

成人期におけるキャリア発達に与える要因と支援の在り方 — 成人期のアイデンティティ危機と職業・家庭要因からの考察 —

塚原 拓馬

生活文化学科 生涯発達心理学研究室

Factors that Affect Career Development in Adulthood and the Best Support — Adulthood Identity Crisis, Job and the Family —

Takuma TSUKAHARA

Department of Human Sciences and Arts, Jissen Women's University

Factors that affect career development in adulthood and systems for supporting it were investigated. First, the dual characteristics and processes of acquiring an adult identity were examined. Then, the psychological and social effects of identity crises in adulthood, as well as the effects of leaving a job and divorce, which cause identity crises, were discussed. The results indicated that re-organization of identity, improvements in business systems, Career Development Programs (CDP) and Employee Assistance Programs (EAP) are necessary to support career development in adulthood. Moreover, it is suggested that integration of EAP, a form of psycho-educational support, and CDP, career educational support, are important.

Key words : adulthood (成人期), career development (キャリア発達),
adult identity (成人期アイデンティティ), leaving one's job (離職), divorce (離婚),
Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)

1. はじめに

成人発達は、それまでの幼児期・児童期や思春期・青年期発達と比べて、質的にも量的にも異なる特性が見られる。幼児期・児童期のように保護され、教育を受け、未来に向けて半ば無限の発達可能性を拡張させるものではなく、また思春期・青年期発達のように急激な身体的発育や自我の確立といった社会的自立へ推進されるものでもない。

成人期以前の発達は僅か数年のうちに劇的な変化を求められ、成長・獲得することが志向されるものであるが、成人発達は人生の約半分を占める(25歳～65歳)時期にあることから、質的に異なる複雑な問題に直面することになる。そして、社会的・経済的・時間的・身体的に有限な資源を活用し、獲得だけでなく喪失をも経験していくことが課されるという人生の中核に位置するものである。

本研究では、この成人発達における多様な特性と諸

問題を心理学的視点により考察し、特にキャリアにおける最適発達を阻害する要因について検討する。ここでは、まず成人期の特徴について概観し、成人期アイデンティティの様相と成人期の発達課題である職業要因および家庭要因について論及する。最後に、現代の産業社会において必要なキャリア支援の在り方についての試論を提示する。

2. 成人期の特徴

ライフサイクルにおいて、Erikson (1950) は個体発生分化による8つの発達段階を定式化し、成人期における発達課題は「親密と孤立」、「世代と停滞」であることを示した。成人前期に相当する「親密と孤立」では、愛情を活力として産業組織や家庭における他者との親密性を育み、成人期後期に相当する「世代と停滞」では、世話を活力として労働や育児により次世代への継承をもたらすことが発達課題となる。心理学的な視

点からは、この精神的葛藤課題をいかに乗り越えるかによって、次の発達段階（老年期）の在り方に影響を及ぼすとされるが、その身体的および社会的な要因も軽視することはできない。また、岡本（1997）によれば、中年期の変化として、①身体的変化、②時間的限界感のたかまり、③生産性の限界感のたかまり、④老いと死の不安といった否定的変化を挙げている。

このように成人期では、心理的な活力や身体的な体力の低下がみられ、慢性疲労、うつ病などが発症しやすい時期でもある。特に、女性では、50歳前後から卵巣機能の低下により不眠・めまい・イライラ感・腰痛・頭痛などの身体的生理的機能の低下（いわゆる更年期障害）を患う時期である。また、うつ病は特に成人期に多く見られ、最悪のケースは自殺に至る場合がある。我が国において1998年から30,000人を超える自殺率の高さは、成人期に該当する世代が、そのうちの約50.4%を占め、うち成人男性は約70.8%を占めている（平成21年度警察庁統計資料）。

この自殺率の高さは、現代の社会的影響によるものとも考えられる。1998年以降、日本経済はそれまでの終身雇用制度や年功序列制といった日本型経営が崩壊し、産業構造の変革を余儀なくされた。それに伴い、就労形態や就労意識が変化し、多様化する価値観に翻弄され、同時に自己の職業キャリアや人生設計の変革も余儀なくされた。こうした、社会的変動による影響が個人（成人期）の発達に損害を与えることで、うつ病や自殺などの状態へと至るものと推察される。

このように、成人期発達は他の発達段階と異なる影響を受けるだけでなく、成人期が発達的に拡張・獲得していくことから縮小・喪失していく方向へ転換する時期でもあるため（cf. 岡本, 2010）、発達課題の解決やある特性の獲得という視点以外の様相も考慮する必要がある。そこで、「人生の正午」と言われる成人期において、その最適発達を叶えるためには、どのような理解と対応が求められるかについて、以下に概観していきたい。

3. 成人期のアイデンティティ

アイデンティティ（identity）とは、「自分が何たるか」、「自分は何者であるのか」という自己の実存に関わる命題である。訳語としては、自我同一性や主体性などの訳語があげられているが、大野（1995）によれば

「自覚、自身、自尊心、責任感、使命感、生きがい感」の言葉の総称と述べられている。このアイデンティティの主題は青年期に顕著に表れるものであるが、必ずしも青年期にアイデンティティが達成されるわけではなく、現実的には成人期が実際の達成期間に相当する。大野（2010）によれば、アイデンティティそのものが自他共に認める自信だとすると、そうした自信を身につけることができるのは、社会に出るから3～5年もかかると述べている。すなわち、実際のアイデンティティ確立は成人期に入ってからである。

(1) 成人期のアイデンティティの特徴

この成人期のアイデンティティの特徴は、青年期では「個としてのアイデンティティ」の選択と確立が中心にあるのに対して、個としての確立だけでなく「関係性にもとづくアイデンティティ」も中心的テーマとなるとされている（岡本, 1997; 杉村, 2010）。いわゆる、青年期のアイデンティティ探索が「自分の存在は何たるか」であるのに対して、成人期のアイデンティティ探索は「自分は誰のために存在するのか」という違いである。成人期は先にも述べたように、「親密と孤立」、「世代と停滞」という発達課題がテーマとなる時期であるが、成人期のアイデンティティは自分が個人としてどうあるべきかだけでは充分ではなく、会社組織や家族、地域社会との交流を保持し、発展させていくことが発達課題となる。例えば、40代では会社組織の中で一定の役職に着き、部下を取りまとめ、経営者との交渉を行うなど、組織成員との関係調整能力が求められる。これは、ある組織や集団の中において、個人としてのアイデンティティを確立したうえで、それをより維持・発展させるためには、他者との関係性の持続が重要となるからである。岡本（2002）は、これらの特性を「個と関係性」のアイデンティティに加えて「職業・家庭」の視点を取り入れて4つの特性により説明している（Figure 1参照）。

しかし、これらのアイデンティティの在り方にとって重要なことは、それぞれのアイデンティティの在り方が相互に補償しあったり、時に妨害しあったりするという力動的なものであるということである。例えば、職業人としての（個としての）アイデンティティが確立されていなければ、関係性に基づく職業人としてのアイデンティティは発展されることは期待できない。

個としてのアイデンティティ (達成)

家庭生活を中心とする私的領域	一人の人間・生活者としての自立／自律性	職業人としてのアイデンティティの達成・職業人としての有能性	職業を中心とする公的領域
	家族に対するケア・親役割／妻(夫)役割(育児・介護・家族 etc.)	職場・組織に対するケア・後進者の指導・育成・組織の人間関係への主体的な関与	

関係性に基づくアイデンティティ (ケア)

Figure 1 : 成人期のアイデンティティの特性

(岡本, 2002 より)

例えば、企業家としての自己確立がなされていない上司に、部下を引き付ける魅力があるだろうか。もしくは、上役（経営者）との交渉力のない上司（部長）に部下が革新的な企画を立案する動機づけを持つだろうか。すなわち、個としてのアイデンティティの確立は関係性に基づくアイデンティティの発達を促し、また関係性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の確立と保持を促すと考えられる。このような考え方は岡本の研究 (ex. 1997) ではなされていないが、両者のアイデンティティは相互互助的であり力動的なものであると捉えられよう。

(2) 成人期のアイデンティティ・ステイタス

中年期は、青年期における「自我同一性の達成」という個人的アイデンティティの問題ではなく、他者や集団・組織との関係性によるアイデンティティの獲得と維持・発展が中核的な問題である。それに伴い、青年期の自我同一性地位とは異なる類型を持つ。青年期の同一性地位は Marcia (1964, 1966) によれば、「達成型・モラトリアム型・早期完了型・拡散型」に類型される。一方、成人期のアイデンティティ地位は岡本 (2002) によれば、以下の4つがあげられている。

まず、「活路獲得型」である。これは、中年期に遭遇した様々な体験を内省し、資源の有限性を理解したうえで、自分の特徴や欠点を汲みつつ自分らしい方向

性を見出しているタイプである。中年期では、これまでの発達期とは違い、身体的にも時間的にも資源が有限であることに直面し、経済的・社会的限界性を考慮しながら、その中でできる最大の達成を求めていくことが大切となる。限られた資源（経済だけでなく）を有効に活用するためには、何に投資し、何を抑えるかという「選択と補償」(Baltes & Baltes, 1980: 1990) が最適発達を促す鍵となる。

次に「現状維持・保守型」である。このタイプは様々な限界を中年期に感じており、それまでの在り方や働き方に固執することで、より発展的な人生プロセスを設計することができないでいる状態である。特に、近年の産業社会では終身雇用体制や年功序列型賃金体制が崩れたこともあり、決められたキャリアプロセスだけでは適応的な社会生活を送れるとは限らない。解雇や職場転換なども当然のように起こることもあり、自身でキャリア設計を立てることが求められるが、このタイプはその時流に乗れていない状態であろう。

そして、「模索・探索型」である。現状に不満や疑問を持ち、より自己実現に向かったあり方を模索している最中のタイプである。青年期に一旦は獲得したアイデンティティの在り方のままでは、現状の社会生活や家庭生活を適応的に生きられないと感じ、自己をより成長発達させるために、限られた（時間的・経済的・身体的）資源のなかで何をすべきか探索してい

る段階である。その探索行動が能動的・具体的になることで活路獲得型へと移行する可能性もあり、受動的・抽象的になれば次の漂流型となる可能性がある。

最後に、「漂流型」である。これは現在の自己の社会生活に対して満足しておらず、自己のアイデンティティにも揺らぎが見られるタイプである。だが、その状態を打開するために模索したり、具体的行動を取ったりすることはなく、状況に流されて自己確立がなされていない状態である。この状態による影響は、職業生活だけでなく家庭生活やその他への影響も考えられ、アイデンティティの拡散状態から脱していない（もしくは退行している）タイプである。

このように、成人期におけるアイデンティティの類型からもわかるように、青年期のアイデンティティ獲得とは異なる特性があり、当然その獲得過程においては青年期とは違った危機に直面する。そこで、以下では成人期に生じる発達課題と諸問題について言及する。

4. 成人期の発達課題

さて、成人期の発達課題に関して、上述したように成人期の発達課題とは、「親密性 (intimacy)」と「世代性 (generativity)」がテーマとなる。青年期に獲得した（正しくは選択した）アイデンティティを確固たるものに仕上げていく時期である。親密性とは、「自分の何かを失いつつあるのではないかという恐れなしに、自分のアイデンティティとほかのだれかのアイデンティティと融合すること」と定義される (Evans, 1967)。これは単に結婚生活を意味しているのではなく、自己の存在を他者と共有することを意味しており、職業生活における同志という要素も包含されると思われる。一方、世代性とは、「次の世代の確立と指導に対する興味・関心」と定義される (Erikson, 1959)。すなわち、親となり子を育てたり、職業的業績を残したり、教師が生徒を教育したりするものである。

このような成人期のアイデンティティは、上述したように青年期以降に獲得した個としてのアイデンティティと異なり、社会情勢や周辺他者の影響により揺らぎやすいものである。流動性の高い現代社会において、青年期に一度獲得したアイデンティティを成人期以降も安定的に維持し、最適発達を叶えられている人は寧ろまれな方であり、岡本 (1994) によれば、実際には自分の生き方や将来について受容できず、不安定

な状態にある人も見られるという。そこで、成人発達を揺るがす要因を、以下の3つの視点から論及する。

(1) アイデンティティの要因

－成人期のアイデンティティ危機－

中年期は、様々な身体的・社会的変革の時期である。それは、青年期までの発達過程とは異なる事象に直面することによる。例えば、子どもの自立に伴い、それまで親の役割であり続けた自己が見失われることからくる「空の巣症候群」や、これまで職業的スキルの獲得を目指して努力してきたが、一定の地位を得たことによりその先の展望が見失われてくる「上昇停止症候群」などがその代表的なものである。

また、中年期に見られる気力・体力の衰え、閉経、生活習慣病、更年期障害などの身体的・生理的变化が目立ってくる時期でもある。同時に、老年期の親の介護問題や子育ての問題、夫婦関係など、自己をとりまく重要他者に纏わる問題に直面することもある。しかも、これらの変化は人生前半期においては、獲得的、上昇的变化であったものが、中年期には喪失や下降の変化へと転じるという特質をもっており、個々人の存在全体が揺り動かされる「構造的葛藤」であると考えられている (岡本, 2001; 中間, 2010)。

生涯発達における心理社会的発達には、成長・獲得の可能性を持っているが、体力や生理機能など喪失・減退へ至るという両極的な特性があり、これらの不均衡が様々な心理的問題を抱える要因となる。成人期以前の発達期においては、獲得されることが発達期の特性であったことから、自己の有能感や資源の無限性があったが、人生の「正午」を迎え自己の無能感や資源の有限性を受容していかなければならない。

このように、中年期の心理的危機は、自己の有限性と発達可能性との葛藤をどのように解決し、再統合していくかということである。中年期において社会的・家庭的変化や自己の身体的・心理的变化を受容し、より適応的な人生の在り方を再獲得していく発達過程である。青年期においてアイデンティティが拡散したり、獲得が未発達であることによる影響が成人期において再燃し、場合によってはより深刻で複雑な状態で表出化されることもあり得る。それは、青年期のような比較的短期間において生じるものではないが、その分、青年期より複雑で重厚な問題解決を要されるので

あろう。さらに、個としてのアイデンティティの再確立という意味だけでなく、自己を取り巻く重要他者や集団・組織との関係性に基づくアイデンティティの確立が求められるため、その再獲得プロセスはより複雑であると考えられる。このような、成人期アイデンティティの特性を踏まえ、次に他の発達阻害要因について言及し、キャリア発達と成人期の最適発達について考察していく。

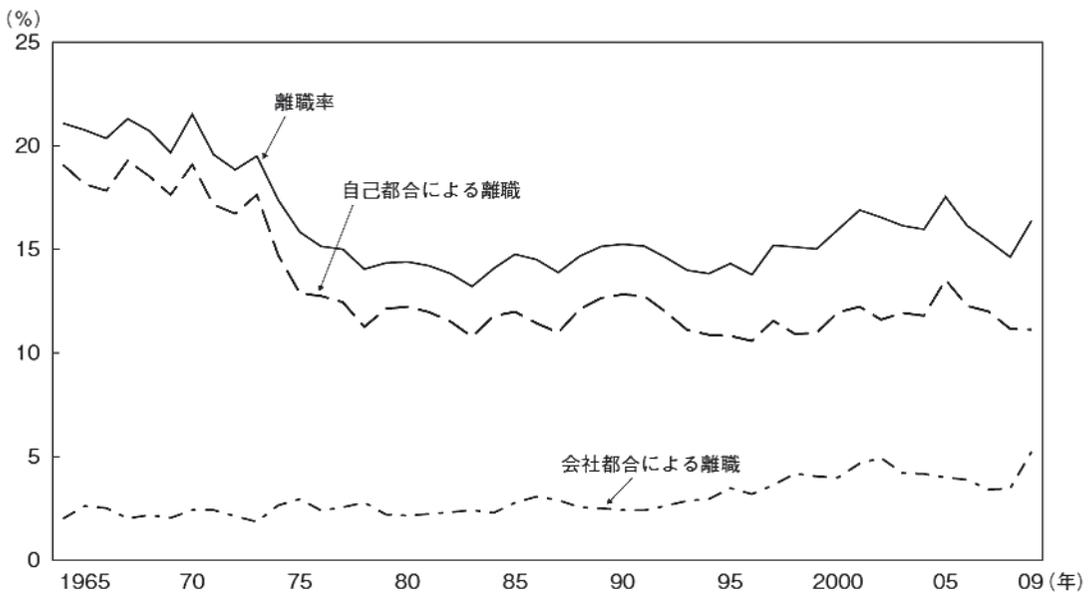
(2) 職業要因 — 職場ストレスと離職 (Re: 職) —

成人期のアイデンティティの再体制化を阻害させる要因として代表的なものは、職場ストレスである。後述する個人のキャリア発達においても、職場ストレス要因は成人発達の最適性を左右する要因である。職場ストレスには、大きく分けて労働環境から生じるものと、職場の人間関係から生じるものがある。

環境要因としては、労働環境からくるストレスであり、仕事の量が多すぎたり仕事の責任が重かったりする職務の質量であったり、長時間労働や過重労働などのことを示す。近年、24時間産業が拡張され、生産

ラインや飲食店、福祉産業などの業種では、昼夜を問わず勤務することが避けられなく、必然的に労働時間が長時間化する。また、単に労働時間の多寡だけでなく、労働そのものも厳しい肉体的・精神的労働を課され、一定以上の労働スキルを保持しなければならない。また、日本の産業構造が変革し、年功序列型賃金体制から能力給やノルマ制が拡大されたこと、高度情報化に伴うテクノ・ストレスなども現代産業社会での職場ストレスの特性である。

一方、職場の人間関係から生じるストレスもある。平成 19 年度の厚生労働省による「労働者健康状況調査」では、仕事の量 (34.8%) や仕事の質 (30.6%) よりも、人間関係の問題 (38.4%) の方が高く、特に女性では 50.5% と産業ストレスの要因の約半分は人間関係の問題を挙げている。上司からのいじめやハラスメント問題、同僚との協業やチームワークの問題、部下との世代間ギャップなどからくる対人関係の問題は、産業の種類に関わらず、人が集まる組織には発生するものである。組織規模が大きくなれば老若男女問わず、様々な価値観をもつ組織成員が存在するため、



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 2004年から調査産業の範囲が一部拡大しているために2003年以前とは対象産業が一致しない。
 2) 「自己都合による退職」は「本人の責による解雇」「死亡・傷病」「その他の個人的理由」を、「会社都合による退職」は「契約期間の満了」「経営上の都合」「定年」を合算したものである。

Figure 2 離職率の推移

(平成 21 年度厚生労働省 HP より)

その価値意識の違いや職業観の違いからくる軋轢は、職場の円滑な人間関係を阻害させる要因となり得る。また、昨今のグローバル化に伴い、外国籍の組織成員との文化的ギャップからくる対人関係の問題も現代産業で生じるストレスであろう。

さらに、事業の再構築 (restructuring) などによる離職の問題も社会的アイデンティティを揺るがす大きな要因であることは間違いない。厚生労働省によれば、1996年以降高まる失業率だけでなく、平成23年上半期の常用労働者の離職者数は362万人となり、高い離職率が問題となっている。これは、一度就職したもののその職場から離れる傾向であり、とくに会社都合ではなく自己都合によるものが多いことが特徴的である (Figure 2 参照)。すなわち、人員削減による失業ではなく、個人のキャリア転換や人生設計による問題が原因となっていることも考えられる。これは、いわゆる成人期の社会的アイデンティティの揺らぎからくるものであり、青年期に未発達であったアイデンティティ

では適応できなくなったり、成人期に直面する諸問題によりアイデンティティの変化を余儀なくされたものであると推察されよう。このように、昨今の高い離職率からも成人期が如何にアイデンティティの再確立を要される厳しい発達課題に直面するかが理解できよう。

(3) 家庭要因 — 過重役割と離婚 (Re: 婚) —

成人期の発達課題は、「親密性と世代性」である。これは、社会的労働だけでなく、家庭 (夫婦・親子) という人間関係の親密性を保ち、次世代へ伝承していく (育児・教育) という意味もある。こうした成人期の発達課題である家庭は、成人の最適発達において大きな影響因であることは間違いない。山根 (1998) によれば、家庭を構成する家族成員の機能としては、「人間性 (humanity) のとりで」と「プライバシー (privacy) のとりで」を挙げている。個人の人格形成の基盤であり、公的生活とは離れて個人生活による心理的安定を得られるものであると考えている。特に成人期におい

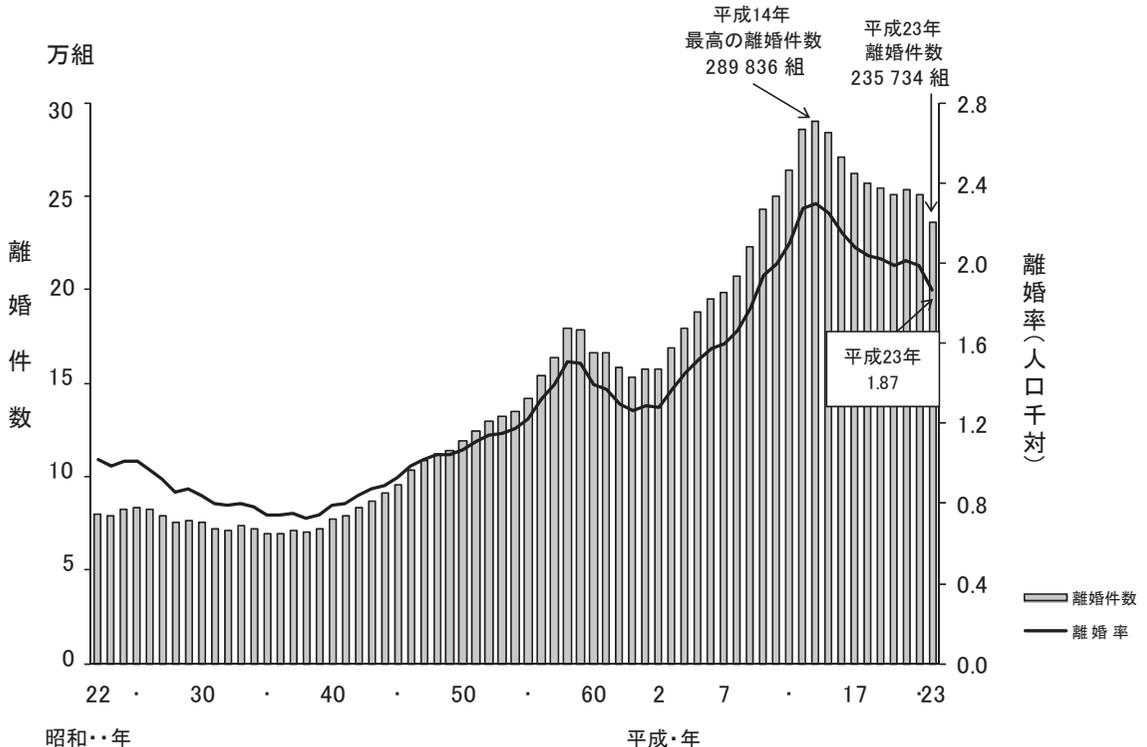


Figure 3 離婚率の推移

(平成23年度厚生労働省 HP より)

て、家庭という私的な場所と職業生活という公的な場所との区別が最も求められる。

では、「サンドウィッチ・ジェネレーション」といわれる成人期の最適発達を阻害させる家庭要因はどのような特性をもつてであろうか。まず、子育ての問題があげられる。現代のような地域性が失われ個人化された社会の中で、経済的不況も重なり育児・教育を行うことには多様な負荷が生じていることは言うまでもない。また、現在の子ども達の青年期の延長（モラトリアム）や高学歴があることから、子どもの自立までに多くの資源が必要となる。さらに、親の介護の問題もあげられる。成人期の人の親世代は老年期に入っており、育児とまた異なる介護労働が要されることがある。現代の高齢化傾向（平均寿命の高さ）によって、その時期はより長期化されているため、介護による過重ストレスが成人の役割に降りかかってくる。

このように、過重な役割と役割間葛藤による成人発達への負の影響は軽視できるものではない。それは、現代の離婚率の高さという現象でもわかる（Figure 3）。平成 23 年度の厚生労働省の報告によれば、平成元年の約 157,000 件（離婚率 1.29）におよぶ離婚数は、平成 14 年には約 289,000 件（離婚率 2.01）に達し、その後、平成 23 年には約 235,000 件（離婚率 1.87）とやや減衰傾向にあるものの、未だ高い離婚率を示している。こうした離婚件数の高さは、多重役割による夫婦間葛藤によるものとも考えられる。それは、役割葛藤から生じる成人期のアイデンティティの問い直しや、社会から求められる役割アイデンティティと個人が形成するアイデンティティの確立時期にミスマッチがあり、青年期のアイデンティティ確立が未熟なまま、婚姻をすることで新たに母親（父親）アイデンティティを形成しなければならないという二重のアイデンティティ葛藤に悩むことによるものと考えられる。現代社会の離婚率の高さは、青年期のアイデンティティの獲得時期が伸びているのにもかかわらず、婚期という社会の杓子定期的な要請が相変わらず 25 歳～30 歳という結婚適齢期を個人に課しており、現代のアイデンティティ発達の時間軸に沿わないからである。この、社会的要請による婚期という発達指標と心理社会的な自己存在の発達プロセスがズレを起こしているため、婚姻生活が心理的ギャップを生じさせ、軌道に乗らなくなる傾向にあるのであろう。

5. キャリア発達とキャリア支援

キャリアとは、「生涯を通じた数々の仕事関連の個人的に知覚された一連の態度であり行動の連続」(Hall, 1976) とされる。また、このキャリアは個人内因子（能力、適性、価値感、欲求、関心、志向）と、組織による因子（戦略、組織、職務、職場、上司との関係）があるという（平野, 2007）。昨今の産業社会では、終身雇用制に基づく日本型経営体制が崩れたことに伴い、キャリア転換を志向することが求められる機会がある。そのため、個人は自己のキャリアを再確認し、時代の動向や個人のライフスタイルに適合したキャリア発達を促していかなければならない。また、上述したように、成人期においてはアイデンティティの危機に直面し、自己存在としての在り方そのものを再構築していくことも課題となる。つまり、成人期においては不安定化したアイデンティティの再体制化という発達課題が求められる。以下では、岡本（1997）による成人期のアイデンティティ再体制化のプロセスを概観し、再体制化に必要な職業要因と家庭要因を検討する。

(1) アイデンティティレベルでの支援—再体制化—

成人期のキャリア発達支援を考えるにあたり、現代の社会情勢や個々人の他者関係による影響から、アイデンティティを再確立していく心理的対応がまず必要であると思われる。岡本（1985）は、「中年期の否定的変化という内的危機を認知し、これまでの自己のあり方、生き方を再吟味し、将来へ向けて自己の生き方を再構築していくことが、中年期の重要な課題である」と述べている。そこで、以下のような再体制化プロセスを提唱している（Table 1 参照）。

まず、第 1 段階では「身体感覚の変化の認識に伴う危機期」である。ここでは、体力・気力の衰え、肥満や生活習慣病、薄髪、閉経や更年期障害など、様々な生理的・身体的限界が生じる。次に第 2 段階では「自分の再吟味と再方向づけへの模索期」である。自己の反省を問い直し、将来に対する再方向づけを試みる。青年期で一度獲得したアイデンティティを再確立することを始める時期である。そして、第 3 段階では「軌道修正・軌道転換期」である。実際に将来に対する生活や価値観を修正していくことで、再確立に向けて変化をする時期である。最後に第 4 段階では、「アイデン

Table 1 再体制化プロセス

段 階	内 容
I	<u>身体感覚の変化の認識に伴う危機期</u> 体力の衰え、体調の変化への気づき バイタリティの衰えの認識
II	<u>自分の吟味と再方向づけへの模索期</u> 自分の半生への問い直し 将来への再方向性づけの試み
III	<u>軌道修正・軌道転換期</u> 将来へ向けての生活、価値観などの修正 自分と対象との関係の変化
IV	<u>アイデンティティ再確立期</u> 自己安定感 肯定感の増大

ティティ再確立期」である。不安定な時期を乗り越えて、再度自己の安定性や肯定感が増大する時期である。

これは、死の受容プロセス (Ross, 1969) と同様に、この段階通りにスムーズに進むのではなく、他の要因との兼ね合いにより、各段階を行き来することが考えられる。例えば、第3段階で再確立に向けて修正し始めたアイデンティティは、家庭的諸問題により再び不安定になることもあり、再々修正が必要になることも考えられる。青年期と異なり、個人としてのアイデンティティだけではなく、関係性によるアイデンティティの双方向性が成人期のアイデンティティの特徴であるため、他の要因による影響が再獲得プロセスには大きいと考えられる。

(2) 企業レベルでのキャリア支援

キャリアは、単に職種や職位の経歴という意味ではなく、自己の職業経験と将来の職業設計を意味づけていくことであり、客観的には同じ経歴であってもどのように意味づけているかによって、そのキャリア発達は個人々人にとって異なるものである。すなわち、主観的キャリアがどうであるかによると思われる。平野 (1999) によれば、キャリア・ドメインという概念を提示し、一見非連続的な経歴の中でも、そのキャリアを貫くテーマ性を説いている。これは、すなわち自我

発達におけるアイデンティティの一貫性に相当するものであろう。また、平野 (2007) は、中年期における発達課題は、これまでの分化した経験を「回顧」して、今の仕事を意味づけながら将来を肯定的に「展望」することであるとしている。そして、この回顧と展望の一連の心理メカニズムを「統合」と考え、統合の過程の中で、現在と将来のギャップを認識し、中長期的視点 (5～10年) で解決行動をしていくことを提唱している。

しかし、このようなキャリア発達は個人の自助努力だけでは十分な達成を期待することは難しいと思われる。なぜならば、現代社会の産業構造は複雑化し、国際化が進む中で、自己の特性と職業キャリアを適合させていくことは容易でないからである。上述した離職率の高さは、現代社会におけるキャリア開発の難しさを示しているとも推察される。そこで、キャリア開発プログラムや再就職支援を有効に活用することが、より機能的なキャリア開発を行う上で必要となる。

まず、職場での訓練様式としては、OJT (on the job training) がある。これは、日常の業務につきながら行われる教育訓練のことである。OJT により職場での必要スキルを訓練していく。また、Off-JT (off the job training) もある。これは、職場を離れて行われる訓練であり、階層別研修、専門別研修、課題別研修があ

る。しかし、これらの職能訓練は、所属する企業から与えられるものであり、個人が能動的にキャリア開発を目指すものではない。宗方（2008）によれば、これからの労働者は組織を超えて自律的にキャリアを開発する必要性に迫られていると述べている。そこで、教育訓練やキャリア・パス、キャリア・カウンセリングが総合された CDP（Career Development Program）が有効となる。

この CDP は各個人の特性によって多様なキャリア支援である。個人の職業スキルや業種、将来設計をカウンセリングの中で明確にしていくことで、より適合したキャリア選択と職能開発を目的としているものである。また、一度職場から離れた離職者に対するキャリア支援（再就職支援）も行われる。今あるキャリアを再検討し、転換していく支援においても様々な心理的葛藤を伴うため、再就職支援においては、より心理的支援が重要となる。平野（2007）は、再就職支援とは、「精神的な支援」と「職探しの支援」であるとし、特に非自発的失業の場合は主観的キャリアの危機をもたらすと述べている。

(3) 心理教育レベルでのキャリア支援

職場ストレスに対する心理学的理論については、Lazarus & Folkman（1984）のストレスモデルが代表的

なものである。それは、職業的ストレスそれ自体が決定的要因となるとは考えず、個人の持つ潜在的ストレス（完全主義的傾向、不安傾向など）やストレスに対する認知的評価とコーピングの在り方によって、ストレス反応の生起を予測するものである。実際、キャリア開発に伴うストレスを完全に排除することは不可能に近い。そのため、ストレスを排除するのではなく、それをどのように対処するかが肝心といえる。例えば、同じ転職活動であっても、それをネガティブな活動であると評価するのではなく、自分のキャリア発達の機会であると考えことによって、ストレスによる陰性反応は低減するであろう。このように、心理学的理論に基づいた専門的な教育研究を行うことで、キャリア発達に伴うストレスの対策はより効果的なものとなることが期待できる。

そして、このような臨床的教育が具体化されているのが EAP（Employee Assistance Program）である。これは、従業員支援プログラムであり、労働者の身体的・精神的問題を解決するための企業による支援プログラムである。事例によっては、その家族も含めて個人的相談を受け、弁護士や医療機関への委託も得られる（cf. 山口・金井, 2007）。これは、個人のキャリア発達は画一的なものではなく、その業種や地位等の条件によって多様な発達課題があること、また家庭など

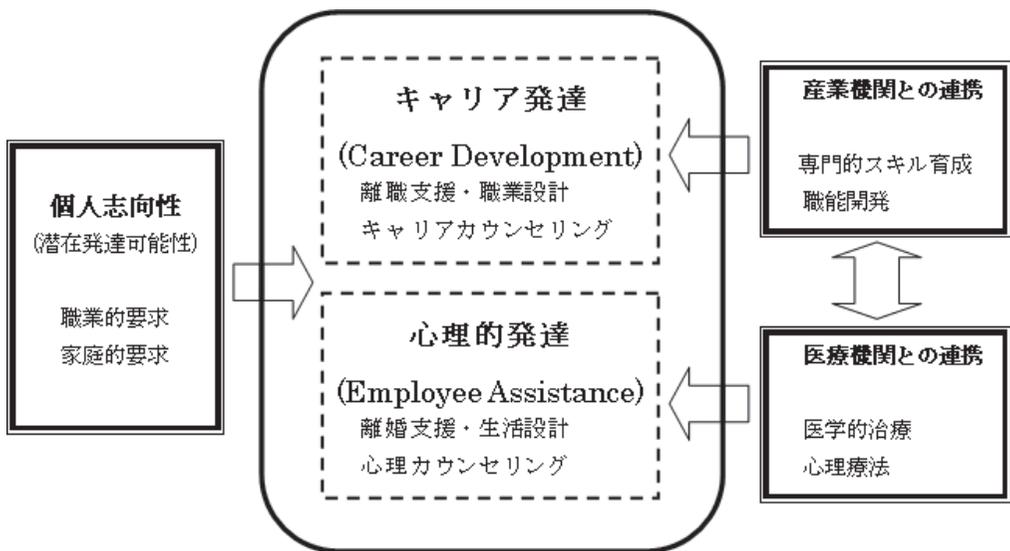


Figure 4 EAP と CDP の融合モデル

の関係性を考慮しなければならないこと、身体的・生理的問題が随伴する可能性が高いことなどから、キャリアそのものだけを支援するだけでは最適なキャリア発達を望めないからである。

このように、現代の産業社会におけるキャリア支援は、多様化する価値観や流動的な社会情勢に適合した個人特有なキャリア開発を行うことが必要であり、そのためには具体的なキャリア支援（CDP）だけでなく、それを支える心理的支援（EAP）の拡充と融合化がより重要となる（Figure 4）。

6. 総合考察

一心理的キャリア支援の在り方一

成人期は多様で過重なライフストレスに直面する可能性が高い時期である。また、複雑で流動性の高い現代産業社会でキャリア発達を最適なものにするには、心理的支援に基づいたキャリア支援を拡充することが不可欠であろう。最後に、この心理的支援に基づくキャリア支援の在り方について総括する。

まず第1に「アイデンティティ再確立」であろう。平野（2007）は、キャリア発達においては適応力だけでは不十分であり、アイデンティティを確立しなければならないと述べており、キャリア発達の中核的なものはアイデンティティの再確立であることは否定できない。アイデンティティの再確立には、青年期と同様にその過程の中で多くの苦渋があり、また青年期とは異なる様々な課題を解決しなければならないことは先に述べた通りである。そのため、メンタリング・プログラム等も不可欠となろう。メンター（mentor）とは、人生経験豊富な指導者ないし支援者のことであり、メンターの支援を通して具体的に自己のアイデンティティやキャリアを再検討することが望ましい。それは、青年期の個としてのアイデンティティ確立とは違い、成人期は関係性としてのアイデンティティ確立が不可欠であるため、自己の一方的な視点による独断性を回避することが期待できるからである。

第2に、職場ストレス（離職）や家庭ストレス（離婚）への対策と支援（「Re 職・Re 婚」）である。現代の離職率や離婚率の高さから、成人期までに一度獲得した職業や家庭を手放さなければならない可能性は十分にあり得ることである。例えば、再就職支援においては、坂爪（2003）によれば、①前所属企業に対する

ネガティブな感情、②再就職に対する不安、③看板（所属名称）外し、④働き方の再確認、⑤居場所の確保、⑥配偶者との課題の共有、といった心理的因子を抽出し、これらの要因に対する支援がキャリアの再構築に必要であることを述べている。これは、再婚支援においても類似したことが言えると思われる。適切な再婚活動を支援するためには、離婚をすることに伴う心理的要因を明確化し、理解していることが必要であろう。

第3にCDPとEAPの融合であろう。前述した、CDP（Career Developmental Program）に加えて、EAP（Employee Assistance Program）が同時に実行され、成人期の発達課題とキャリア課題を並列的に解決していくことが不可欠である。それは、各メンターや各企業による支援だけでなく、所属する集団組織（企業・家庭など）以外の専門的な支援プログラムを中・長期的に受けながら、安全で適切なキャリア開発を目指すことが期待できる。成人期は、多重役割や多様な発達課題、社会的問題に直面し、それを迅速に解決しながら、個としてのアイデンティティを再確立し、現実的なキャリアを志向していかなければならない。それは、極めて難しい発達課題であり、成人といえども自らの課題を最適化するための支援リソースが必要であるからである。

このように、現代社会においてより最適なキャリア発達がなされるためには、専門的な心理的支援に基づいたキャリア支援が効果的である。以上、成人期におけるキャリア発達の在り方には、成人期の発達特性とアイデンティティの再構築に対する心理学的理解と対応、職業要因と家庭要因を考慮した心理的支援に基づくキャリア開発プログラムの適用が不可欠である。

参考文献

- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1980) Plasticity and variability in psychological: methodological and theoretical issues. In G. Gurski (Eds), *Determining the effects of aging on the central nervous system*. Berlin: Schering, pp.41-60.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990) Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P.B. Baltes & M.M. Baltes (Eds), *Successful aging: Perspectives from the behavior sciences*. Cambridge University Press, pp.1-34.
- 崔勝溟 (2009) 女性のキャリア役割と労働慣行 跡見学園女子大学マネジメント学部紀要 7, pp.105-123.
- Erikson, E. H. (1950) *Child and society*. New York: W. W. Norton. (仁科弥生 (訳) (1980) 幼児期と社会 1・2 みすず書房)
- Evans, R. I. (1967) *Dialogue with Erik Erikson*. New York: Harper & Row. (岡堂哲雄・中園正身 (訳) (1975). エリクソンとの対話 金沢文庫)
- Hall, D. T. (1976) *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- 坂爪洋美 (2003) キャリアの危機としての非自発的失業者の再就職活動—臨床心理学的アプローチに基づく心理的課題の探求— 組織科学, 37 (1). pp.31-43.
- 平野光俊 (2007) キャリア発達 (2): 就職後から退職まで 外島裕・田中堅一郎 (編) 臨床組織心理学入門—組織と臨床の架け橋— ナカニシヤ出版. pp.129-155.
- 平野光俊 (1999) キャリア・ドメイン—ミドル・キャリアの分化と統合— 千倉書房.
- 警察庁生活安全局生活安全企画課 (2010) 平成 21 年度中における自殺の概要資料 (Accessed, 8.10, 2012). (<http://www.npa.go.jp/toukei/index.htm>)
- 厚生労働省 (2006) 労働者の心の健康の保持増進のための指針 (Accessed 8.10, 2012). (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0331-1.html>)
- 厚生労働省 (2008) 平成 19 年度労働者健康状況調査結果の概況 (Accessed 8.10, 2012). (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/enzen/kenkou07/r1.html>)
- 厚生労働省 (2011) 平成 23 年度離婚に関する概況 (Accessed 19.12, 2012). (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai11/kekka05.html>)
- 厚生労働省 (2011) 精神障害の労災認定 (Accessed 8.10, 2012). (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/120427.html>)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company, Inc., New York.
- Lefcourt, L. A. (1992) The measure of self-efficacy expectations for role management and its relationship with role salience, role conflict, and coping strategies. University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Marcia, J. E. (1964) Determination and construct validity of ego identity status, unpublished doctoral dissertation, The Ohio University.
- Marcia, J. E. (1966) Developmental and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, pp.551-558.
- 宗方比佐子 (2005) 女子学生に対するキャリア開発支援の試み (1) —クラスター分析による職業意識の分類 金城学院大学論集 (自分科学編). 1, pp.166-177.
- 宗方比佐子 (2008) キャリア発達とその支援 若林満 (監修) 松原敏浩・渡辺直登・木戸康彰 (編) 経営組織心理学 第 10 章 ナカニシヤ出版 pp.188-206.
- 中間玲子 (2010) 自己意識・自己感・パーソナリティ 岡本祐子 (編) 成人発達臨床ハンドブック 第 2 章 1 節 ナカニシヤ出版 pp.51-61.
- 日本労働研究機構 (2003) 平成 14 年度能力開発基本調査報告書 日本労働研究機構.
- 岡本祐子 (1994) 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 風間書房.
- 岡本祐子 (1995) 中年期の自我同一性に関する研究 教育心理学研究, 33. pp.295-306.
- 岡本祐子 (1997) 中年期からのアイデンティティ発達の心理学—成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味— ナカニシヤ出版.
- 岡本祐子 (2001) 成人期: 中年の危機 下山晴彦・丹野義彦 (編) 講座臨床心理学 5 発達臨床心理学 2 章 東京大学出版会 pp.151-172.
- 岡本祐子 (2002) 中年期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— *Finansurance 通巻 40 号*, 10 (4). pp.15-24.
- 岡本祐子 (2010) 成人発達臨床心理学の視点 岡本祐子 (編) 成人発達臨床ハンドブック 第 1 章 1 節 ナカニシヤ出版 pp.1-10.
- 大野 久 (1995) 成人期の自己意識と生き方 落合良行・楠見孝 (編) 講座生涯発達心理学 4 巻 自己への問い直し: 青年期 金子書房 pp.89-123.
- 大野 久 (2010) アイデンティティ・親密性・世代性: 青年期から成人期へ 岡本祐子 (編) 成人発達臨床ハンドブック 第 2 章 2 節 ナカニシヤ出版 pp.61-72.
- Ross, K. (1969) *On Death and Dying*. The Macmillan Company.

- 外島裕・田中堅一郎（編）（2004） 産業・組織心理学エッセンシャルズ ナカニシヤ出版.
- 杉村和美（2010） 関係性から見たアイデンティティの発達：青年期から成人期へ 岡本祐子（編）成人発達臨床ハンドブック 第3章1節 pp.85-95.
- 山口裕幸・金井篤子（編）（2007） よくわかる産業・組織心理学 ミネルヴァ書房.
- 山根常男（1998） 家族と社会－社会生態学の理論をめざして 家政教育社.