

キャリア発達と節目ストレス

はじめに

本連載も第3回目であるが、今回は「キャリア発達のために節目のストレスを乗り切る」ということで、キャリア発達にともなうストレスとその乗り切り方について考えてみたいと思う。キャリア発達にともなうストレスというのは、ちょっと聞き慣れないかもしれない。まずは、キャリア発達から考えてみたい。

年齢区分による 段階的キャリア発達

1 年齢段階毎にある固有課題

一般に人の発達は発達段階（ステージ）で考えられることが多い。

フロイトやピアジェ、エリクソンなどの発達段階説は、ほぼ年齢段階で区分され、その年齢段階には固有の発達課題があり、課題の達成・不達成はその後の段階に何らかの影響を及ぼすと考えられている。

つまり、私たちの成長や発達には、その年齢にふさわしい大切なことがあるということを示している。

例えば、赤ちゃんのときには基本的信頼感

金井 篤子（かない あつこ）

（名古屋大学大学院
教育発達科学研究科 助教授）

略歴

名古屋大学教育学部教育心理学科卒業後、民間会社にて人事教育関係の職務を担当。

名古屋大学大学院教育学研究科博士課程後期課程中退。博士（教育心理学）臨床心理士。

専門領域

職場におけるメンタルヘルスおよびキャリア開発、キャリア・カウンセリング

主要著書

「女性が学ぶ社会心理学」（福村出版）

「女と男のシャドウ・ワーク」（ナカニシヤ出版）

「産業・組織心理学エッセンシャルズ」（ナカニシヤ出版）

「キャリア・ストレスに関する研究 - 組織内キャリア開発の視点からのメンタルヘルスへの接近 -」（風間書房）

の獲得が重要な課題だといわれているし、青年期にはアイデンティティの確立が重要だと考えられている。キャリアについても、同様に、キャリア発達段階を考えることができる。

2 キャリア発達段階説 シャインの学説より

ここでは、シャイン(1978)の組織内キャリア 以下のように1~9まで、9つの段階が見出ア発達段階説を紹介しよう。彼の発達段階には、 されている。

1. 成長・空想・探索期(21歳ぐらいまで)
2. 仕事世界へのエントリー期(16歳から25歳ぐらいまで)
3. 基礎訓練期(16歳から25歳ぐらいまで)
4. キャリア初期の正社員資格(17歳から30歳ぐらいまで)
5. 正社員資格、キャリア中期(25歳以後)
6. キャリア中期の危機(35歳から45歳)
7. a: 非指導者役にあるキャリア後期(40歳から引退まで)
b: 指導者役にあるキャリア後期(40歳から引退まで)
8. 衰えおよび離脱(40歳から引退まで)
9. 引退

(1) 「成長・空想・探索期」から「基礎訓練期」(段階1~3)

まず第一段階は成長・空想・探索期である。この段階の課題は職業人となるための準備段階である。自分自身の欲求や興味、能力や才能を開発し、職業観や職業興味を持つとともに、適切な教育を選択し、その教育を受ける。

次に、仕事世界に参入する。求職活動を行い、現実的な選択のもとに初職につく。基礎訓練期では、仕事の現実を知って受けるリアリティ・ショックに対処し、仕事を覚えたり、組織のルールを学んだりする。

(2) 初期キャリア(段階4)

次の段階は初期キャリアである。ここでの課題は、有能な部下となることであり、メンター(注)との出会いも重要である。また、基礎訓練期では一方的に学ぶ存在であったが、この段階においては、職務の権限の範囲で、主体的に職務を遂行できるようになることも必要になる。

(注) 指導者とも訳されるが、組織内では、メンターとそのまま使われることが多い。メンターとプロテージ(つき従う者)との間で、有形無形に仕事上の技術や態度が伝達されることをメンタリングと呼び、プロテージの成長に寄与すると考えられている。

もともとメンターとプロテージの関係は、生涯に一度の、あるいは運命的な出会いによるものと考えられてきたが、組織内では80年代から、新入社員に数年先輩のメンターを公式につけるというかたちで、新入社員の組織社会化を支援する制度を設けている。

メンタリングは、自分の培ってきたスキルや価値を伝達する点で、メンターにとっても意味を持つと考えられている。

(3) 中期キャリア(段階5~6)

25歳頃から中期キャリアに移行する。中期キャリア期では、職務上の専門性を発揮し、責任を担う。メンターとの関係を強化するとともに、自分自身が後進のメンターとなる準備を始めなければならない。

と同時に、自分の能力や才能・価値を評価し、組織における機会を評価することによ

て、「先の見通しがついてくる」あるいは「先がみえてくる」ともいえる。

先がみえてくることによって、場合によっては転職するなど、人生における重大な時期にさしかかる。これを「中期キャリア危機」と呼んでいる。ここでは、キャリアに対して持っていた夢や抱負と現実とのギャップに気づき、これを受け入れるか、あるいはギャップを調整するための行動を起こすかを決定しなければならない。

(4) 後期キャリア(段階7~8)

後期キャリアにおいては、リーダー、すなわち管理者や経営者としてのキャリアと、非リーダー、部下のいない管理職級の社員や専門職としてのキャリアに分化する。

リーダーとしてのキャリアの場合は、自分の能力や技術を組織の繁栄に役立て、他者に

強い影響力を持ち、組織の将来展望に責任を持つ。ここでは、無力感に落ち込んだり、うろたえたりすることなく、高い責任を果たすことを学ばなければならない。

一方、非リーダーとしてのキャリアの場合は、自身の専門や経験を深め、部下指導に責任を持つ。ここでは年長者として、いかに影響力を発揮するかが重要になるが、これに失敗すると、「窓際」「役立たず」など、無用な中・高年社員となりかねない。

(5) 引退期まで(段階9)

このあと、下降と離脱期では、定年退職を控えて、権限や責任の減少を受け入れ、退職後の生活について考える。引退期では、新生活に適応し、年長者役割を果たすが、自己アイデンティティの見直しや、社会参加の機会を持つことなどが重要となる。

キャリア発達にともなうストレス

このようにキャリアの発達段階を、年齢を追ってみてみると、それぞれ思い当たる節もあるのではないだろうか。

各発達段階の課題は、今振り返れば何であんなことを悩んだのかと思われるような簡単なことかもしれないが、その当時の自分にと

1 ストレスとは

ストレスというと、すでに日常語にもなっているし、健康雑誌などにも取り扱われているので、ご承知の方も多いと思うが、心理学者のホルムズとラーエは、ストレスとは、生

活上には、乗り越えられないかもしれないくらい大きな課題に思えたこともある。

これらの課題が、自分の内的問題として、あるいは会社からの要求として、自分に突きつけられるわけであるから、これがストレスになる。

活上に起こった変化に対応するために必要なエネルギーの量であると述べている。

次の発達段階に移行すると、必要なことや要求されることが異なるので、当然のことな

がら、今までの自分のやり方や考え方ではこなせない。

そこで、何とかやり方を考えないといけない。場合によっては、それまでの人生を根底からひっくり返すぐらいの大きな変化になる可能性があるわけで、これはストレス以外の

2 価値観により異なるストレス

ところで、ストレスはその本人が重要と思っていない事柄には生じてこない。同じ事柄に出会っても、人によってストレスの感じ方が異なるのはこのためである。ストレスは個人の価値観や信念と関連している。もし、今あなたにすごくストレスフルに感じていることがあるとしたら、それはあなたにとって非常に重要な事柄なのである。

それはどのように重要か、どれくらい大切かということをごひ考えてみていただきたい。そのストレスを乗り越えるヒントになるよう

3 節目のキャリア・ストレス

次に、こういったキャリア発達の節目に生じてくるストレスをもう少し詳しくみていこう。

(1) リアリティ・ショック

まず、基礎訓練期の「リアリティ・ショック」である。私たちは、これから参入していく社会について、何らかの期待や希望、理想を持っている。ところが、これを読んでおられるほとんどの人がなんか体験した感情ではないかと思うが、現実には学生時代に思っているほど甘くはなかったり、理想主義でもな

何者でもない。

しかし、ある程度の負荷がかからないと、変わらない、あるいは変わらないということもまた、事実である。人生に変化ということが不可欠であるとしたら、ストレスもまた、必然といえよう。

な新しい気づきがあるかもしれない。

もし、周りになんであれぐらいのことで悩んでいるのだろうという人がいたとしても、その事柄はその人にとって重要なことなのである。場合によっては、悩んでいる本人がその重要性に気づかず、こんなことぐらいでと自分を責めているかもしれない。

そのときには、その重要性の意味と一緒に考えてあげられると助けになるのではないだろうか。

かったりするのである。

「思っていたのとはちがう！」ということを受け入れるのは辛いことである。「他の会社ならこんな思いはしなくてもいいのか」「あるいは社会に出るとはこういうことなのか」「もしかしたら、こんなふうに思う自分がおかしいのだろうか」と思い悩むのである。

シャインによると、リアリティ・ショックの程度は人によって異なり、非常に悩む人もいれば、ほとんど意識せずにこの時期を通り過ぎてしまう人もいるが、ほとんどの人が体

験するショックであり、持続する期間としてはこれも個人差があるが、最も長くて3年だそうである。

なんやかんやと言いながらも、3年そこに留まっていたらとすれば、その人はリアリティ・ショックから抜け出し、次のステージに進むことになる。石の上にも3年というが、多分人が環境に適應するのに必要な期間を示しているのだろう。

ここ数年の統計で、学校を出て、初職についた人が3年以内に辞める割合は、大卒で約3割、高卒では約5割になっていることをみると、このリアリティ・ショックはかなり影響が大きいと考えられる。

ひとつ注意していただきたいのは、だから3年は何がなんでも我慢しなければならないと言っているのではないということである。個人の価値観が多様化し、一方、人事施策や経営施策、経済環境など、組織環境にもばらつきがみられる現代において、組織と個人との間のマッチングは常に意識され、追究されていくべきだと考えるからである。

もし、本当に自分に合わない会社で、今後とも会社が変わっていく可能性がないなら、早く辞めて、次の選択肢を見出した方がいい。もちろん、現実的な問題もあるし、辞めてから、辞めた会社のいいところが見えてくるといこともよくある話なので、辞める前に慎重な検討が必要なのは言うまでもないが。

リアリティ・ショックは、つまり、仕事とか、組織とか、社会について今まで持っていた、いわばファンタジーを現実的なものに変えざるをえないという精神的なショックであ

る。

実際に仕事をして、社会のなかで生活をしなければならぬから、頭で理解しただけでは動けない。仕事とはこういうものだったんだなあという自分のなかに腑に落ちるというか、納得するものがなければならぬ。その納得までの期間、納得できないまま取り組むのであるから、どうも調子が悪い。これがストレスとなるのである。

この抜け出し方はいろいろあると思うが、同期同士で思っていることを言い合ったり、少し先輩や上司の経験を聞いたりといったことで、うまくいくことが多いようである。

自分もそう思うとか、自分もかつてそう思ったけど、それは今から考えるとこういうことだと思ふといった話が、直接回答になるわけではないのだが、新人を孤立感から救うだろう。そのときどきの不満をうまく吐き出すことによって、まがりなりにも仕事に取り組み、取り組むなかで、自分なりの仕事への洞察を得るといったプロセスをたどるのではないかと思う。

(2) 中期キャリア危機

もうひとつは「中期キャリア危機」である。これは、先にも述べたように、リアリティ・ショックを乗り越え、職場に適應し、組織のなかでキャリアを培ってきた企業人が35歳～45歳頃に経験する心理的危機をさしている（これは次の連載の岡本先生のレポートに詳しいので、そちらも参照されたい）。

ここでいう中期キャリアは、初期キャリアに続くもので、中堅として仕事を実際に動かすと同時に、部下の指導も行い、これから後

期キャリアに移行しようとする時期である。後期キャリアは70年代にシャインが述べたことによれば、2つに分かれる。

ひとつはさらに昇進し、組織の中心で経営的手腕をふるい、会社の方向性を見出していくキャリアであり、もうひとつはそれ以上昇進せず、技術を生かして後進の指導に当たったり、あるいは窓際族として過ごすキャリアである。

現代の後期キャリアは2つの道以外にも多様になっているかもしれないが、中期キャリアの問題は、自分がこの組織において、どのようなところまで昇進しそうかと、どのような仕事で終わりそうかなどの自分の後期キャリアがだいたいみえてくることにある。

これにより、自分の人生をこれで終えていいのかといったように、入職・入社前に持っていた自分自身の理想や野心と、現実との間ですりあわせが生じ、自らのキャリアを再検討せざるをえない。

その意味から、うまくいっている人はあまり問題がないかもしれない。しかし、うまくいっていない人は、このままうまくいっていない状態に甘んじるか、それとも状況を変えようとするのかについて、何らかの判断をしなければならない。状況を変えるには、組織のなかを変えることもあるし、自分が組織から飛び出して、別の仕事に就くということもある。実際にこの時期、転職や脱サラが多いのも、こういったキャリア中期の心理的なメカニズムが動いていると考えられる。

これらの決定をしようとする事自体が個人にとって非常にストレスになることは、容

易に想像がつくのではないかと思う。入職・入社後、いままで過ごしてきた20年近くを、場合によっては無にしてしまう判断がありえるからである。

しかし、これも今後の人生、人生を80年と考えても、残り約40年、今までとほぼ同じくらいの長さの人生を生きていくための重要な節目であり、意味のある悩みなのである。

この中期キャリア危機をどのように乗り越えるかは、まず、この悩みがこれからの人生のために必要なものであることを認識することである。

抑うつ的になると、「これが自分だけの悩みなのではないか」、「自分だけがおかしいのではないか」とますます自分を追い込んでしまうことが多い。

職場のことだけでなく、家庭や地域、やりたかったこと、できなかったこと、そして、できたことというように、今までの人生を振り返り、これからの人生に何が大切かを考えるようなプロセスが意味を持ってくるだろう。

(3) 30歳前後の節目

リアリティ・ショックと中期キャリア危機のほかにも、いくつかキャリア発達上の問題であろうと思われるものがある。

特に筆者がキャリア・カウンセリングのなかで気づくのが、30歳前後の方のご相談である。この年代にカウンセリングへの抵抗感が少ないことも手伝っていると思うが、相談件数が比較的多い。この30歳前後の時期は、初期キャリアから中期キャリアに移行する時期に当たっている。

ご相談の内容は、「会社から、中期ビジョ

ンを立てるようにといわれたが、立てようと机に向かうと頭が真っ白になる」「直属の主任が急に異動し、後任の主任に昇格した。今までずっと主任と一緒に仕事をしてきたのに、主任がどんな仕事をすればいいのか、どうやってやればいいのかまったくわからない」などがあげられる。

共通するのは、一般職、つまり、初期キャリアにおいては、非常に優秀な成績を収めてきている人たちだということである。

しかし、中期キャリアの課題を会社から求められたときに、どのようにしたらいいかと

慢性的なキャリア・ストレス

以上のように、キャリア・ステージにおけるいくつかのストレスについて紹介したが、キャリアを取り巻くストレスは、これらのキャリア・ステージにともなうものばかりではない。

例えば、上司との折り合いが悪くてもキャリアは脅かされるし、多すぎる仕事も問題で

1 ワーカホリズム

まずひとつは、「ワーカホリズム」である。伝統的な性別役割観がまだ優勢な現状では、男性が陥りやすい。

過剰な労働要求のなかで、多くの男性はワークホリック的に仕事に取り組まざるをえない。

過剰な外からの要求が存在するとき、その要求を自分の要求として取り組み、疑問を持

いう戸惑いがあり、できないことを求められているというストレスを抱え込むことになる。場合によっては、思ってもみなかったことをやらされるという感じすら持つ。

これらは、初期キャリアの課題に真剣に取り組んだ結果、中期キャリアへの移行が難しくなってしまったということが考えられよう。ここから、各発達段階における特有の課題はあるものの、いずれ進むべき次の段階の課題をある程度見越した準備ということも必要なのではないかと考えられる。

ある。

通常、こういった日常的に私たちを取り巻いているストレスを「慢性的なストレス」と呼ぶが、キャリアについても、「慢性的なキャリア・ストレス」と呼ぶべきものを考えることができる。このなかで、いくつかについて述べてみたい。

たず体を動かすことが、その要求に応えたりあえずの最良の方法であることであることは想像がつく。

こう書くと、この個人化の進む現代に何を言っているのかと思われるかもしれない。しかし実際には、人事や上司や同僚に、個人的な要求や依頼をするときには多少なりとも抵抗感を感じる人は多いのではないだろうか。

他の人も忙しいのである。迷惑をかけるかもしれない。勝手な奴だと思われるかもしれない。昇進にかかわるかも、などなど。その軋轢や調整を考えたら、やってしまった方が楽なのである。少々家庭を犠牲にすることは仕方がない。その家庭は組織のおかげで成り立っているのだから・・・。

とこうなると、すでに、組織の論理である。その結果、組織の考えがあたかも自分の考え

2 組織からの差別感や疎外感

一方、「組織からの差別感や疎外感」は、女性、あるいは現在リストラの対象となっている中高齢者に顕著である。

キャリア意欲の高い女性であっても仕事を任されず、幻滅感や差別感に早期転・退職する。

実際に自分に仕事が回ってこない、自分がスポイルされているということは、その女性自身がよくわかっている。それは同期入社 of 男性と比較すれば、一目瞭然だからである。女性がかなり活躍している組織でも、同じ課に大卒の男女が配属されれば、男性に中核的な仕事、女性にアシスタント的な仕事が割り当てられる。それは、女性的な仕事ということで、配慮されているのかもしれない。

しかし、それにより、女性は仕事で苦労したり、仕事の面白味を知ったりというチャンスを失ってしまうのである。仕事に面白味を見いだせなかった女性は、それ以外のおもしろそうなこと、生きがいになりそうなことを求めて、組織を去っていく。

のようになり、自分のやりたかったことは何だったか、自分の大切なものは何だったかが、よく見えなくなってくる。見えない方が楽なのである。

しかし、このことは身体には確実の影響がでてくる。例えば、肩こりになったり、胃が痛くなったり、抑うつ的になったり、くも膜下出血とかで命にかかわることもあるので要注意である。

会社がうまくその女性を生かせなかったことで、女性の方が自分に能力がないのだという誤った挫折感を持ってしまっているかもしれない。女性が組織を辞めることは社会的に認められているので、簡単である。組織は意欲の高い女性を失い、これは組織にとっても個人にとっても損失である。

これらが個人の欲求（自分らしく働きたい）と会社の意向（男性ならこれだけ働いて欲しい、女性には重要な仕事は任せられない）との間のギャップから生じていることは明らかである。ある集団には過剰に圧力がかかり、ある集団には阻害的である。

それぞれの個人にはではなく、伝統的な性別役割観や、年齢差別などのステレオタイプからそれらの圧力がかかっているのである。そのため、そのギャップは人によっては非常に大きなものとなり、個人に強いストレスを引き起こす。これらのことから考えても、個人の欲求と組織の要求の調整は必須なのである。

3 ワーク・ファミリー・コンフリクト

もうひとつは、ワーク・ファミリー・コンフリクトである。いまや仕事と家庭とのバランスはメンタルヘルス上も重要な事柄である。しかし、現在の働き方では、仕事と家庭の両立はかなり難しいといわざるをえないだろう。このとき、仕事と家庭との間で生じる葛藤を「ワーク・ファミリー・コンフリクト」という。

もう少し言うと、仕事で成功しようと思うと、家庭を犠牲にしなければならないし、家庭でうまくやろうとすると、仕事が犠牲になる(かもしれない)ということから生じる葛藤である。

現代では、やはり仕事を続けたい女性にこの問題は重くのしかかっている。

総務庁による社会生活基本調査(総理府、1998)によると、平成8年の共働きの女性の家事・育児・介護等への従事時間は4時間10分で、同じく共働きの男性は21分、妻が無業である男性は26分である。一方、仕事時間はそれぞれ、5時間13分、8時間2分、7時間52分である。

多分人によってばらつきがあるのだと思うが、平均値をみる限り、共働き男性の家事時間は共働き女性よりも圧倒的に少ないし、妻が無業である男性よりも5分ほど少ないのである。仕事時間をみると、共働き女性は全員がフルタイムというわけではないようであるが、フルタイムで仕事をしようとする場合でも、家事がすべて女性の担当となることが予

想されるのである。特に子育てに関しては悩みが深くなるようである。

ご相談としては、「仕事を続けたいが、夫が忙しいので家庭のことは手伝ってもらえない」「遅く家に帰ってから家事をするのが大変である」「両方仕事をしているのに、家庭のことは妻まかせで、それを言うと、仕事を辞めろといわれる」「子どもが病気のときに母親らしいことができず申し訳ないと思う」「仕事で家事がおろそかになったとは言われたくない」など、多様である。いずれも、何とかうまくやろうとしていることがうかがわれるし、それ故の悩みである。

以上には、仕事を続けたい女性の問題を取り上げたが、今後男性や家庭にいる女性にとっても、仕事やライフワークと家庭や個人とのバランスの問題は大きくなるに違いない。特に男性にとっては、ワーカホリズムのところでも述べたように、組織と自分との関係を考える際に、当然家族や家庭のあり方の問題も視野に入ってくると考えられるからである。

仕事に限定されたキャリアから考えれば、家庭のさまざまなことがらは、場合によっては、阻害要因である。また、その逆もしかり。

しかし、キャリアとは広義に考えると、職務上のことがらのみをさすのではなく、人生全体をキャリアと考えることができる。これをライフ・キャリアと呼ぶこともある。

人生を全体として眺めたときに、仕事でやりたいことややらなければならないことはど

れくらいの重みや優先順位を持ってくるのであろうか。また、家庭でやりたいことややらなければならないことは？

どちらかのことだけを考えていては、もうひとつは阻害要因にしかならないが、どちらも大切なものだとすれば、かかわり方の方策もみえてくる。

ところで、これらの慢性キャリア・ストレ

スも、個人がおかれているキャリア・ステージの影響を受ける。例えば、中期キャリア期にワーカホリズムは強調されるし、組織からの差別感基礎訓練期から始まっている。ワーク・ファミリー・コンフリクトは初期キャリア期から中期キャリア期にかけて、結婚、出産などのライフイベントを通じて顕著になるだろう。

キャリア・ストレスの対処法

以上、キャリア発達にとまなう、節目のキャリア・ストレスや慢性的なキャリア・スト

レスについて述べてきたが、キャリア・ストレスの対処法ということでまとめてみたい。

1 キャリア・パースペクティブ

まずひとつはキャリア・パースペクティブである。パースペクティブとは「見通し」のことである。30歳前後の節目のところで述べたように、キャリアの各発達段階には、その段階特有の課題があるが、さらに次の段階を見通した、いわば準備のようなことが必要だと思われる。また、次の段階だけでなく、どんな感じで人生を生きていくかということのほしいイメージも助けになるだろう。

しかし、それはあまり固定的でもよくないかもしれない。いつの段階においても、予定は未定であるからである。こういう人生もあるのだといういくつかのパースペクティブを持つことが、今をどのように生きるかということと関係していると思われる。

これらの自分のキャリアの見通しをいかに持つかは、例えば、小学校や中学校の時期に

も必要である。現在の学校教育のなかでは、学校知と社会的現実とが遊離しがちであることが指摘されているが、職業観について特に顕著だと思われる。職住分離で父親や母親の仕事はみえず、比較的身近なのは、学校の先生や医者や看護婦、それとメディアのなかのタレントである。こういう環境のなかで、どうやって自分の働くイメージを作っていけばいいのか疑問である。

変化の早い現代において、今までの知識や経験がまったく役に立たない時代だと言われているが、しかし、生きていくことに関してのみは、多くの先人の生き方を見つめることが大いに役立つだろうと考えている。先人達が苦労していることやうまくやっていることがすべて検討材料である。よいお手本もあれば、反面教師もあることだろう。組織内だけ

に留まらず、外の先人達にも目を向けよう。

きっと何かヒントがある。

2 複数領域における複数キャリア

ワーク・ファミリー・コンフリクトのところでも述べたように、私たちは組織のなかだけで生きる存在ではないし、家庭のなかだけで生きる存在でもない。組織、家庭という領域以外にも、趣味とか、地域とか、いろいろ領域が考えられる。私たちは複数の領域にまたがって生きている存在なのである。

また、ひとつの領域のなかにも、夫のキャリア、父のキャリアといくつかキャリアが見出せる。釣りのキャリアや音楽のキャリア、鑑賞のキャリアもあれば、演奏のキャリアも

あるかもしれない。

こういった複数領域とその領域における複数のキャリアに思いを巡らせてみよう。

どれも大切に、時間や思いの詰まったキャリアである。それぞれのキャリアが自分にとってどのような意味があるかを振り返ることは、組織のなかのキャリアをより広義のライフ・キャリアの視点から、あるいは複数領域を生きる個人としての視点から考える上で大切である。

さいごに

常に私たちを取り巻くキャリア・ストレスをどう乗り越えるか。

ここで、もう一度思い出していただきたい。ストレスは自分にとって大切なものを示しているのだということ。どれも大切なので、どれもないがしろにできない。だから苦しんだということももちろんあるかもしれない。

しかし、自分の人生全体のキャリアに、どのキャリアがどのくらい、どんなふうに大切かということを一とつひとつじっくり検討することが、確かにキャリア・ストレスを乗り越えるヒントになるだろうと今のところ考えている。