

第5章 中高年期における職業的アイデンティティの確立をめぐって

1 中高年期の発達課題

(1) 四十にして惑わず

孔子が、晩年に自らの経歴を振り返って述べた有名な一節の中に「四十にして惑わず」という言葉がある。今よりもかなり寿命の短い時代の言葉であるが、孔子自身は74歳で亡くなっているため、今日の男子の寿命とそれほど大きな違いはない。この「不惑」という言葉は、今なお、四十歳到達の心境を物語る言葉としてしばしば引用されている。

この言葉は、従来「四十歳ではすっかり迷いがなくなった」という意味に解釈されてきた。しかし、貝塚茂樹の解説によると、この言葉にはそれとはやや違ったニュアンスが込められている（『論語』講談社）。孔子は四十歳にして魯国に仕官する。官吏になるに当たって、魯国の政治を改革しようとする理想を掲げ、不拔の決心をした。不惑という言葉の中にはその決心がよく表れているという。

かりにそのような新天地へ赴くに当たっての心境を述べたものであるとすると、「不惑」という言葉は「すっかり迷いがなくなった」という悟りの境地よりも、四十にして人生の大きな転機を迎えて、いろいろな迷いが生ずる中で、新たな選択に当たっての不退転の決意を表していると読むこともできる。そして、このように見た方が、今の時代の四十代の心境に近いように思われる。

というのも、今日の四十代は「四十にして惑わず」というよりも「四十にして惑う」といった方が良くあてはまるような迷いの多い状況に立たされている。

四十代ともなると、職場では、中間管理職として社内の人間関係処理がますます難しくなってくる年齢で、その面でいろいろと迷うことが多い。その上、最近では、高齢化、ポスト不足、円高不況、技術革新、経営多角化、国際化等々による配転、転勤、出向によって、仕事や職場が大きく変るケースが増加し、その際にもいろいろと迷いが生じてくる。

しかも、職場だけでなく、家庭的にも、夫として、父として重要な役割を担っており、家庭内の人間関係処理も看過できない課題である。例えば、転勤の際に、子の教育を考えて単身赴任にするか、老親はどうするのか、大いに迷う。

さらに、人生80年の時代を迎え、豊かな老後を作り上げていくうえで、四十代から財産形成や趣味作り、地域の活動などもスタートさせていかなければならない。これまた、どのように設計していけばよいか、いろいろと迷うことがある。

ことほどさように、そろそろ体や心に衰えが表れる年齢になって、いろいろ困難な課題をかかえて大いに迷っているのが、今の四十代の姿であるといえよう。しかしながら、あまり迷ってばかりはいられず、急速に決断しなければならない。もはややるしかない状況に立たされていることも疑う余地のないことである。こうした今日の四十代にとっては、孔子の「不惑」は、不退転の決意表明と読んだ方が共感的に理解できるように思われる。

しかし、こうした職場や家庭の変化に対して「不惑」の決意で臨むことができず、悩みやストレス、不安がこうじて、中高年者の間に精神症状を呈する人が増えているという。勤め先が別にいやでもないのに朝どうしても玄関から出られないとか、アイデアが浮かばなくなり、仕事のミスや事故が増えるとか、「自分など会社に不要な人間だ」と気弱なことばかりいうとか。

また、こうした兆候と関連していると見られるが、中年期の自殺、うつ病、離婚が増加している（稲村博『ミドルエイジ症候群』講談社）。こうした働き盛りの人々が、そのような事態に陥ることは、本人にとっても、家族にとっても、会社にとっても、社会にとっても不幸なことであり、なんとしても防がなくてはならない。

また、かりにこうしたはっきりした徴候は示さないにしても、悩みやストレス、不安をつのらせている中高年者は相当数にのぼると推測される。働き盛りの時期にそうした不安定な精神的状態では、決して良い仕事はできないであろう。従って、四十すぎたら「不惑」の決意で職場や家庭の変化に対処していくことが、四十代の基本的な発達課題であると考えることができる。

(2) アイデンティティの確立

こうした中高年期の発達課題を考えるに当たって、現在もっとも有効で包括的な概念として、エリクソンの「アイデンティティ」(identity)があげられる。かりにこの「アイデンティティ」という言葉を使えば、前述の「四十にして惑わず」という発達課題は、「アイデンティティの確立」と言い替えることができる。また、前述のいわゆるミドルエイジ症候群は、中高年期における「アイデンティティの危機ないし病理」として理解す

ることができよう。

それでは、この「アイデンティティ」という言葉は一体どういう意味を持っているのであろうか。この「アイデンティティ」という言葉は、元来は、青年期の発達課題を統括する言葉として述べられたものである。児童期から成人初期への成長の過渡期にある青年は、「自分は一体何がしたいのだろうか」「何ができるのだろうか」「自分らしさとは何か」「自分はどこから来てどこへ行くのだろうか」と、自分自身に向けて問う。エリクソンは、こうした青年の自分への問いかけとその乗り越えを、アイデンティティの確立として、青年期の発達課題であるとした。

アイデンティティとは、自己の単一性、連続性、不変性、独自性の感覚であり、同時にそれが他者との間にも合致しているという経験から生まれた自信のことである。つまり、自分は他ならぬかけがえのない自分であり、そうした自分という存在は変わることなく、過去から未来へと向かう時間的展望の中で連続して成長しているという感覚ともいえる（無藤隆、他『心理学とは何だろうか』新曜社）。

こうした青年の課題状況は、ある意味で、今日の中老年者の課題状況と似ているところがある。青年は、児童期から成人初期への成長期にあって、自分の存在を確立すべく、いろいろと探索・探求しているわけだが、中老年者も、成人期から老年期への衰退期にあって、やはり自分の存在を確立すべく、いろいろと探索・探求しているわけである。従って、成長期と衰退期の違いはあるが、ともに不安定な過渡期にあり、アイデンティティの確立は、青年に限らず、中老年者にとっても、重要な発達課題であると考えられる。

前述の「自分は一体何がしたいのだろうか」「何に向いているのだろうか」「自分らしさとは何か」「自分はどこから来てどこへ行くのだろうか」という青年の自分自身への問いかけは、そっくりそのまま中老年者の自分自身への問いかけでもある。実際、中老年者もそこで迷っているのである。職場や家庭における様々な問題をかかえて、いかにアイデンティティを確立させていけばよいのか。

昇進、配転、転勤、出向などの変化の中で窓際族になってしまったと思っている人は、アイデンティティを確立するのが困難である。自分の居場所を持っているものでなければ、アイデンティティは確立できない。アイデンティティは、役割になりきったときに生じてくるもので、自分の与えられた役割を受容できないうちは、アイデンティティを確立するのが困難である。また、自分は自分であるという意識（アイデンティティ）を確立できないと、いろいろと不安になる。そこで悩み、ストレスをつのらせることにな

るのである。

(3) 許されないモラトリアム

ところで、青年の場合には、このアイデンティティの確立をめぐって様々な試みをする事ができる。換言すれば、様々な試みをする自由がある。エリクソンは、こうした青年期の特徴を心理社会的猶予期間、一般的にはモラトリアム (psychosocial moratorium) として概念化している。

これは、青年が社会の側から責任や義務の遂行を延期、猶予され、自由や役割実験を通して社会の中に自己の適所を発見する準備期間である。青年は、こうしたモラトリアムの期間中に、アイデンティティの確立を模索すればよいわけである。

しかし、中高年者はそういうけにはいかない。そうしたモラトリアム期間は許されず、早急に職場や家庭の側から責任や義務の遂行を求められる。そこが、青年も中高年者も同じくアイデンティティの確立が発達課題であるといっても、自ずと両者の間には条件の違いがあり、中高年者の場合がより深刻であると考えられる所以である。従って、中高年者のアイデンティティの確立のためには、然るべき指導・援助が必要であると考えられる。

2 職業的アイデンティティの確立

(1) 遅れている職業的アイデンティティの確立

一般的に、青年期には、職業的アイデンティティ (professional identity) の確立と性的アイデンティティ (sexual identity) の確立とそれらを統合する自我のアイデンティティ (ego identity) の確立が焦点となっている。

従って、中高年者になった段階では、こうした職業的アイデンティティや性的アイデンティティはある程度確立されていなければならないはずである。しかし、わが国の中高年者の場合、性的アイデンティティはともかくとしても、職業的アイデンティティはあまり発達していないとみられる。わが国の大企業にはおおむね自己申告制度があり、配転、転勤、出向などに際して考慮されることになっているが、「自分は一体どんな仕事か」「どんな仕事に向いているのか」「どんな仕事ができるのか」明確に述べられる人はそう多くはない。

なぜ職業的アイデンティティの確立が遅れているのだろうか。一つには、青年の中に、アイデンティティの確立を遷延し、モラトリアムの状態にいつづける青年期延長型の青年が増加していることがあげられる。小此木啓吾は、こうした傾向を、広く現代大衆社会の社会的性格として分析し、モラトリアム人間と呼んでいる（『モラトリアム人間の時代』中央公論社）。

しかし、こうしたモラトリアム人間が増加しているということが、職業的アイデンティティの確立を遅らせる一因になっているかもしれないが、それを助長する社会的背景がわが国の産業社会の中にあるように思えてならない。

（2）職業的アイデンティティの確立が遅れる社会的背景

天谷正は、「個人の職業へのかかわり」という面で、日本の社会の中でどのような活動が行われているかということを考えてみると、

①中学・高校段階における進路指導

②大学段階における進路指導

③勤労者段階における進路指導

の三段階があるとしている（『勤労者の真の活性化をめざして「職業生涯設計相談センター」（仮称）の必要性と期待する役割』）。

そこでは、産業界に入る前の進路指導についてはあまり触れていないが、自由な役割実験を通して社会の中に自己の適所を発見する準備がなされているかということになると、はなはだ不十分であるといわざるを得ない。中学・高校の段階では、受験勉強のなかで軽視され、置き去りにされているといっても過言ではなかろう。受験勉強の落ちこぼれ組において、かろうじて職業的探索が行われているのが実態である。また、大卒予定者の場合も、職業の選択を行うものはむしろまだ少数で、大部分の学生は、会社の選択に明け暮れている。就職よりも、就社といわれる所以である。

一方、就職後の進路指導について、天谷は、従来日本の企業の中で行われてきた自己申告制度は、「自立型仕事人間」を育てるもっとも有効な制度であるにもかかわらず、従来はそのように運用されてこなかったと指摘している。その理由として、次の二点をあげている。

1) 自分の職業をどのように考え、更に自分の適性をどのように捉えるかという点についての指導が全く行われていない。

2) 更に将来、企業の中では、どのような事業選択が行われ、その結果、企業の中の職業構造がどのように変化するのか、どんな仕事をする人が必要とされるようになるのか、またどんな仕事をしている人達は余ってくるのかという情報が殆んど提供されていない。

(3) 「自立型仕事人間」への脱皮

天谷のいう「自立型仕事人間」というのは、職業的アイデンティティの確立された人間のことにはほかならない。「自立型仕事人間」は、「会社人間」との対比において、次のような特徴を持っている。「会社人間」は、役職ポスト志向であるのに対して、「自立型仕事人間」は、スペシャリスト志向（外部にも通用する専門性）である。

例えば、同じ「管理職」を志向したとしても、「会社人間」は、その地位を志向しているのに対して、「自立型仕事人間」は、そのマネジメントスキルを志向しているという違いが出てくるように思われる。また、「自立型仕事人間」は、外部にも通用する専門性を身につけている点から、たんなるマネージャーというよりは、プレイイングマネージャーに近いのではないかと推測される。

さらに、「会社人間」が会社依存タイプであるのに対して、「自立型仕事人間」は自立自助の精神（職業生涯の自己設計）で生きていくタイプである。

これまでの年功序列と終身雇用による会社経営のもとでは、会社に忠誠をつくす滅私奉公の「会社人間」が求められてきたわけであるが、高齢化、ポスト不足の中で、そうした役職ポスト志向の「会社人間」は職業目標を喪失し、モラルダウンしかねない。諸般の事情から、年功序列や終身雇用が怪しくなり、能力主義が強まってきている今日の情勢のもとでは、「会社人間」よりも自己主張の強い「自立型仕事人間」の方が期待されているといえよう。

これまでの日本の企業の中では、そもそも職業的アイデンティティの確立ということ はあまり問題でなかったわけであるが、これからは、企業としても、個々人の職業的アイデンティティの確立を支援していく必要が出てきたといえる。また、こうした状況に鑑みるに、中高年者の職業的アイデンティティの確立は、「会社人間」から「自立型仕事人間」への脱皮という方向で行われる必要があるだろう。

3 自立型仕事人間をめざして

(1) 職業的アイデンティティの見直し

四十歳を過ぎたら、一度じっくりと、自分の経歴を見直してみることが大切である。そして、あらためて「自分は一体何がしたいのだろうか」「何に向いているのだろうか」「何ができるのだろうか」「自分らしさとは何か」「自分はどこから来てどこへ行くのだろうか」と、自分自身に問いかけてみる必要がある。

そこで、現在ついている仕事や将来つくであろう仕事が、自分の本当にやりたいことであったり、自分に本当に向いていたり、自分の能力が発揮できる仕事であったり、自分にとってのかけがいのない仕事であったり、といったことが再確認できれば、人生の後半の進路を追及していく上で大きな自信となろう。

また、現在ついている仕事や将来つくであろう仕事が、自分の本当にやりたい仕事でなかったり、自分には本当は向いていなかったり、自分のできない仕事であったり、した場合にも、それはそれで、職業生涯を自己設計していく上での参考となろう。もとより適職は与えられるものでなく、自分で創り出していくものである。どのようにすれば、職業的アイデンティティを持てるようにできるか考えることが、適職を創り出す契機になると思われる。

(2) 専門性の生成発展

専門性を確立することは、職業的アイデンティティを確立する上で、もっとも有効な方法である。というのも、専門性を持つことによって、自分の単一性、連続性、不変性、独自性の感覚が得やすく、社会的評価も得られて、それが自信につながるからである。

自立型仕事人間は、スペシャリスト志向であるが、この専門性の追及が、いわゆる専門ばかといわれるような、自分の殻に閉じこもった自己満足的なものにならないように注意する必要がある。

よくジェネラリストとスペシャリストというかたちで対比されるので、専門性というと、なにか幅の狭い特殊なもののように考えられがちであるが、ここでいう専門性は、そういう殻を破った、現場的な柔軟な発想の、必要なものはなんでも取り入れる、そういう幅の広い専門性である。一人の人がいくつかの専門領域に跨っても、一向差し支えないのである。

学問の世界で学際的な研究が盛んになってきているのは、外の世界との接触の中で、それを刺戟として自分の専門性をさらに生成発展させていこうという意図があるからである。これは、ビジネスの世界でも同様である。優れた専門性を養成しようと思ったら、異なる職種や職場間で交流させ、外部にも通用するようなものにしていかなくてはならない。

今の時代、技術革新が激しく、専門性は絶えず陳腐化の危機にさらされる。しかし、これも考えようで、それをバネとして新たな専門性を生成発展させていけばよいのである。過去の熟練が駄目になったら新たな熟練を生成発展させていけばよいのである。

その際、加齢による学習能力の低下や適応能力の低下が懸念されるわけであるが、若いときから絶えず新しいことにチャレンジしていれば、高次神経系の活動はさほど低下しないので心配はない。問題はむしろ技術革新などの環境変化を全く経験せず、十年一日のごとくやってきたという場合である。こうした場合は、学習能力や適応能力が退化してしまい、専門性の低下が、即、職業能力の低下につながる。従って、できるだけ環境変化を経験し、リフレッシュすることが、専門性の養成には欠かせない。

(3) 加齢の影響を受けないヒューマンスキルを生かす

職業的アイデンティティを確立するためには、その仕事を通して成長を実感できるような仕事を選ぶということも重要な要素である。そのためには、中高年者の場合には、加齢の影響をあまり受けずに、経験によって成長していけるような仕事が望ましい。

そういう観点からすると、情報処理能力や対物処理能力は、それぞれ情報処理速度の低下や体力の低下があって、加齢によるマイナスの影響が作用するが、対人関係処理能力自体には、加齢によるさしたるマイナス材料がないのである。もっとも対人関係処理的な仕事といっても、情報処理的な側面や対物処理的な面を含んでおり、その面で加齢の影響が全くないとはいえないが、相対的に少ないといえよう。

また、対人関係処理能力は、加齢によるマイナス材料が少ないだけでなく、年と共に成熟していくプラス面が大きいと考えられる。というのは、例えば、人事管理や販路拡大のような仕事のスキルは、実際にいろいろな人間関係を経験し、またいろいろな人間関係を築いてくるなかで培われてくるものだからである。

従って、対人関係処理的な仕事は、いろいろな仕事の中では、加齢の影響を受けないという意味で中高年者に向いており、また、中高年者の豊富な人生経験や人とのつなが

りを生かせるという意味では、中高年者特有の良さを発揮できる仕事であるといえよう。それゆえ、中高年者が、専門性を確立し、職業的アイデンティティを確立していくには、その方面での職務の拡大が有効であろう。

4 サポートシステム

(1) カウンセリングシステム

中高年者が職業的アイデンティティを見直す上で、カウンセリングのシステムを取り入れることがかなり有効であると考えられる。

一般にカウンセリングでは、カウンセラーのあるがままの態度、無条件の肯定、共感的理解といったことによって、クライアントは、自分の内的世界を吐露・表現することができる。自己申告制度にもとづく上司との面談においては、なかなか自分の内的世界を吐露・表現するということはできない。こうしたカウンセリングのシステムを取ることは、自由にはじめて、自由に自分の内的世界を吐露できるようになる点が重要である。

また、このような信頼関係のなかで、人に話すことによって、今まで自分でも気が付かなかった側面に気づき、自己探求が深まっていく。そして、自己洞察が可能となって新しい自分を発見していく。

職業的アイデンティティの確立とは、まさしく自分らしい自分の模索・探求であり、それには、このようなカウンセリングのシステムがもっとも有効であるように思われる。しかし、こうした中高年者の職業的アイデンティティの確立をめざしたカウンセリングとなると、たんなるカウンセリングのテクニックだけでなく、豊かな職業経験や職業知識も必要であり、そうしたカウンセラーをどのように養成するかが課題である。

(2) 適性・能力診断システム

四十過ぎて、あらためて職業的アイデンティティを見直すべく、「自分は一体何がしたいのだろうか」「何に向いているのだろうか」「何ができるのだろうか」「自分らしさとは何か」「自分はどこから来てどこへ行くのだろうか」と、自分自身に問いかけてみる必要があるとは言っても、実際にやってみるとなるとなかなかたいへんである。そこで、カウンセリングシステムの一環として、多面的総合的に適性・能力を診断できるシステム

を構築できれば、職業的アイデンティティの見直し作業にとってそれなりに有効であると考えられる。

しかし、わが国の現状を見る限りでは、中高年者の適性・能力を的確に測定・評価できるツールはまだ整備されておらず、そうしたツールの開発が課題である。とりわけ、ホワイトカラー向けのものを開発する必要があるだろう。

(3) 能力開発システム

かりに、「自分は一体何がしたいのだろうか」「何に向いているのだろうか」「何ができるのだろうか」「自分らしさとは何か」「自分はどこから来てどこへ行くのだろうか」と、自分自身に問いかけて、職業的アイデンティティを持ってそうな仕事が見つかったとしても、直ちにその仕事をこなすだけの能力がまだ備わっていない場合には、能力開発によって能力アップをはかる必要が出てくる。

しかし、中高年者の訓練可能性の診断方法や、中高年者に合った訓練方法がまだ確立されておらず、それらの開発が課題である。

(4) 職務再設計システム

また、職業的アイデンティティを持ってそうな仕事ではあるが、加齢による機能低下によって部分的に不適合があるという場合もある。そのような加齢の影響によるような場合には、能力アップをはかるといっても難しいので、逆に仕事の方に部分的修正を加えて適合させていくことも必要である。

さらに、これまではあまり試みられてはいないが、一見、職業的アイデンティティを持ってそうもないような仕事を、そのコンセプトを変えたり、イメージを変えたりすることによって、職業的アイデンティティを持ってそうな仕事に変身させていくようなことも必要になってこよう。とりわけ、ホワイトカラーの意識変革をうながす上ではこの種の方法が必要になろう。(西村純一)