

# 人生 90 年時代のライフキャリアデザイン

## 自立への準備とクオリティ・オブ・ライフ

---

### はじめに

高齢社会を迎え誰にとっても「最期までいかに豊かに楽しく充実した人生を送ることができるか」という課題が共通に存在している。これまでは、会社人生が終われば、その後は特別な計画もなくゆったり、のんびり過ごしていればそれで人生は終焉を迎えるという考えがほとんどであった。しかし、今や定年後もなんと 20 年から 30 年という、気の遠くなるような長い長い年月が残されている。ただ、これといった計画もなくのんびり、ゆったりと過ごすだけでは、余りにも長すぎる時間が目の前にずっしり横たわっている。そこで、人生 90 年を視野に据えた長期のライフキャリアデザインが求められる時代になったといっても過言ではないだろう。心理学の分野におけるキャリア心理学と生涯発達心理学の視点から、ワークライフバランスやライフキャリアデザインについて幅広く考えてみることにする。



宮城 まり子（みやぎ まりこ）  
（立正大学心理学部臨床心理学科教授）

#### 略歴

慶応大学文学部心理学科卒業  
早稲田大学大学院文学研究科心理学専攻修士課程終了  
精神科、小児科、心療内科などで臨床活動後、大学教員となる  
産能大学を経て立正大学心理学部  
産業カウンセリング学会常任理事

#### 専門

臨床心理学、キャリア心理学、生涯発達心理学

#### 主な著書

『キャリアカウンセリング』（駿河台出版社 2002 年）  
『キャリアサポート』（駿河台出版社 2006 年）など

### 求められるキャリア意識とキャリア開発

働く人々には「あなたのキャリアとは何か」が厳しく問われる時代になってきた。これまで、日本では終身雇用制度、年功序列制度があったためか、働く人々は自分のキャリアは自分で責任をもって磨き育てる、すなわち自らのキャリア開発と形成に対する強い意識に関しては、どちらかといえば希薄であったといえよう。いったん会社に就職をすれば、会社あるいは上司が自分を教育・研修し、育て

てくれるもの、当然定年まで会社が自分の面倒を見てくれるもの、という組織依存的な意識が働く人々に強く見られた。

しかし、経済社会の変化にともなう経営・労働環境の大きな変容とともに、今や企業は働く一人ひとりに厳しく「自立」を求める時代となった。すなわち、働く人々は、会社に依存せずとも社外へ出て十分に通用する実力、能力を備えた「市場価値の高い人材」となる

---

ことが求められている。そのためには、日ごろから主体的な自己啓発、キャリア開発努力を怠ることなく、自らに高い付加価値をつけることを通して市場価値のある「自立型の人材」となることが求められるようになった。それは、こうした市場価値の高い有能な人材が数多く存在する組織は、グローバル経済の中での厳しい企業間競争を勝ち抜き生き残ることができると考えられているからである。そして、企業は個人の市場価値を高めるために社員のキャリア開発支援を行なうことを通して、個人の成長を組織の成長に繋げていこうという意図がそこには読み取れる。

こうした厳しく変化する労働環境のなかで今個人に問われることは、「どこの大学を卒業したのか」ということよりも、専門性、具体的な強み、有する知識やスキル、役立つ経験としては何があるのかである。すなわち、

## キャリア開発と自己管理

### 1 キャリア開発とは何か

キャリア開発は英語では「career development」と表す。この開発を意味する「develop」という言葉は、語源的には、「dis とvelop」からなり、包む（封筒）を意味する「envelop」の反対の意味を有すると考えられている。こうした語源から考えると、キャリア開発とはもともと封筒の中に存在する個人の潜在的な能力を封筒の中から引き出し、顕在化させ、最大限に発揮することを通して豊かで充実した仕事・生き方を実現するという意味がある。「develop」の

現代は「あなたのキャリアは何か」が厳しく問われる時代といえよう。今、職務経歴書を書いた時、この紙面上で何をアピールできる自分なのか、何を通して自らを強く語ることができるのかということである。

したがって、毎日ただ漫然と目の前の職務を遂行しているうちに、ふと気づけば3年、5年はあっという間に過ぎ去ってしまうような多忙な日々の中で、時代ニーズ・職場ニーズを感度よく察知し、自分のこれからのキャリアを強く意識して働く人とそうでない人では、5年後の迎え方が異なることは当然のことであろう。昨今、働く個人に問われていることは、5年ごとに自分の履歴書を書き換えるぐらいの強い「キャリア意識」をもち、絶えず行動しながらキャリア開発を行なう努力である。

語源的な考え方の根底には、個人は誰もがそれぞれ他人にはない固有の素晴らしい能力や個性を有している存在であるという、「肯定的な人間観」が存在している。

人が生前発揮できる能力は、個人が本来有する潜在能力のうちただか10%とも20%とも言われている。しかし、これには個人差があることは当然であろう。自分の可能性の実現に向けて絶えずチャレンジし、「develop」を怠らない継続的な努力を行なう人とそうでない

---

人の違いである。日ごろの忙しい日常生活にただ流されることなく、キャリア意識を強く持ちながら自分なりの目標の達成に向け、た

ゆまぬ努力を日々継続して行なっているか否かで、おのずからその結果は違ってくるだろう。

## 2 キャリアの自己管理のための5要件

キャリア開発とその自己管理には5つの要件があると考えている。

「正しい自己理解」 自らのありたい姿、やりたいことは何か。自分の強み、弱み、興味・関心とは何か。自分が働き・生きる上で大切にしたい価値観とは何か。自分の果たすべき役割、責任、使命とは何か、などに関する正しい自己理解である。人はとかくこうした自分のことすら正しく分かっていないことが多い。

「キャリア意識」 絶えず自分を磨き、育て、より充実した仕事、達成感を得られるような働き方、より豊かな生き方を実現したいという強い意識や欲求をもっていることである。

「キャリア目標」 自分の今後のキャリアの方向性、とりあえずであっても、達成すべき目標を明らかにすることである。3年後、5年後にはどのような自分でありたいのか、どのような仕事をしたいのかなど具体的、明確な目標が存在するのと無いのでは、意識は異なる。そして、当然その行動も異なるだろう。

「キャリア目標達成のための自己啓発」 目標を有していても腕を組んで考えているだけでは、キャリアは向こうからやってこない。自らキャリア目標の達成に向けて、具体的にできるところから積極的に行動することが必

要だ。行動するなかから次のステップが次第に明らかになり、さらに何をすべきか課題もそこから明確化されてくることが多い。また、大切なことは「自らへの先行投資」を惜しまず行なうことである。自分を磨くための先行投資として自分自身にお金をかけて欲しい。月給の数%、ボーナスの数%のお金は、自分を磨くためのお金に是非使って欲しい。すなわち、自腹を切ってもキャリア開発に必要な勉強を行なう、セミナーへ通う、資格を取得するなどである。特に若い人には、未来の自分に対し少しでも投資をし、将来に備えた「健全な赤字部門」をもって欲しいと願っている。

「キャリアネットワークの構築」 キャリアは自分ひとりでは形成されない。人脈というネットワークがどうしても必要である。ネットワークが次第に拡大されるにしたがって、キャリア形成に役立つ多様な情報もそこから入手できる。また、このようなネットワーク形成の過程においては、「対人能力」や「コミュニケーション能力」が不可欠となること、そして単に人脈を獲得するだけではなく、そこが対人能力やコミュニケーション能力をさらに磨く機会になることに意味がある。最終的には、人と人との繋がりのなかからキャリアは形成される部分が大きい。また、他者との関係性の中でこそ、自己を客観視すること、

---

外へ出た時の自分の実力を知ることでも可能であるといえる。

## キャリア形成のプロセスとアプローチ法

キャリア形成には3つのアプローチがある  
と考える。

まず何はともあれ、現在の担当の職務を自分のキャリアに確実に組み込む方法である。現在の職務を徹底して行なうことによって得られるものを明確化する。すなわち、担当職務から得られる知識、スキル、経験、人脈には何がある。それらを確実に自分自身のキャリア上の強み、専門性に変えていくこと。そして、現在の担当職務をさらに充実させ、質的に向上させるためには、何を自らに補強し、何を新たに獲得すべきかなどを明確化し、具体的に実行することである。そして、次のキャリアステップに連動させていく。どのような仕事からも得るものは必ずあり、キャリア形成上無駄な経験は一つもないと心得ることが必要であろう。

3年後、5年後、または10年後のありたい自分の姿を具体的に明確化し、現在の職務と並行して、絶えず主体的に行動・実践しながらキャリア計画を実行に移すことである。当然のこととして、計画は計画通りに進まな

いこともあるが、時折、進捗状況をチェックし、セルフモニタリングを行ないながら、環境の変化に応じて柔軟に変容することも行なっていくことが必要である。

とりあえず、興味関心あること、好きなことからまずは始めてみる。腕を組んで考えているだけではなく、実際に行動することから始めてみる。若い人の就業支援を行っていると、「自分は何をしたいのか分からない」、「自分がやりたい仕事分からない」、「自分にどの仕事合っているのか分からない」と言う。そして、理屈をこねるだけで行動しない。それでは、自分が見えてこない。行動する中から次第に、自分は何が得意で、何ができて、何が苦手で、何が弱いのか、何が合っているのかが見えてくるものである。すなわち、少しでも興味・関心あること、好きなことから実際に行動してみることによって、自分自身が見えたとともに、次の行動ステップが見え、そこからキャリア形成はスタートするといえる。

## キャリア教育とキャリアカウンセリングによる支援

### 1 キャリアカウンセリングとは何か

キャリア自立が厳しく求められる時代に働く人々は、自らの今後のキャリアの方向性に

ついての問題やキャリア開発について、具体的にどのような行動をすればよいか、などに

---

関する迷い、不安や葛藤があることが多い。組織は個人に対しキャリア自立を求めて個人をただ突き放すだけでなく、個々のキャリアに関する問題の相談、キャリア情報の提供などに誠実に対応できる用意がなければならない。キャリアに関するさまざまな相談に応じるカウンセリングを「キャリアカウンセリング」という。キャリアカウンセリングは、「治すカウンセリング」ではなく「人を育て、開発するカウンセリング」としてとらえられている。最近、大手の企業では「キャリア相談室」を社内に設置し、社員のあらゆるキャリア相談に専門家が応じる支援を展開している企業が増えている。

キャリアカウンセリングは日本においてはまだ新しい分野とされているが、アメリカでは100年以上前から始まったカウンセリングであり、すべてのカウンセリングの源流に存在する歴史のあるカウンセリングとして位置づけられている。キャリアカウンセリング

## 2 求められるキャリア教育

現在、「7・5・3」という数字で表されている悩ましい現実が存在している。これは、中学卒業後で卒業後最初に就いた仕事を辞める割合は全就職者の約70%、同じく高校卒業後の就業者の約50%、大学卒業後の就業者の約30%が3年以内に早々に離職していることを示すものである。この「7・5・3」の数字は、若者が「仕事が合わなければ、早々に辞める、気に入らなければ辞める、仕事が辛く苦しければ辞める、仕事が楽しくなければ辞める」という傾向があると考えてもよいだ

は個人のキャリアに関する相談を通して、個人の「自立」を側面から支援することを目的としている。日本で話題となっている若者(フリーターなど)の就業支援においても現在積極的に活用されているカウンセリングである。

キャリアに恵まれ、担当職務を通して充実感、達成感を得、自己成長を日々感じる事ができる場合には、メンタルな面でも健康であり、仕事にも動機づけられると考えられる。しかし一方、キャリアに恵まれず、仕事に充実感・達成感が得られず、なかば辞めたいような気持ちで後ろ向き状態で働いている人は、キャリアから発生するストレス、メンタルな苦しい問題を抱えている場合も多い。したがって、キャリアカウンセリングを通じたキャリア問題の解決支援は、単にキャリア問題解決支援だけでなく、キャリアと関係の深い個人のメンタルな問題の支援を効果的に行なうことが可能である、メンタル不全を予防する機能も有するといえよう。

ろう。これらの原因として考えられるのは、2つあると考えている。若い人達の自己理解の不足、職業理解の不足である。の自己理解という点においては、自分が働くこと、生きることの意味に対する洞察や正しい理解の不足、自分自身の適性、興味・関心、価値観などに関する理解不足、そして、自分の性格・行動特性などの正しい理解不足などがあげられる。また、の職業理解の不足としては、社会にはどのような仕事が存在しているのか、また、現実の社会、組織の仕組みや成

---

り立ち、そのなかで働くことに対する現実理解、職場に対する理解が著しく不足していることがあげられる。そもそも、仕事は異なるさまざまな人間関係の流れや相互のコミュニケーションから成り立っていること、現実の職場では自分の思い通りにならないことの方が多いこと、など現実社会に対する理解不足があげられる。

こうした問題の多発から、最近では早期の子どもからの「キャリア教育」の重要性が叫ばれている。教育のなかで、どのように子ども達に職業観、勤労観を育成するか、生きる力・働く力を現実に即して育てるかに関するプログラム開発とその実践が行なわれている。今や、キャリア教育は小学校から中学、高校、そして大学に至るまで、系統的、継続的にいかに実践し展開するかが課題となっている。また、キャリア教育において、個々の生徒、学生一人ひとりにきめ細かく対応しキ

ャリア相談にのるキャリアカウンセリングの重要性が認識されている。個別に相談にのることを通して、生徒や学生達に正しい自己理解への気づきを深めさせ、多様な職業情報の提供、インターンシップなどを通し実際に働く経験もさせる中で、将来のキャリアについて考えさせ、自ら準備をさせ、実際に行動させることがその目的となっている。並行して、学校だけではなく、家庭教育におけるキャリア教育の重要性もいうまでもない。家庭において保護者とともに、働くことの意味、現実の職場とは、仕事のやりがい・苦勞などについて身近な大人と話しあう機会を持つことが欠かせない。こうした点より、日本の未来を担う将来の貴重な働き手である若者のキャリア教育は、キャリア教育プログラムの開発と実践、家庭、学校、地域間の密な連携とキャリアカウンセリングの充実からなると考える。

## 生涯発達とライフキャリア

### 1 生涯発達の視点をもつ

キャリアに関する課題は単に青年期の課題とは限らない。キャリア研究の第一人者であるスーパー (Super, D.) は、次のように述べている。「キャリアは必ずしも青年期に決まらない。キャリアは人間の生涯を通して発達し、変化するものである」。すなわち、キャリアは個人のライフステージ、キャリアステージごとに、またその個人が生活する環境、働く環境の変化に応じて、多様に変化し発達する。

こうした視点から、キャリアは単に現役の組織内でのキャリアだけに留まることなく、定年後のキャリアを含め、その個人が生きていく限り人生と深い関係性を持ちながら変化し発展すると考えられる。今や「キャリア (career)」は単なるキャリアから「ライフキャリア (lifecareer)」へ概念は拡大され、長い人生と生涯にわたる人生上の役割を包括する幅広い概念として意味づけられている。

---

例えば、会社を定年で辞めることで個人のキャリアはすべて終焉するのではない。また、家庭で家事・育児を担当し、地域活動にかかわる主婦達にキャリアは無いのではなく、主婦達もそれぞれが固有のキャリアを有している。そして今や、キャリアは、セカンドキャリア (second career)、サードキャリア (third career) の時代に入っており、高齢社会においてはまさに「生涯キャリア」を形成する時代を迎えているといっても過言ではないだろう。

そもそも、こうしたキャリア理論の発達背景には、並行する心理学における「生涯発達心理学」の発展が存在している。これまで、いかに人間は生まれ、育ち成人に至るかを研究していた発達心理学に、成人した後の発達研究が追加されるようになった。特に中年期の心理発達、老年期の心理発達といった成人発達心理学の研究が1970年代から盛んになり、人生を80年、90年のロングスパンで捉える「生涯発達」の研究へと発展した。そして、生涯発達心理学は「人間は生きている限り生涯発達する存在である」という人間観をもつ。決して、若いときのように身長などが発達するわけではないが、反対に中年期以降は人間を

## 2 ライフキャリアデザイン

ライフキャリアデザイン。すなわち、いかに生き・いかに働くかという独自のライフキャリアの設計図を誰もが持っているわけではない。日々忙しく、目の前の仕事を処理することに追われているうちに、ふと気づけば、すでに50歳、60歳というのがあるままの現実であろう。企業には入口があれば、当然、出

次第に「内的な輝き」を増す存在として捉えている。なかでも、「結晶性の知能」、すなわち若い人には無い「知恵」の概念などが中年期、老年期の知能特性としてあげられている。

こうした肯定的に人間の生涯発達を捉えることは、人々に自分のライフキャリアに対する姿勢や態度、そして個々の長い人生を展望したライフキャリアデザイン、そのための具体的な行動に変化を与えている。現在、男性の平均寿命は約79歳、女性の平均寿命は約86歳になった。世界でも長寿の国として日本は統計的に目立っている。こうした観点より、男女ともに「人生90年」と仮定することも考えられるのではないだろうか。例えば、人生70年と短く設定しても、87年になることはありうる。したがって、多少長めに設定しておき、ライフキャリアをデザインし、ゆとりをもつことは必要であろう。すると、一般的に定年を60歳とすると、定年後もなんと30年の月日が存在していることになる。この30年という長さは子どもが誕生し、その子がちょうど30歳になるまでの時間と同じであり、また、20代で会社に就業して50歳になるまでの時間とほぼ同じ長さであることに気づく。

口もある。このことは明らかな事実として初めから分かってはいるものの、意識的に組織からの出方を考え、出口に向けて着々と時間をかけて準備する人は少ない。むしろ、定年という現実が来ることを分かってはいるが見たくない、認めたくない、意識したくないというのが本音であろう。しかし、いかなれば、

---

生きることは死というゴールへ向かう道を日々歩むことでもあり、同様に毎日会社で働くことは定年という出口・ゴールへ近づく道を歩んでいることに他ならない。したがって、こうした現実をありのまま認識し、現実に対応した準備を怠らないこと、90年を展望したら

ライフキャリアデザインを行なうことを通して、じっくり今後の自分のありたい姿を描き、「人生の設計図」を描いてみることから始めてはどうだろうか。団塊の世代が大量に定年を迎える今、一人ひとりが残された時間をどのようにデザインするかが問われている。

## 中年期の心理とライフキャリアの再設計

### 1 思秋期を迎えて

中年期の心理とその行動にはどのような特性があるのだろうか。中年期の自覚は「老いの自覚」から入ると考えられている。この頃から個人差はあるものの、徐々に身体的に老いを感じるようになる。例えば、体力の衰え、白髪の出現、老眼の始まり、肥満などが始まり、身体の変化とともに老いを自覚し、徐々に「自我に目ざめる」ことが始まる。この自我に目ざめるとは、自分自身とその働き方、生き方についての関心、現在と今後の自分のありかたに関する不安、自らのアイデンティティ（自分とは何か）に対する模索などが始まるということを示す。ちょうど思春期を迎えた若者が身体の変化とともに自我に目ざめるのと同じように、中年期においても自分自身への内省や洞察が始まる。この時期を若者は「思春期」と呼ぶのに対して、中年期は「思秋期」とよび、ともに、自我に目ざめる「人生の転換期」と考えられている。

中年期は、「もう若くはない。しかし、まだ、若い」という二律背反の複雑な心理の中で、自分を見つめなおし、再度後半の人生に向け

た「自分探し」を始める時期にもあたると考えられている。「そろそろ歳だなあ」と感じるエピソードが日常生活のなかで次第に出始め、「このまま、流されて歳をどんどんとっていくのだろうか」「このままでいいのだろうか」、人生の半ばを過ぎ、「このまま、人生を終わりたいくない」「自分にはもっとやり残したことがある」「自分のためにもっと正直に生きたい」など、強い欲求や感情が内面から突き上げるように頭を持ち上げてくる感覚を味わう人も多い。特に子育てをそろそろ終えようとする中年期の女性達は、男性よりも早く後半の人生と自分自身のありかたを探し始める。なかでも「残された人生を自分に正直に、ありのまま生きたい」といった気持ちになる女性は、突然の離婚を夫に申し出る現象も増えている。こうした傾向は、これまで家庭のため子どもが大きくなるまではと自分の気持ちを抑圧し我慢してきた女性に多く見られる。これも、中年期の心理特性を象徴している現代社会におけるひとつの特性と考えられる。

---

## 2 危機は好機

このように忙しさに流され、ふと気づくと目に前には定年の2文字が顔を現していることも多い。もし、自分から仕事を取った時、自分には何が残るのか、会社の肩書き、仕事上の名刺を失った時、自分を語るものには何があるのだろうか、仕事に関係するすべてを取り除いたとしても、自分にはどのような人間的魅力、内面的輝きがあるだろうか。厳しい問いであることは十分承知の上だが、やはり、現役の組織人であるうちから、こうした自己への問いかけを行なうことを通して、自らを内省、洞察し、正しい自己への気づきを

## 3 ライフキャリアデザインと3つの課題

ライフキャリアデザインを行なうためには、仕事と生活面からの次のような3つの視点と課題がある。紙に書き出し整理してみてもいいだろうか。まず、維持課題の明確化を行なうこと（何を維持していくか、（健康・体力、仕事への意欲・熱意などなど）それらを維持するために、具体的にどのように行動するのか、改善課題の明確化を行なうこと（何を改善するのか、（時間の使い方、人間関係の持ち方、仕事の進め方、夫婦関係のありか

通した自己理解を次第に深めることが欠かせない。

むしろ、こうした中年期に遭遇する不安な時こそ、自分自身を見直すよい機会と捉えなおすことも可能である。「危機は好機」という言葉もあるように、一度立ち止まり、自分自身を見つめなおしてみることが必要であろう。これまでの自分を振り返り、また現在を客観的に認識し、そして、その上で今後の自分のありたい姿、やりたいことなどを考えてみてはどうだろうか。

たなど）そして、改善するためには具体的にどのように行動するのか、新しく獲得する課題の明確化を行なうこと（今後のライフキャリアをより豊かに充実したものにするためには、何を追加し、何を新たに獲得するか（仕事上の知識、スキル、資格、新しい人脈などや生活を充実させるための趣味、家事能力など）、3つの課題を明確化した上で、具体的にどのように行動するかを考え実行に移すとよいだろう。

## 偶然を必然化する

### 1 偶然からキャリアは生まれる

キャリア形成の方法には、3年後、5年後など今後の自分のキャリアをデザインし、そ

の実現のために計画的・具体的に実践することを通して着実に行動に移すアプローチ法が

---

ある一方で、キャリアはたまたまの偶然からも形成されることも多い。むしろ、たまたまの偶然から形成される部分が多いのが現実であると考えられている。例えば、たまたま社内公募があり、応募したところ採用され、そこへ異動し、それから自分の現在のキャリアが形成された、また、ある時偶然大学のサークルの同窓会で先輩に再会し、その先輩から誘われて転職し、そこから現在のキャリアが形成された、また、たまたま英語が好きで英会話を自ら学び、TOEIC 試験に挑戦してスコアをあげることを楽しんでいたところ、たまたま社内の留学研修の機会に遭遇し、そのチャンスに応募し留学の機会を得たことが現在のキャリア形成に結びついたなど、偶然の連続からそれぞれキャリアが形成されてきたことのエピソードは周囲に沢山存在しているの

## 2 キャリアチャンスを自ら創る

このように長い人生のなかで、いつチャンスは自分の前に訪れるか分からない。しかし、そのチャンスを自分のものにするか、そのままの偶然のものとして無駄に流してしまうのか、それはそこに至るまでの日ごろからの準備性による。例えば、定年後の就職先などは、新聞の募集広告で探すのでもなければ、インターネットのナビで探すのでもない。定年前から社外にもどのくらい広くネットワークを構築し、人脈を広げ、情報交換を行ないながら、自分の存在を広く知ってもらおう努力をし

ではないだろうか。

むしろキャリアは偶然から形成される方が大部分と考えてよいだろう。しかし、この「たまたまの偶然」をいかに自分のキャリア上において「意味あるもの」「必然」に転換するかが大切な要点である。ただの偶然のままに終わらせるのか、偶然を意味あるものに転換するか否かはその個人の偶然と遭遇した後の行動による。しかし、一方で、こうしたたまたまの偶然に遭遇するか否かは、その人の事前の行動にも規定される。すなわち、そこに事前の行動があるからこそ、たまたまの偶然にも遭遇することを可能にしたのである。言い換えれば、準備のあるところに偶然はもたらされ、偶然は意味あるもの、必然に転換する。また、準備のあるところに幸運はもたらされるともいえよう。

ていたか否か、その中で他者から厚い信頼を得る努力を日ごろから怠らなかつたかどうかによるのではないだろうか。こうした、行動を通じた準備のあるところに、キャリアチャンスはやってくると考えられる。したがって、常日頃から積極的に行動し、たまたまの偶然の機会に遭遇するチャンスを自ら積極的に創りだすことが、結果として偶然を意味あるもの、偶然を必然に変える鍵を握っているといえる。

---

## 捉え方（認知）を修正する

### 1 どのように捉えるか

長い人生の道程は、誰にとってもさまざまな思いがけない出来事の連続である。ある時は、思いもかけない幸運に出逢い、ある時は思いもかけない辛く苦しい出来事にも遭遇する。「人生は選択の連続である」とはいえ、その時にどうしても意に反した選択をせざるを得ないことも多いのが現実である。こうした、多様な人生上のそれぞれの経験、体験を通して、人は絶えず新たな学習をしながら、その人なりの成長をし、辛く苦しい経験を通して人間として内的な輝きを増すこともできるといえよう。

我々の人生上の体験には無駄なことは何ひとつない。すべての経験が学習の連続として存在しており、そこに意味を有している。人生上の出来事のなかには、意味ある偶然があったかもそこに仕込まれているかのように感じ

### 2 捉え方を変える

「もう定年だ、これからの私には仕事もない。今後の私の人生には生きがいも何も無い、寂しい限りだ」と定年を捉える人もいる。しかし、一方で「さあ、定年だ、自分のために生きる時がきた。会社のため、家族のためではない人生をこれから生きる喜びが待っている」と定年を捉える人もいる。「定年」という同じ事実であっても、これほど「捉え方」によって個人の心のありようは異なる。年齢に

られる場合も存在する。しかし、ここで大切なことは、どのような事実や経験であれ、それらを個人が内的に「どのように捉えるか」である。たとえどのような失敗や辛い経験であったとしても、そこから何を得、新たに何を学習したか。また、それを自らにどのように組み込み、偶然の経験を今後の成長にどのように活かすことが可能かと肯定的に捉えることである。つまり、こうした場合、重要な鍵を握る本質的な要因は、個人の「捉え方（認知）」の問題であるということがお分かりであろう。すなわち、何をどのように捉えるのか、捉えているのかということだ。とかく、我々はその事実（状況、問題）がストレートに自分自身の心のありよう、感情・行動・態度などに直接影響を与えていると考えがちになるのが一般的である。

ついても、「ああ、もう 60 だ、歳をとったなあ」と捉える人もいれば、「まだ、60 歳だ、これから 30 年はあるぞ」と前向き、肯定的に 60 歳を捉える人もいる。

すなわち、ここで大切なことは、これからの自分のキャリア、未来の自分、今後のありたい姿を自分自身がどのように捉えるかということが、一人ひとりの心のありようと・行動・態度を規定するということである。もし、自

---

分の心のありようがマイナスで落ちこんでいるようであれば、自分が何をどのように捉えているからなのか、その捉え方の原点をさぐってみることが必要である。臨床心理学では、抑うつ状態の人に対して、「認知(行動)療法」という心理療法を用いる。物事の捉え方には人それぞれ独特の「心のくせ」を持っている。例えば、全か無か(all or nothing) もし、こうならなければ、すべてダメ、意味が無い、などと捉える傾向は、抑うつ状態になりがちな人に多いくせである。いい加減が嫌い、完全主義、「こうあらねばならない、こうあるべきだ」という捉え方が抑うつ状態を生じさせ

## 生きる意味の問いなおし

自分のキャリアを考えるということは、本質的な意味づけにおいて、それは個人の「生きる意味の問いなおし」であると考えている。自分のキャリアを考え、これからのキャリアをデザインすることを通して、自分が人生において何に興味・関心をもっているのか(興味・関心) 人生において何を求めているのか(欲求) 自分が人生で何に価値をおいているのか(価値観)などが次第に明らかになってくる。ある人はキャリア選択の基準をお金(給料)におくかもしれない、また、ある人は選択基準をお金よりも社会貢献(奉仕)におくかもしれない、また、ある人は自己実現に価値をおくかもしれない。このように、キャリアを考えることは、まさにその人の働き方・生き方における自己存在の表現のしかたそのものを思考すること、そして自分自身への気

ている場合もある。したがって、認知(行動)療法では、捉え方のくせに気づかせながら、その人の捉え方の変換を行なっていくことを通して治療を行なっていくのである。

これから先のライフキャリアデザインを行ない、今後まったく未知数の自分の未来を描く時、自分自身と、これからの自分のライフキャリアをなるべく肯定的に捉えること、そして自らを励まし、未来へ向けて動機づけることが欠かせないだろう。「自助努力」といわれるもののなかには、こうした捉え方の変換による心のありようのセルフコントロール力も含まれると考える。

づきにつながる。「何を通して一回しかない大切な自分の人生を表現するか」という問いこそ、キャリアを考える時の本質的な問いなのである。

また、キャリアには「勝ち組キャリア」もなければ、「負け組キャリア」もない、「優れたキャリア」もなければ「劣ったキャリア」もない。この社会にはすべての職業、仕事が必要であり、多様な人の働きと協働から社会は成り立っている。こうした点から、どのような職業、仕事に就いているのであれ、他者との比較ではなく、自分が携わる職業、仕事に誇りとプライドをそれぞれがもち、職務を通して社会を支えていることの意味と自己を肯定的に評価し大切にすることが欠かせない。前述の「認知、捉え方の問題」に関係づけて考えるならば、自分自身をどのように捉える

---

かということは、非常に重要な本質的な課題である。人は誰もが自分に対するイメージ、すなわち、「自己像」、や「自己概念」をもっている。これらが否定的であるか、肯定的であるかは、当然、心のありようや、その行動、態度に影響を与える。人は自己概念が肯定的であることによって、これからの自らのライフキャリアに対する姿勢もおのずと前向きに

なり、生きること・働くことに動機づけられると考えられている。したがってこうした点より、子どもを育て、教育する親、教師、そして人材を育成する職場の上司などは、肯定的な自己概念を持てるような子ども、部下を育成することを通して、それぞれに自信をもたせ生きること、働くことへと動機づけることがその役割である。

## ライフキャリアデザインと「育自」

自分はどのような働き方・生き方をしたのか、3年後、5年後、そして10年後には自分はどのような自分でありたいのか、すべてはまず「自律的」に未来のありたい姿を描いてみることから始まる。どうありたいのか、どうしたいのか、それすら分からないという人も無いわけではないが、とりあえず仮の姿でももちろんかまわない。我々の今後のありたいアイデンティティ（自我同一性；自分とは何か）は、ある意味で「予定アイデンティティ」に過ぎない。若いときに描いていた自分の姿は、あくまでも予定アイデンティティである。しかし、大切なことは、あくまでも予定であって、必ずしも将来達成できるかどうかの保証はないかもしれないが、とりあえずまず描いてみることである。夢もまず描くことからしかスタートしない。

また、自分を育ててくれるのは、ある年齢になれば、親でもなければ、先生や会社の上司でもない。「育自」という言葉があるが、自分を磨き、育てるのはまさに自分自身である。企業・組織においても、会社が、あるいは上

司が自分を育ててくれるのが当然ではなく、将来のキャリアを考え、自らが自らを磨き、育てるという「強いキャリア意識」がなく、会社、他者依存型では成長は望めない。要するに、「自立」の前提要件は「自律」であり、個人の主体性と自主性によるたゆまぬ「育自」がその原点にある。学生に至っても同様である。大学に来て受身で講義を受けるような勉学姿勢や態度では、成長は望めない。授業はあくまでも、「学びのためのきっかけ」に過ぎず、そこから、さらに自律的に文献を調べ、調査研究し、学びを深めるところに学生の成長はある。

ゆえに、キャリアにおける自立は自律を前提とする。キャリアデザインに始まり、具体的な目標達成へ向けての具体的な行動への原動力は主体性である。自分のキャリアを自律的に考え設計することなく、ただ「会社に依存し、会社に定年までなんとかぶら下がっていればよい」と考えているようでは、キャリア自立は達成できない。キャリア開発とその形成はあくまでも自己責任であり、自らのライ

---

フキャリアをより充実させ、実りある充実した生き方・働き方を達成するためには、個人

の自律と自立意識が求められることは明らかである。

## 自立のための5つの要件

### 1 心身の健康

自立の条件には5つあると考えている。まずすべての土台となるのが心身の健康である。身体の健康に関しては皆一応に関心を払い、日ごろから食事、運動などを心がけている人が多いだろう。しかし、心の健康（メンタルヘルス）に関してはどうだろうか。身体と同様に心の栄養、心の安らぎや安定などに気を

配り、心の栄養としての「楽しみ・ゆとり」などを大切にしながら生活をしているだろうか。「心の健康管理は身体の健康管理」でもあり、心と身体の健康はともに大切な要因であり、相互に大きな影響を与え合うものである。心身の健康なくして真の自立は達成困難であるといえよう。

### 2 精神的な自立

自ら思考し、自ら判断し、行動する力である。また、どのような自分であれ、ありのままの自分を見つめ、受け止め、受容する心である。そして、孤独に耐え得る精神的な強さを示す。他人は自分が自分を分かっているようには、自分の思いを分かってくれないものである。当然といえば、当然のことであるが、その寂

しさや空しさにじっと耐えることができることが自立を支える要件として存在する。また、最終的には歳老いてもひとりで生きる覚悟が必要であろう。「・・・してくれない」と他者に依存し、愚痴や文句を言うことは人を遠ざける結果になるだろう。

### 3 経済的な自立

自らの生活を自らの力でまかなうことができることである。誰かに依存し、食べさせてもらわなければ、生きていけないのでは困る。人間の尊厳の根源的なものであり、経済的な自立は精神的な自立を支える大切な要件でもある。臨床事例の中には、家庭内暴力（ドメスティック・バイオレンス）が最近増加しているが、夫や恋人に激しい暴力を振るわれ、

人間としての尊厳を奪われ、傷つけられているにもかかわらず、どうしてもその夫や恋人から離れられない女性がいる。原因としてはさまざまな事情があるものの、その多くは経済的に自立ができない女性の問題が存在している。経済的な自立ができないために、自らの意思に反して、辛い苦しい生活を強いられていることが多い。こうした事例からも、男

---

女を問わず、人間としての自立の条件には経

済的自立は欠かせない。

#### 4 身辺生活の自立

自分の身の回りの生活の自己管理ができることである。食事、掃除、洗濯、衣類の管理など生活の基本的能力を備えていることが必要である。特に男性のビジネスマンには身辺生活の自立ができていない人が結構多いのではないだろうか。仕事に忙しいことを理由に身の回りの世話は他人にすべて任せている人である。たとえ、立派な仕事をし、業績を有し、社会的な地位を築いていても、自分のご

飯とおかずひとつ用意できず、家の掃除すらしたことがない人は、人間として非常にアンバランスであることに気づいていない。ある日、突然予測もせずに妻を失い、いかに自分が人間として自立した人間でないかを初めて痛感する人も多い。また、妻は自分をみとってくれると思いついてはいけぬ。自らの人生のリスクマネジメントはまずは身近な課題から始まる。

#### 5 信頼ネットワーク

大切なのは、遠い親戚よりも近くの他人といわれるが、どのくらい地域に信頼関係のある人間関係を築いているか、また、地域に限らずとも、信頼できる人間関係を仕事以外にどれほど持っているだろうか。高齢社会では、「金持ちより、人持ち」といわれるように、人生90年時代を豊かに生きることの条件の一つとして「人持ち」であることがあげられる。どんなに立派な家に住んでいても、どんなにいい車を持っていても、どんなに高価なゴルフクラブを持っていても、それを一緒に楽しむ仲間や友人がいなければ、宝の持ち腐れであり、寂しいものである。豊かに生きるとは、豊かに楽しく「共に生きる人」がいることを

意味するのではないだろうか。たとえそれが家族ではなくても、身近に話し相手がいることの喜び、自分の話を聴いてくれる相手がいることの喜び、一緒に喜びを共有しあい、悲しみを分かち合う人間関係を有することである。会社を辞めると人間関係が激減するが、そこで初めていかに仕事を通じた人間関係ばかりのなかで長く生きていたかということに気づく人も多いだろう。子どもの時からの仲間、学生時代からの友人、地域の友人など常日頃から意識して人間関係ネットワークを維持し、獲得することは、自立の要件として大切ではないだろうか。

---

## 今日は人生のなかで一番若い日

### 1 人生に必要な4要素

人生90年時代を豊かに生きるためにはどのような要素が必要だろうか。前述のような5つの自立のための要件はすべての人に共通の大切な要件といえるだろう。キャリア心理学者のハンセン(Hansen, S)は、キャリアの概念を拡大し、「キャリアは人生と切り離して考えることはできない」とし、人生に必要な4つの要素を次のようにあげている。

#### (1) WORK

やりがいのある仕事、充実感を得られ、仕事を通して自分の成長がはかれるような仕事、自分らしさが活かせる仕事など、いい仕事をもつことをまずあげている。しかし、これは、必ずしも報酬を得られる仕事に限らない。ライフワーク、そして、ボランティア・ワークも同じ「WORK」である。もし、自分から会社の仕事を取り除いたとしても、ライフワークをもち、ボランティア・ワークをもつことができれば、豊かに生きる楽しみもきっと増えることだろう。

#### (2) PLAY

人生に遊び心、そして自分の楽しみをもつことである。働くばかり、仕事・仕事の人生だけでは寂しい。我々は企業のために生まれてきたのではない、自分の人生を歩むために生まれてきたのではないだろうか。しかし、生きがいとなるような趣味や楽しみも、一朝一夕には手に入らない。定年と同時に仕事以外

に生きがいとなる楽しみを手に入れることは難しい。長く、時間をかけて取り組み、そのなかで次第に楽しみややりがいを感じ、心を共有できる仲間も増えていくものであろう。

#### (3) LEARNING

学ぶこと、学習することである。まだまだ、学ぶ種は一生尽きない。最近、大学のキャンパスには定年後の人達の学ぶ姿が見られるようになった。仕事からやっと解放され、これまでやりたかった「学び」を求めて、若者に混じって教室で熱心に講義に聞き入る年配者の姿は、若者のような心の輝きを放っている。生涯学習の大切さが叫ばれる現在、身近な社会人学生の熱意とその姿勢に生涯学び続けることの意味と大切さを教えられることが多い。定年後も20年から30年の時間があるなかで、学びを通して、生きている限り、最期まで自分を磨き・育てる「育自」を大切にし、質の高い人生を享受することは誰にとっても楽しいことに違いない。

#### (4) LOVE

4番目の最後は「愛」である。愛すること。愛しあうこと。他者を先に大切にこそ、人から自分も大切にされることだろう。秋の収穫期に豊かな収穫を得ることのできる人は、それ以前に畑に種を蒔いた人である。高齢社会を迎え「金持ちより人持ち」の時代には、家族だけではなく、広く人を心から大切にす

---

ること愛することは、人生に必要な4要素のなかでも最も本質的な大切なものといえるだろう。

## 2 人生脚本は自らの手で

自らの90年人生をいかに充実して豊かに働き、そして生きるか、一人ひとりにとっての共通課題として今、我々の目の前に存在している。誰もが、自分の健康と人生の幸せを願っているだろう。しかし、幸福は向こうから歩いてやってくるものでは決してない。むしろ、自分から積極的に掴み取っていくものである。迷いや不安は何歳になってもある。しかし、それに打ち勝つためには、自分を磨き続けるしかないだろう。そして、長い人生の

過程にはスランプに陥ることも必ずあるだろう。しかし、「次は必ずいいことがある」と自らに信じることを通して、自らを絶えず勇気づけ励まし続けることが大切である。

誰にとっても「今日は人生のなかで一番若い日」である。一番若い今日から、「今、何ができるか」を考え、気づいたところからまず行動に移していくこと、実践していくことが何よりも必要であろう。自分が主役を演じる「人生脚本」の書き手は、自分しかない。

### <参考文献>

- ・宮城まり子著『キャリアカウンセリング』駿河台出版社、2002年
- ・宮城まり子監修『キャリアサポート』駿河台出版社、2006年