較に関する研究はきわめて少ないのが現状である。均等法世代の女性の定年退職とキャリア観について、マクロなデータから明らかにした学術的研究は少ない中で、前田(2023)の研究は、シニア期の定年退職（リタイアメント）と生活再編過程においては男女の差が大きく、

ジェンダー比較の分析が必要であることを指摘している。本稿は前田（2023）の知見を仮説としながら、その後に実施した新たな大規模調査を分析した継続的・発展的研究の成果の一部であり、均等法世代女性のリタイアメントについて管理職経験者を中心に分析する。

1 本稿の分析視角

1-1 均等法世代の定年退職

均等法世代の職業キャリアと定年後のライフスタイルにアプローチする本稿の着眼点は次の2つである。

第一の着眼点は、均等法世代の女性の管理職のキャリア観とライフスタイルに関する点である。我が国では1986年に施行された男女雇用機会均等法以降、すでに40年ほど経過し、当時の大学卒業者（均等法

i 立命館大学産業社会学部教授

第一世代)は定年退職期に入っている。この間、女性の就業率も高まるとともに、管理職女性の割合も徐々に増えてきた。しかし、女性の職業キャリアは男性に比べて多様であり、同一企業への勤続年数が長い斉一的な男性のキャリアとは大きく異なってきたのも事実である。一方、管理職女性の割合を詳細に検討してみると、その割合は微増ではあるが「係長クラス」、あるいは「課長クラス」までは年々増加していることが政府統計・賃金構造基本統計調査(労働政策研究・研修機構, 2022)からも確認できる。特に課長まで昇進する女性の割合は徐々に増加しており、これらの女性管理職経験者は、男性と同じように定年まで働き続ける可能性が高い。女性のパートタイムや非正規雇用比率は男性に比べ高い水準であるものの、均等法第一世代以降の女性が男性と同様に定年まで働き続けるような職業キャリアのパターンは、今後、次第に増加することも予想される。このような実態を踏まえ本研究では、均等法第一世代に着目し、定年後の雇用継続や就業意欲、キャリア観、ボランティア活動や公共的な活動への関わり、社会的ネットワーク、老親や孫のケアへの関わりなどの老年観を取り上げて検討する。

1-2 仕事とキャリアのスピリチュアル資本

本稿の第二の着眼点は、仕事とキャリアにおける「スピリチュアル資本」という新たな概念を導入し、これを高齢期のライフスタイルやキャリア分析の一助とする点である。これまで、高齢期における就業や余暇の過ごし方などについては、高齢期をいかに健康的に過ごすかというテーマを軸に、医学や老年学などの研究分野で展開されてきた(柴田, 長田, 杉澤, 2007)。また、寿命の伸びによって定年後の人生が長期化する中で、「生涯現役」といった概念を用いた高齢者の経済学(清家, 1998)や、「アクティブ・エイジング」(Walker, A Aspalter, C, 2015, 前田 2006)の視点から社会学の実証研究が蓄積されてきた。

一方、近年の欧米の老年社会学や、ライフコース

論, 人間発達 (Human Development) 論の領域においては、人生やキャリアを「スピリチュアル資本」, 「老年的超越」, 「成熟」 「スピリチュアリティ」といった(精神性=スピリチュアルな成熟)概念を中心にエイジングの実証分析が積み重ねられている(Tornstam, 2005, 2011, Braam, et al. 2006, McNamara, C Nelson, L., et.al, 2010 Clark, E, Ma, L., 2023)。これらの欧米のエイジングやライフコース研究の先駆的試みを踏まえつつ、本研究では高齢期のキャリア観を分析するにあたって、仕事とキャリアの「スピリチュアル資本」の概念を用いる。

仕事・キャリアにおけるスピリチュアル資本とは、単に物質的豊かさを求める動機ではなく、キャリア形成における精神的なスピリチュアリティの成熟を意味する。

この点はマズロー (Maslow, A) のいうキャリアの「内的動機付け」と同義である。マズローはD (Deficit) 動機, B (Being) 動機を分けてキャリア論を展開する。Maslow (1998) を監訳した経営学者の金井壽宏は、この点について次のように簡潔に解説している。「自己実現のためには、動機づけのエンジンを超えて、生きること、発展することへのエンジンが必要とされるのである。(中略) それは、ないものを埋めること(欠乏動機, D 動機)によってひとを短期的に動かすのではなく、自分の存在価値を示していくこと(存在動機, B 動機)によって長期的に探し続けるものののだ」(Maslow, 1998 (金井, 2001: 423頁)), (金井, 2002)。

一般に使われる「キャリア意識」や「キャリア志向」といった概念は、市場の経済的欲求を満たすところに照準が当てられがちであるが、それがすべてではないということであろう。市場での価値に適切なキャリアは、換言すれば市場での地位達成であり、あくまでもそれは「上昇志向」を目標とするキャリア意識の一側面に過ぎない。もう一つの内的キャリアである存在動機に触発されたキャリア意識は、「どう生きるか」という哲学的な問いへの探究であり、本稿の「仕事とキャリアにおけるスピリチュアル資

本」にも通じるといえるだろう（前田，2023）。

このようにキャリアを内的な側面から捉えと、中高年齢期のキャリア意識を支える「スピリチュアル資本」は若年期のような「上昇」や「成功」だけを含むのではなく、「衰退」の中に生活の質の向上や、精神的な豊かさをも含む。実際、近年のキャリア論、老年社会学、あるいは生涯学習論の分野においても、経済的成功のみならず内面的な精神的充足を求める「スピリチュアル資本」に焦点を当てた研究も蓄積されつつある（Dik et.al, 2012, 下村, 2016a, 2024, ブライアン・ディック, 2016, 加藤, 2020, 前田, 2024, 岩崎, 2024, Tornstam, 2011）。身体的には「衰退」することがあっても、人生の「精神的な成熟」は可能である。このような研究動向を踏まえて、本稿でも中高年齢期の女性のキャリア観、ライフスタイルを分析するにあたって「スピリチュアル資本」に着目する。

職業キャリアやライフコースに関する先行研究を見る限り、学歴や企業内教育（OJT）といった「人的資本（Human Capital）」、所得や生活水準で測定される「経済資本（Financial Capital）」、あるいは社会的ネットワークや地域活動への参加率といった「社会関係資本（Social Capital）」に焦点が当てられてきたが、個人の内的な成熟や精神性（スピリチュアリティ）を捉えたものは極めて限られている。本稿では「スピリチュアル資本（Spiritual Capital）」という概念を導入することにより、中高年齢期のキャリアを外的な「成功」にのみ焦点を当てるのではなく、内的な精神的豊かさ（ウェルビーイング＝幸福）を捉える点で意義があるだろう。

2 先行研究の動向

2-1 均等法世代の女性の定年退職とキャリア

中高年齢女性の定年退職についての先行研究において紹介されており（Maeda, 2007, 2022, 前田 2005, 2006），ここでは詳細なレビューは別稿に譲るが、均等法第一世代（1986年施行当時に22歳前後）

が定年退職年齢となったのはごく最近ということもあり、総じて本稿の着眼点の一つである「均等法世代の女性管理職の定年退職」についての学術的な研究は多くはないといえるだろう。しかしいくつかの政府系・民間シンクタンクの報告書では大規模アンケートをもとにした知見が得られている。例えば、21世紀職業財団（2019）による均等法第一世代の女性のキャリアと働き方意識についての分析結果（2019年1月にWeb調査実施）によれば、50歳代の総合職（管理職）女性は定年後のキャリアの希望について「わからない」と回答した割合は30.1%であり、同期の男性総合職（19.9%）よりも多く、逆に「現在の会社での再雇用」を望んでいる割合は総合職男性が43.6%に対して総合職女性は34.4%と低い割合であった。総合職女性は男性に比べて、定年後の生き方に悩んでいるという傾向を指摘している（21世紀職業財団，2019：22頁）

さらに民間の調査機関であるニッセイ基礎研究所が2023年10月に全国の企業（従業員500人以上）に正社員として勤める45歳以上の女性を対象としたアンケート調査においても、中高年齢女性の定年への意識の特徴の一端がつかめる。それによると、中高年齢女性の定年を「働けるうちはいつまでも働きたい（20.2%）」、「定年を経て、継続雇用の上限まで働きたい（17.9%）」となっており、定年以降の就業継続希望は全体数（1326名）の4割弱であった。一方「定年まで働きたい（27.7%）」、「定年より前に早期退職したい（13.9%）」、「今すぐ退職したい（8.4%）」という結果であり、就業は定年までか、それ以前の早期退職もふくめると、必ずしも「生涯現役」で就業を望んでいないことがわかる（三冬社，2025：149頁）。

前田（2023）は、「定年退職のジェンダー比較」「キャリアの到達点としての成熟」という二つの視点から、管理職女性の定年後のライフスタイルをデータ分析し、次の三つの点を明らかにしている¹⁾。

第一に、管理職を経験した女性は、OJTの経験率は男性の管理職に比べて低いが、社外での人間関係の構築や勉強会への参加には積極的な面がみられる。

また管理職を経験した女性は、定年後の就業率は管理職男性よりも低下する傾向があり、逆に地域活動への参加に積極的な傾向がある。第二に、孤独感についてみると、管理職経験した女性の値は他のキャリアの男女に比べて最も高い一方で、利他的行為や相談ネットワーク数にみる「社会的紐帯」の度合いは最も高い傾向を示す。つまり管理職経験女性は社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）が相対的に多いことが示唆されている。第三に「キャリア成熟度」を探索的因子分析により作成し、管理職経験の男女を比較したところ、管理職を経験した女性は、「自己中心性の減少」「困難への対処能力」といった、二つの成熟度特性においてもいずれも最も高い値を示した。そこで使用している「成熟度」の概念は、「精神的な成熟」をも意味していることから、本稿で用いる「スピリチュアル資本」と類似している。この点を踏まえると、管理職経験の女性は、本稿で用いる「スピリチュアル資本」においても高い傾向が見いだせることが予測されるだろう。いずれにしても、上記の結果は、ポスト均等法世代の女性たちの固有な傾向を示しており、とりわけは男性の会社主義のキャリア志向とは一線を画し、定年後のライフスタイルにジェンダー差がみられる可能性を示唆している。

2-2 スピリチュアル資本に関する先行研究

本稿の第二の着眼点は「スピリチュアル資本」という新たな概念を用いて、女性の定年退職のプロセスにアプローチすることである。以下、この概念について簡潔に紹介しよう。スピリチュアル資本の概念はすでに欧米では、経済資本あるいは人的資本といった従来の研究領域と並行して、大きく増加傾向にある。紙幅の都合上、諸外国での社会科学分野でのスピリチュアル資本の研究動向については別稿に譲るが、少なくとも、2000年代以降、Land Capital, Economic Capitalなどの論文引用数と比しても大きく増加している。

これまで経済学、社会学の分野では経済資本

(Economic Capital)、金融資本 (Financial Capital)、人的資本 (Human Capital)、社会関係資本 (Social Capital)、文化資本 (Cultural Capital) といった資本に関する概念が用いられてきたが、「スピリチュアル資本 (キャピタル) (Spiritual Capital)」の概念は、2000年以降、使用頻度が増加傾向にある。学術文献でのヒット数をみても2000年代以降、Spiritual Capital (スピリチュアル資本=霊性資本) について、社会科学の分野を中心に議論が活発化している (Berger, Hefner 2004)。加速化する市場主義の中で、もっぱら株価や経済価値にのみ焦点を当てる金融資本主義に対しての警鐘として、人間 (Human-being) の本質的な欲求である「精神性の充実」が注目されているわけである。

企業経営が株価や経済的価値と利潤のみを追求することで、働く人々の内的な欲求を満たすことができず、金融資本経済の限界を感じ始めていることが背景にある。また、企業や労働者が、グローバルな世界的市場経済に飲み込まれている現状にあって、内的な資源 (inner resource) としての精神性 (スピリチュアリティ) の重要性が指摘され始めたといえるだろう。

倫理学・哲学者のリマ (Rima, S) によれば、スピリチュアル資本は無形の資本であり、富、利益、利点、権力に活力や生命、あるいは意味を付与し、「物質的な富や権力が資本主義の上部構造とみなすならば、スピリチュアル資本は下部構造であり、上部構造の資本に対して究極の意味や価値を吹き込むもの」と定義している (Rima, 2013)。これはスーパー資本主義 (Reich = ライシュ, R, 2002) における「金融資本」とは異なった特性をもった資本の一つであるとされる。スピリチュアル資本は宗教的な制度、あるいは宗教資本と重なる部分も多いといわれるが、必ずしも同意ではなく、また西洋キリスト教のみならず、イスラム教、仏教など特定の宗教に限られない領域でもみられる概念である (Fitzgibbon, 2012, 小林, 2006, Roosevelt, 2014)。「スピリチュアリティ (精神性)」と「キャピタル (資本)」は、ほんらい相

対立する概念であるが、スピリチュアル資本は新しい資本主義経済の根幹となる重要な資本と捉えられる（Zohar, Marshall, 2004, Palmer, Wong, 2013）。

一方、スピリチュアル資本は、非物質的な存在でありながら、物質的資本を生み出す根源的な「能力（知性）=Intelligence」ともとらえられている（Zohar, Marshall, 2004）。表1は、従来、社会科学で用いられてきた「資本（Capital）」の概念とそれに対応する知性・能力（Intelligence）について三つに分類したものである。これはスピリチュアル資本を提起したゾーハとマーシャルによるものであり、持続可能な資本主義を実現するための主要な資本、つまり「物質資本（Material Capital）」「社会関係資本（Social Capital）」そして「スピリチュアル資本（Spiritual Capital）」は人間の主要な知性として機能する、とされる（Zohar, Marshall, 2004：p.6）。

一方、わが国の現状を見ると、スピリチュアル資本あるいはスピリチュアリティの概念を社会科学の分野で用いた研究は少ない。その中で、政治学の領域で小林正弥が「公共的霊性（スピリチュアリティ）」を積極的に評価しつつ、平和と公共性の課題にアプローチしている点で注目される（小林, 2006）。一方、社会学の分野ではほとんど知られておらず、また実証的分析も見られない。このような状況において、現在、積極的に理論的・実証的なアプローチを試みているのが行動経済学の大垣昌夫と大竹文雄らの研究グループである（大垣, 2011, Bhatt, V, 大垣 2024, Bhatt, V, Ogaki, M, Yaguchi, Y., 2015, 大垣・大竹, 2019）。ここで大垣らが提案するのは、行動経済学の領域に新たに「徳倫理」などの倫理規範、あるいは従来から社会学で用いられてきた「社会関係資

本（ソーシャル・キャピタル）」、そして無形資産としての「スピリチュアル・キャピタル」（本稿では「スピリチュアル資本」と表記する）を取り入れることである。

以下、大垣・大竹（2019）のスピリチュアル資本へのアプローチ方法を援用し、本稿の理論的枠組みの一助としたい。

大垣・大竹（2019）によれば、従来の伝統的な経済学においては「パレート効率性」、すなわち「資源配分はどのように決まっているか」という倫理観や価値観に中立的な科学的にアプローチする実証経済学が大きな影響力を持ってきた。これに対して、大垣らが提唱するのは「どのように資源配分されるべきか」という倫理観や価値観に中立ではありえない問題を扱う行動経済学での規範経済学である（大垣, 2019：76）。

パレート効率性という、「資源を最大限に効率よく配分し、個人の効用を最大化する」ことを目的とする伝統的経済学では、ホモエコニカスを前提としており、企業と消費者はそれぞれ利潤最大化と効用最大化の行動を行うことが大前提となる。一方、行動経済学（規範経済学）ではホモエコニカスを前提とせず、政府だけでなく、「個人や企業がどう行動すべきか」という倫理観を概念としている。この倫理観を理論化するために用いられる哲学的土台が、規範倫理学である（大垣・大竹, 2019）。

大垣ら（2019:76-77）によれば、規範倫理学のアプローチは大きく三つに分かれるという。第一が、「帰結主義」であり、代表的なものが経済学で広く用いられてきた厚生主義、あるいはその一種である功利主義である。第二は「義務論」であり、この規範

表1 資本の3類型と知性

資本の種類	関連する知性
物質資本（Material Capital）	IQ（論理的知性）
社会関係資本（Social Capital）	EQ（感性的知性）
スピリチュアル資本（Spiritual Capital）	SQ（霊的知性）

Zohar, Marshall（2004: p.6）を参考に筆者が作成

倫理はイマヌエル・カント (Kant, I) の道徳的義務を重視する立場である。カントの義務論における「誰でも人を大切にすべきである」という一つの表現は、ロールズの正義論 (Rawls, J, 1999=2010) にみられるが、経済学においてロールズのいう「社会で最も恵まれない人を大切にすること」という側面を表現するのがマクシミン社会的公正関数となる²⁾。

しかし、大垣らによれば、規範倫理の第二のアプローチであるカントの義務論にある「誰でも人を大切にすることの無条件の愛」が理想といえるとしても、現実には「ほとんどの人々が無条件の愛で自分と全く関係のない人まで大切にできていない」とすると、あまりに理想的な義務論から政策を推奨しても有用ではない³⁾のではないか、と疑問を呈する (大垣・大竹 2019: 76)。

そこで大垣・大竹 (2019) が積極的に評価する倫理規範論が、アリストテレスに代表される「徳倫理 (エウダイモニア=善く生きること)」のアプローチである。これは「徳を実践して習慣づけることによって獲得し、徳を活用して社会に貢献することをよしとする」 (同上:76 アンダーラインは筆者) ものであり、共同体を重視するマイケル・サンデル (Sandel, M) らのようなコミュニタリアンによって主張される。そこでは国家や人類共同体のような大きな共同体ではなく、まずは身近な友人や家族といった小さい共同体に貢献するための徳が重視される³⁾。

換言すると、この徳倫理の原理では、人は「原則的には生まれたときには現在の自分の効用だけを重視」するが、「現在の自分だけでなく将来の自分も公平に大切にすることの忍耐強さの徳の獲得」が最も重要であり、「小さい共同体の中での利他性の獲得から始まり、国家や人類共同体というより大きな共同体での利他性の徳を獲得していく学習を促進するような政策や行為を善とする」 (大垣・大竹 2019: 76)。つまり、大垣らが用いる規範経済学では、より身近な小さな共同体での利他性を獲得する「学習」が重要であり、それは「習慣」によってもたらされる経済的

行為であるといえる。

別稿でも大垣は、(行動経済学における無条件の愛の学習は)「生産・生活様式やアカデミックな知識の獲得も含むが、より重要であるのは人格的な成長をもたらすような学習」として位置づけ、さらに、このような学習は「物質的な豊かさから快感をえるようにすることは、それ自体が目標ではなく、学習のための補助として用いる手段」 (大垣, 2011:30-31) とも述べている。このような規範経済学のアプローチを踏まえると、徳倫理を基本とする経済は、効用のみが目的ではなく、「人格」の形成を目指す学習によってもたらされると解せるだろう。ただし「無条件の愛の学習」という徳倫理を利他主義としてモデルに入れる際に、「無条件の愛」の行為を行うかどうかについては、人にはそうしないという「自由」が必要であるという指摘には留意が必要である。大垣が付言するように、「無条件の愛」は強制的に人々に義務づけることはできないからである (Bhatt, V, 大垣昌夫, 矢口裕一 2017: 30, Bhatt, V, Ogaki, M, yaguchi, Y., 2015)。

以上の行動経済学の規範経済学のアプローチを前提とすると、従来から経済学で重視されてきた「ヒューマン・キャピタル (人的資本)」、社会学が重視してきた「ソーシャル・キャピタル (社会関係資本)」に加えて、「スピリチュアル資本 (霊的資本)」が極めて重要になる (大垣・大竹 2019: 81)。というのも大垣らによれば、スピリチュアル資本は「共同体内での利他性、応報性、使命感に影響を与え (中略)、共同体のメカニズムに影響を与える無形資産となる」 (大垣・大竹, 2019: 81) からである⁴⁾。

スピリチュアル資本の概念や社会科学における意義についての議論は、紙幅の制約上別稿に譲るが、少なくとも行動経済学の規範経済学においては、上記の大垣・大竹論文にみられるように、経済的行為を規定する重要な要素の一つとして理論的にも位置づけられている点は注目に値するだろう。

もっとも「スピリチュアル資本」は、規範倫理学から派生した概念であることから、これを社会学、

経済学のような社会科学の実証的分析に応用していく作業は、これからの課題といえるであろう。その「スピリチュアル資本」の定義も研究者によって微妙な相違点がみられ、その理論的整理も今後の検討課題となる。

以上の近年の「スピリチュアル資本」の研究を踏まえて、本稿でもこの概念を（均等法世代を中心とした）中高年齢女性のキャリア分析の一助として用いることにする。すでに教育学・生涯学習論（Astin, 2010, 加藤, 2020 岩崎, 2024）、キャリア心理学・キャリアカウンセリング論（Wink, 2002, Dick, 2012, 下村, 2016, 2024）においては、キャリアとスピリチュアリティに関する理論的、実証的研究が蓄積されており、本稿においても「仕事とキャリアにおけるスピリチュアル資本」を尺度構成した実証分析を試みる⁵⁾。ひとは賃金を得るといふ経済資本を追究するだけではなく、「社会に貢献したい」、「自己実現をしたい」、「他者の幸福のために働きたい」といった内的な価値や労働倫理をも求めている。本稿では、こういった働くことの内的価値志向や労働倫理を「仕事とキャリアのスピリチュアル資本」として位置付け、定年後のキャリア観の一端を明らかにしてみたい。

以下、本稿の主目的は、クロスセクショナルなデータを用いて均等法世代の女性管理職の就業行動を分析することであるが、同時に定年退職者のキャリア志向や、定年後のライフスタイルの選好を規定する重要な要因の一つとして、新たに「仕事とキャリアにおけるスピリチュアル資本」を取り上げ、補足的に3時点のパネルデータを用いた固定効果分析を併用することにより、探索的にその効果を明らかにする。

3 調査方法

3-1 調査概要とサンプル数

本稿で用いるデータのもととなる調査は50-74歳の中高年齢者を対象として実施したものである。調

査会社に登録されたモニターからランダムに抽出された対象者に対して Web 調査により2024年3月15～17日に実施した⁶⁾。レスポンスの早い対象者に偏らないよう、2回に分けて配信し、最終的に回収したサンプル数は2724名である。調査対象者の居住地は、やや関東に多いが、ほぼ全国均等に分布している。標本の抽出にあたっては、性別（男女）、年齢（50歳代、60歳代、70-74歳の刻み）で、均等割り付けを行った。

3-2 サンプルバイアスの調整

モニター調査の場合、サンプルの学歴が高いという傾向がある（本多, 2006）。そのため、本調査においては、国勢調査（令和2年）の50-59歳の大卒以上、大卒未満の比率に準拠して、モニターからランダムに対象者を抽出した⁷⁾。国勢調査（令和2年）では、男性（50-59歳）の大卒以上比率は37.2%、大卒未満比率は62.8%であるため、これを基準として、男性、女性ともに、大卒以上を40%、大卒未満を60%として割り付けをした⁸⁾⁹⁾。

3-3 研究倫理への配慮

本稿で用いるデータは、モニターを対象とした Web 調査に基づくものであり、研究倫理については十分に配慮して実施している。特に、インフォームド・コンセント、データの管理、破棄、個人情報保護には事前チェックを行い、利用規約、個人情報保護方針、プライバシーポリシー、モニター規約、質問項目（目的にあった質問がなされているか）などに留意し、研究倫理への配慮が適切であることを確認した上で調査を実施した。

3-4 データの構造

本稿で用いるデータのメインはあくまでもクロスセクションでの分析（以下「分析1」と表記）を目的として回収した2724名である。しかし、同じ調査項目を用いて、すでに2017年及び2019年においても同様の調査を行い。それぞれ600名、219名のサン

ルを得ている（前田, 2023）。本稿で用いる2024年調査にはその2017年調査, 2019年調査の対象者も少なからず含まれており, 同一の調査項目を用いているため, 結果的に2017（T1）, 2019（T2）, 2024（T3）という3時点のパネルデータを構築することが可能になった。

そのため, 本稿の分析2においては, このパネルデータを用いて, 女性の管理職経験と仕事のスピリチュアル資本との関連を分析する。ただし, もともと2017年（T1）におけるサンプル数が探索的研究という性格上サンプル数が600と少ないこと, また, 2024年での捕捉率が低い（3.9%）という問題が残る。しかし本稿の分析2で用いるパネルデータの単位は個人ではなく, 調査時点における観測値であり, 個人×調査時点というパーソン・ピリオドとなる。そのため, 特定の調査時点で欠損値が生じても量的分析が可能となる点で, クロスセクションデータの分析（分析1）の結果を補完する意味でも用いる有効性が高いと判断した。本稿の分析1で用いた2024年（T3）のデータ分析に加えて, 以下, 補足的にパネルデータを用いることにより, 個人属性の効果を考慮した線形混合モデルの固定効果分析が可能なことから, 分析2ではパネルデータを用いて, スピリチュアル資本と女性管理職, および人的資本, 経済資本, 社会関係資本の効果について探索的な分析を行い, 今後の本格的なパネルデータ分析の一助とする¹⁰⁾。

4 用いる変数

4-1 変数の操作化

本稿の着目する変数として「スピリチュアル資本」

があるが, 他のタイプの資本も考慮するため, 以下表2に示すような変数の操作化を行った。

4-2 均等法のコーホートの類型化

本稿の「均等法世代」のデータ上の区分は以下のような方法を用いた。2024年の調査時点での50-59歳層は1965-1974年生まれのコホートである。この世代は1986年の均等法施行以降の20代前半に就職している世代である。一方, 2017年調査時点で60-69歳層は1938-1957年生まれのコホートである。1986年の均等法施行時は, すでに29歳-48歳であり, 20代初めの企業採用においては男女の格差が存在していた世代である。徐々に男女平等の動きは大企業に見られたものの, 多くの女性は, OJTなどの機会が少なく, 管理職への登用も男性と格差が存在していた世代でもある。本稿では50-59歳を「均等法世代」, 60-69歳を「プレ均等法世代」として, 両者のキャリア観とその後の社会関係資本に差がみられたのかどうかを検証する。また定年後のキャリア観についても2つのコホートを比較する。本稿の主たる分析は, クロスセクショナル（横断的）データに基づくものであるため, 年齢効果と世代効果を区別できないが, 今後の縦断的データの分析に向けての探索的な分析とし, 得られた知見は今後の仮説となる。

5 分析結果 1

—クロスセクショナルデータによる分析

5-1 人的資本（OJT 経験数）の分析

管理職女性の企業内訓練（OJT）の世代間比較から, 人的資本の増加傾向を詳細に検討したのが表3である。

表2 「仕事とキャリアにおけるキャピタル（資本）」タイプと変数

資本の類型	変数
人的資本（Human Capital）	管理職経験, 学歴, OJT（企業内教育の経験数）
経済資本（Economic Capital）	（老後の）生活水準 ¹¹⁾
社会関係資本（Social Capital）	相談ネットワーク数 ¹²⁾
スピリチュアル資本（Spiritual Capital）	仕事のスピリチュアル資本尺度

表3 人的資本の蓄積：企業内教育訓練・経験比率（%）¹⁾

	プレ均等法世代(2017調査:60-79歳) ³⁾ (1938-1957出生コーホート)				均等法世代 (2024調査:50-59歳) (1965-1974出生コーホート)				
	管理職男性 (N = 249)		管理職女性 (N = 33)	男女差 ²⁾ 検定	管理職男性 (N = 235)		管理職女性 (N = 53)	男女差 ²⁾ 検定	均等法世 代増加率
出向 (国内)	33.7	>	18.2	p=.072	25.5	>	18.9	N.S.	0.7
出向 (海外)	6.4		6.1	N.S.	2.1		3.8	N.S.	-2.3
3 か月以上の海外出張	9.2		3.0	N.S.	2.6		1.9	N.S.	-1.1
本社・本店勤務	47.8	>	15.2	p<.001	48.1	>	37.7	N.S.	22.5
国内の工場や支店などの事業所勤務	35.7	>	9.1	p=.002	41.7	>	18.9	p=.002	9.8
海外の工場や支店などの事業所勤務	4.8		6.1	N.S	1.7		1.9	N.S.	-4.2
部下・後輩の指導・育成係	49.8		39.4	N.S	57.4		52.8	N.S.	13.4
年上の部下を持ったこと	43.4	>	24.2	p=.036	49.8	>	37.7	N.S.	13.5
女性の上司を持ったこと	7.6		15.2	N.S	25.5		52.8	p<.001	37.6
プロジェクトリーダーの経験	30.5		18.2	N.S	28.5		17.0	p=.085	-1.2
社内横断的なプロジェクトへの参加	25.7		3.0	p=.004	20.9		15.1	N.S.	12.1
他企業後と共同プロジェクトへの参加	10.8		6.1	N.S	15.3		11.3	N.S.	5.2
第一線の営業の経験	34.5	>	9.1	p=.003	20.0	>	18.9	N.S.	9.8
新規顧客の開拓や新規事業の立ち上げ	23.3		12.1	N.S	20.0		11.3	N.S.	-0.8
業務に必要な各種資格の取得	27.3		18.2	N.S	32.3		34.0	N.S.	15.8
業務に直接関係しない各種資格の取得	14.5		15.2	N.S	20.0		20.8	N.S.	5.6
労働組合の役員	17.3		12.1	N.S	9.8		1.9	P=.060	-10.2
転職	36.5		27.3	N.S	47.2		49.1	N.S.	21.8
独立開業・起業	11.6		6.1	N.S	15.7		17.0	N.S.	10.9
大学や大学院での学び直し	2.4		0.0	N.S	3.8		11.3	p=.029	11.3
従業員同志の交流会や勉強会	24.5		15.2	N.S	34.0		34.0	N.S.	18.8
社外の人たちとの交流会や勉強会	24.1		21.1	N.S	31.1		28.3	N.S.	7.2
OJT 得点 (経験数)	5.22	>	3.00	p<.001	5.53	>	4.96	p<.001	

注1 表中の数字は経験「あり」と回答した割合を示す。

注2 OJT 得点（経験数）の有意水準は分散分析のF検定による。

注3 2017調査の数字は前田（2023）表2より引用し作成

表3の「プレ均等法世代」（1938-1957出生コホート）は、2017年超時点で60-79歳であったものを示す。この世代は、均等法施行時（1986年）に29-45歳であったものであり、まだ均等法が施行されていなかった時代に就活・就職年齢に達しており、入社後も10年程度は均等法のない時代に就労しているものである。これに対して「均等法世代」（1965-1974出生コホート）は、2024年調査において50-59歳であったものを示している。この世代は均等法施行時（1986年）には12-21歳であり、大卒の場合は就活・就職年齢時には、すでに均等法が施行されており、高卒の場合でもおおむね均等法施行以降に就労してい

たものである。

この表3から、企業内訓練（OJT）の経験率をみると主に二つの点がわかる。第一に、プレ均等法世代に比べ、均等法世代以降の女性のOJT比率が大きく上昇している点である。例えばプレ均等法世代（2017調査:60-79歳）と均等法世代（2024調査:50-59歳）の管理職女性を比較すると、「本社・本店勤務」（22.5%増加）、「女性の上司を持ったこと」（37.6%増加）、「業務に必要な各種資格の取得」（15.8%増加）、「転職」（21.8%増加）、「従業員同志の交流会や勉強会」（18.8%増加）などにおいて、企業内訓練の増加率が高い特徴がみられ、人的資本の投資は均等法施行以

降,増加傾向にある(アンダーラインの項目を参照)。均等法世代においては,女性も以前の世代に比べると相対的に企業の中核人材としても必要とされていること,職場に女性の上司がいたことなどが大きな変化であったといえるだろう。

企業内訓練(OJT)は,いわば人的資本の投資といえるのであり,均等法の施行による世代間の差がみられるというのが一つの知見である。

第二に,男女のOJT経験数の平均値をみると,ブレ均等法世代(2017調査:60-79歳)では,男性は女性に比べて多くOJT得点(経験数)が5.22回であり,女性が3回であった($p < .001$)。また,均等法世代(2024調査:50-59歳)をみても男性管理職経験者のOJT経験数は5.53回であったのに対して,管理職経験の女性は4.96回でありその差は有意である($p < .001$)。つまり,均等法施行以降に入社した女性の企業内訓練経験率は上昇しているとはいえ,依然として人的資本の投資に関してはジェンダー差がみられるといえるだろう。

5-2 「仕事とキャリアのスピリチュアル資本」の分析

「仕事とキャリアのスピリチュアル資本」は11の項目を用いて作成されている(表4)。各質問項目につき,1「全くない」～5「とてもある」の5段階評価によるリッカート尺度として構成した。表4は,「仕事とキャリアのスピリチュアル資本」の尺度構成と分布を見たものである。バリマックス回転による因子分析をした結果,どの項目も相関が高く一つの因子のみ抽出された。また α 係数は.943と高い値を示したことから,内の一貫性も高い尺度といえるだろう。

さらに表4の右側のクロス表をみてみよう。2024年時点で50-59歳の「均等法第一世代」の従来上の地位別にみたスピリチュアル資本の差を示している。女性管理職の□で囲んだ数字は,60%以上を示した値である。これをみると男性管理職経験者と比べても相対的に高いことが判明する。例えば,「仕事していることを恩恵だと感じることはありますか」「仕事で誰かを幸せにしたいと考えることはありますか」という意識は,自己超越性と他者との関係性を示し

表4 仕事とキャリアのスピリチュアル資本の尺度構成と分布(%)¹⁾ 50-59歳 N=919

	全数の %	男性一般職 (N=235)	男性管理職 (N=235)	女性一般職 (N=396)	女性管理職 (N=53)	有意水準 ²⁾
仕事が誰かの役に立っている実感はありますか	59.6	48.5	66.4	60.6	71.7	$p < .001$
自分の仕事に社会的意義を感じることがありますか	51.0	40.0	58.7	51.0	66.0	$p < .001$
仕事はあなたの人生の意味の一部になっていますか	51.4	42.1	56.2	51.3	71.1	$p < .001$
仕事は自己実現にも役立っていますか	40.0	24.7	45.5	42.9	62.3	$p < .001$
この仕事のために生まれたと感じたことはありますか	19.7	12.8	22.1	19.2	43.4	$p < .001$
自分の仕事を天職だと感じたことはありますか	30.4	22.1	34.9	30.8	43.4	$p < .001$
仕事に対して使命感を持っていますか	56.7	47.7	63.8	55.8	71.7	$p < .001$
代わりのきかない仕方です仕事を成し遂げたいと考えますか	35.1	26.4	42.6	33.6	52.8	$p < .001$
仕事していることを恩恵だと感じることはありますか	36.1	25.5	38.7	36.9	67.9	$p < .001$
仕事で誰かを幸せにしたいと考えることはありますか	43.7	33.2	51.1	42.7	66.0	$p < .001$
仕事はあなたの幸福感の増大に役立っていますか	43.6	29.4	49.4	46.0	64.2	$p < .001$
仕事・キャリアのスピリチュアル資本(得点) α 係数=.943		31.3	36.4	33.7	37.8	$p < .001$ ³⁾

注1) 高い(ある程度ある+とてもある)の割合を示す

注2) 有意水準は「低い」と「高い」の差の χ^2 自乗検定による

注3) 仕事・キャリアのスピリチュアル資本(得点)は,一元は一の分散分析F検定による

ているが、「仕事していることを恩恵だと感じる」という思いは、他者から「与えられる」という何らかの他者性を内在化した感性であると解すれば、女性の管理職経験者は男性管理職経験者に比べても、自分の仕事は他者と深くかかわっているという労働倫理（スピリチュアル資本）が高いと推測される。均等法第一世代の女性管理職経験者は、他者との関係性を重視しながら、かつ自己を超えた存在の認識という「スピリチュアル資本」が高いといえるだろう。

仕事のスピリチュアル資本は、職業生活のウェルビーイングである「職業生活満足度」と関連性のあることも判明した。すなわち、どのタイプであっても、仕事のスピリチュアル資本が高いほど、職業生活満足度は高い傾向がみられた（F 値 = 47.832 $P < .001$ ）。このことは、仕事のスピリチュアル資本が、職業生活のウェルビーイングと密接に関わっていることを示唆している。

5-3 定年後の就業意欲とキャリア観

次に、均等法第一世代にあたる50-59歳層、女性管理職経験者の定年後の就業意欲を分析したのが表5である。男性管理職経験者に比べると、女性管理職経験者の「フルタイムで働きたい（24.4%）」とする割合は低く、「働く予定はない（26.7%）」割合が多くなる傾向がみられる。この結果は前田（2023）と

同傾向であり、均等法世代第一世代の女性管理職経験者は、男性管理職者に比べて、定年後の就業意欲はやや低いと推測される。生涯現役で働くという規範は、男性管理職者に内面化されており、女性管理職者は、以下に見るように、地域活動やボランティア活動など、企業以外での諸活動にも活路を見出そうとしていることが伺える。

表6は「ボランティア」「地域活動」「事業の立ち上げ」「友人との交流」「家族・親族との交流」「孫の世話」など、定年後の社会関係資本の構築（志向）について分析を試みた結果を示している。

これをみると、均等法世代の管理職経験の女性たちは、定年後は「ボランティア活動や社会貢献活動をしたい（37.7%）」、「地域活動に参加したい（32.1%）」、「友人と交流を深めたい（60.4%）」といった、会社以外の生活を基盤としたネットワークを形成する志向が強いことがわかる。この傾向は男性管理職経験者よりも強く、定年後は社会関係資本を積極的に構築するライフスタイルを選好しているといえるだろう。

表7は均等法世代の女性の定年後の「ボランティア活動」「地域活動への参加」「友人との交流」という女性の定年後の社会関係資本（Social Capital）の志向に対する、属性、および「経済資本」「人的資本」「スピリチュアル資本」の相対的効果をロジステ

表5 管理職経験と定年後の就業意欲^{1), 3)} (%) 50-59歳 N=708

	定年後の就業意欲				
	フルタイムで働きたい	パートタイムで働きたい	独立・自営	働く予定はない	合計(N)
男性一般職	27.7	34.9	16.9	20.5	100.0(195)
(調整済み残差)	1.8	-3.4	1.8	0.8	
男性管理職	30.4 ³⁾	32.3	16.1	21.2	100.0(217)
(調整済み残差)	3.1	-4.6	1.6	1.2	
女性一般職	12.7	66.5	7.6	13.1	100.0(251)
(調整済み残差)	-4.8	8.4	-3.2	-2.7	
女性管理職	24.4	35.6	13.3	26.7	100.0(45)
(調整済み残差)	0.2	-1.4	0.0	1.5	

注1) 「定年後は働きたいですか？」の問いに対する回答割合を示す。

注2) Pearson カイ二乗 73.595 (自由度 9) $p < .001$

注3) □で囲んだ数字は、男性管理職と女性管理職との差の大きい値を示す。

表6 均等法世代の管理職経験と定年後の社会関係資本の構築¹⁾(%) N=919 50-59歳のみ

	男性一般職	男性管理職	女性一般職	女性管理職	有意水準 ³⁾
ボランティア活動や社会貢献活動をしたい	22.1(-1.9) ⁴⁾	29.8(1.1)	26.8(-.01)	37.7(1.8)	P=.076
地域活動に参加したい	22.1(-.04)	28.5(2.3)	19.2(-2.4)	32.1(1.6)	P=.020
孫の世話や子供の世話をしたい	21.7(-2.7)	35.7(2.8)	29.3(.04)	22.6(-1.0)	P=.008
親族や家族と交流したい	34.5(-4.4)	50.6(1.3)	52.3(2.8)	45.3(-.02)	P<.001
夫婦二人の生活を楽しまたい	40.4(-2.7)	54.0(2.1)	50.3(1.1)	39.6(-1.3)	P=.011
新たな事業をやってみたい	16.6(1.1)	21.3(3.5)	7.8(-4.9)	22.6(1.8)	P<.001
友人と交流を深めたい	36.6(-4.2)	51.9(1.2)	52.0(1.8)	60.4(1.8)	P<.001
(自分の体の具合を治したい ⁵⁾)	36.6(-2.6)	43.0(-.03)	47.0(1.7)	56.6(1.9)	P=.017)

注1)「働くのをやめた後は何をしたいですか？（すでに仕事を辞めた方は、その後は何をしているか教えてください）」の問に対して「はい」と答えた割合を示す。

注2) ライフスタイルに関する質問のうち、有意水準が10%未満の項目のみを示している。□で囲った数字は、男性管理職よりも多い数字を示す。

注3) 有意水準は「はい」と「いいえ」の差の χ^2 自乗検定による

注4) カッコ内の数字は調整済み残差

注5)「自分の体の具合を治したい」は、社会関係資本の質問項目に該当しないが、健康への配慮（健康資本）として参考までに記載している。

表7 均等法世代（50-59歳）の定年後の社会関係資本^{1),2)}
(ロジスティック回帰分析) 女性・2024データ

	定年後の社会関係資本		
	ボランティア活動 β (EXP)	地域活動への参加 β (EXP)	友人との交流 β (EXP)
年齢（高い）	.035(1.036)	.038(1.039)	-.007(.993)
婚姻状態（既婚）	.092(1.097)	.190(1.209)	-.029(.971)
健康度（高い）	.375*(1.455)	.202(1.224)	.310*(1.364)
<u>経済資本</u>			
生活水準	-.099*(.906)	-.107(.899)	.030(1.030)
<u>人的資本</u>			
学歴（大卒以上）	.521*(1.684)	.586*(1.796)	.175(1.191)
企業内教育経験	.039(1.039)	.053(1.055)	.111*(1.118)
管理職経験(あり)	.209(1.233)	.413(1.512)	-.115(.891)
<u>スピリチュアル資本</u>	.048*** (1.050)	.055*** (1.057)	.039*** (1.364)
-2 Log likelihood	443.238	368.257	516.199
Model Chi-Square	37.358***	35.274***	37.606***
Cox Snell R ²	.089	.084	.090
N	401	401	401

注1) 有意水準 *** < .001 ** < .01 * < .05 + < .10

注2) 従属変数は「働くのをやめた後は何をしたいですか？（すでに仕事を辞めた方は、その後は何をしているか教えてください）」の問に対する回答。

イック回帰分析によって明らかにしたものである。これによると、女性の保有する資本の中でも最もスピリチュアル資本（Spiritual Capital）が「社会関係資本」の構築に有意に影響を与えていた。定年後の人間関係やコミュニティ、ネットワークという社会関係の資本は、仕事のスピリチュアル資本と密接なかかわりを持っているといえる。中高年（均等法第一世代）の女性たちは、在職中から仕事やキャリアへの精神的な豊かさを蓄積することで、定年後の豊かな社会関係資本を構築していく志向が強まると推測されるだろう。

以上の均等法世代の管理職女性（50-59歳のみ）を分析した結果をまとめると次のようになるだろう。

第一に、均等法世代の女性で管理職経験者は、ブレ均等法世代（65-74歳）の女性管理職よりも企業内教育経験の率が高い。つまり人的資本の投資が高まっている。しかし男性管理職に比べて、依然として企業内教育の経験が少ない

第二に、定年後の就業希望は、男性管理職に比べてやや低い傾向がみられる。一方、均等法世代の女性管理職経験者は、定年後は地域活動やボランティア活動に参加したいという割合が高く、また友人との交流を深めたいという割合も男性管理職に比べて有意に高い。しかし、女性管理職経験者の家族志向は高いとは言えない。つまり家族・親族以外の社会関係資本の蓄積を重視しており、ボランティア活動や地域活動、新規事業の立ち上げなど、企業戦士のような企業か家庭かという選択ではない、生活志向を持っていると推測される。

第三に全体的に女性の管理職経験者は、男性の管理職経験者に比べて、仕事の倫理的な価値（スピリチュアル資本）志向が強い。特に「仕事によってどれかを幸せにしたい」という利他的な価値志向、あるいは「仕事は自分の幸福感を高めている」という仕事による幸福感が高い傾向がみられる。均等法世代の女性管理職経験者は、仕事を通したウェルビーイングと生活の質の高い点で特徴的である。

第四に女性の定年後の社会関係資本は、それまで

培ってきた「仕事・キャリアのスピリチュアル資本」の影響を強く受けている。非物質的な仕事のスピリチュアル資本（労働倫理）は、物質的な資源の一つである「社会関係資本（コミュニティ参加・友人ネットワークの構築）」の源泉であるといえるだろう。

6 分析結果 2 — パネルデータを用いた分析

以下では2017年、2019年、2024年の3時点にわたるパネルデータを用いて、仕事におけるスピリチュアル資本（労働倫理）に影響を及ぼす要因の変化と構造についての分析結果を提示する。ここでの分析の目的は、中高年女性がライフコースで培ってきた「人的資本」、「経済資本」、「社会関係資本」という三つのタイプの資本が、「（仕事における）スピリチュアル資本」の形成にどのような影響を与えているかを検討することにある。中高年期の精神的豊かさ（ウェルビーイング＝幸福）が、職業キャリアにおける資本の蓄積とどのような関係を持つのかについて検討することは、中高年キャリアを内的・精神的充実という点から検討し、「ライフコース」の全体像を明らかにする点でも一つの手がかりが得られるだろう。さらに、女性管理職経験者と男性管理職経験者のスピリチュアル資本の相違についても明らかにする。同じ管理職経験でもジェンダーによって中高年期の仕事における内的な資本の蓄積がどのように異なるかを検討することは、定年を契機とした高齢期への移行（トランジション）のジェンダー差を見るうえでも意義があるだろう。

冒頭でも述べたように、本稿の主な分析は2024年で実施されたクロスセクショナルデータを用いたものである。これはもともとパネルデータを想定して開始した調査ではない。しかしながら、一部、2024年までの3時点での追跡調査が含まれており、サンプル数が少ないという限界はあるもののパネルデータを作成した分析が可能である。そこで、クロスセクショナルデータを補完し、今後のパネルデータの蓄積を想定した探索的分析を試みる。ここでは三輪

（2013：356）にならい，ワイド形式の個人データを，個人×調査時点（パーソン・ピリオド）のロング形式データに変換して，パネルデータ分析とした。

パネルデータの分析については以下のような方法を用いた。一般に，パネルデータを用いた固定効果モデルの推定式では，独立変数が時間的な変化の中で従属変数に及ぼす効果をみる（三輪・山本，2012）。

すなわち，次の推定式（1）

$$(Y_{it} - \bar{Y}_i) = \beta_{FE}(X_{it} - \bar{X}_i) + (\varepsilon_{it} - \bar{\varepsilon}_i) \quad (1)$$

にみるように，固定効果モデルでは， $(X_{it} - \bar{X}_i)$ が $(Y_{it} - \bar{Y}_i)$ に与える効果，すなわち，各個人について観察された X と Y の個人内平均からの差分を推定するということを意味する。「固定効果モデルが推定しようとしているのは，個人の中での X の変化が，個人の中での Y の変化とどのように関係しているのか」であり，この変化と変化との関係が，パラメータ β_{FE} で表現される（三輪・山本，2012：67）。

本稿では，三輪・山本（2012）を参考に，固定効果モデルを用いて中高年女性のキャリア意識に対する効果を推定する分析を行う¹³⁾。このような線形混合効果モデル（LMM）による固定効果分析では観測回数が異なる被験者を含めて分析可能であるため，サンプルの少なさを最小限に抑えて分析することができる利点がある。またスピリチュアル資本に対して，管理職経験の固定効果と，人的資本（企業内教育経験）や社会関係資本のように時点で変化する要因の効果を分離して評価することが可能である¹⁴⁾。

ただし上述したように，以下の分析で用いるデータは3時点の変化を追っている点ではパネルの形式を保っているものの，もともと追跡調査を念頭に開始された調査によるものではないことから，3時点目の2024年では捕捉率が低いという限界がある。しかし，上述のように，線形混合モデルによる本稿の分析2では，パーソン・ピリオドを単位とするロング形式のパネルデータを用いるため，特定の調査時

点で欠損が生じていても一定の観測数が得られる。ここでの分析では一部の欠損値があるため，最終的な被験者数が2456となった。そのため，ここでのパネルデータの固定効果から得られた知見は本稿のクロスセクションの分析結果を確認するという点で意義がある¹⁵⁾。

表8はスピリチュアル資本の効果に関する線形混合モデルの概要と変数を示している。3時点での被験者数は2456であり，モデルのAIC値は一定の水準をクリアしていることからモデルの適合性があると判断した。

表9は，パネルデータの固定効果分析により，仕事のスピリチュアル資本に対する男女の管理職経験の効果及び「人的資本」，「経済資本」，「社会関係資本」の効果について明らかにしたものである。その結果，女性管理職群は男性管理職群を基準として有意に高いスピリチュアル資本を示し（ $\beta = 1.855$, $p = .005$ ），男性一般職および女性一般職群はいずれも男性管理職に比べて有意に低い水準を示した（それぞれ $p = .022$, $< .001$ ）。

また，人的資本変数の一つである「OJT経験数」，経済資本としての「生活水準」，社会関係資本としての「相談ネットワーク数」もすべて有意な正の影響を持っていた（ $p < .001$ ）。しかし，均等法世代とブレ均等法世代の効果の違いは有意な差はみられなかった。

さらに表10にみるように，管理職経験がスピリチ

表8 仕事とキャリアのスピリチュアル資本に関する線形混合モデルの変数

従属変数	仕事とキャリアのスピリチュアル資本
被験者数	2456
時点	3時点（2017年 2019年 2024年）
独立変数	固定効果：6因子 「管理職経験」「均等法世代」「年齢」「人的資本（学歴，企業内教育）」 「経済資本（生活水準）」「社会関係資本」
AIC	19552.490
BIC	19570.251
-2LL	19546.490

表9 仕事とキャリアのスピリチュアル資本への固定効果 被験者数=2456²⁾

変数	推定値(β)	標準誤差	自由度	t 値	有意水準
切片 (定数)	16.351	1.820	2698.541	8.984	< .001
<u>管理職経験</u>					
男性一般職	-1.183	.517	2746.195	-2.287	.022
女性一般職	-1.543	.439	2750.530	-3.517	< .001
女性管理職	1.855	.660	2750.622	2.809	.005
男性管理職	(基準)				
<u>世代¹⁾</u>					
ブレ均等法世代	-.1674	.555	2726.875	-.301	.763
均等法世代	(基準)				
<u>年齢</u>	.225	.031	2608.708	7.257	< .001
<u>人的資本</u>					
学歴 (大卒以上)	.009	.337	2751.536	.026	.979
OJT 経験数 (多い)	.590	.056	2745.304	10.457	< .001
<u>経済資本</u>					
生活水準 (良い)	.479	.061	2748.325	7.908	< .001
<u>社会関係資本</u>					
相談ネットワーク (多い)	1.466	.127	2670.166	11.532	< .001

注1) 均等法世代は、1986年の成功時点で高卒の女子が18歳で入社もしくは大卒22歳で入社と推定し、1964年以降の出生コーホートを「均等法世代」とし、これより前はすべて「ブレ均等法世代」とした。

注2) 線形混合モデルは、個人を単位とするワイド形式ではなく、パーソン・ビリオドデータを用いている。このため、欠損を含む個人データを利用することが可能であり、被験者数2456が有効サンプルとなる。

表10 男性管理職と女性管理職のスピリチュアル資本の比較

I	J	平均の差 (I-J)	SD	有意水準
男性一般職	男性管理職 (基準)	-1.183	.517	.002
女性一般職	男性管理職 (基準)	-1.543	.439	< .001
女性管理職	男性管理職 (基準)	1.855	.660	.005

推定周辺平均値に基づく

ュアル資本に有意な影響を及ぼしていることが明らかとなった。群間比較（周辺推定平均の差）をみた表10は、管理職経験ごとのペア比較（多重比較）の結果を示している。これをみると、女性管理職は男

性管理職と比較して有意に高い傾向を示した（ $p = .005$ ）。

さらに図1は管理職経験別にスピリチュアル資本の多寡を図示して比較検討したものである。これをも女性管理職経験者はスピリチュアル資本が最も高い水準にあることがあらためて確認できる。さらに男性管理職経験者に比べてもスピリチュアル資本を多く保有していることが分かる。パネルデータの分析結果（表9）でも確認したように、女性管理職群がいずれの他の群と比較しても有意に高いスピリチュアル資本を示していた点は、新たな知見として注目すべきだろう。

以上のパネルデータの固定効果分析から得られた知見は以下のように整理できる。

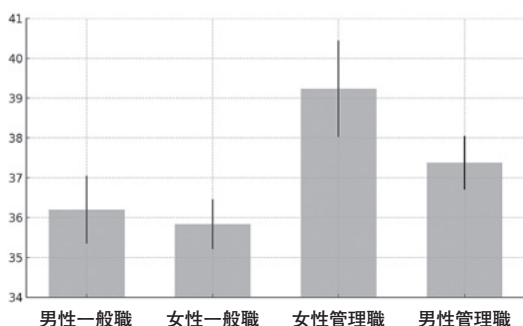


図1 管理職経験別のスピリチュアル資本の推定平均と95%信頼区間

注) 各棒は管理職経験群のスピリチュアル資本の推定平均を示し、エラーバーは95%信頼区間を示す。

第一に、女性管理職経験者は男性管理職に比べて、仕事とキャリアのスピリチュアル資本が多いという点である。

第二に、経済資本、人的資本、および社会関係資本の水準は、いずれもスピリチュアル資本に対して正の影響を与えていた。これらの資本はスピリチュアル資本、すなわち仕事の充実感、精神的充実感の向上に対して重要な役割を果たすことが示唆された。すでに表4で示したように、仕事のスピリチュアル資本は「仕事が誰かの役に立っている実感」「自分の仕事に社会的意義を感じる」「仕事で誰かを幸せにしたいと考える」といった項目で構成されている。この点を踏まえると、女性管理職経験者は男性管理職経験者よりも、仕事のスピリチュアル資本が豊かである。つまり、仕事に対する利他性や社会への貢献的な感性、ウェルビーイング（仕事を幸せと感じること）が高いと推測できるだろう。

第三に、世代変数としての「均等法世代か否か」が有意な差を示さなかった点は、クロスセクション分析の結果を再現できなかった。パネルデータを用いた限りでは、均等法世代がプレ均等法世代よりもスピリチュアル資本が高いとは言えないというのが、本研究の結果である。均等法世代か否かといった世代間での相違よりも、実際の職場経験数としての人的資本の蓄積や、人的ネットワークにみられるような社会関係資本の多寡が、仕事のスピリチュアル資

本を規定していることを示しているといえるだろう。

7 考察

本稿の目的は、均等法世代の女性の定年退職の特徴を明らかにするとともに、「スピリチュアル資本」という非物質的な資本を新たな概念として用いて、管理職を経験した中高年女性の定年後の社会関係資本やライフスタイル志向について探索的に分析することであった。

クロスセクショナルデータによって分析を試みた結果、経済的資源（老後の生活水準）という物質的資本の多寡のみならず、スピリチュアル資本が定年後の社会関係資本やライフスタイルを強く規定していた。パネルデータの固定効果分析では、「均等法世代」と「プレ均等法世代」とでは、スピリチュアル資本に有意な差は確認できなかった。このことは、均等法世代は人的資本の蓄積が多い一方、仕事やキャリアへのスピリチュアルな志向が強いとは言えないことを示している。

さらに均等法世代の管理職経験をした女性たちの定年についてみると、「人的資本」「スピリチュアル資本」「社会関係資本」は管理職経験の男性とはやや異なった傾向を持っていることが明らかとなった。この傾向は前田（2023）においてキャリアの内面にある精神的成熟を示す「キャリアの成熟度」の分析結果と同傾向である。つまり、彼女たちは、企業戦士の男性管理職者にあるような、定年後も就業継続する「仕事の生涯現役」を志向しているわけではなさそうである。女性の管理職経験者は男性管理職経験者に比して定年後の継続雇用の希望率は相対的に低いという結果であり、彼女たちは「生活者」としての精神的・内的な成熟したキャリア観を持ちつつ、定年後は会社以外の友人との交流やボランティア活動などの社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）の充実志向が強いといえるだろう。

また高齢期の職業満足度（仕事のウェルビーイング）を規定する要因として、経済資本（金融・財）

だけでなく、精神的・非物質的な資本すなわちスピリチュアル資本が重要であることもデータ分析から明らかとなった。すでに前田（2023）でも明らかにしたように、老いの成熟度は、スピリチュアリティとも密接に関わっており、人生での多くの経験を踏まえて、自己省察し、精神的な幸福度が増大することである（Tornstam, L. 2005, 2011）。単に物質的資本（財）を持っていることだけではウェルビーイングを高めることにはなれず、非物質的なリソースとしての「スピリチュアル資本」が重要な要素の一つであるといえる。

以上の分析を踏まえ、今後の課題を述べて本稿の結びとしたい。

第一に、本稿の分析結果を見る限り、管理職男性と管理職女性の定年後のキャリア観やライフスタイル志向には有意な差があったことから、今後はジェンダーの視点から、追跡調査によるパネルデータの蓄積をしながら、均等法第二、第三世代の定年退職と高齢期キャリアの分析を試みる必要があるだろう。

第二に、本稿の分析では「仕事とキャリアのスピリチュアル資本」という規範倫理を含んだ概念の有用性をも示していた。行動経済学において価値中立的なアプローチに規範概念を用いたように、社会学においてもマックスヴェーバー（Weber, 1920）の「エートス」の議論を待つまでもなく、「徳倫理」や「スピリチュアル資本」に関するデータの蓄積と分析が今後の重要な検討課題の一つとなるだろう。

※本研究の一部は科研費 22K18567（2022年度～2024年度 挑戦的研究（萌芽））「高齢期のキャリア形成と生活再編過程に関するジェンダー比較研究（研究代表 前田信彦）」を用いた。なお、本稿のデータは、加藤美紀（仙台白百合女子大学）、下村英雄（労働政策研究研修機構）、岩崎久美子（放送大学）との共同研究の一環として実施した調査に基づいている。共同研究では「スピリチュアル資本」について多くのご助言をいただいた。この場を借りて感謝申し上げます。

注

- 1) しかしながら、この前田（2024）の研究は、小サンプルの時系列データを用いた探索的分析という方法論的限界もあり、今後の大規模な調査により検討する余地ある。
- 2) 大垣（2024）は「Rawls は人々が実生活の自分の立場は脇において、無知のベールをかぶった状態でこの仮想契約の原理を選ぶなら、2種類の正義の原理が選ばれるとする。第一に言論の自由や宗教の自由といった基本的自由が全ての人に平等に与えられる。第二に社会で最も不遇な立場にある人々の利益になるような社会的・経済的不平等しか認めないという原理である。第二の原理を社会的厚生関数で表現するときにはマクシミン関数が用いられる」としている（大垣、2024：24頁）
- 3) マイケル・サンデル（Sandel, M）の正義論については小林（2011）を参照。
- 4) 大垣・大竹（2019）においては、「宗教的な知識」はスピリチュアル資本に含まれ、同時に「倫理観だけでなく、自然や死後の世界に関する信念などの世界観を含めて考えることとする」（同上、81頁）」としている。このことから、以下、本稿においても、宗教制度を介した知識の獲得のみならず、「超越的存在の認識」や、「自然との調和の感性」などをスピリチュアル資本の一つの要素として捉えることにする。
- 5) これらの国内外の先行研究を踏まえ、本稿ではさしあたり「スピリチュアル資本」を以下のように暫定的に定義する。「人間の根源的な存在意義を探究し、意義ある人生を送りたいという願い、祈り、信仰と、それを実現するための行動による、霊性の発達と成熟＝spiritual development and maturity of spirituality」。同時に、スピリチュアル資本とは、ゾーハとマーシャルによれば、知性というスピリチュアルな能力でもあり、「有意義な存在でありたいという願いやそれを実践する行動」を指す（Zohar, D, Marshall, I, 2004）。
- 6) データの信頼性を保つために、本来は回答すべきではない質問（いわゆる「ひっかけ質問」）に回答した対象者は不適とみなしサンプルから除外し、「正確に解答した」調査票のみが目標数に達するまで調査を実施した。

- 7) モニターのランダムサンプリングによる調査とは言え、国勢調査の基準を適用していないこともあり、学歴がやや高いという偏りがあることは否めない。しかし、大卒女性のサンプルサイズが一定数確保できるというメリットもあり、均等法第一世代から第二世代の定年退職への移行過程や定年退職の適応プロセスについて、キャリア観などの探索的分析は可能である。得られた知見も一般化することには制約はあるものの、おおよその傾向はつかめる。
- 8) 「学歴」割り付け基準を用いた理由は以下の通りである。第一に、学歴を割り付けせずにランダムにモニターから回答を得ると、大卒以下の割合が高まり、特に女性の非正規労働（パートタイム労働）で、調査会社のポイントを得るための目的の対象者が増える可能性があり、このバイアスを避けるために、大卒以上の割合を一定数確保した。第二に、調査目的の一つに均等法世代の女性の就業動向、キャリア意識等の傾向を推測することにあるため、大卒女性のサンプルサイズを確保する必要があるためである。ただし、その結果として。学歴の高い女性が多いサンプルとなっている点に留意が必要である。ちなみに国際調査（令和2年）のデータでは、50-59歳の男性の大卒比率が37.2%であるのに対して、50-59歳の女性の大卒比率は15.2%とかなり低い水準である。
- 9) 学歴は「大卒未満 = 1」「大学・大学院 = 2」とした。
- 10) なお、今後は、2024（T3）の大規模データ（N = 2724）を基準として、継続的に同一の対象者に反復調査を実施し、また捕捉率を上げる工夫を試みることで、より正確なパネルデータの分析が可能となろう。
- 11) 経済的資本は、生活水準とし、以下の質問によって測定した。
「仕事の稼ぎや年金、貯蓄などを含めて考えると、これから老後を送るうえでは経済的ゆとりはありますか。10段階でお答えください」という問いに対して「まったくゆとりない」0～「とてもゆとりがある」10とした。
- 12) 社会関係資本は、相談ネットワークの数とし、以下の質問によって測定した。

「あなたは日ごろ、個人的な悩みや困りごとを相談できる人は何人くらいいいますか」という問いに対して「そういう人はいない」0～「5人以上」5とした。

- 13) 三輪・山本（2012）では、パネルデータの固定効果分析の限界を指摘しつつ、Hybrid Modelを試みているが、この新たな統計的手法については筆者の専門的知識の守備範囲を超えており、今後の課題としたい。
- 14) パネルデータ分析については Daniel T. Shek, L. Cecilia M.S. Ma, (2011) も参照。
- 15) 本格的なパネルデータは2024年の大規模データを3年後、あるいは5年後をめどに実施する追跡調査を行うことにより得られることが望ましいだろう。

文献

- Astin, A. et. al., 2010, *Cultivating the Spirit: How College Can Enhance Students*. Inner Lives. Jossey-Bass.
- Berger, P., Hefner, R., 2004 *SPIRITUAL CAPITAL IN COMPARATIVE PERSPECTIVE*, Institute for the Study of Economic Culture, Institute on Religion and World Affairs, Boston University (<https://metanexus.net/archive/spiritualcapitalresearchprogram/pdf/Berger.pdf>) (2024年5月4日閲覧)
- Bhatt, V, 大垣昌夫, 矢口裕一 2017 「無条件の愛と道徳的な特に基づく規範行動経済学」『三田学会雑誌』慶応経済学会 Vol.109(No.4) 575(21)-600(46).
- Bhatt, V, Ogaki, M, yaguchi, Y., 2015 “Normative Behavioral Economics Based on Unconditional Love and Moral Virtue” Japanese Economic Review, Vol.66, No.2, 226-246.
- Braam, Arjan W; Bramsen, Inge; Van Tilburg, Theo G; Van Der Ploeg, Henk M; Deeg, Dorly J. H. 2006 *Cosmic transcendence and framework of meaning in life : Patterns among older adults in the Netherlands*. The Journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences. 61(3); Gerontological Society of America, 121-128.

- ブライアン・ディック 2016 「キャリア発達における天職・精神性・信仰」『キャリア形成支援の国際的な理論 動向の紹介—IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより』（労働政策研究・研修機構）48-60
- Clark, E, Ma, L., et.al, 2023 “A longitudinal study of social, religious, and spiritual capital and physical and emotional functioning in a national sample of African Americans” Journal of Community Psychol. 2023 April ; 51(3): 978-997.
- Daniel T. Shek, Cecilia M.S. Ma, 2011., *Longitudinal Data Analyses Using Linear Mixed Models in SPSS: Concepts, Procedures and Illustrations*. The Scientific World JOURNAL 11, 42-76 TSW Child Health & Human Development. ISSN 1537-744X; DOI 10.1100/tsw.2011.2
- Dik, B. et.al. 2012 *Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS)*, Journal of Career Assessment 20(3) 242-263
- Fitzgibbon, A 2012 *The Importance of Spiritual Capital within Human Development in Islamic Teaching*. (Online Available <http://policy.islamic-relief.com/wp-content/uploads/2014/05/Spiritual-Capital.pdf> 2024年6月1日閲覧)
- 本多則恵 2006 「インターネット調査・モニター調査の特質—モニター型インターネット調査を活用するための課題—」『日本労働研究雑誌』No.551 32-41頁
- 岩崎久美子 2024 「成人学習におけるスピリチュアリティ：人生の意味の探究」仙台白百合女子大学カトリック研究所シンポジウム（8月10日）
- 金井壽宏 2002 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書
- 加藤美紀 2020 『〈生きる意味〉の教育—スピリチュアリティを育むカトリック学校』教友社
- 小林 正弥 2006 「公共的霊性と地球的平和—新しい平和運動の構築に向けて（特集／スピリチュアリティと平和）」『公共研究』巻3号19-55頁千葉大学大学院人文社会科学研究所
- 小林正弥 2011 『サンデルの政治哲学』平凡社
- Lillard, D. R., & Ogaki, M. 2006, “The effects of spiritual capital on altruistic economic behavior [Conference presentation]”. Population Association of America 2006 Annual Meeting, Los Angeles, CA.
(<https://paa2006.populationassociation.org/papers/61119> 2025年5月8日閲覧)
- McNamara, C Nelson, L., et.al, 2010 “Religiosity and spirituality during the transition to adulthood” International Journal of Behavioral Development 34(4) 311-324 (<http://jbd.sagepub.com/content/34/4/311>) (2024年5月4日閲覧)
- 前田信彦 2005 「定年後の職業観：定年文化の変容とアクティブ・エイジング」『社会学評論』第56巻第1号 55-72頁
- 前田信彦 2006 『アクティブ・エイジングの社会学—高齢者・仕事・ネットワーク』ミネルヴァ書房
- 前田信彦 2023 「女性の職業キャリアにおける管理職経験と定年後のライフスタイル」『立命館産業社会論集』59 (2), 1-19頁
- 前田信彦 2024 「労働と天職：職業キャリアにおける霊性（スピリチュアリティ）の意義」仙台白百合女子大学 カトリック研究所シンポジウム（8月10日）
- Maeda,N, 2007 *Transition to Later Life and Quality of Life* Stam, J.A.,Veenhoven, R. (eds.) Quality of Life & Happiness of people. NIOD Encounter Series Volume 1. KIT Publishers. 122-139頁
- Maeda, N, 2022 *Active Aging in the Community for Japanese Elderly: Impact of Pre-Retirement Occupational Skills on Elderly People's Community Involvement*『Asia-Japan Research Academic Bulletin』ONLINE ISSN 2435-306X 3 (31),1-14頁
- Maslow, A 1998 *Maslow on management*, New York : J. Wiley（完全なる経営／A・H・マズロー著；大川修二訳（監訳：金井壽宏）日本経済新聞社 出版年 2001.12)
- 三輪哲 2013 「パネルデータ分析の基礎と応用（数理社会学会ワンステップ講座（7）」『理論と方法』Vol.28, No.2: 355-36
- 三輪哲・山本耕資 2012 「世代内階層移動と階層帰属意識—パネルデータによる個人内変動と個人間変

- 動の検討」『理論と方法』Vol.27, No.1: 63-83
- 21世紀職業財団 2019 『女性社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査—均等法第一世代が活躍するために— (概要)』
- 大垣昌夫 2011 「行動経済学における政策評価と無条件の愛」『行動経済学』第4巻: 39-42
- 大垣昌夫, 大竹文雄 2019 「規範行動経済学と共同体」『行動経済学』第12巻 75-86
- 大垣昌夫 2024 「共同体メカニズムの経済学」『現代経済学の潮流』2022巻: 3-36
- Palmer, D, Wong, M, 2013 *Clarifying the Concept of Spiritual Capital* Prepared for the Conference on the Social Scientific Study of Religion. The Chinese University of Hong Kong, 10-13 July 2013.
- Rawls, J 1999 *A Theory of Justice*: Revised Edition (Belknap) (ジョン・ロールズ 2010『正義論』川本隆史ほか訳 紀伊國屋書店)
- Reich, R 2002, *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*, Knopf Doubleday Publishing Group (ロバート・B. ライシュ 2002『勝者の代償—ニューエコノミーの深淵と未来(清家篤訳)』東洋経済新報社)
- Rima, S, 2013 *Spiritual Capital: A Moral Core for Social and Economic Justice*. Gower
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) ユースフル労働統計 2022
- Roosevelt, T, 2014 '*Spiritual Capital*' The Oxford Handbook of Christianity and Economics, Paul Oslington (ed.) Published online: 3 March 2014 Pages 463-471
- 三冬社 2025 「19: 女性の定年への意識 図表2-19-3」『女性の暮らしと生活意識データ集』
- 清家篤 1998 『生涯現役社会の条件—働く自由と引退の自由と』 中公新書
- 柴田博・長田久雄・杉澤秀博 2007 『老年学要論—老いを理解する』建帛社
- 下村英雄 2016 「精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリング」 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 資料シリーズ『職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査』, No.165: 64-66頁
- 下村英雄 2024 「日本人のキャリア観・スピリチュアリティ—数値データと自由記述による世代間比較」仙台北百合女子大学 カトリック研究所シンポジウム (8月10日)
- Tornstam, L. 2005, *Gerotranscendence : A Developmental Theory of Positive Aging*. New York : Springer Publishing Company
- Tornstam, L. 2011, *Maturing into Gerotranscendence*. Journal of Transpersonal Psychology. Vol. 43 Issue 2, p166-180.
- Walker, A., Aspalter, C 2015 *Active Ageing in Asia*. Routledge
- Weber, M (マックス・ヴェーバー), 1920 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神 (1989年改訂版)』(大塚久雄訳) 岩波文庫)
- (原著 Max, Weber, 1905 *Die protestantische Ethik und der 'Geist' des Kapitalismus*, 英訳版 *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, London : (G. Allen & Unwin))
- Wink, P, Dillon, M, 2002 *Spiritual Development Across the Adult Life Course: Findings From a Longitudinal Study*. Journal of Adult Development, Vol. 9, No. 1,
- Zohar, D, Marshall, I, 2004 *Spiritual Capital: Wealth We Can Live By*. Berrett Koehler Publishers.

Spiritual Capital in the Careers of Middle-Aged and Older Women: Managerial Experience and Retirement of Women in the Equal Employment Opportunity Law Generation

MAEDA Nobuhikoⁱ

Abstract : This paper aims to analyze the retirement of women in the Equal Employment Opportunity (EEO) Law generation, with a particular focus on those with managerial experience. Women who entered the workforce in 1986, the year the EEO Law was enacted, have now reached the age of mandatory retirement. Despite this demographic significance, academic research on women's retirement and their views on career remains limited. The author previously conducted analyses based on small-scale survey data collected in 2017 and 2019, focusing on the career perspectives and retirement processes of middle-aged and older women, including the EEO generation (Maeda, 2023). The present study expands upon this work and is based on a large-scale survey conducted in 2024. It explores the post-retirement employment intentions and career perspectives of women who held managerial positions. Furthermore, the post-retirement lifestyles of middle-aged and older women in the EEO generation are evaluated in an exploratory analysis from a novel perspective, that of spiritual capital.

Keywords : Equal Employment Opportunity Law, Women's Careers, Retirement, Managerial Positions, Spiritual Capital, Cross-sectional Data, Fixed Effects Analysis of Panel Data

ⁱ Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University

