

中年のアイデンティティ危機をキャリア発達に生かす

- 個としての自分・かかわりの中での自分 -

アイデンティティ論から キャリア発達を考える

1 中年企業人 受難の時代

平成不況、リストラ、失業率の増加など、今日、私たちをとりまく社会の状況は、決して明るいものではない。とりわけ、企業に勤める中高年の人々のなかには、自分にとって働くこと、この会社に所属することの意味について、改めて考えている人々も少なくないであろう。また社会・経済の好景気、不景気にかかわらず、ライフサイクルの視点からみても、40代を中心とする中年期は、人生半ばの峠であり、心理的な危機期であることが知られている。

就職して20年余、自分の仕事についてはベテランであるという意識を持てる一方、これから先、どのくらい業績があげられるか、どれほどの地位につけるかという先の見通しも、成人初期に比べるとかなりリアルに見えてくる年代である。

また、仕事に関することのみならず、年齢的にももうそれほど若くない、あとどのくらい元気で働き、生活できる年月があるだろうか、時間的展望も微妙に変化してくる時である。

こうした自己内外の変化を意識するにともなって、多くの人々は、自分の生き方はこれでよいのか、本当に納得できる人生とは何なのだろうと、改めて自分の生き方をふり返り、



岡本 祐子 (おかもと ゆうこ)
(広島大学大学院教育学研究科 助教授)

略歴

広島大学大学院教育学研究科 博士課程後期(教育・臨床心理学専攻) 修了
教育学博士、臨床心理士。

専門分野

生涯発達心理学・臨床心理学

主著書

『成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究』1994, 風間書房

『中年からのアイデンティティ発達の心理学』1997, ナカニシヤ出版

『女性の生涯発達とアイデンティティ - 個としての発達・かかわりの中での成熟 - 』1999, 北大路書房(編著)

『女性のためのライフサイクル心理学』1994, 福村出版(共編著)

『アイデンティティ研究の展望』, , , , -1, -2』1995~1999, ナカニシヤ出版(共編著)

問い直す。中年期のアイデンティティの危機は、このような体験から始まることが多い。

アイデンティティの危機というと、何か破局的な事態と受けとめられる場合が多いが、もともと「危機」とは、「岐路・分かれ目」という意味である。つまり「危機」とは、心の発達にとってさらに成熟の方向へ進むか、あるいは退行の方向へ陥るかの分岐点を示している。

この岐路にさしかかった時、退行の方向へ逆もどりするのではなく、さらなる心の成熟へ向かっていけるかどうかが大切である。

上に述べた中年期の否定的変化も、もうこれで自分の先は見えたと感じるか、新しい自分を見つけるチャンスととらえるかで、その

2 キャリアとアイデンティティ

キャリアとは、古くは「仕事の経歴」という意味を表していたが、しだいにその意味するところが拡大して用いられ、今日では、「人々が生涯において追及し、占めている地位、職務、業務の系列」、さらには「仕事のみでなく、人生と深くかかわる人の生き方そのもの」など、職業的発達(vocational development)を拡大した意味で用いられている。

したがってキャリア発達は、個々人の職業人としてのアイデンティティと深い関連性をもっている。そして、今日のような変動社会においては、一人の人間としてのアイデンティティの確立が、キャリア発達にとってきわめて重要な意味をもっている。

一方、「アイデンティティ」という言葉は、これまで「自我同一性」「自己定義」「存在証明」などさまざまな訳語があてられてきたが、今日では一般の人々にも広く知られる用語となっている。アイデンティティとは、「自分であること」「真の自分」などの意味をもち、他者のなかで自分が独自の存在であることを認

後の生き方やアイデンティティの様態はかなり異なる。本稿では、この誰でも体験する人生半ばの「危機」を、キャリア発達、つまり納得できる働き方と納得できる生き方に転換するヴィジョンについて考えてみたい。

めると同時に、過去から現在、未来に至る時間の流れのなかで一貫した自分らしさの感覚を維持できている状態を示す。アイデンティティは一般に、職業の選択や一定の価値観・人生観の確立などにもとまって、青年期に獲得され、後の人生を方向づけるものである。

しかしながら、青年期に獲得されたアイデンティティが、そのまま後の長い人生を通じて、ずっとゆるぎなく持続されていくわけではないこと、つまり、大人の人生にはそれまで自己の中核となってきたアイデンティティが揺らぐような危機的な時期がいくつか存在することがわかってきた(例えば、Levinson,1978;岡本,1997)。

特に、今日のような変動の激しい社会と長い人生にあっては、青年期に選択した生き方では、必ずしもその後の人生全体を支えきれなくなっているのが現状であろう。このような現代社会にあって、職業人としてのアイデンティティ意識も問い直しと変革を求められている。

中年期のアイデンティティ危機と再構築

1 中年期のアイデンティティの危機とは何か

青年期以降の人生のなかで 40 代の中年期は、アイデンティティの危機が体験されやすい時期である。例えば、表 1 をご覧いただきたい。読者の中には、このような気持ちについて、身に覚えのある方はかなり多いのではないであろうか。

表 1 中年期のネガティブな変化の体験

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 以前に比べて、健康に対する関心が増してきた。2. 私は、もう若くないと感じる。3. 疲労回復が遅い、酒に弱くなった、睡眠不足がこたえるなど、老化や体力の衰えを感じる。4. 私の年齢から考えると、何か新しいことを始めたり、チャレンジするにはもう遅すぎると感じる。5. これから将来、自分が元気で働ける年月・時間には限りがあると感じる。6. 近親者や友人・知人の死によって、自分の寿命はあと何年くらいかと考えることがある。7. 以前のように仕事に集中できないし、あまり意欲もわかない。8. これから将来、自分のできる仕事・業績や出世などに限界を感じる。9. いろいろなことに対して消極的になってきた。現状を維持できれば、それでよいと思ってしまう。10. 自分の老いゆく姿や死について関心が増してきた。 |
|--|

このように中年期に体験される心身の変化は、否定的な意味合いをもったものが少なくない。これらはすべて自己の有限性の自覚であり、若いころにはほとんど意識されなかった体験である。このような自己内外の変化をきっかけに、人々は、自分の人生はこれでよかったのかという、真剣な自分の生き方の見直しを迫られる。それはまさに自分のアイデンティティそのものに対する問い直しであり、アイデンティティの危機である。

2 アイデンティティはラセン式に発達する

これまで述べてきたように、大人の人生には、自分の生き方や自己のあり方そのものが問われるいくつかの岐路が存在する。それは程度の差はあれ、今までの自分のあり方・生き方ではもはや自分を支えきれないという自覚であり、アイデンティティそのものの危機である。図 1 は、私のこれまでの研究から導き出された「成人期におけるアイデンティティのラセン式発達モデル」である。これまで成人発達論の多くは、成人期を固有の心理的特徴や課題をもついくつかの段階で区分し、成人期の発達を「階段」のイメージで表現してき

た。しかしながら、アイデンティティ発達の視点からライフサイクルをとらえるならば、青年期、中年期の入り口、そして現役引退期はいずれも、アイデンティティの獲得、再獲得という共通のテーマが存在している。私は、成人期においても発達の岐路に遭遇する毎に、

同じテーマの課題、すなわち、危機を契機とした自己の再吟味とアイデンティティの問い直しが繰り返され、ラセン式にアイデンティティは発達・成熟していくであろうと考えている。

図1 アイデンティティのラセン式発達モデル(岡本、1994)

この「アイデンティティのラセン式発達モデル」はまた、今日のような長い成人期において、いくつになっても発達の可能性があることを示唆している。青年期に受験勉強一本槍で、十分に自分らしい生き方や自分に適した職業について模索しなかった人、親や知人の勧めで安易に進路や就職先を決めてしまった人も、中年期や定年退職期に自己の内的変化

に気づき、主体的に自己の生き方を問い直すならば、そこで本当の自分を獲得することができる。

こうしてみると、中年期・定年退職期という岐路に立った時、いかにしっかりと自分の内的変化に気づき、主体的に自己の生き方を考えることができるかが、アイデンティティを達成する要である。

3 成人期の発達をとらえる2つの軸

～ 「個としての発達」と「かかわりの中での発達」 ～

大人としてのアイデンティティの成熟性を別の角度からみてみたい。

ごく最近まで、多くの心理学者たちは、人間の発達を、一個の人間としての自立や達成、自己実現という指標でとらえてきた。もちろん、個としての自立や自己実現は、人間の発達にとって重要な柱であるが、これのみでは、真の成人としての発達や成熟性をとらえることはできない。

成人期の発達は、個としての自立や達成と同時に、他者の存在や生活、成長を支えるためのケアする力が重要な指標となる。具体的には、このケアする力とは、親が子供を育てたり、老親を世話・介護したりする力、職場において後進を指導・育成する力などである。この達成とケアの両者のレベルの高さとバランスが、成人期の発達にとっては、非常に重要な意味をもっている。

つまり、成人期のアイデンティティの発達は、「個としてのアイデンティティ」と「関係性

にもとづくアイデンティティ」という2つの軸でとらえることができる。

第1の軸である「個としてのアイデンティティ」は、「自分とは何者であるか」「自分は何になっていくのか」という個の自立・確立が中心的テーマである。個としてのアイデンティティの発達は、積極的な自己実現の達成へ向けて方向づけられる。

そして第2の軸は、これまで重視されることが少なかった「関係性にもとづくアイデンティティ」である。この中心的テーマは、「自分は誰のために存在するのか」「自分は他者の役に立つのか」という問題である。

関係性にもとづくアイデンティティは、他者の成長や自己実現への援助へ向けて方向づけられる。大人のアイデンティティの発達には、この両者が等しく重みをもっており、両者が統合された状態が成熟した大人のアイデンティティである。

40代のキャリア発達に必要なもの

1 「自立/自律した職業人としてのアイデンティティ」と「関係性への主体的なかかわり」

この2つの発達の軸は、組織に所属する職業人のキャリア発達にとっても、不可欠の要

素であろう。

つまり、第1の軸である「個としてのアイデ

ンティティ」は、自らの職務に対してどの程度、有能であるか、どの程度、生産的で業績をあげられるかを示す。

第2の軸である「関係性にもとづくアイデンティティ」は、同僚と相互に刺激し合いながらうまくやっていたり、後進をうまく指導できるかという組織の人間関係に主体的に関与し、その関係性自体を肯定的に発達させていけるかを示している。

これまで、企業をはじめとする職能組織では、生産性や業績をあげる側面には、大きな関心をもってきたが、組織における関係性については、あまり大きな関心を払ってこなかったのではないだろうか。

しかしながら、関係性による発達の側面は、個人のアイデンティティにとっても、キャリアにとっても非常に重要な問題である。

例えば、自らのキャリア設計をもたず、「寄らば大樹」的に会社に依存している人など、受動的に組織に埋没したかわり方では、キャリアもアイデンティティも発達しない。

また、いわゆる「会社人間」は、職務への関与が深く、一見、有能な職業人にみえるが、会社への過剰な適応と依存は、一個の人間としての自立、つまり個としてのアイデンティティの発達を阻むことになりかねない。

年功序列制度、終身雇用制度が崩壊しつつ

あるわが国において、会社依存から脱し、より自立/自律した職業人としてのアイデンティティを形成していくことは、必須の課題である。

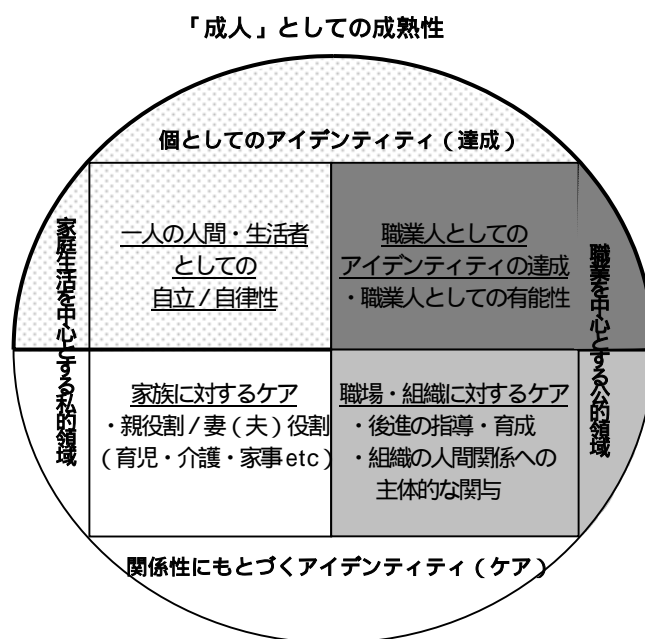
そのためには、会社組織に盲目的に埋没した生き方からの脱却は言うまでもなく、自分の職業人としての有能性を自己評価し、それを高めるようにアイデンティティを再構築していかなければならない。

一方、単なる能力主義、業績至上主義一辺倒のあり方は、わが国の職業人のメンタリティになじまないであろう。わが国の調和・配慮を重んずる人間関係を生かした組織内の人間関係を育てることも重要である。

つまり、先輩や上司への配慮、後進・部下の育成という関係性を重視し、そこに主体的にかかわることによって育っていくアイデンティティも、組織の発展に寄与する重要な側面であると考えられる。

以上をまとめると、成人期の発達は、図2に示した2つの軸と2つの領域からとらえることができるであろう。つまり、男女を問わず、そして職業・家庭という公私を問わず、自分のトータルな生活空間の中で、達成とケアの両方が実践できることが、成人期の発達にとって重要な要素なのである。

図2 成人期の発達を規定する2つの軸と2つの領域



先日、ある大企業のコンサルタントの方と話す機会があった。私のこのような成人としての発達についての考え方は、教育や福祉、医療などの職業分野にはなじみやすいが、生産性が最重要課題である企業には、最も受け入れられにくい考え方ではないかと述べたところ、その方は、今や企業も社員のトータル

な人間性、つまり仕事での有能性のみでなく、男女を問わず、仕事も家庭もひっくるめたトータルな生き方を視野にいれてサポートしなければ生き残れないし、会社も発展しないとされたことに、私は驚き、またわが意を得たりと思った次第である。

2 あなたの職業アイデンティティの様態は？

～ 活路獲得型か、模索・探求型か、それとも？ ～

それでは、中年の企業人のアイデンティティの中身について、もう少し具体的にみてみよう。先程紹介したように、表1は、多くの人々が40代に感じる意識である。あまり気分が明るくなるような内容ではないが、このような自己の内外の限界感をどう認識し、どのように対応するかで、後の生き方、ひいては

職業人としてのあり方はかなり変わってくる。

次に、表2と表3の項目に目を通していただきたい。表2の内容は、自分自身への内省、あるいは自分の生き方、あり方への模索する姿勢を示したものである。そして、表3は一人の職業人、一個の人間としての肯定感、つまりアイデンティティの達成感を示している。

表2 自己への内省・模索の程度

1. 私は、最近、自分のこれまでの生活や生き方を振り返り、私の人生はこれでよかったのかと考えることがよくある。
2. 現在は、私の人生の中で転機・変わり目だと感じる。
3. 私はこれまで、自分の力を最大限発揮することや、自分らしい生き方・働き方について、主体的な関心をもち、それを実現できるように心がけてきた。
4. 私はこれまで、うまくいかないことや困難な問題にぶつかった時、他人のせいにしてたりなりゆきまかせにせず、自分で主体的に考え、解決しようとしてきた。

表3 中年期のポジティブなアイデンティティ体験

1. 私は、自分のしている仕事に関してはベテランだと思う。
2. 自分は、生きている価値のある独自の存在だと思う。
3. 私は、周囲の状況や人間関係によって流されない安定した人間だと思う。
4. 私は、自分の得意な分野、自分の有能さを発揮できる領域をもっている。
5. 私は、人生の中で何がやりたいのかが、はっきりわかっている。
6. 現在の仕事は、私にとってやりがいのある充実したものである。
7. 私は、自分のよりどころや支えになるものをしっかりもっている。

これまでに述べたように、中年期は、自分の内外のさまざまな変化によって、生活構造や自己意識が大きく変化し、表1に示したような、あまりうれしくないネガティブな意識を痛切に体験することも少なくない。中年期が危機期であるといわれるゆえんである。

しかしながら、このようなネガティブな体

験を契機として、自己の生き方、あり方を振り返り、より納得できる生き方を見出すならば、中年期はさらなる発達のチャンスとなるのである。

多くの職業人は、表2、表3の内容をどのように体験しているかによって、表4に示した4つのアイデンティティ様態に分類される。

た4つのアイデンティティ様態に分類される。

表4 中年期職業人のアイデンティティ様態

		自分らしい生き方・働き方への模索 (Exploration)	
		Good	Poor
積極的関与 (Commitment)	Good	活路獲得型	現状維持・保守型
	Poor	模索・探求型	漂流型

「活路獲得型」の人々は、中年期に自分の限界感をいろいろ感じていながらも、これをバネに自分らしい働き方や生き方を見出した人々である。ネガティブな体験をきっかけに、

自分の能力や欠けている部分について内省し、自分の納得できる方向性を見出して、それに打ちこんでいる人である。このような人々は、まさに中年期のアイデンティティ危機を解決

した、アイデンティティ達成型であるといえよう。

「現状維持・保守型」は、活路獲得型に比べて、少々、融通がきかない人々である。いろいろな限界を感じながらも、これまでの働き方や生き方に固執して、新たな自己探求が進まない。自分の手慣れた分野ややり方で、一生懸命頑張っていることは確かであるが、今日のような変動社会においては、その働き方、生き方のみでは、必ずしも職場が発展し、納得できる仕事や生き方ができるとは限らない。

「模索・探求型」は、現在の自分の働き方や生き方に不全感を感じ、もっと納得できる方向を模索・探求している人々である。したがって、現在は仕事への積極的関与はやや浅くな

っているかもしれないが、この自己探求は、自分を成長・発達させるために非常に重要なものである。これがうまく運べば、いずれ活路獲得型に移行するであろう。

「漂流型」は、現在の自分の仕事への積極的関与が浅く、おそらく満足度も低い。かといって、これからの自分の生き方、働き方について主体的に考え、よりよい方向性を見出していこうという姿勢にも乏しい。このタイプは、状況に流され、なりゆきまかせ的であり、アイデンティティ拡散型と呼ばれる。

さて、読者の皆さんは、どのタイプに自己評定されたであろうか。

納得できるキャリア・納得できる人生

このように中年期の危機を乗り越え、アイデンティティを再構築するためには、自分らしい生き方や働き方への主体的な模索・探求と積極的関与が不可欠である。

さらに、図2に示したように、私たちはたとえ、「活路獲得型」の人々であっても、アイ

デンティティの達成は、単に職業の上だけの問題ではないことを理解する必要がある。中年期に自己の有限性を自覚することによって、心の深いところから浮かび上がってくる自己への問いには、次のようなものがある。

- ・私が打ち込んでやってきたものは何か。その実りは得られているか。得られる見通しはあるか。
- ・私は、何によって「自分」を確認できるのか。
- ・職業以外に自分らしさを体験できるところはあるか。
- ・仕事でのつながり以外に、私にはかけがえのない人があるか。
- ・私は誰に心をかけて生きてきたのか。私がエネルギーを注いだ人は立派に育っているか。育つ見通しはあるか。
- ・トータルな人生として、私の生き方はこれでよいか。

これらは実存的問いといってもよいかもしれない。これらの問いに対して、どのくらい「イエス」といえるか、これが中年期以降のキャリアと生き方の確かさを示すものであろう。このような問いを自らのものにしつつ働き、

生きることは、自分の人生とキャリアを主体的に選択しながら歩む人間を形成する。

そのことはまた、相互刺激的な人間関係を生み、生産的な組織を作りあげていくことにつながるであろう。

<参考文献>

- ・レヴィンソン, D.J. 1978 南博(訳) 1980 『人生の四季』 講談社
- ・岡本祐子 1997 『中年からのアイデンティティ発達の心理学』 ナカニシヤ出版