

ライフサイクルモデルの再考とキャリア発達支援 ー青年・成人期以降の発達課題と改訂モデルの提起ー

塚原拓馬

生活文化学科 生涯発達心理学研究室

Reexamination of life cycle models and support for career development
-Post-adulthood developmental tasks and suggestions for a modified model-

Takuma TSUKAHARA

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

This study reexamined the typical life cycle theories on lifespan development and suggested a new career development support model for people living in the contemporary society. The typical lifespan development theories, including E. H. Erikson's Stages of Psychological Development and D. Super's Career Development Theory, were reviewed and their shortcomings were examined. Thereafter, developmental tasks in adulthood and old age were examined along with the factors that could influence the career development process of people living in the contemporary society. The results indicated that reconsidering identity and experiencing "adjustability," a developmental task for reproducing social life, are essential in adulthood. On the other hand, experiencing "selectivity," i.e., selectively utilizing one's limited resources (finances, time, and physical resources), minimizing the influence of losses caused by aging, and forming an adaptive social life are essential in old age. Considering the past theories and the characteristics of changes among peoples today, we revised the existing life cycle theories and examined career development support methods that would be more suited to people living in the modern society. Therefore, a new model integrating human resource management and developmental support has been suggested.

Keywords : life span development (生涯発達), life cycle theory (ライフサイクル理論), career development (キャリア発達), human resource management (人材開発)

はじめに

人生 100 年時代と言われる昨今 (2000 年代)、社会人としてのキャリア発達も多様性を帯びてきている。特に現代の産業社会では、男女共同参画が推進し、定年も 65 歳以上に延長され、グローバルな人材と共同的に働くことが求められている。そのため、これからの青年・成人世代にとって、これまでの男性中心社会における終身雇用制、年功序列型の雇用形態によるキャリアパスでは、適応的な社会生活を送れるとは限らない。さらに、ガンなどの疾病や自然災害、その他個人的 (家庭的) な事情を抱えながら勤労を継続していく両立支援も重要となっている (cf. 厚生労働省, 2021a)。

このように、青年・成人期以降のライフサイクルにおいては、これまでの研究知見では捉えきれない様々な社

会的・個人的要因が関係しており、ライフサイクルの在り方も複雑化・多様化していると考えられよう。

そこで、本論では、まずこれまでの生涯発達領域において活用されてきた代表的な理論を取り上げ、その理論の概要と問題点 (現代を生きる個人の生涯発達の特徴に対する適用可能性) について検討する。次に、現代の青年期、成人期以降の生涯発達過程について、特徴的な変化をしている点について検討する。また、それらの問題点等を踏まえて既存のライフサイクル理論を修正し、改訂ライフサイクルモデルを検討する。さらに、その修正モデルに基づいて、主に青年、成人期、高齢期のキャリア発達に対する支援の在り方について検討し、支援モデルを提起していく。

1. ライフサイクルモデル

人の生涯発達を理解するにあたり、代表的な生涯発達理論は E.H.Erikson と D.Super によるライフサイクルモデルであろう。まず、本節では青年期以降の生涯発達に焦点を当て、代表する二つの理論を概説し、各理論の特徴と問題点について整理する。

1.1. E.H.Erikson のライフサイクル理論

まず、以下では E.H.Erikson(1950a;1950b) のライフサイクル理論について、青年期以降の発達特性について概説する。E.H.Erikson のライフサイクルでは、各段階において経験することが望ましい「発達課題」を提示し、その発達課題の経験の仕方により次の発達への影響や人格特性への影響を考えた (Figure 1-1)。¹⁾

まず、青年期においては「同一性 対 混乱」により、人生や社会生活に対する自信や忠誠が左右されると考えられている。この同一性 (identity) とは、「自分とは何たるか、どのような社会でどのように生きていくか」という視点に対する自分の自覚である。

次に、成人期前期においては、日常・社会生活において「親密性 対 孤立」という葛藤により他者に対する愛情の形成が課題となる。青年期においては、主に自分自身の同一性が問題であったのに対して、成人期では他者との「関係性による同一性の形成」が課題となる (岡本, 1997; 岡本, 2002a, 杉村, 2010)。

さらに、成人期後期になると、それまでの社会生活や経験から得られた知識や技術などを次世代へ伝承していくという課題に直面していく。つまり、自分を取りまく社会や他者に対して生産的な継承活動を行うか、停滞状態にあるかという「世代性 対 停滞」という課題に直面していく。²⁾

VIII 高齢期 (60歳～)				統合性 対 絶望 英知
VII 成人期後期 (30～60歳)			世代性 対 停滞 世話	
VI 成人期前期 (20～30歳)		親密性 対 孤立 愛		
V 青年期 (15～20歳)	同一性 対 同一性混乱 忠誠			
	5	6	7	8

Figure1-1: 青年期以降のライフサイクルモデル

そして、高齢期になると、これまでの自身の人生を回顧し、良い経験も悪い経験も含めて自分の生涯としての人生を総括していき、自己受容することができるかどうかにより「統合性 対 絶望」という課題に直面していく。

以上が E.H.Erikson(1950a; 1950b; 1959) のライフサイクルにおける青年期以降の理論概要である。しかし、現代社会においては生涯年齢の延伸や社会的価値観の多様化などにより、青年期以降の発達過程が複雑化している (cf. 塚原, 2016)。そのため、青年期に一度獲得した「同一性 (identity)」だけでは長い一生を支えることが難しく (cf. 塚原, 2017; 岡本, 2001)、現代社会では同一性を見直すことや転換することに直面する発達期が生じていると考えられる。そのため、青年期において獲得したアイデンティティを補償する一定の時期が必要であると考えられる。

1.2. D.Super のライフキャリア理論

キャリア発達理論の先駆者と言えるのは D.Super(1980) および Nevill & Super(1986) の「ライフキャリアレインボー」であろう。D.Super はキャリア発達に「役割」と「時間」の考え方を取り入れ、時間の視点である「ライフスパン」と、役割の視点である「ライフスペース」という二つの次元軸で個人のライフサイクルを説明した。

まず、時間の視点である「ライフスパン」とは人生の発達段階を示しており、各ライフステージを「マキシ・サイクル」という5段階で説明した。それは、成長段階 (～14 歳)、探索段階 (15～24 歳)、確立段階 (25～44 歳)、維持段階 (45～64 歳)、解放段階 (65 歳～) の5段階 (マキシ・サイクル) である。さらに、各発達段階の間において「移行期 (transition)」という時期があり、その移行期の中にも成長、再探索、再確立といったミニサイクルが含まれているとした。そして、このライフサイクルが、直線的な段階状ではなく、らせん状に成長していくと考えた。

次に、役割の視点である「ライフスペース」は、多くの人が経験する共通的な7つの役割があると考えた。それは、子ども、学生 (学ぶことに従事する者)、余暇人 (余暇を過ごす者)、市民 (市民や国民)、労働者、家庭人 (家計を維持するもの、配偶者、親など)、その他 (病にある者、年金受給者、宗教人など) の7つである。また、これらの役割が演じられる生活空間である「アリー

¹⁾ E.H.Erikson のライフサイクル理論において、各発達段階の年齢区分については諸説あり (cf. 川瀬・松本, 2009)、明確に特定されていないと思われる。本論では、改訂ライフサイクルモデルとの比較検討のために参考値としての年齢区分を設定した。

²⁾ 成人期後期の発達課題である「generativity」は、生殖性や生産性のほか、世代性とも訳されている。これは、生産活動だけでなく、次の世代への確立と指導に対する興味・関心という次世代継承を意味することから、本論では「世代性」を用いた。

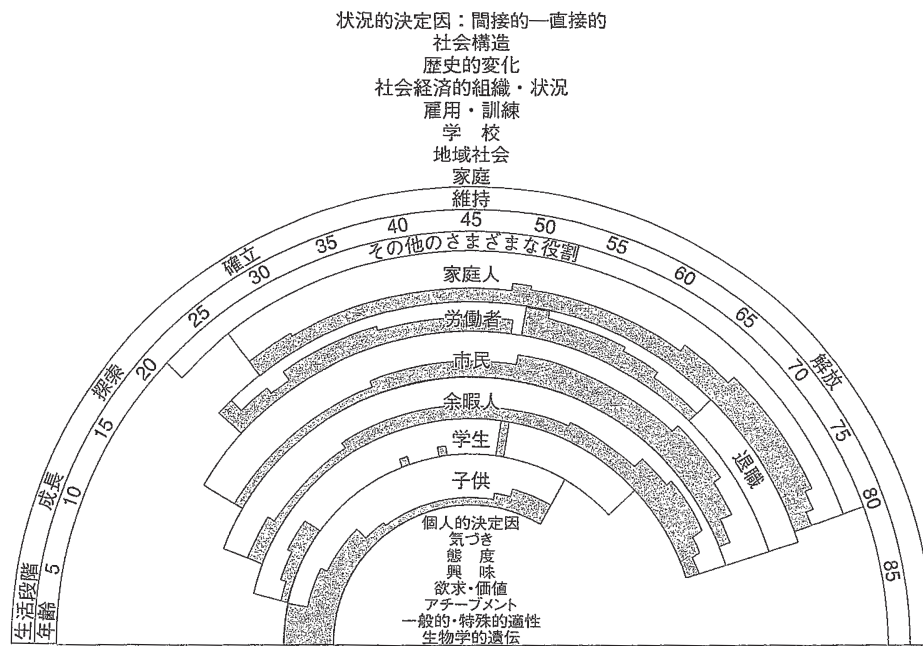


Figure1-2: ライフキャリアレインボー

(参考: Nevill & Super, 1986: 渡辺, 2007)

ナ (arena)」があり、それは家庭、学校、地域社会、働く場の4つであることを提示した。

そして、この生活空間において複数の役割が演じられていることにより、個々人のキャリアが構成されていると考えた (Figure 1-2)。

以上が D.Super のライフキャリア理論の概要である。前述した E.H.Erikson のライフサイクル理論と同様に時間の視点である「ライフスパン (発達段階)」に加えて、役割という視点である「ライフスペース」を取り入れたことにより、個々人の複雑なキャリア発達の様相をより詳細に理解することができるという利点があると考えられる。

しかし、現代社会においては、例えば倒産や解雇、離婚や疾病、事故や災害などの予測不可能な人生を左右する事象により、確立期の後でも再確立を余儀なくされる機会に直面することもあるであろう。渡辺 (2009) は、「確立期の後で再度生き方を選び直さなければならないような社会環境においては、予測不可能な外的要因によって個人のキャリアが不安定になる環境を直視するとき、キャリア行動を十分に表現できるものではない」と指摘している。

1. 3. 両理論における高齢期の特徴

E.H.Erikson のライフサイクル理論においても、D.Super のライフキャリア理論においても、現代の超高齢化社会の到来を想定してはいない。高齢期という時期が成人期に比べて短期的な時期 (単一段階) として仮定されており、その時期に体験する発達課題も社会的役割からの解

放や人生の総括 (統合) といった視点に限られている。

しかし、長寿化し多様化していく現代社会においては、解放段階 (65 歳～) においても、社会的役割や責任から解放されていくとも限らない。前述したように確立期の後に再確立をおこなう機会があれば、再確立をした役割の形成において、新たな生活空間 (arena) が生じるであろう。再婚、再就職、疾病からの社会復帰、災害復興といった再確立など、あらたな生活空間における役割を担い、キャリアを構築していくことが不可欠となる。仮に、再確立という経験ではなくても、解放段階における時期範囲を 65 歳から 85 歳 (平均寿命) までを想定すると、約 20 年間の生活を支えることが必要となる。そのため、現代社会においては、解放段階以降も多様な社会的役割を担うことは必至であると考えられる。

以上の視点に基づき、次節では既存のライフサイクル理論の問題点について、成人期以降の発達特性に焦点を当てて検討する。

2. 現代の生涯発達とライフサイクル理論の問題点

本論の冒頭でも述べたように、日本社会では平均寿命の延伸や多様性社会の到来により、現代人の直面する心理・社会的課題の様相は、これまで取り上げてきた生涯発達の理論が提唱された時代とは大きく変容してきている。そこで、以下では主に成人期と高齢期の発達過程の変化と、ライフサイクル理論における問題点を提示する。

2. 1. 成人期以降の発達の変化

先に取り上げた生涯発達心理学における代表的な二つ

の理論が提唱された時代は、E.H.Erikson のライフサイクル理論が 1950 年代、D.Super のライフキャリア理論が 1980 年代である。その時代からおよそ半世紀(40～70 年)の時を経て、現代社会(2000 年代)の生活様式や価値意識は大きく変化している。例えば、男女共同参画が推進され、男性だけでなく女性も産業社会において活躍してきており、男女問わず多様なキャリアを選択できるようになってきている。2000 年代以前の日本社会では主に男性は社会的労働、女性は家庭的労働を主軸にキャリアを構成してきたが、そのような性差の特性も今後の社会においてはさらに薄らいでくるであろう。つまり、成人期の発達過程における個人のキャリア特性について、多様な視点で捉えていくことがより重要となる。

また、キャリアの転換は会社の倒産や解雇といった予期せぬ要因による再確立だけでない。2000 年代以前の社会において日本型経営体制の象徴であった「終身雇用制」はもはや過去のものとなり、一つの会社組織で約 30～40 年間勤続することが「安定」とする社会ではなくなった。寧ろ、積極的な転職や再就職により、他業種・他業界を経験することが、個人のキャリアの価値を高めることに繋がる可能性がある。すなわち、「アイデンティティの再体制化」(cf. 岡本, 2002a) という成人期の発達課題に対して、肯定的・積極的な意識で取り組むことが、成人期の適応的な発達をもたらす鍵となるといえる。

さらに、現代社会では個人の日常生活においても、再構築を求められる多様な機会を経験すると考えられる。例えば、平均初婚年齢や未婚率の上昇(cf. 内閣府, 2021)、結婚という制度を生活の基本形態としない生活体系(非婚)や、生物学的な性による婚姻に限らない同性婚などの新たな形態が社会的に受容されるようになった。また、2000 年代以降は高い離婚率が続いており、(cf. 厚生労働省, 2021b)、一度構築した家庭生活に区切りを打つことも稀有な事態ではなく、再婚により新たな生活形態の再建を図ることも一般的な事象となったと思われる。そうした新たな生活様式への適応に対して、これまでの価値観や生活感を再構築していくことが不可欠となるであろう。

このように、現代社会における成人期の発達特性を理解するにおいては、「再生(Re: ふたたび)」という視点が不可欠であろう(cf. 塚原, 2013)。岡本(2002b)によれば、E.H.Erikson のライフサイクル理論に基づき、アイデンティティは青年期以降も各段階から次の段階の移行において再構築されて、らせん状に発達していくと考えている。また、D.Super のライフキャリア理論においても、この再構築は各発達段階の移行期において生じる過程として取り扱われている。

しかし、「再生」という心理・社会的発達過程は、寧ろ

る成人期発達の「中核となる心理過程」であると考えられるのではないだろうか。これは、平均寿命が延伸したことにより、青年期や成人前期で確立したアイデンティティでは長い一生を支えきれないことが要因として考えられる(cf. 塚原, 2017)。また、可変性が高い時代において時代の価値意識や基準に適応していくためには、自身の可変性を積極的に高めることで社会に適合していくことが、これまでの時代より強く求められていることも要因となっていると考えられる。塚原(2013)によれば、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と述べている。つまり、現代社会においては、転職や再婚などのキャリア転換、疾病や介護からの社会復帰など、これらの事象は決して稀有な人生体験ではない。こうした再生過程を成人期における一つの中核的な発達課題として仮定し、顕在化していくことにより、現代社会における個々人の生涯発達の色彩をより理解することができると思われる。

以上のように、成人期の発達特性の変化により、E.H.Erikson のライフサイクル理論における発達段階では捉えきれないライフステージが発生していると仮定し、今後の社会を生きる人の生涯発達を再考していくことが喫緊の課題であろう。

2.2. 高齢期以降の発達の変化

先に提示した E.H.Erikson のライフサイクル理論において、高齢期はおよそ 60 歳以上を示しており、「統合性(integrity)」という発達課題が提示されている。それ以前の発達段階において経てきた様々な体験を総括し、良い体験も悪い体験も総じて自分の人生の意味となり、受容していくという心理的過程を示している。一方、D.Super のライフキャリア理論においても、高齢期はおよそ 65 歳以上を示しており、様々な役割(ライフスペース)における責任性から解放されることが提示されている。

しかし、前述しているように、現代社会では平均寿命の延伸により高齢期が長期化していることは明らかである。仮に 60 歳以上を高齢期として捉えると、平均寿命の 85 歳までの約 20 年～30 年以上を高齢期として過ごすことになり、この長い期間においても様々な心理的、社会的変化を経験するであろう。また、我が国では退職(引退)年齢の延長が推進され、高年齢者雇用安定法により 65 歳定年制となり(cf. 厚生労働省, 2021c)、60 歳代は現役として社会活動に参画している時期であると捉える方が現実社会に適合していると思われる。日本の健康保険制度においても 75 歳以上を後期高齢期として負担率を区分しており、既存の理論の枠組みで 60 歳代を高齢期として捉えて発達特性を検討することは、本来の

当該年代の様相を理解するには不十分ではないかと思われる。すなわち、60 歳代においては、人生の「統合性」を追求する時期ではなく、やがて来る本来の高齢期に備える準備段階として、成人期と高齢期の狭間における橋渡しを経験する時期であると捉えられる。

また、平均寿命の延伸により、当該世代 (60 歳代) の親世代も生存している可能性は充分にあり、親の世話や介護といった老々介護の問題が社会的課題として注目を集めている。(cf. 厚生労働省, 2019; 堀田ら, 2010)。また、例えば「8050 問題」のように、当該世代の子ども世代においては、複雑化し多様化する社会における自立が難しく、養育 (扶養) を続けていく必要があるという場合も考えられる (cf. 特定非営利活動法人 KHJ 全国引きこもり家族会連合会, 2019)。このような、多重役割の問題は成人期の課題として捉えられていたが、現代社会においては当該世代 (60 歳代) においても生じうる経験であろう。

そして、健康寿命の視点においても 60 歳代は、高齢期のような活動機会の減衰に直面するとは限らず、社会的労働を含めた活動を継続することが十分に可能な発達期である。そのため、退職後の再就職や子育て後の社会復帰といった、新たな活動を始めることにより、自身の生活空間 (役割) の維持を求めていくことが不可欠となる。

以上のように、高齢期は自身の生活設計を再度見直し、「どのような活動が可能であるか」、「何を残して、何を捨てるのか」など、これまで獲得してきたことを見直す時期でもあったと考えられる。しかし、それは成人期におけるアイデンティティの再体制化や、再就職・再婚という再構築過程とは異なり、時間的にも経済的にも体力的にも限られた資源をどのように再活用していくかという課題に直面することであると思われる。Baltes & Baltes(1990) は、高齢期は資源を如何に有効活用し、また衰退する資源を補償するかにより発達の適応度が決まると考えた。そして、加齢に伴う資源の衰退にうまく適応し、人生を全うすることのできる状態を「サクセスフル・エイジング (successful aging)」としている。

このように、60 歳代は高齢期として捉えるよりも、成人期と社会的活動から引退する本来の高齢期との橋渡しの時期として捉える必要があると思われる。また、その過程を経て、社会生活のからの離脱や人生の統合過程に向けての準備のため、何を継続し何を手放すかなどの「選択の課題」という心理・社会的過程が新たに生じていると思われる。

以上のように、現代社会においては、E.H.Erikson(1950a; 1950b) のライフサイクル理論や D.Super(1980) のライフキャリア理論では捉えきれない、高齢期における心理・社会的過程やキャリア発達過程が発生している

と考えられる。再就職や活動継続、介護や扶養、本来の老後生活への準備、そして様々な資源の選択性 (時間的、経済的、身体的制限の中において、何ができて何ができないか、何を残して何を捨てるかなど) といった、特徴的な発達課題に直面すると仮定することで、成人期から高齢期以降の生涯発達を捉え直すことが必要なのではないだろうか。

3. 多様性社会におけるライフサイクルモデルの再考

本節では、これからの社会を生きる人間の生涯発達を理解するために、既存の理論の枠組みでは不十分であると考えられる問題点を取り上げ、理論の修正と生涯発達の新しい視点を提示していく。以下では、主に E.H.Erikson のライフサイクル理論を基にした発達の区分を修正し、その新たな発達段階における発達課題 (調節性、選択性) について論及していく (Figure3-1 参照)。

3.1. 発達の区分

人生 100 年時代と言われる 2000 年代以降は、青年期、成人期および高齢期が特に多様化・複雑化していることを考慮する必要がある。そのため、これまでの発達段階区分を再構成し、新たな発達段階を想定していくことが必要であろう。まず、青年期は、E.H.Erikson のライフサイクル理論ではおよそ 15 歳頃を想定しているが、現代の先進国社会では高校、専門、短大、大学 (大学院) と、社会に出るための必要な知識やスキルを獲得すべく教育経験が高度化している。そのため、大学を卒業する 20 代中盤までを青年期として位置付けることが妥当であろう。次に、これまで成人期は、20 ~ 30 代は若年世代として捉えられてきたが、就職年齢や初婚年齢の上昇などの変化からも 25 歳 ~ 40 歳までを成人前期として捉えることができる。次に、社会生活や地域生活において社会的責任を担う機会が多くなり、自己のキャリアを見直す転機に直面する時期として 40 歳 ~ 55 歳を成人中期、これまでの経験や知識、技術を次世代へ継承し、社会的引退や組織の役職から一線を退く時期に向かう時期を含めて 55 歳 ~ 70 歳までを成人後期と捉える。そして、その後のライフスタイルを幸福で安全なものにするために出来ることと出来ないことを取捨選択し、後期高齢期への橋渡しをしていく時期として 70 歳 ~ 80 歳までを前期高齢期、さらに人生全体を総括し、自分の人生として統合していく時期の 80 歳以上を後期高齢期として捉えていく。

3.2. 成人期中期の発達課題 : 調節性 (adjustability)

上記のような発達段階を想定していくと、E.H.Erikson のライフサイクル理論では、特に成人期中期 (40 歳 ~

55 歳)、前期高齢期(70 歳～80 歳)の時期が、両理論には想定されていない発達段階であろう。D.Super のキャリアレインボー理論でも、40 歳以降は確立期と維持期としており、これまでの地位や有効性を保持する時期であるとしている。

しかし、前述したとおり、青年期以降に確立していく同一性(identity)だけでは長い一生を支えることは難しい(cf. 塚原, 2017)。また、可変的な社会に適応していくためには、これまで得た知識や技術を保持していくことを目標するだけでは、すぐに変化に遅れていき適応することは難しくなる。つまり、適応のための新たな自己調節が不可欠になると考えられる。それは、例えばキャリア転換や転職、役職における役割取得などの形となって現れてくると想定される。これまで、実務者であった立場から、部門の管理者となることで、周囲から求められる行動や考え方は異なっていくため自己調整が不可欠となる。また、私生活でも、結婚や離婚、子どもの成長(自立)、親の介護と別れ、地域の役割など、成人期前期までに獲得してきた関係性に変化を余儀なくされる局面に立つ機会が発生していく。

このように、成人期中期ではこれまで獲得してきた同一性(identity)や関係性(intimacy)を見直し、適合的な自身の社会的・精神的発達をもたらすための「調節性(adjustability)」が不可欠となる。この時期に、過去の自分の在り方に固執し、変化適応のための新たな知識や技術の更新を軽視することは、社会的発達の機会を損ねることに繋がるかもしれない。例えば、これまでは実務者であった従業員が部課長となり、管理者としての態度や志向を求められるにもかかわらず、組織的・集団的な視点や行動が取れないことがある。また、自分自身の職務役割だけに固執することで、周囲(部下)からの信頼や

成果が得られないという事態が想定される。例えば、塚原(2017)は休職者の復職支援の事例から、成人期の同一性の在り方が、社会復帰の成否に影響を及ぼすことを明らかにしている。

つまり、この時期に自己調整を志向していき、新たな自身の特徴を発見する経験や、これまで獲得してきた知識や技術を昇華していくことにより、青年期に獲得してきた同一性や成人期前期における関係性によるアイデンティティをより強固なものにすることが期待できる。そして、これまでの社会的アイデンティティを再認識し、その再認過程においてアイデンティティが深化されることで、確かな自信を実感することが期待できる。

3.3. 前期高齢期の発達課題：選択性(selectivity)

成人期後期を過ぎ、社会的活動や地域支援活動の第一線から退き、高齢期に入ると様々な変化が生じる。D. Super のキャリアレインボー理論では、65 歳以上は解放期として「諸活動の減退と退職」という時期になると提示している。しかし、平均寿命の延伸により、65 歳以上になって一切の社会活動から退き余生を生きることは、精神的・身体的健康の観点からも、また経済的な観点からも様々な問題が生じるであろう。仮に平均寿命を 85 歳とした場合(男性:81.64 歳、女性 87.74 歳:厚生労働省, 2020)、約 20 年間の引退生活を送ることになる。この 20 年という長い時間においてどのような生活体系、社会活動を行うかにより心理的、身体的健康に影響があることは明らかであろう。Havighurst (1953a: 1953b) は「活動理論」を提唱し、可能な限りこれまでの活動を保持することが望ましいと考えている。また、Neugarten, et al. (1968) も「継続性理論」を提唱し、高齢期にはこれまでの経験や活動を活かすような選択をすることが、社会的にも安

X 後期高齢期 (80歳～)						統合性 対 絶望 英知
IX 前期高齢期 (70～80歳)					選択性 対 喪失 最適	
VIII 成人期後期 (55～70歳)				世代性 対 停滞 世話		
VII 成人期中期 (40～55歳)			調節性 対 固執 確信			
VI 成人期前期 (25～40歳)		親密性 対 孤立 愛				
V 青年期 (15～25歳)	同一性 対 混乱 忠誠					
	5	6	7	8	9	10

Figure3-1: 人生 100 年時代における改訂ライフサイクルモデル

定に繋がることを提示している。下仲 (1997) も、適切に年をとる老人というのは中年期の活動を維持し、社会関係の縮小に抵抗するものであると述べている。つまり、何らかの活動を継続することは、高齢期の適応的な発達において不可欠な要因であると考えられる。

しかし、青年・成人期のように身体的・時間的な余裕は減少していることは否めないであろう。また、経済的資源にも限界が生じることは想像に難くない。そのため、限られた資源（時間的、身体的、心理的、経済的）を有効に活用し、どのような活動に費やすか、あるいは費やさないかという「選択性 (selectivity)」がこの時期の鍵となる。この前期高齢期においては、社会的役割、成長の機会、将来性、気力や体力、経済力、そして関係性などが、喪失（または減退）していくことは避けられないであろう。そのため、その喪失による影響を最小限に抑えたり、長期化させたりしないためにも、選択的で効率的な資源の活用に努めることで、個人の発達成長を最適なものにしていくことが、健康で適応的な社会生活において必要となる。

例えば、ある会社の経営者から引退することで社会的地位や職業を喪失するが、他の組織顧問やアドバイザーとして経験や知識を伝承する活動を選択することで、知識やスキルは保持されていく。また、親類や友人の死により関係性が喪失されていく場面を経験するが、その喪失体験を癒すためにも新たなボランティア活動や地域活動等を始める選択をすることで、新たな他者との繋がりが獲得されていく。このように、前期高齢期においては、限られた様々な資源に対してどのような選択的活用をするかにより、適応的な発達の在り方が左右されると考えられる。

4. 改訂ライフサイクル理論におけるキャリア支援

前節までにおいて、現代社会の平均寿命の延伸や生活体系、価値観の多様化などの要因を考慮し、既存の生涯発達理論の問題点を提示した。そして、新たに「成人期後期」と「前期高齢期」という発達ステージを設定し、各段階の発達課題を検討した。この改訂ライフサイクルモデルに基づくと、これまで提示されてきたキャリア発達支援の在り方も再考していく必要があると考える。そこで、以下では、主に企業社会における社会人のキャリア発達支援モデルに焦点を当て、境 (1995) および塚原 (2019) の人材開発と発達支援の融合モデルを再検討していく。

現代社会では、長期化する青年期および成人期のキャリア発達は多様性・複雑性を帯びてきている。また、境 (1995) は人間発達の問題はある発達段階から次の発達段階への移行の問題であり、個人では非常に難しい発達段

階間での移行を促進できるような人事施策を組んでいかなければならないと提言している。そこで、塚原 (2019) は、境 (1995) の人的資源管理モデルと E.H.Erikson (1950: 1959) のライフサイクルモデルを応用し、成人期を 3 段階（「成人期前期、成人期中期、成人期後期」）に分けて、各発達段階において経験することが望ましいとされる発達課題と支援の要因について明らかにしている (塚原, 2019)。

このようなキャリア発達支援モデルが必要な理由は、特に成人期における役割課題は重層化されており、そのような多重役割を対処するためである (塚原, 2019)。また、塚原 (2021) は雇用者側の人的資源管理においても、これまでのような組織業務への適応や役職を目的としたキャリアパスだけでは充分ではなく、一人の個人としての人間発達を基礎としたキャリア育成の機能を包括していくことが不可欠であると考えている。そのため、現代社会の変化特性と人間発達の特性を包括したキャリア発達支援モデルを探究していくことが重要である。

そこで、以下では塚原 (2019 ; 2021) によるキャリア発達支援モデルを参考に各段階の概説を提示する。また、成人期以降（前期高齢期）におけるキャリア発達の理解と支援も重要であるため、新たな発達ステージを追加し、人材開発と人間発達支援の融合モデルの提起を試みる。なお、成人期（前期・中期・後期）における支援モデルは、主に塚原 (2019 ; 2021) の引用に基づいて概説し、前期高齢期については、本論において新たに提示した概念として論説している (Figure4-1)。

4.1. 成人期前期 (25 歳～ 40 歳頃を想定)

この時期における心理・社会的課題は「親密性 (intimacy)」である。それ以前の発達期において獲得してきた自我同一性を指針にして、どのような社会（組織や業界）で自己の存在を承認してもらうか、どのような他者と関係を形成していくか、という課題に直面して時期である。特に、所属する業界や組織における理念や風土を理解し、所属集団に適合的な行動を取ることが求められる。また、青年とは大きく異なる広範な対人関係を構築し、その中でどのような他者と協働していくかなどが重要となる。

そのため、この発達期における人材育成の要点としては、「会社人教育（組織的目標、理念の共有）」と「関係支援（他者との協働、関係構築）」となる。組織人として他者と理念を共有して、信頼関係を構築していくことにより、本来的に（組織内における）自己の存在意義や同一性を確かなものへと発達させていくことが期待される。

4.2. 成人期中期 (40 歳～ 55 歳頃を想定)

この時期における心理・社会的課題は「調節性

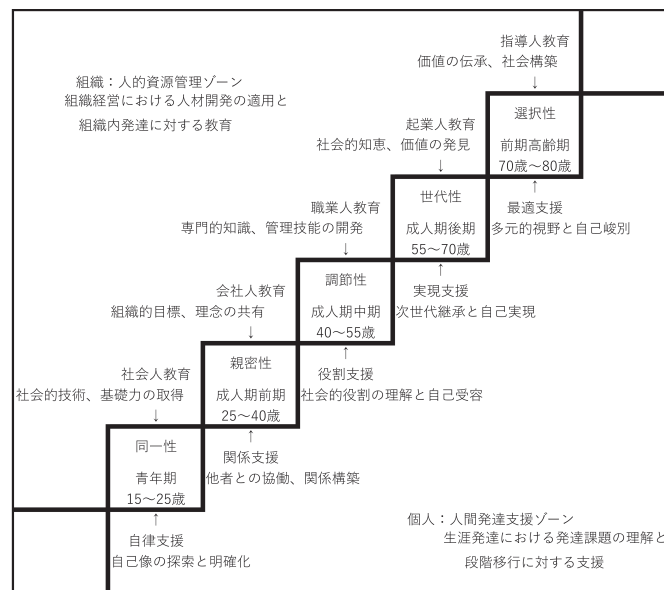


Figure4-1：人生 100 年時代における人材開発と発達支援の融合モデルの改訂

(参考：境 (1995)、塚原 (2019) より改変；著者作成)

(adjustability)」である。それ以前の発達期において確立してきた自我同一性や他者（集団・組織）との親密性を基盤として、キャリアの棚卸やキャリア・アンカーを定めながら、どのような展開をすることができるかを再検討していく時期である。特に、実務者として自覚してきた社員が管理者となり、これまでの自分とは馴染まない行動や視点を求められることに違和感を持つこともある。そのようにこれまで確立してきた自己像を調整し、適応させていくことが必要となる。

そのため、この発達期における人材育成の要点としては、「職業人教育（専門知識、管理技能の開発）」と「役割支援（社会的役割の理解と受容）」となる。管理者としてのスキルを開発し、これまでの自己意識を調節して自己受容していく過程に対してサポートしていくことにより、新たな成長意欲を維持・向上させていくことが期待できる。

4.3. 成人期後期（55 歳～ 70 歳頃を想定）

この時期における発達課題は「世代性 (generativity)」である。それ以前の発達期において確立してきた組織内外の人的ネットワーク（親密性）、管理者としてのスキルや知識（調節性）を活かして、次世代に有形無形の資源を継承していくことが求められていく。それは、単に個人的な経験談に留まらず、多様な社会を生きる次世代に資するような知識やスキルであることが重要であろう。また、引退へ向けて自己のこれまでのキャリアパスを総括し、自己実現（自己キャリアの意味化）を求める時期でもある。

そのため、この発達期における人材育成の要点として

は、「経営人・起業人教育（社会的知恵、価値の発見）」と「実現支援（次世代継承と自己実現）」となる。それまで獲得してきた専門的知識やスキル、経験を総動員した社会的知恵を明確化していき、それが次世代にとって有意義な価値として継承されていくことで、自己実現を獲得していくことが期待できる。

4.4. 前期高齢期（70 歳～ 80 歳頃を想定）

この時期における心理・社会的課題は「選択性 (selectivity)」である。これまで獲得してきた価値のある知識や経験を選別し、残すべきものを伝承していくことが社会的な役割となる。また、次世代の社会人が新しい生活様式を構築していくことへ貢献していくことが求められる。

しかし、これまで知識や経験、スキルや人脈などを獲得してきたが、この時期は様々な喪失を体験することも多くなる。それは、社会的地位、役割、関係性などの喪失や、加齢にともなう身体的機能や経済的活力などの減衰も考えられる。

そのため、特に高齢期の発達過程では限られた資源（時間的、身体的、経済的など）をどのように有効活用していくかが問題となる。喪失による影響を最小限にするためにも、これまで獲得してきた自身の資源を峻別していく力や物事を大局的に捉える視点が必要になるであろう。このように、限られた資源を効果的に活用していくことで、日常生活や自身の社会的発達を最適化していく時期であると考えられる。

これらの特性を踏まえると、この発達期における人材支援の要点としては、「指導人教育（価値の伝承と社会の構築）」と「最適支援（多次元的視野と自己峻別）」と

なる。これまでの自身のキャリアを有意義な知識や経験として伝承していき、次世代社会の構成や変革にどのように役立てていくかという指導的な役割を発揮していくことが期待できる。また、個人の発達期としても限られた資源を効果的に活用していき、活動結果を最適化していくことが重要な心理・社会的課題となるであろう。

おわりに

少子高齢化による次世代の人口減少、グローバル化による多様性、高度情報化社会、サステナビリティ社会への希求など、これまでの価値観や準拠枠では捉えきれない変化が、高速に迫ってきている。その変化に対して、どのように適応していくか（あるいは適応しないか）により、個々人の生涯発達の在り方が左右されてくる。

変化は時に不安や恐怖を伴うものであり、時に希望や成長を与えてくれるものでもある。人間発達も、これまでは「変化」という視点に基づいて捉えられ、理解されてきた。しかし、必ずしも「変化」という特性だけではない、よりダイナミックな様相を呈することが明らかになってきた。いわゆる、発達の「可塑性」である。Baltes(1997)は、人の生涯を「獲得と喪失」のダイナミズムにより発達が形作られるとし、生涯発達を研究している。特に成人期以降の発達は生物学的要因以外の影響力が強いため、人の生涯発達を単線的な変化ではなく、獲得と喪失の複合過程（連続体）として捉えることにより、個人は「発達の最適化」を求めることができると考えている。つまり、この発達の可塑性がどの程度であるかにより、個々人の生涯発達の様相は異なるという、ダイナミックな性質を持つものである。単に加齢により衰退していくという特性だけでなく、成長し続ける特性や維持される特性もあることから、特に青年期以降の発達は多様性が備えられている。

本論では、主に青年期以降の生涯発達のライフサイクルを探究するために、既存のライフサイクル理論を改訂し、現代社会に適合的なライフサイクルについて再検討してきた。既存の理論が提起されてから約半世紀が経ち、当該理論では説明が不十分な発達現象が生じていることは、人間の生涯発達がいかにダイナミックな様相を呈する複合的な連続過程（すなわち可塑性）を備えているかということの証であろう。

今後の社会（2000年代以降）においては、より多様な複雑な社会的・環境の変化が生じることが想定され、人間の生涯発達の様相もさらに多様性を帯びてくると考える。それに伴い、個々人の支援ニーズも多様性を持つことは必至であろう。それは、企業社会に限らず、医療・福祉・教育・行政などにおける支援の在り方にも関係してくることは必至である。必要な個人に適切な支援が迅

速に提供されるためにも、常に人間発達の複雑な様相について、時代の変化に適合的な視点で探究していくことが必要であると考えらる。

参考文献

- 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.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52, 366-380.
- Erikson, E. H. (1950a). *Childhood and Society*. New York: W. W. Norton. (仁科弥生訳 (1997) 幼児期と社会 1 みすず書房).
- Erikson, E. H. (1950b). *Childhood and Society*. New York: W. W. Norton. (仁科弥生訳 (1980) 幼児期と社会 2 みすず書房 1980).
- Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle*. *Psychological Issues*, Vol.1, Monograph1. International University Press. (小此木啓吾訳 自我同一性 誠信書房 1973).
- Havighurst, R. J. (1953a). *Human development and education*. Longmans. (庄司雅子 (訳) (1958). 人間発達の課題と教育 牧書店).
- Havighurst, R. J. (1953b). *Older people*. Longmans.
- 堀田和司・奥野純子・深作貴子・柳久子 (2010). 老々介護の現状と主介護者の介護負担感に関連する要因 日本プライマリケア連合学会誌 33,3, 256-265.
- 川瀬正裕・松本真理子 編 (2009). 新自分さがしの心理学—自己理解ワークブッカー ナカニシヤ出版.
- 厚生労働省 HP (2019). 国民生活基礎調査の概況 (accessed 2021.8.10.)
- 厚生労働省 HP (2020). 令和 2 年簡易生命表の概況 (accessed 2021.10.10.)
- 厚生労働省 (2021a). 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン (accessed 2021.10.10.)
- 厚生労働省 HP (2021b). 人口動態調査 (accessed 10.15.2021.)
- 厚生労働省 HP (2021c). 高年齢者雇用安定法改正の概要 ～70 歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置（努力義務）等について～ 令和 3 年 4 月 1 日施行 (accessed 2021.8.10.)

- 内閣府 (2021). 令和3年度版少子化対策白書
- Neugarten, B. L. et al. (1968). Personality and pattern of aging. In B. L. Neugarten(Ed.). Middle age and aging. University of Chicago Press.
- Nevill, D.D. & Super, D. E. (1986). The values scale manual: Theory, application, and research. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.
- 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 p151-172.
- 岡本祐子 (2002a). 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一側面としての自分・かかわりの中での自分— Fininsurance 通巻 40 号, 10(4). 15-24.
- 岡本祐子 (2002b). アイデンティティ生涯発達論の射程 ミネルヴァ書房.
- 境忠宏 (1995). 人間成長のためのヒューマン&ワーク・デザイン. 181-199.
- 境忠宏編 電通イノベーション経営研究プロジェクト著 (2002). 革新経営のメカニズム 同友館.
- 下仲順子 (1997). 老年期の適応 下仲順子 (編) 現代心理学シリーズ 14 老年心理学 培風館 第8章 p77-89.
- 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 pp85-95.
- 特定非営利活動法人 KHI 全国引きこもり家族会連合会 (2019). 長期高齢化する社会的孤立者への対応と予防のための「ひきこもり地域支援体制を促進する家族支援の在り方」に関する研究 地域包括支援センターにおける 8050 事例への対応に関する調査 報告書.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of vocational Behavior. 16, 282-298.
- 塚原拓馬 (2013). 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— 実践女子大学生活科学部紀要 50. 99-110.
- 塚原拓馬 (2016). 青年期における発達課題と就労支援の在り方—治療中心の支援から発達と社会を中心とした就労支援— 実践女子大学生活科学部紀要 53. 39-48.
- 塚原拓馬 (2017). 復職支援における生涯発達の意義 成人期アイデンティティによる事例的検討 産業カウンセリング研究 19(1). 17-30.
- 塚原拓馬 (2019). 生涯発達における発達課題としての職場不適応に関する論考—人材開発方略と人間発達支援の融合モデル— ストレス科学. 33(3). 276-285.
- 塚原拓馬 (2021). ライフサイクルモデルに基づく組織開発とキャリア発達—ESG 戦略によるエンゲイジメントの醸成— 早稲田大学経営管理研究科プロジェクト論文 (非公開).
- 渡辺三枝子 編著 (2007). 新版キャリア心理学 キャリア支援への発達のアプローチ ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子 (2009). 産業・組織心理学会 (編) 産業・組織ハンドブック キャリアとキャリア発達 丸善株式会社.

和文抄録

本研究の目的は、現代社会に生きる人の生涯発達について、既存の代表的なライフサイクル理論を再考し、新たなキャリア発達支援モデルを提起することである。そこで、まず代表的な生涯発達理論である E.H.Erikson および D.Super のライフサイクル理論を概説し、その理論の問題点について整理した。そして、主に成人期、高齢期の各発達段階に焦点を当て、現代の社会人のキャリア発達過程の変化に影響を与えていると思われる特徴的な要因について検討した。

その結果、成人期において自己概念 (アイデンティティ) を再考し、社会生活を再生していく「調節性 (adjustability)」という発達課題の体験が重要であることが明らかとなった。また、高齢期においては、限りある自己の資源 (経済的、時間的、身体的など) を選択的に活用し、加齢に伴う喪失による影響を最小限に抑え、適応的な社会生活を形成していく「選択性 (selectivity)」という発達課題の体験が重要であるということが明らかとなった。

以上、これら既存の理論の問題点や現代人に特徴的な変化特性を包括し、既存のライフサイクル理論を改訂することを試みた。さらにこの「改訂ライフサイクル理論」に基づいて、現代の社会人に対して適合的なキャリア発達支援の在り方について検討し、新たな「人材開発と発達支援の融合モデル」を提起した。