

アイデンティティ危機としての中年期男性の職場不適應の事例

— “職場への適應”から“生き方の模索”へ—

内原香織¹・竹森元彦²

要約

本稿は、昇進によるうつを呈した中年期男性のカウンセリングの過程を検討することを通して、中年期男性の発達課題としてのキャリアの問題、カウンセラーに求められる眼差し、会社のソトのカウンセリングの意義について考察することを目的とする。その結果、次の点について明らかとなった。

①職場不適應を通して、中年期の発達危機に向き合い、キャリア・アイデンティティの再体制化を行うこと。そのためには、②これまでの生き方の“囚われ”と向き合い、自己理解を深めて“生き方”を模索すること、①②を進めるために、③会社の“ソト”の場におけるカウンセリングによって、ライフサイクルを俯瞰した自己の観点から深めることが重要である。

キーワード：会社の“ソト”の「場の構造」、職場不適應、キャリア・アイデンティティ、中年期危機

1. はじめに

筆者の勤務する心療内科クリニックでの相談活動において、関連会社や企業からの紹介で、復職に向けてカウンセリングを受けたいと来談する方が増加する傾向にあった。復職に関する支援は、会社内で行う内容であるが、それと並行して、相談者自身が自分のことを語り、整理したいという趣旨からである。「(企業で)復職のための支援を受けているが、“並行して”この場で語ることが自分に必要だと思った」「会社に関係のないところで自分のことを話したい」などの理由で希望された。カウンセリングを受ける中で、その方たちは、仕事の新たなやり方や、自分なりの職場との折り合いを見出すことができた。

会社・職場のウチで行う産業カウンセリングでは、職場再適應や職場復職が目的とされやすいので、会社・職場のソトのカウンセリングにきて、職場復職を行う前に、自分や「生き方」を語りたいとのニーズがあった。つまり、自分の人生そのものを見直したうえで職場復職をしたいと考える様子がうかがわれた。

企業にとっては、職場や仕事そのものへの再適應が重要であるが、働く側からみた場合、単なる“現実への適應”だけではなく、その仕事を持ちながら、どう生きていけばよいのか、今後の仕事の在り方を自身の生き方にどう位置付けるのかといったキャリア及びキャリア形成の点での亀裂が生じている。ただ同じように復職すればよいという問題ではない。今までの職場で

1 竜雲メンタルクリニック

2 香川大学教育学部

の考え方や仕事のスタイルを見直し、自己理解を深めて、自分の身の丈にあった、無理のない仕事のスタイルを目指す必要がある。自分を見直すことが重要である。これは、職場不適応を契機としたアイデンティティの危機といえる。「復職はしたい」が、「本当に自分にとってこの仕事でよいのか」「納得していないと続けないのではないか」といった点から、クライアントは激しいアイデンティティの揺らぎを経験することになる。

キャリアとキャリア形成について、厚生労働省(平成14年)は、以下のようにまとめている。

「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。「職業能力」との関連で考えると、「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されたものであるのに対し、「キャリア」は職業経験を通して、「職業能力」を蓄積していく過程の概念であるとも言える。

「キャリア形成」とは、このような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられる。また、こうした「キャリア形成」のプロセスを、個人の側から観ると、動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセスとして考えられる。

個人のキャリアの視点に立つなら、職場復帰のためには、その個人がもつ職業の時間的持続性ないし継続性、職業を通しての自己実現についても回復する必要がある。ところが、会社の「ウチ」のカウンセリングでは、職場復帰のための適応を求められやすく、働く個人としての持続性や継続性についてじっくりと見直すことには限界があると考えられた。

つまり、企業に雇用された会社組織の一員としての「自分」という面と、自分自身のキャリアの持続性・継続性(キャリア・アイデンティティ)

や自己実現をも考える「自分」という面から整理をする必要があった。その後者を求めて、筆者のクリニックへと相談に来談されたと考えられた。

クライアントがキャリアの連続性・継続性を内在化するためには、会社のソトでこれまでの職場での経験を十分に振り返る作業をした上で、職場の「ウチ」での復職に適応していくことができるのではないかと。

職業復帰や就労支援は、主として、会社の「ウチ」にて行われる。その一方で、ライフサイクル全体を通しての自己実現も含めた回復については、会社の「ソト」の相談のほうがより促進されやすいと考えられ、その意味で、本稿の事例は、会社の「ソト」の場で、キャリアを通しての生き方や自己実現をも射程にすえた、中年期のアイデンティティの発達を取り扱ったものとして位置づく。

本稿は、会社の「ソト」のカウンセリングで、キャリアを通しての中年期危機を取り扱った男性の典型的な事例である。会社の「ウチ」では話すことが難しかった「生き方」というアイデンティティに関するテーマが語られた。この事例を検討することを通して、中年期の発達危機の様相、アイデンティティ発達のプロセス、カウンセラーに求められる重要な視点、会社の「ソト」のカウンセリングによってキャリアのテーマを取り扱うことの意義、について考察する。

2. 事例(注1)

クライアント) A (40代前半、男性)

主訴) うつ病。今後の仕事の方向性について考えたい。

経過) 現在の会社に勤めて16年目になる。仕事が好き、熱心に取り組みそれなりの成果も挙げてきた。40歳代になり、管理職としてマネジメントの立場を任された。しかし、部下とうまくいかない。仕事もうまく進まない。結局、自分一人で抱え込んでしまう仕事が増え、残業も増えた。部下の班がぎくしゃくしているの、上司からの評価も下がっているように感じる。これまでは、懸命に働き結果をあげてきたの

に、それが全て無になってしまったように感じた。毎日が苦しくなり、次第に眠れない、集中できない、ミスが増えるなどの症状が現れた。会社内の診療所で相談したところ、外部の心療内科受診をすすめられた。心療内科では「うつ」と診断され、職場と相談した結果、仕事量を軽減することとなった。上司は「よく聞いてくれる。焦らず治したらよいと言ってくれている」。医師の診察時に「このままでは不安、今後の働き方を考えていきたい」と語り、カウンセリングをすすめられて、筆者との面接を開始した。見立てと方針）40歳代となり管理職となった。これまでの「自分で頑張り、成果を挙げる」から、「マネジメント」へと、仕事で求められる内容が変化し、これまでのやり方では適応が難しくなったと考えられた。面接では、「何がうまくいかなかったのか」についての振り返りを行う中で、今後の仕事の方向性について考えることを課題とした。面接は、週1回50分、一回6000円であった。

第1期（#1～2：X年3月）心から休息することを受け入れ、安心して話をするこへ

最初に、#1では「これまで精一杯努力してきた、もちろん失敗もあったが、それなりにやれていたと思う。周囲にも認められてきただけに、今こんな状況になっていることがとても辛い。どうしたらよいか全く見えないし、このままでは同僚からも取り残されるのではないかと、先の見えない不安が語られた。上司や会社側は「ゆっくりと治したらよい」と言ってくれている。「でも早く回復しなくては迷惑がかかる」と焦りを訴えた。

カウンセラーは、「まずは安心して身体を休めてもらうため」に、「うつ病の症状が軽快する順番」（笠原、2008）の表を示し、一般的なうつの回復プロセスの流れ、復職準備を始めるべき時期について説明し、＜今は休息することが回復への一番の近道である＞ことを伝えた。

また、＜休息と並行して、体調に負担のない範囲で、これまでの仕事のやり方について振り返りをするのは今後の仕事の仕方を考える上で役に立つと思う＞との面接の役割について説明をした。Aは「今は休むべき時期だとわかって少し安心した。無理せず、できることをしてみたい」と語った。

#2では、昇進してからの辛かった出来事が語られた。「昇進するまでは、「昇進できるかどうか」が心配でたまらなかった。だから決まった時は嬉しかったし頑張ろうと張り切っていたのです」「けれども、上の立場になってからはうまくいかない。部下は3人。その中の1人は、自分から積極的にやろうとしない。指示を出そうとすると嫌な顔をするし、どう対応してよいか分からない。あとの2人は自分たちばかりに仕事が降りかかってくるのが不満のようで。結局、気をつかって自分がやることになることが多いのです」「普段何気なく話しかける等、工夫はしているのですが、そういうのも疲れてしまう」と困った様子であった。

カウンセラーは＜これまで、与えられた仕事をこなすことを第一に頑張ってきたし、部下たちにも気遣いされてきたのですね。昇進するまでは、そういったやり方が成功の鍵になってきた。でも、今は立場が変わりAに求められているものも変わってきたように思えます＞と伝えた。

注1 典型の臨床例を示すことについて

本事例は、昇進後、管理職となったが、部下とうまくいかない、仕事で行き詰まりを感じ、職場不適応となった事例の典型例である。複数のクライアントに共通する特徴を、クリニックにおけるキャリアの相談の「典型例」としてまとめた。事例の守秘に留意すると同時に、昇進によるうつの事例の経過とその支援のあり方について、具体的な姿を示すことができると考えた。また本事例は、内原がこれまでに所属したクリニックで担当した臨床事例に基づいたものである。

第二期（#3～#5：X年4月） 自分を見つめる揺らぎの時期

#3では、管理職に求められた一般的な役割や仕事内容についてAと共に検討した。その際、自分が部下だった時のことを思い出してもらって、かつての自分が上司に対して感じていたこと、たとえばやりやすかった上司はどんな人だったのか、逆に一緒に仕事をしたいと思えなかった上司はどのような人だったのかを語ってもらった。

Aは、そのことを考え出すと、これまでの上司との関係が思い出された様子で、「そういえば・・・」と、上司と一緒に仕事をしてきたエピソードが多く語られた。苦手だった上司の話をする際に「自分の実績を上げることばかりに気が向いていて、一人で仕事を抱え込んでしまう」「部下を大事にしない」という言葉が出た時、Aにはっとした表情となり、しばらく沈黙した後「これまでの自分も、上の評価を意識しすぎていたところが大きかった気がする」と語られた。

#4～5では、自分の子どもも時代のことが語られた。Aは、小学校一年生の時に両親が離婚し、母子家庭で育った。幼い妹を抱えた母は、Aにいつも手助けを求めたていたこと。Aは、「いつも母の思いに応えようと頑張ってきた」という。

幼少期から「しっかりしている」と周囲からも評判で、よく褒められた。学校でも生徒会等、とりまとめ的な立場を任せられ、教師からも評判もよく、と自信を持っていた。

「でも、その分、自己主張はあまりなかった。母を傷つけるのは嫌だったし、その勇気もなかった。どんどん自分の意見を言う面白いやつがいると、羨ましかった」と語られた。しかし、一方では「何でもやり遂げられる自分は“やり手”だと自信もあった」「今回うまくいかなかったことはひどくショックだった。自分にはやれるはずだと思っていた」。そして「これまであまり自分のことは話したことがなかったが、こんなに出てくるとは」（#5）と驚いていた。自分を見つめなおそうとする姿勢に、

“変化を望む意志”が感じられた。

また、「カウンセリングを受けるまでの一週間、いろいろなことを思い出すのです」「もちろん今までやってきたことは自分の自信にもなっていたが、いつもどこかしっくりこないところもあったと思う。そういうこれまでの自分への疑問も出てきているのです」との思いが語られた。

この時期は、Aにとって“揺らぎの時期”であったと考えられ、「短時間にしてもらっているのに、仕事が終わるとエネルギーを使い果たした感じになる」「眠れない」等の訴えも増えた。「調子が戻らない」との不安を訴えるAに対し、カウンセラーは「今は、これまでのご自身の生き方を見つめながら、これからAが大切にしていきたいものは何かを探している大切な局面にいると思う。症状は“悪化”ではなく、生みの苦しみと捉えた方がよいと思う」と伝えた。

第三期（#6～#8：X年4月～5月） 不安の感情の意識化と新たな気づきを得る時期

#6では、「今更だけれど、自分は今、これまでとは違う立場（管理職）にいるのでしょうか。今求められているものはこれまでと違って指針がないし、自分がいろいろな判断もしなければいけない」「昇進は嬉しかったが、不安なのです。自分で考え判断すること、責任をとることが怖くて」。また、「部下に対しても、自分は上司として認められるのだろうかという“怖さ”があった。好かれるよう機嫌をとろうとしていたのかも。でもそれは、上司の役割ではないですね」。

この時、カウンセラーは、Aが初めて「不安」「怖さ」を表明できたことの重要性を感じた。Aの躓きの要因は、まさにこの「不安や怖さに直面することを避けたい思い」にあったのだろう。カウンセラーは、これまでAが心の底に閉じ込めていた否定的な思いを意識化したことによる、今後の変化の兆しを感じた。

この時を境に、徐々に「これまでの上司のやり方」と「上司としての自分の仕事のやり方」とを比較して思いつくことについて語られるよう

になった(#7)。「これ迄、気づかなかったが、上司の配慮や考えが少しずつ見えてくるようになった」。また、「これまでマネジメント研修のようなものがあつたが、聞いていてもよく理解できていなかった。思い返せば重要なことが沢山あつた」と、研修内容が自分の経験を通して腑に落ちる様子が見えた。「不安もあるが、今の役割に見合う“器”を身に着けていきたいと思う」と語つた。

第四期(#9～#13:X年5月) 現実的な課題に向けて主体的な動きがはじまる時期

#9では、次第に体調も「楽になってきた」。もう少し休みたいので一か月時短勤務を延長することになったが、人事とのやり取りの中で、完全復帰に向けての準備が進んできていると報告した。

また、「これから、部下たちの力量や性格をよく見た上で、仕事をうまく任せること」や、「育てていくという視点」が大事だが、「具体的にどのようにしてよいか分からない」と言つた。

カウンセラーは、そのような考え方の変化について大きな成長と評価した。また、#7で行つた「自分がよいと思える上司を手掛かりに“自分になりたい上司モデル”を作ること」を提案した。

また、Aは「自分に足りなかつたものを補つていくため、マネジメントについての本を買つて勉強中」と報告した。この報告から、Th.は、今後の課題を乗り越えていくために「今自分に足りないもの」を正確に把握し、それを得ていこうとするような主体的・積極的な動きが始まつたことを感じた。

#9では、「これまで部下に対して“上に従い先回りして仕事をこなす”自分のタイプを押しつけてきた。当然異なるタイプの部下もいる。そこにどう対応すればよいか」と尋ねてきた。カウンセラーは、「その点について、どのように思われますか」と問かけると、自身の経験を思い出しながら、「自分はこれまでこのように考えて行動したが、このように考えるとよいと思う」などと語つた。

#10では、復職に向けて「人事と相談しながら、少しずつ仕事量を戻し、勤務時間を延長していく予定」と、安定した印象で語つた。復職に向けて会社での支援が始まつていた。カウンセリングは「今後の具体的な方向性がつかめてきたが、もう少し話す場があれば安心する」ので、月1回のペースとなり、#13で終結となつた。

4. 考 察

1 中年期男性のキャリア・アイデンティティの揺らぎと発達課題について

(1) “囚われ”と向き合い、新たな“対人関係のあり方”を模索すること

Aの発達課題は、「従わねばならない」「評価されたい」との思考のパターンから、今求められている現実的な課題に即した「新たなやり方」を身に着けていくことであつた。

そのためには、A自身が「今、なぜ躓いているのか」を理解すること。即ち、単に「マネジメントのスキルを身に着ける」「やり方を変える」ことだけでなく、「これまでの生き方」を見つめなおし、自分の中にある「自分の成長を妨げているもの」を意識し、この「囚われと向き合う」ことであつたと考えられた。

第一期において、Aの「周囲の期待に応える」という対人関係のあり方があり、それは、幼少期からの「苦勞している母」を守るための適応であつた。Aにとって反抗や自己主張は、家族関係を壊すことにもつながる危険性を伴つたので、「期待に応える」思考のパターンが染みついていた。Aにとって、「昇進」という変化の中で、その対人関係のあり方を変更することは大きな「怖さ」「不安」を伴うものであつたため難しかったと考えられた。「(上の立場にあることは)十分に分かっている」(#2)と、頭では理解していても関わらず、上司という立場にたつた考え方の変更に至らなかつたのは、Aの中の「不安」「怖さ」の感情が影響してたと考えられた。

しかし、第二期にて、Aはカウンセリングでこれまでの振り返り(過去から現在を含めて)

を行う中で、これまで抑え込まれていた自分に向き合うことができた(#6)。これまでは“得体の知れないもの”として直面化することを避けてきた感情を意識化し、その感情を受け入れたことによって、Aは初めて、自分自身の方を客観的に捉えなおすことができたのだろう。

第三期、自分がこれまで「囚われてきた」思考や行動のパターンが洞察されると共に、現在の自分自身のあり方と、会社側が今何を自分に求めているのかについての、現実的な視点が拓けてきた。

第四期に入って、Aは主体的に動き始めた。つまり、現在求められているものを現実的に判断し、今までの自分に足りないものをアセスメントしながら、今後、身に着けていくべき課題を設定し、今後の自分に必要な力をつかみとるべく、方法、手段の工夫も模索しはじめた。A自身も、自分が今後必要となるスキルを獲得するために自ら探しはじめ、行動の幅が広がっていった。

Aは、40歳代に求められるキャリア・アイデンティティの課題に“主体的に”取り組むことが可能になったと考えられた。

(2) “職場への適応”から“人生の生き方”へ

職場不適応を主訴としたカウンセリングでは、早期の職場復帰を求められる場合が多い。職場復帰に焦点化しすぎると、クライアントもカウンセラーも職場適応を急ぐことばかりに目が向いて、ライフサイクル全体を見た場合の“不適応”の持つ自身の発達上の意味について目を向けることができない。その結果、不適応に至ったこれまでの考え方や生き方を見直すことという重要な観点を見落としてしまう可能性がある。

Aは、「期待に答えることで認められてきた自分イメージ」を変更することへの“不安”、即ち、「自分が上司として自らの意志で判断し、責任をとる」ことへの“不安”をもっていた。このような成育歴によってつ培われた思考のパターンが、新たな発達ステージに向けての準備

を妨げる要因となっていた。

同様に、会社側が期待する「治すこと」「働けるようになること」をA自身が自らに課す様子は、Aにとっては、これまでと同じく「期待に応えねばならない」という思考のパターンを喚起させ、期待に応えられない葛藤と自信喪失につながっていた。

まずは、Aは「Aの思考のパターン」から距離をおき、客観的な視点から「自分自身のあり方」をカウンセラーと共に眺めることが必要であった。

Aは、「これまでどのような生き方をしてきたのか」「今の躓きは、自分の生き方とどのように関連しているのか」等を自らに問い、ライフサイクルという視点から自分を見直すことができた。そのような問いは、企業文化では無駄とされてしまいがちである。カウンセリングがもつ“生き方を考える”文化において、自分自身のあり方を見つめなおすことが可能であった。

(3) キャリアを通してのアイデンティティ危機とその再体制化

キャリアの問題は、その人のアイデンティティの一部を構成するものと捉えやすいが、事例を検討することによって、カウンセリングで「職業アイデンティティ」を問うことは、その人の人生の問題を考えることに密接に関連していると考えられた。

特に中年期、「職業」が求めてくるもの(例えば「昇進」といった課題)は、その人の“生き方のテーマ”を変えるきっかけになる出来事である。例えば、「これまでは自分のために(自分の成長)」→「人を育てるために(部下のマネジメント)」と、これまでの考え方や価値観を大きく変更することが求められる。

キャリアのテーマに取り組むことをきっかけに、その人の今後の生き方・世界の見方が変わってゆく可能性がある。つまり、職場不適応の問題を、キャリアを通してのアイデンティティの再構築の文脈で捉えることによって、企業から求められる「就労支援」とは別に、その人自身の人生そのものの見直しとしてキャリア

を位置づけるということができる。

中年期に身につける態度や考え方 (Eriksonの言う「世代性」のテーマ)は、職業にとどまらず、家庭やその他の役割変化にも影響を及ぼしていく。つまり、キャリア・カウンセリングは、「職業」に軸を置いた援助をするけれど、結果的にその人の中年期のアイデンティティ全体を再体制化していくことにつながってゆくと考えられた。

2 中年期男性の職場不適応のカウンセリング

に求められるカウンセラーの眼差しについて
(1) 面接の初期対応：休むことを受け入れ、安心して自分を語る配慮

1では、会社での相談での問題(苦痛感)が垣間見れる。①過去の自分と現在の自分のギャップ、②周囲に取り残される不安、③「ゆっくり直したらよい」と言われても「迷惑がかかるからと焦っている」ことが語られた。それらの気持ちは会社や職場、同僚への不安や焦りである。それは、どんなに親身になってくれる上司や相談者との関係でも生じてくることがわかる。職場の上司や部下、職場の大変さを直に感じ、それにとっても申し訳なく感じている。さらには、なぜこんなことになったのだろうと自分を責めてしまう。とても“心が休まらない”様子であった。

会社内では、当然であるが、職場適応が目的であり、その“文脈”の中での話となるからであろう。その“文脈”から外れての話そのものがない。会社での相談は、どんなに親身に考えてくれる上司であっても、雇用関係という2重構造(2重関係)を持ち、その引け目や窮屈さがある。

会社内でのカウンセラーは、会社に雇用されているわけであるから、その2重関係から逃れられない。すでに、クライアントにとって窮屈な、本音を言えない関係性の側面が少なからずある。

会社のソトのカウンセリングでは、本音を語りやすい。会社の中の相談と言った2重構造による“本音と建前”の間で疲弊してきたしんど

さ”、“早く治らないといけないとわかってはいるが、ところが休まらない”ことを語りなおし、本当に「休んでよいこと」を、心から実感してもらう必要がある。面接の最初では、本音を語る自由さを体感してもらい、自分の語り直しの端緒とすることが肝要である。

筆者は、面接契約として、守秘義務が守られること、これまでの会社でのやり取りも含めて安心して語ってよいこと、会社と相談するうえでもクライアントの了解をえること等の面接のルールについて説明を行い、その同意を得た。うつ病の一般的な治療経過を示して、治療初期において<休むことが治るための近道>であることを説明した。そして、クライアント自らが“頑張らないといけない”ではなく“安心して休むこと”を受け入れられるように配慮した。それらの文脈のなかで、Aは「今は休むべき時期だとわかって少し安心した。無理せず、できることをしてみたい」と語る事ができた。ここでの立ち位置が明確になった中で、

1で安心して語る事が保証されたうえで、# 2で、昇進してからの辛かった出来事が語られてくる。会社内で相談した同じ場面・同じ内容であったとしても、“自己にとっては異なる意味付け”がもたらされ、これまでの自己物語の語り直しが生じてきた。

(2) クライアントのライフサイクル全体を見通した視点をもって関わること

先述のように、中年期における職場での経験は、例えば「昇進」は、その人の“生き方のテーマ”を変えるきっかけになる出来事である。中年期は、これまでの考え方や価値観を大きく変更することになる場合が多い。

Levinson (1978/1980) は、この「人生半ばの過渡期」は「大なり小なり危機を伴うときである」とし、この時期を乗り越えることの大変さを指摘した。この時期は誰もが順調に乗り越えられるわけではなく、躓いてしまう可能性がある。

岡本 (1995) は、職場不適応の事例を検討し、「中年期はアイデンティティの危機期であり、

それ以前のライフステージにおける未解決の課題や葛藤が再現されやすい」ことを示している。つまり、「職業」「キャリア」での躓きは、これまでのアイデンティティ獲得においてやり残してきた課題が凝縮して現れたと考えられることができる。従って、「キャリアの問題」を扱うことは(特に中年期において)、これまでの半生の振り返りと、今後の人生の展望という大切なテーマを扱っていくことと同じであると言える。

Aの場合も、「昇進」に伴う発達課題と、その「節目」に伴い表面化してきた未解決の発達課題への取り組みに直面していた。カウンセラーは、「職場不適應」の問題について、適應の問題の背後にある、ライフサイクル全体を俯瞰した視点をもって関わるが必要であった。

このようなカウンセラーの視点が、「職場不適應」の課題を切り口として、クライアントがより個人の内面の次元へと目を向ける契機として働き、Aの「自由な語り」を促進し、より深まった「自己理解」、即ち「生き方」のテーマに目を向けることにつながったと考えられた。

(3) “囚われ”から解放され“自由な語り”を促すための視点の提供

上記のようにAは、これまでの成育歴によるパターン化された行動・思考に縛られており、職場でも、自らがなすべき課題に主体的に取り組むことができない状況にあった。カウンセラーが意識していたのは、「囚われから解放され、自由な語りを促すこと」、即ち、Aがこれまでのパターンから距離をとり、より客観的、より幅広い視点から自らの問題に取り組んでいくことができるように援助することであった。

具体的には、第一期にて、自らの問題を、自らの言葉で語ってもらうことにより、「問題を抱える自分との距離をとること」を試み、第二期では、異なる立場から問題を見る視点を提供することで、カウンセラーがより幅広い視野で問題に取り組んでいけるよう援助した。

そこで気が付いた「もう一人の私」の視点が、現在の「会社と自分のあり方」を一段高い次元

から見直す契機となった。クライアントは客観的視点を取り戻すことで、自由に自分自身を振り返り、現状を見つめなおす視点を得たと考えられた。

(4) クライアントの揺らぎに寄り添い、主体性の育ちを支える

具体的には、語りが促進されることによって一時的に調子が崩れた時(#5)、「不安や怖さ」といった感情が表現された時(#7)、カウンセラーは「大きな変化の流れの中で、今、何が起きているのか」について肯定的な意味づけを行いながら、クライアントの心に寄り添うことを心がけた。そして、「迷惑をかけられない、上に従わねばならない」といったこれまでの囚われから距離をおき、語りたい内容を自由に語ることに、その中でこれまでの半生を振り返りつつ、「自らの未解決の課題の認識」と「自分の成長を阻んでいた否定的な感情を意識し受容すること」につながったと考えられた。このように、人は、自分の囚われから解放された時、自由な動きが可能となる。

Aも、自らの問題を認識し、それが自分であると引き受けることによって、現実的に必要となる新たな課題(中年期の「世代性」の発達課題)に開かれ、それに取り組んでいくための主体性を獲得することができたと考えられた。

3 会社の“ソト”の「場」がもつ治療的な意義について

Aの事例に代表される、「職場不適應」を呈した中年期男性との面接をすすめる中で、企業から離れた「外部」の「場」としてのカウンセリングの構造が、職場の問題を考える上で有効に機能していると考えられた。その要因を、以下3点にまとめた。

(1) 自由な語りを可能にする「場」として

物理的に「職場から離れている」という「企業外部の場」としてのカウンセリングの構造自体が、クライアントの自由な語りを促進すると考えられた。これまでAが感じていた「評価され

る」「従わねばならない」「場」から離れること、この「場」の力が、Aの自由な語りを促進し、冷静に自分を見つめることを可能とし、自らのキャリアを、ライフサイクルという大きな視点を含みこんだ形で見つめなおす契機となったと考えられた。

(2) 「生き方」のテーマへの取り組みを可能にする「場」として

一方、クリニックにおけるカウンセリングでは、もともと自分についての洞察や自我の強化を目標として行われることが多い。よって「職場不適応」の問題についても、その問題を切り口として、より深い次元での「自己理解」、即ち「生き方」のテーマにつなげやすい。「ライフサイクル全体を俯瞰した、その人自身の“生き方”まで踏み込んだテーマ」を扱うことができる。

(3) 主体的な語りと行動を促進する「場」として

カウンセラーは、クライアントを抱える「抱え環境」(神田橋、2004)となり、個人としてのクライアントが、自由に自分を語り、「自己理解」の深まりを促しながら、クライアントが自らの課題に直面するための「主体的」な動きを促進することが可能であった。

終わりに

Aは自らの生育歴によるパターン化された行動・思考に縛られており、職場でも、自らがなすべき課題に主体的に取り組むことができない状況にあった。すなわち、昇進による在り方の変化を求められても、変化することに対する不安や怖さがあり、それが職場の人間関係の躓きの背景となっていた。

Aがこの課題に取り組むためには、これまでの「自分自身のあり方」「生き方」を見直す必要があった。カウンセリングの経過の中で、Aは、これまでの自分のあり方を振り返る中で、これまでの囚われや躓きの要因に気づき、“今の自分に求められていること”、“今、必要となる課題”を受け入れて客観的・現実的な視点を

持てるようになった。

これらのクライアントの変化のプロセスを促進するために 会社の“外”にあるクリニックという「場の構造」が重要であった。企業文化とは全く価値観の異なるクリニックでのカウンセリングで「生き方」を語ることによって、Aのライフサイクル全体を見通した自己理解が可能となった。自分と会社の関係のありようを、幅のある視点から眺められるようになった。その結果、現実の会社においても、主体的に動けるようになった。

Aにとって、職場不適応は、これまでの「生き方」と連動したものであった。「キャリアの問題を扱うこと」は、ただ職場適応することではなく、「人生全体を俯瞰して“生き方”を考える」という文化的土壌・基盤(価値観)に立つことができる点にある。そのようなプロセスを促す場として、会社の“ソト”の「場の構造」が有効であると考えられた。

文献

- Erikson, E.H. (1959). Psychological issues identity and the life cycle. New York: Universities Press, Inc. 小此木啓吾(訳編)(1984). 自我同一性—アイデンティティとライフ・サイクル. 誠信書房.
- 神田橋 條治. 2004. 精神療法面接のコツ. 岩崎学術出版社.
- 笠原嘉(2008) 軽症うつ病—「ゆううつ」の精神病理. 講談社現代新書.
- Levinson, D.J.1978. The seasons of a man's life. New York: Alfred A. Knopf. (南 博(訳)1980. 人生の四季. 講談社.)
- Marcia, J.E.1964. Determination and Construal Validity of Ego Identity Status. Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State University.
- 岡本祐子. 1995. 中年期の職場不適応事例にみられたアイデンティティ危機とその再体制化. 心理臨床学研究. 第13巻第3号. 321-332.

(2017年11月30日受理)