

## 博士論文要約

### リーマンショック後の中高年男性の失業体験と心理的援助 ～再就職支援会社におけるメンタルとキャリアの統合的視点～

馬場洋介

Unemployment Experience and Psychological Support among Middle-Aged and Older Men following the Lehman Failure  
— An integrated view of mental health and career development at outplacement consulting firms —

Hirosuke BABA

#### 要約

##### I. 問題と目的

現在、日本経済は回復基調にあるが、中高年（40代、50代）男性失業者を取り巻く環境は厳しく、問題は以下の通りである。第一に精神疾患を抱えて再就職をせざるを得ない人が増え、第二に失業期間の長期化に伴いストレスが増大する等、中高年男性失業者は多軸のストレスに曝され、心理的援助を必要としている。一方、再就職支援会社のキャリアカウンセラー等、失業者を支援する側の問題は以下の通りである。再就職に直結した支援が中心で心理的援助の優先順位が低く、心理的援助のスキル、経験が不足している。本研究は、中高年男性失業者の支援には、再就職活動のスキル面の支援だけでなく臨床心理的な支援も必要であり、メンタル面とキャリア面を統合した支援が必要ではないかという視点で研究を進めた。

##### II. 先行研究概観

第一に失業体験のステージモデル研究では、坂爪(2003)は1990年代後半以降に失業を経験し、離職後、再就職支援会社で活動し再就職して、調査時に失業状態にない、20、30、50歳代の非自発的失業者男性3名のレトロスペクティブな失業体験の語りを事例研究で分析し、失業者の心理的課題を提示した。高橋(2010)は1990年代後半以降に失業を経験し、離職後、平均4.7年経過した調査時に失業状態にない、社会的支援を行うNPO法人に参加の50、60歳代中高年男性10名のレトロスペクティブな失業体験の語りを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）で分析し、ステージモデルを生成した。リーマンショック後では、廣川(2010)は再就職支援会社で活動中の外資系企業出身者の質的研究で、失業体験をポジティブ、および、ネガティブに捉える層の心理的プロセスの相違を明らかにした。

第二にメンタル面とキャリア面の統合的支援の視点に関して以下の研究がある。渡辺(2008)は日本のキャリアカウンセリングの課題を「マッチングモデルからキャリアモデルへの移行が起きていない」とし、2002年のキャリアコンサルタント資格導入の影響を挙げ、養成プログラムの整備不足を指摘した。一方、渡辺(2003b)はアメリカのキャリアカウンセラーの専門性の高さと資格制度の厳密さを指摘した。また、渡辺(2003a)はキャリアという用語の定義が日本では『会社』、『仕事』という狭い領域に止まっていることを指摘したが、Schein(1978)は「キャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現である」と定義し、Super(1980)はキャリア発達のプロセスを生涯全般に広げて個人が果たす人生役割を包括的に扱った。Hansen(1997)はキャリア設計の統合的アプローチとしてILP(Integrative Life Planning)の概念を提示した。次に、キャリアカウンセラーに求められる役割の視点では「キャリアカウンセリングとパーソナルカウンセリングの融合」(渡辺、2008)を指摘し、メンタルヘルスをキャリアとの相互関係の側面から理解できることの重要性を指摘した。廣川(2010)は失業者の心理的研究に必要な視点として、①メンタルとキャリアの両面、②心理的援助の具体的なあり方、③失業者に有効なカウンセリングアプローチとプロセス研究等を挙げた。

第三に失業体験に纏わる語りをじっくり聴くことで個人の『物語』を転換していく支援について以下の研究がある。河合(2002)は人生に自らの経験を位置づける手法としての『物語』の重要性を指摘し、新田(2002)は自分と組織との『物語』を見直す『柔らかない物語』の概念を提示し、多様な事象との相互作用で、新しく変化し続けていくことの重要性を指摘した。White&Epston(1992)は、『ドミナント・ストーリー』と『オルタナティブ・ストーリー』の概念を提示し、自分にそぐわない物語を、未認識の代わりの物語に転換する心理的援助の重要性を指摘した。

これまで先行研究を概観したが、日本の失業のステージモデル研究では、精神疾患を抱えた中高年男性失業者、長期化した中高年男性失業者等、多軸のストレスを抱えて心理的援助を最も必要としている失業者を対象にした研究はほとんど少ない。また、再就職支援会社のキャリアカウンセラーが中高年男性失業者に対してどのような心理的援助をしているかについて焦点を当てた研究はほとんど少ない。したがって、リーマンショック後の時代性を踏まえ、精神疾患を抱えた中高年男性失業者、長期化した中高年男性失業者等、ストレス度が高いと想定される中高年男性失業者が失業をどのように体験しているかについての探索的な研究が必要である。また、ストレス度の高い中高年男性失業者を再就職支援会社のキャリアカウンセラーがどのように支援していけばいいのかについての探索的な研究が必要である。

### Ⅲ. 本研究の目的

本研究は、研究1、研究2、研究3で構成される。研究1では精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験を明らかにすることを目的とした。研究2では中高年男性長期(1年以上)失業者の失業体験を明らかにすることを目的とした。研究3ではキャリアカウンセ

ラーの中高年男性失業者に対する心理的援助を明らかにすることを目的とした。

#### IV. 研究1 精神疾患を抱えた中高年男性失業者のプロセス研究

1. 目的：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験を明らかにすることを目的とした。

2. 対象：再就職支援会社で支援中の失業者の内、精神疾患を抱えた中高年男性失業者 9 名を分析対象とした。

3. 方法：半構造化面接を行い、データを収集、M-GTA で分析した。M-GTA は木下(2003)により考案された、限定された範囲で説明力のある動的理論を生成する質的研究法である。本研究は、M-GTA の4つの特性、人間行動に関する理論生成、対象とする現象のプロセス性、現場活用性、社会的相互作用に合致した。また、研究結果の信頼性、妥当性を高めるために、指導教授、共同研究者と討論を行い、グループスーパーヴィジョンを受けた。以下、研究2、研究3も研究1と同様なので分析方法の記述を割愛する。

4. 結果：以下にストーリーラインを記載する。再就職支援会社で支援中の精神疾患を抱えた中高年男性失業者が発症から再就職活動で直面する現実を受け入れていくプロセスは、精神疾患発症を契機に会社から気持ちが離れていくプロセスと、リストラに対する覚悟が醸成されていくプロセスとが、時系列的、同時並行的に進行していく中で、リストラ宣告を受け、【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】をして再就職活動に臨むが、「精神疾患と年齢の壁が立ちほだかる」経験を通じて、精神疾患を抱えながらの再就職活動が困難であること、精神疾患の「再発への不安で得意な仕事で勝負できない」ことも痛感する等、【再発への不安と再就職実現とのジレンマ】を抱えながらも、家族、仲間、キャリアカウンセラー等、信頼できる【限られたソーシャルサポートの支え】を受けて、自らの仕事観等を転換しながら、直面する厳しい現実を受け入れていくプロセスであることが示唆された。

5. 考察：本研究で得られた新たな視点は、精神疾患を抱えた中高年失業者は、多軸の喪失体験がリストラ時ではなく、精神疾患発症時から始まるプロセスであること、積み重なった覚悟も醸成されていること、ソーシャルサポートが限られていること等が示唆された。以上を踏まえ、精神疾患を抱えた中高年失業者への心理的援助の視点が示唆された。(1) 多軸の喪失感を受けとめる：仕事の喪失感、会社という居場所の喪失感等、多軸の喪失感を受け入れていくプロセスを真摯に受けとめ支援することの重要性、(2) 自己能力の気づきを促す：再発の不安を抱え、＜心身の負担が少ない仕事の検討＞をせざるを得ない状況に追い込まれる状況下、＜今の自分でもできることを見出す＞ことを促す支援の重要性、(3) ソーシャルサポートが限られていることを意識する：発症を契機に交友関係が狭まる中、サークル仲間等のソーシャルサポートの限定性を意識し、面談時の雑談的会話も心理的援助になっていることを意識して、ソーシャルサポートの有効活用を促す支援の重要性。

6. 限界と展望：本研究の限界は、限定された範囲のモデル提示、限定された支援組織の

調査であり、今後の展望は、他の支援組織の研究等、研究対象を広げることで、各失業体験モデル、心理的援助モデルの比較検討等を実施し、支援の精度を向上させることである。

#### V. 研究2 中高年男性長期失業者（1年以上）の失業体験のプロセス研究

1. 目的：再就職支援会社で支援を受けている中高年男性長期失業者の失業体験を明らかにすることを目的とした。

2. 対象：再就職支援会社で支援中の失業者の内、長期の中高年男性失業者 11 名を分析対象とした。

3. 方法：研究1と同様なので割愛する。

4. 結果：以下にストーリーラインを記載する。再就職支援会社で支援を受けている、失業期間1年以上の中高年男性失業者が、再就職における困難を受け入れていくプロセスとは、愛着もあり、一方で心理的距離感を感じている所属していた会社からリストラ宣告を受けて、残っても厳しい選択肢しかないという【追い込まれながらの幕引き】を短期間で意思決定をした退職後、再就職支援会社の担当キャリアカウンセラーを触媒として活かすような、【受動的二人三脚】の支援を受けて、【意図しない家族・会社時間の逆転】等の人生における価値観の転換を図りながら、【出口無き暗闇を歩く】中で現実的な出口を試行錯誤しながら活動して、様々な困難を受け入れていくプロセスであることが示唆された。

5. 考察：長期化した中高年失業者への心理的援助の視点が示唆された。（1）出口が見えない絶望感を受けとめる：再就職の『出口』が見えない中を、もがき苦しみながら歩んでいる中高年男性失業者を支援するために、書類選考、面接の不合格が続く辛さに寄り添い活動が継続できるように支援することの重要性、（2）過去の『固い物語』から将来の『柔らかい物語』へ転換する支援：＜追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる＞プロセスの中で、過去の『固い物語』から将来の『柔らかい物語』へ転換する支援の必要性。

6. 限界と展望：本研究の限界は、限定された範囲のモデル提示、限定された支援組織における調査であり、今後の展望は、他の属性の中高年失業者の研究、他の支援組織の研究等、研究対象を広げることで、各失業体験モデル、心理的援助モデルの比較検討等を実施し、支援の精度を向上させることである。

#### VI. 研究3 再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーの心理的援助のプロセス研究

1. 目的：再就職支援会社のキャリアカウンセラーの中高年男性失業者に対する心理的援助を明らかにすることを目的とした。

2. 対象：再就職支援会社で働くキャリアカウンセラーの中で、再就職支援の経験が5年以上のキャリアカウンセラー11名を分析対象とした。

3. 結果：以下にストーリーラインを記載する。再就職支援会社で支援している、ベテランキャリアカウンセラーは、再就職に向けて活動しようとしている中高年失業者に対して、

【求職市場に一步踏み出す準備を整える】ことをしながら、中高年失業者が再就職という未体験な活動をする不安を抱えながら、負の感情を受け止めつつ、過去のキャリアを振り



返りながら、再就職活動に一步踏み出す支援をする。そして、応募しても何度も不合格を体験して、自信を喪失している中高年男性失業者に対して、【厳しさの循環を受けとめ、活動を促す】ことをしていくような支援をして、やがて、その状態から抜け出して、【何とか再就職にたどり着く】支援をして、中高年男性失業者の心理的援助をしていくプロセスであることが示唆された。

4. 考察：キャリアカウンセラーの心理的援助の視点が示唆された。（１）＜会社への負の感情を受けとめる＞支援：会社への裏切られた感情、再就職活動への様々な不安等、多軸の負の感情を受けとめることの重要性、（２）キャリアに真摯に向き合う支援：自らの強み等を言語化し整理することで、自己肯定感が醸成されることの重要性、（３）不合格による自信喪失を丁寧に受けとめる支援：不合格の受けとめ方の転換等、自信喪失を活動継続の原動力に変えていく支援の重要性。

5. 限界と展望：本研究の限界は、限定された範囲のモデル提示、限定された支援組織における調査であり、今後の展望は、他の再就職支援会社の研究、経験年数の短いキャリアカウンセラーの研究、他の支援組織の研究等、研究対象を広げることで、心理的援助モデルの比較検討等を実施し、支援の精度を向上させることである。

## VII. 3つの研究の総合考察

### 1. 失業研究における各ステージモデルとの比較

各ステージモデルとの共通的、相違点を考察する。坂爪(2003)が提示した心理的課題との共通点は「前所属企業に対するネガティブな感情」、「再就職に対する不安」、「配偶者との課題共有」について、本研究でも同様の概念が抽出された。相違点は「前所属企業に対するネガティブな感情」について、本研究では＜多軸の強いつながり＞、＜蓄積された心理的距離＞等、愛憎の形で複層的なネガティブな感情を抱いていること、「リストラ以前に組織から引き剥がされる」経験をし、＜蓄積された覚悟＞で一步引いた思いを抱いていること等、質的相違が示唆された。

高橋(2010)との共通点は、失業体験の中で多軸の喪失感を抱いていること、失業初期の空白期間が失業の長期化の要因のひとつになっていること、リストラした会社を抱く感情について、愛憎という形で混在する構造が存在することである。高橋(2010)と相違点は、「会社との繋がり」の絶対視等、リストラ直前までの絶対的な繋がりや愛着について、本研究ではリストラ以前から、会社への愛着が段階的に薄れていく心理的プロセスが抽出され、質的相違が示唆された。

廣川(2010)とは、リストラ時の怒りの感情について、本研究の対象者と似ている層、すなわち、外資系IT企業に所属し、直近の勤続年数が比較的長期で平均年齢48歳の既婚、子どもを有する男性で、会社への帰属意識は高く、失業期間は平均1年と長期化した層で、以下の共通点が示唆された。この層は「暗闇の中で足踏みしている絶望感」を抱き、厳しい失業体験の渦中にいると想定され、本研究の対象者と相似した心理的プロセスを体験しているかもしれない。また、廣川(2010)とは、リストラ時に抱く怒りの質の違いがあることが

示唆された。外資系企業では、＜犯罪者扱い＞等、会社への愛着は感じられず、愛憎ではなく瞬間的なドライな怒りの感情を抱くことが示唆された。

各ステージモデルの比較検討を踏まえ、本研究では以下の3つの新たな視点を提示した。

第一に、本研究では、リーマンショック後の厳しい経済環境下、精神疾患を抱えた中高年失業者、長期化した中高年男性失業者という限定された属性における、現実味、切実感のある失業体験のプロセスを明らかにした点である。この点は研究方法の違いに起因すると考えられ、研究方法の限界について、坂爪(2003)、高橋(2010)はレトロスペクティブな回想の手法の限界を指摘した。

第二に失業体験のプロセスのモデル図中に、ソーシャルサポートとの関係性の相互作用を包含したプロセスを提示した点である。高橋(2010)はソーシャルサポートとの相互作用、概念の動きのプロセスまでを含んだモデル図を提示していない。

第三にリストラ宣告される以前より、会社への愛着が薄まるプロセスが始まっていることを明らかにした点である。長期化した中高年失業者は、リストラ以前から、会社との心理的距離が離れていくプロセスを体験し、リストラ宣告時に、会社への感情が愛憎の形で現れるプロセスの存在が示唆された。精神疾患を抱えた中高年失業者は、「リストラ以前に組織から引き剥がされる」等、会社への愛着が薄まっていくプロセスの存在が示唆された。

2. 失業中の困難な現実を受け入れるプロセスのメンタル面とキャリア面の統合した支援  
本研究の成果として、精神疾患を抱えた中高年男性失業者、長期化した中高年男性失業者について、困難な現実を受け入れるプロセスごとに、メンタル面の支援とキャリア面の支援が統合して相互作用し合うプロセスの存在が明らかになったことが挙げられる。以下、具体例を挙げて説明する。

(1) ＜往時の自信の回復＞するプロセスにおけるメンタル面とキャリア面を統合した支援：キャリアの『語りを聴く』支援の方策は、心理臨床的にはナラティブアプローチによる支援にも近く、自己肯定感が高かった頃を想起することで＜往時の自信の回復＞が可能になるメンタル面の支援と、他業種、他職種でも転用可能なスキル等、＜どこでも活かせる強みの明確化＞をすることで、具体的活動に繋がるキャリア面の支援のプロセスを包含していることが示唆された。

(2) 「度重なる自信の喪失を丁寧に受けとめる」プロセスにおけるメンタル面とキャリア面を統合した支援：＜不合格の受けとめ方の転換＞には臨床心理的な認知の転換のアプローチの要素が包含され、＜詳細な振り返りによる問題の明確化＞には面接のスキル面でのアドバイスの要素が包含される等、「度重なる自信喪失を丁寧に受けとめる」循環的な支援のプロセスには、自信喪失へのメンタル面の支援と、面接への対応を身に着けるキャリア面の支援のプロセスが包含されていることが示唆された。

(3) キャリアチェンジのプロセスにおけるメンタル面とキャリア面を統合した支援：「余儀なくされた選択肢を一緒に這い上がる」には、＜格下げの選択肢強要への抵抗＞等、想定外のキャリアに対する抵抗へのメンタル面の支援と、＜状況を見極め格下げの選択肢の

提示>等、キャリア面での支援のプロセスが包含されていることが示唆された。精神疾患を抱えた中高年男性失業者は、<書類だけで不合格の落ち込み>を経験した後、<今の自分でもできることを見出す>等「選択肢が狭まる諦め」を受け入れていく、メンタル面とキャリア面の統合した支援のプロセスが包含されていることが示唆された。長期化した中高年男性失業者は、<永久に職に就けない不安>を抱く中、キャリアカウンセラーとの関わりの相互作用の中で、<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>という、自らのキャリアにとって『譲れないもの』が明らかにされていくメンタル面の援助のプロセスが包含されていることが示唆された。一方で、キャリアチェンジを検討する段階では、<限られた可能性の例示>等、キャリア面での支援のプロセスが包含されていることが示唆された。

3. 中高年男性失業者の語りをじっくり聴き、その『物語』を転換していく支援の重要性  
本研究では、失業期間は<限られた選択肢を検討せざるを得ない>等、短期的キャリアの探索時期でもあり、<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>等、自分が大事にしていることが明確になり、長期的キャリアの探索時期でもあることが示唆された。また、「意図しない家族・会社時間の逆転」等、家族との関係性が変容する時期であり、「会社を通じたつながりが薄れていく」等、会社との距離の取り方が変化する時期であることも示唆された。このような本人を取り巻く人、組織との関係性が変化するプロセスの中で、『物語』を転換していく支援の重要性について考察する。

本研究では、キャリアカウンセラー、家族、仲間等の多軸のソーシャルサポートとの関わりにおいて、リストラ宣告時の<献身の思いへの裏切り>等、怒りの『固い物語』が、ソーシャルサポートとの言葉を媒介とした相互作用の中で、徐々にほぐされて変容していくプロセスが示唆された。すなわち、新田(2002)が指摘しているように、再就職活動中の環境との日々の相互作用で、『物語』を何度も語り直していくうちに、自分にじっくりした『物語』への語り直しのプロセスが徐々に進行していくことが示唆された。

本研究では、これまでの会社中心の『物語』の転換が起こり、自分オリジナルな『物語』に転換していくプロセスを経験していることが示唆された。このように、中高年男性失業者が将来のキャリアを長期的視野で考え、展開していくプロセスは、自らの『物語』を書き変えるプロセスと捉え、White&Epston(1992)が提示したような、企業組織との関係性の中で蓄積してきた『ドミナント・ストーリー』を、自分オリジナルな『オルタナティブ・ストーリー』に書き変えていくプロセスと捉えることができる。しかし、物語を書き変えていくプロセスは、個人のキャリアにとって大きな転換期に未経験の異質性、他者性と遭遇する中で、これまでのキャリアが通用しない等、キャリア上のパラダイム転換を迫られ、相当な痛みを伴うプロセスであることが示唆された。したがって、中高年男性失業者を支援していくためには、喪失感、不安等、多軸のネガティブな感情を受け止め、その置かれた状況に合わせた心理的援助が必要であることが示唆された。

#### 4. 本研究の限界と今後の展望

本研究の限界は、（１）調査対象が再就職支援会社の中の１社に限定したデータをもとにした分析だったこと、（２）再就職支援会社の支援を受けて、精神疾患を抱えて活動をしている中高年男性失業者、および、失業期間が長期化している中高年男性失業者を調査対象にしたが、本研究の対象以外の他の属性も、様々な困難を抱えて心理的援助を必要とする調査対象者として考えられること、（３）キャリアの短いキャリアカウンセラーに焦点を当てた研究は、手つかずに終わってしまったこと、が挙げられる。今後の展望として、（１）調査対象を他の再就職支援会社に広げ、中高年男性失業者の心理的援助のモデルについて、他の再就職会社を含めた領域限定のモデル化が可能になり、心理的援助のモデルの精度の精緻化が図れ、現場応用の汎用の向上が想定されること、（２）心理的援助を必要とする調査対象者を広げ、それぞれの限定された領域でモデルを提示することにより、現場での心理的援助の精度の向上が想定されること、（３）キャリアが短いキャリアカウンセラーの研究を行うことで、キャリアが短いキャリアカウンセラーが心理的援助をできていない状況や、困難を抱えた中高年男性失業者を支援する中で、自らのストレスが溜まり、心理的援助が必要になっていく状況が明らかになること等、が挙げられる。

リーマンショック後の中高年男性の失業体験と心理的援助

～再就職支援会社におけるメンタルとキャリアの統合的視点～

馬場洋介

Unemployment Experience and Psychological Support among Middle-Aged and Older Men following the Lehman Failure

— An integrated view of mental health and career development at outplacement consulting firms —

Hirosuke BABA

# 目次

第1章. はじめに～研究者の問題意識～	5 P
第2章. 問題と目的	5 P
I. 問題の背景	5 P
II. 先行研究概観	7 P
III. 本研究の目的	12 P
第3章. 精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験のプロセス研究	13 P
I. 問題意識	13 P
II. 目的	13 P
III. 方法	13 P
1. データの範囲	13 P
2. 分析方法	15 P
3. 分析テーマと分析焦点者	16 P
4. 分析手順と分析ワークシート	16 P
5. 概念＜蓄積された覚悟＞の生成過程	16 P
IV. 結果と考察	20 P
1. 結果図	20 P
2. ストーリーライン	22 P
3. コアカテゴリー【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】について	22 P
4. コアカテゴリー【再発の不安により選択肢が狭まる辛さ】について	24 P
5. コアカテゴリー【限られたソーシャルサポートの支え】について	26 P
V. 総合考察	28 P
1. 多軸の喪失感を受けとめる支援	29 P
2. 自己能力の気づきを促す支援	30 P
3. 限られたソーシャルサポートを意識した支援	30 P
VI. 研究1の限界と今後の展望	31 P
1. 研究1の限界	31 P
2. 今後の展望	31 P
第4章. 中高年男性長期失業者（1年以上）の失業体験のプロセス研究	32 P
I. 問題意識	32 P



II. 目的	32 P
III. 方法	32 P
1. データの範囲	32 P
2. 分析方法	35 P
3. 分析テーマと分析焦点者	35 P
4. 分析手順と分析ワークシート	35 P
5. 概念<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>の生成過程	36 P
IV. 結果と考察	45 P
1. 結果図	45 P
2. ストーリーライン	45 P
3. コアカテゴリー【追い込まれながらの幕引き】について	47 P
4. コアカテゴリー【出口無き暗闇を歩く】について	48 P
5. コアカテゴリー【受動的二人三脚】について	51 P
6. コアカテゴリー【意図しない家族・会社時間の逆転】について	53 P
V. 総合考察	55 P
1. 『出口』が見えない絶望感を受けとめる支援	55 P
2. 過去の『固い物語』から将来の『柔らかい物語』へ転換する支援	56 P
VI. 研究2の限界と今後の展望	57 P
1. 本研究2の限界	57 P
2. 今後の展望	58 P

## 第5章. 再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーの心理的援助のプロセス研究

I. 問題意識	58 P
II. 目的	58 P
III. 方法	59 P
1. データの範囲	59 P
2. 分析方法	61 P
3. 分析テーマと分析焦点者	62 P
4. 分析手順と分析ワークシート	62 P
5. 概念<再就職に対する本音の尊重>の生成過程	62 P
IV. 結果と考察	70 P
1. 結果図	70 P
2. ストーリーライン	72 P
3. コアカテゴリー【求職市場に一步に踏み出す準備を整える】について	72 P
4. コアカテゴリー【厳しさの循環を受けとめ、活動を促す】について	75 P
5. コアカテゴリー【何とか再就職にたどり着く】について	76 P

V. 総合考察	77 P
1. <会社への負の感情を受けとめる>支援	78 P
2. キャリアに真摯に向き合う支援	79 P
3. 不合格による自信喪失を丁寧に受けとめる支援	80 P
VI. 研究3の限界と今後の展望	80 P
1. 研究3の限界	80 P
2. 今後の展望	81 P
第6章. 3つの研究の総合考察	81 P
I. 総合考察	81 P
1. 失業中の困難な現実を受け入れるプロセスのメンタル面とキャリア面の統合した支援	82 P
2. 中高年男性失業者の心理的援助の担い手としての臨床心理士について	92 P
II. 本研究の限界と今後の展望	96 P
1. 本研究の限界	96 P
2. 今後の展望	97 P
謝辞	98 P
引用文献	99 P

資料

## 第1章. はじめに ～研究者の問題意識～

研究者は、現在、業界大手の再就職支援会社におけるキャリアカウンセラーとして、企業からリストラされた中高年を中心とした失業者の再就職を支援しており、一方で神奈川大学大学院人間科学研究科臨床心理学研究領域の博士後期課程に在籍し、臨床心理士として産業領域の臨床心理学を専門とする研究者でもある。

研究者が所属している再就職支援会社とは、経営状況の悪化等が要因で従業員のリストラを実施する企業からの要請を受けて、会社都合により退職した企業人の再就職を支援する会社である。主な支援内容は、応募書類作成、面接対策等、再就職に関する現実的なスキル面の支援である。現状、景況の悪化に伴い再就職支援会社で支援を受けている失業者数は増加しているが、その人数は失業者全体 259 万人（2013 年 2 月 1 日発表の総務省労働力調査）中、わずか 1%～2%と言われている。現在、研究者が所属している再就職支援会社が支援している失業者の属性は、上場企業等の大企業、および、大企業の関連会社の出身者が大半を占め、年齢構成は、40 代、50 代の中高年層が全体の約 70%を占める。また、男女の比率では、男性比率が高い。以上のように、本研究の対象である再就職支援会社で支援を受けている中高年失業者は、大企業出身者の比率が高く、自らのキャリアにプライドを持ち、その大半は終身雇用を想定している。したがって、リストラを宣告され、退職を余儀なくされた時に、自らのキャリアの展望が断ち切られる喪失体験をしており、心理的外傷も相当大きいと想定される。

研究者の問題意識としては、中高年失業者は多軸のストレスに曝されており、心理的援助を必要とされているが、十分な心理的援助を受けられていない状況にあると認識している。中高年失業者の中でも、特に中高年男性失業者は、リストラ宣告される前までは、企業内においてそれぞれの領域においてある一定の仕事を任されてきたプライドを持った存在であり、また、家庭においては一家の大黒柱として、家計の中心的存在であったが、リストラによる退職を契機に、企業内、家庭等で自らの居場所を失ってしまう等、多軸の喪失感を体験しており、心理的援助を必要としている。したがって、研究者としては、中高年男性失業者の支援については、再就職の現実的なスキル面の支援だけでなく、心理的援助も必要であり、メンタル面とキャリア面を統合した臨床心理的な支援が必要なのではないかと考えている。

## 第2章. 問題と目的

### I. 問題の背景

現在、中高年男性失業者を取り巻く環境は厳しい。2008 年 9 月のリーマンショック以降、世界経済が急激に悪化し、2011 年 3 月 11 日の東日本大震災発生に伴い日本経済が甚大な影響を受け、さらに、欧州の経済危機等の様々な外的要因が重なり、中高年男性失業者を

取り巻く環境は厳しさを増している。総務省労働力調査(2013)によれば、完全失業率は2009年9月には5.5%に達し、2013年4月には4.1%まで回復しているが、高止まりの状態が続いている。また、厚生労働省一般職業紹介状況(2013)によれば、有効求人倍率は2009年5月に過去最低の0.44を記録し、2013年4月には0.89まで回復しているが、雇用環境は依然として厳しい状況にある。このような環境下、中高年男性失業者が抱える問題は、以下の通りである。第一に、失業期間の長期化に伴いストレスが増大している。2013年5月に発表された総務省労働力調査詳細集計によれば、2013年1月～3月期平均の完全失業者277万人中、長期失業者は109万人で長期失業者率は39%にも昇り、長期失業者の割合は上昇している。なお、長期失業者とは、失業者のうち、離職後に1年以上の長期にわたって失業状態にある失業者のことを指す。第二に、中高年男性失業者は同業種・同職種への再就職が困難で、他業種・他職種への大幅なキャリアチェンジを迫られて劇的な環境変化に遭遇しストレスが増大している。第三に、うつ病等の精神疾患を抱えながら再就職活動をせざるを得ない中高年男性失業者も増えている。前職においてうつ病等の精神疾患と診断されて休職中にリストラされた失業者、および、失業中にうつ病等を発症し治療しながら再就職活動せざるを得ない失業者も存在する。第四に、親の介護、夫婦関係の不和・離婚、住宅ローン、子どもの養育費等、中高年特有のストレスも影響が大きい。このような多軸のストレスに曝された中高年男性の自殺も深刻な問題である。1998年、自殺者数が3万人を突破する等、日本の自殺率は高率国の部類に入っているが、年代別では40代・50代は全体の約4割を占めている。以上のように、中高年男性失業者は多軸のストレスに曝されており、失業者の状況に合わせた心理的援助を必要としている。

一方、失業者を支援する組織形態の一つである再就職支援会社を利用する失業者数は増加している。リーマンショック以降、企業の人員削減が活発になったからである。一般に、再就職支援会社で支援を受けている中高年男性失業者は、大企業出身者の比率が高く、自らのキャリアにプライドを持ち、その大半は終身雇用を想定していた。このような中高年男性失業者は自らのキャリアの展望が断ち切られる喪失体験をしており、心理的外傷も相当大きい。しかし、再就職支援会社のキャリアカウンセラーは、多軸のストレスに曝された中高年男性失業者への心理的援助を求められているが、十分な心理的援助ができていない状況にある。第一に、再就職支援会社における失業者の支援については、履歴書作成、求人情報の収集、面接対策等の再就職を実現するための知識・スキルに関するアドバイスや、求人情報の紹介、人材斡旋等、再就職に直結した支援が中心で失業者への心理的援助の優先順位が低いという問題がある。第二に、キャリアカウンセラーの心理的援助のスキル、経験が不足している問題がある。キャリアカウンセラーの資格取得の過程でメンタルヘルスの知識を得る機会はあるが、心理的援助の手法の継続的訓練が不足している問題がある。また、失業者への援助には、失業の困難に即時的に対応するレベルだけでなく、失業体験を人生の文脈の中でどのように意味づけていくかというレベルの援助も必要である。

しかし、再就職支援会社の支援において、中高年男性失業者が失業をどのように捉えて、

失業期間中の気づき等を今後の人生にどのように生かしていくのかについての十分な支援ができていないのが実情である。本研究においては、中高年男性失業者の支援については、再就職の現実的な支援だけでなく、臨床心理的な支援も必要であり、メンタル面とキャリア面を統合した支援が必要なのではないか、という視点で調査を進めた。

## II. 先行研究概観

失業に関する先行研究について、高橋(2010)は「海外においては、1930年代より失業率が高い国を中心に膨大な量の失業研究が行われてきた。一方、日本国内においては、近年になるまで心理学的アプローチによる失業研究はほとんど行われてこなかった」と、日本国内における、心理学的アプローチの失業研究の貧困さを指摘している。ここでは、本研究を進める上での視点ごとに、先行研究を整理する。

第一に、失業者が『失業をどのように体験しているか』というプロセス研究の視点に関して、先行研究を整理する。高橋(2010)は失業の理論を以下の3種類、すなわち、「第一は失業体験のプロセスに注目した理論(ステージモデル)、第二は失業による喪失に注目した理論(機能的アプローチ、ビタミンモデル)、第三は失業への対処に注目した理論(行為者モデル、コントロール感)」に整理し、その中でも、ストレスに対する反応をプロセスの中で捉えたステージモデル研究に注目している。高橋(2010)は、ステージモデルについて、「失業者の体験を時間的な変化の中で捉えようとするものであり、失業者の理解とその援助に重要な示唆を与えると考えられる」と肯定的に捉え、「性別や年齢等の属性をある程度限定すれば、一定のパターンが得られる可能性も示唆される」、「臨床的な援助に繋げるには各ステージの移行要因を明らかにすることが必要」と研究対象を限定した有効性と、その研究結果を具体的な心理援助に活用する際のポイントを指摘している。

まず、2008年のリーマンショック以前の日本の失業研究におけるステージモデルについて論じる。1990年代後半の失業のプロセスを対象にしたステージモデル研究について、坂爪(2003)は、1990年代後半以降に失業を経験し、離職後、再就職支援会社で活動し、再就職して、調査時に失業状態にない、20歳代、30歳代、50歳代の男性3名を対象にした非自発的失業者の調査を実施している。非自発的失業者とは、倒産・解雇・雇止めなどの理由で離職された人のことである。インタビュー実施時期は、以下の通りである。20歳代男性の場合、約3ヶ月の再就職活動後、再就職して8ヶ月後に実施、30歳代男性の場合、約3ヶ月の再就職活動後、内定後入社前の時点で実施、50歳代男性の場合、約2ヶ月の再就職活動後、再就職して4年後に実施である。坂爪(2003)は、失業体験をレトロスペクティブに振り返る、3人の語りを事例研究として分析して、失業者が対処する心理的課題として、「前所属企業に対するネガティブな感情」、「再就職に対する不安」、「看板はずし」、「居場所の確保」、「働き方の再確認」、「配偶者との課題の共有」の6つの課題を提示している。

また、高橋(2010)は失業者の社会的支援を行うNPO法人に参加している、1990年代後半以降に失業を経験し、離職後、平均4.7年経過して調査時に失業状態にない50代、60代

中高年男性 10 名を対象にした調査で、失業体験をレトロスペクティブに振り返る語りを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）で分析した。「会社への没入」、「会社の喪失体験」、「会社生活の喪失」、「社会からの排除・孤立」、「社会からの経済的支援の喪失」、「労働市場からの拒絶」、「新たな働き方」、「失業による気付きと社会との多面的な繋がり」等のカテゴリーから構成される時系列のステージモデルを生成している。

2008 年のリーマンショック後の日本の失業研究におけるステージモデルについては、廣川(2010)は、再就職支援会社で活動中の失業者、特に、失業前後のプロセスにおけるストレス度が高い外資系企業出身者を対象にした質的研究で、失業体験をポジティブに捉える層とネガティブに捉える層の心理的プロセスの相違を明らかにした。

第二に、キャリアカウンセラー等『支援する側がどのように支援しているか』について、『メンタル面とキャリア面の統合という視点』に関して、以下の研究がある。

渡辺(2008)は、日本におけるキャリアカウンセリングの課題を「ごく一部の例外を除いては、マッチングモデルからキャリアモデルへの移行が起きていない」と指摘している。

その要因のひとつとして、渡辺(2008)は、2002 年に行政指導でキャリアコンサルタントという資格が導入された影響を挙げている。日本においては、渡辺(2003b)が「キャリア・カウンセラーは専門職なのか、それとも、職業経験のある人なら基本的につける一般職のか」と論じているように、キャリア・カウンセラーが専門職として認識されていない状況を指摘している。さらに、渡辺(2008)は「企業人としての職業生活の長い人（企業内キャリアを持つ人）が傾聴技法さえ身に付ければ遂行できる仕事と捉える傾向は一向に衰えない」と指摘し、キャリアカウンセリングにおける専門性の不足と専門的な養成プログラムを受講しなくても、カウンセリングができてしまうという風評が広がっている日本の状況を危惧している。

一方、アメリカにおいては、渡辺(2003b)は「キャリア・カウンセラーの教育の出発は大学院修士課程であることは周知のことであるが、必要な単位を修得して、試験に合格したとしてもカウンセラーになれない場合があることはあまり知られていない」と論じているように、キャリアカウンセラーの資格取得者の専門性の高さと資格制度の厳密さを指摘している。以上のような状況を踏まえ、渡辺(2003b)は、日本においても、「キャリア・カウンセラーという専門職はどんな機能を果たす人であるかを社会に提示し、その機能を果たすのに必要な能力（コンピテンシー）を検討し、その能力を育成するための体系的な教育プログラムが開発されなければならない」と指摘して、キャリアカウンセラーの機能、能力の明確化と専門家養成のための教育体制の必要性を提示している。

もうひとつの要因として、日本における、キャリアという用語の定義の曖昧さを指摘している。渡辺(2003a)は「日本において、キャリア(career)という用語は、職業 (job)、職種 (occupation) とほとんど同義的に用いられている現実もあり、また、職業生活での昇進、昇格という意味を内包させていたりする」と、日本における『キャリア』という用語の定義について、『会社』、『仕事』という狭い領域に止まっている限界を指摘している。



一方、Schein(1978)は、「キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である」と定義し、日本における狭義のキャリアとは違い、人生全般を視野に入れた定義を提示している。また、Schein(1978)は、キャリア・サイクルという概念を提示して、各発達段階の課題を明確にした。具体的には、3つのサイクル、①生物学的・社会的サイクル、②家族関係におけるサイクル、③仕事・キャリア形成に関するサイクル、を提示して各サイクルの段階と課題は、密接に関連し合うことを指摘した。

Super(1980)で提示されたキャリアにおける life-span, life-space approach という概念は、キャリア発達のプロセスを生涯全般に広げて、life-role という個人が果たす人生役割を包括的に扱っている。

さらに、Hansen(1997)は、人生やキャリア設計に対する統合的なアプローチとして、ILP(Integrative Life Planning)(統合的生涯設計)という概念を提示した。ILP は人生やキャリア設計への包括的なアプローチで、仕事を他の生活上の役割との関係性、および、人生において捉えている。

次に、今後のキャリアカウンセラーに求められる役割という視点について、渡辺(2008)は「キャリアという言葉には、『職業とのかかわりにおける個人の行動』、あるいは、個人が、具体的な職業や職場などの選択・決定をとおして創造していく『個人側のプロセス』という意味が含まれており、仕事を経験している『個人』『個人の内面』の意味が内包されている」と指摘する等、『キャリア』という用語が、仕事とのマッチングととまらず、キャリアカウンセリングを受ける人の内面の変化のプロセスまで包含し、「社会との相互作用の中にあるという個人の側面に焦点を当て、その個人の自立を促進することを任務とする」カウンセラーの存在は重要になることを指摘している。カウンセリング心理学の視点から、「キャリアカウンセリングとパーソナルカウンセリングの融合が進みつつあること」(渡辺、2008)を指摘し、メンタルヘルスをキャリアとの相互関係の側面から理解できるカウンセラーの存在の重要性を指摘している。

また、前述した Hansen (1997)においても、キャリアカウンセリングの視点に関して、キャリア・プランニングからライフプランニングへの移行の必要性を提示し、その中でのキャリアカウンセラーの役割を「自分自身の人生における変化をマネジするように準備し、より人間味のある職場、より幸せな家庭、より思いやりのあるコミュニティを創造できるような方法で社会を形作ることができるように支援」することができる『チェンジ・エージェント』と設定している。

加えて、メンタルヘルス対策の担い手である企業内カウンセラーに求められる役割についても、「セラピストからコーディネーター」への役割・機能の移行という視点でキャリア視点での支援が求められている。乾(2004)は企業内カウンセラーの役割・機能について、キャリア開発の個別的相談業務を、新田(2002)は産業心理臨床における活動モデルの中でキャリア支援活動を、森崎(2008)は今後のメンタルヘルス活動に求められる視点としてキャリア支援活動を挙げている。馬場(2010)は企業内カウンセラーの個人と組織への関わりプロセス

を研究する中で、企業内カウンセラーの語りを M-GTA で分析し、メンタルヘルスの予防段階、復職後の段階等、複数の場面でのキャリア支援の重要性を指摘している。

さらに、廣川(2010)は失業者の心理的研究に必要な視点として、①メンタルとキャリアの両面、②心理的援助の具体的なあり方、③失業者に有効なカウンセリングアプローチとプロセス研究など、3つの視点を挙げており、「今、まさに失業中の人に対する有効な心理的援助のプロセスをキャリアとメンタルの両面からのカウンセリングの研究することが意義ある」と主張している。また、廣川(2010)は、「失業研究においても転職支援の現場で失業者と支援者がどのようなやりとりをしているかについての研究が求められる」と指摘している。

第三に、失業体験に纏わる語りをじっくり聴くことにより、個人の『物語』を転換していく支援の視点について、以下の研究がある。

河合(1993)は心理療法における『物語』の重要性を自然科学との関連で指摘している。また、河合(2002)は「人間は自分の経験したことを、自分のものにする、あるいは、自分の心に収めるには、その経験を自分の世界観や人生観の中のなかにうまく組み込む必要がある。その作業はすなわち、その経験を自分の納得のゆく物語にすること」として、自らの人生に自らの経験を整理して位置づけていく手法としての『物語』の重要性を指摘している。また、河合(2002)は、心理療法は「来談された人が自分にふさわしい物語をつくりあげていくのを援助する仕事」と位置付け、心理的援助における『物語』の重要性を強調している。また、新田(2002)は、リストラ等の挫折経験が生み出す、個人の組織への反発・嫌悪感が、自分と組織との『物語』を見直す糸口になることを指摘し、企業人が組織に関わる時に支えとなり拘束ともなる諸要素を包括的に象徴する概念として『組織との物語』を提示している。所属していた企業、仲間、および、経営者への強い愛着等の『組織との物語』は、企業に『没入』して働くための支えとしては必要ではあったが、再就職活動においては精神的不安定感を醸成する原因にもなり、阻害要因にもなっている。また、新田(2002)は異質性、他者性を排除して固く構造化され変化に対して閉じられている『固い物語』に囚われてしまうと、単一の物語への固着・依存・盲信につながることを指摘している。一方で、新田(2002)は『固い物語』の対極にあり、異質性、他者性にも関わり、経験に対して開かれている『柔らかい物語』という概念を提示して、柔軟な筋書きで構成され、他者・自己・環境の多様な事象との相互作用で、日々、新しく変化し続けていくことの重要性を指摘している。

さらに、White&Epston(1992)は、家族療法における、ナラティブの有効性に言及して、『ドミナント・ストーリー』と『オルタナティブ・ストーリー』という概念を提示している。すなわち、「人々は、自分の経験を独自の物語にストーリーングすることによって、自分の人生や人間関係に新しい意味付けをしていく」、「各自の経験をストーリーにした物語、そして、あるいは、自分が他者から与えられているストーリーとして与えられている物語が、自分の生きられた経験を十分に表現していない場合に問題が生まれるとされる。そこ

での治療とは、その十分にそぐわないドミナント・ストーリーが、それまで認識されていなかったオルタナティブ・ストーリーと交代するよう援助することになる」(White&Epston,1992)と、自分にとって、そぐわない物語を、これまで認識していなかった代わりの物語に転換して心理的援助していくことの重要性を指摘している。

坂爪(2003)は「個人のキャリアには、課長・部長といった職位や、営業や研究開発といった職務経験などの客観的なレベルと、「語り(story-telling)」と呼ばれる、個人が自分の職務経験をどのように認識し、語るかという主観的なレベルが存在する」と指摘している。

また、廣川(2006)は公共職業安定所の相談員を対象にした調査で、対応困難なクライアントの対応事例を通じ、心理的支援の重要性を指摘している。その中で、『失業の語り』を聴くことの重要性を挙げている。廣川(2006)は「支援の方向やエンパワーメントのツボは、一人ひとりの語りを聴くところから明らかになってくる。これまでどう生きてきたのか、いきいきと生きた瞬間はどんな時だったのか、今、何を幸せと感じて生きているのか、これからどうやって生きていきたいのか、それらを聴くことで、初めて、その人にとって望ましく、かつ可能な働き方が見えてくるのではないか」と指摘している。

さらに、高橋(2010)は「中高年失業者の話をじっくりと聴くことのできる重要性が示唆された。丁寧に話を聴くということは心理士の専売特許のようなものではあるが、長い職業人生の後に職を失うという体験をした人の話をじっくりと聴くということは、大変な作業である」、「しっかり、聴ける教育はあらためて、必要。援助場面においても、彼らがこれまで築いてきたプライドや鎧を大事にすべきことは言うまでもない」、「心のケアの専門家といわれる心理職には、心理的援助という立場から、彼らを社会に繋ぐ役割が期待される」等と指摘し、中高年男性失業者が自分の内面と向き合い、自己理解を深めるために丁寧に語りを聴く支援の重要性を指摘している。

これまで、失業のステージモデル研究の比較等、本研究を進める上での視点ごとに、失業における先行研究を概観してきた。しかし、日本の失業のステージモデル研究において、精神疾患を抱えながら再就職活動をしている中高年男性失業者、および、失業期間が長期化している中高年男性失業者等、リーマンショック後の時代背景の中で多軸のストレスを抱えて心理的援助を最も必要としている失業者を対象にした研究はほとんど少ない。

また、前述したように、中高年男性失業者の再就職支援を担うキャリアカウンセラーは、心理的援助を求められているが十分に心理的援助ができていない状況にある。しかし、再就職支援会社のキャリアカウンセラーが中高年男性失業者に対してどのような心理的援助をしているかについて焦点を当てた研究はほとんど少ない。したがって、リーマンショック後の時代性を踏まえて、精神疾患を抱えながら再就職活動をしている中高年男性失業者、および、失業期間が長期化している中高年男性失業者等、ストレス度が高いと想定される中高年男性失業者が失業をどのように体験しているかについての探索的な研究が必要である。また、同時に、再就職支援会社のキャリアカウンセラーがストレス度の高い中高年男性失業者をどのように支援していけばいいのかについての探索的な研究が必要である。

### Ⅲ. 本研究の目的

本研究は、研究1、研究2、研究3の3つの研究で構成される。研究1は、再就職支援会社で支援を受けている、うつ病等の精神疾患を抱えている中高年男性失業者が現在の失業をどのように体験しているのか、について明らかにすることを目的としている。研究2は、再就職支援会社で支援を受けている中高年男性の長期失業者が現在の失業をどのように体験しているのか、について明らかにすることを目的としている。研究3は、再就職支援会社のキャリアカウンセラーが中高年男性失業者に対してどのような心理的援助をしているのか、について明らかにすることを目的としている。そして、それと同時に、以上の3つの研究対象に基づき、中高年男性失業者の支援モデルを提示することが目的である。

そして、今回の3つの研究の位置づけを以下のように設定している。

今回の研究1、研究2は中高年男性失業者の体験プロセスについての研究だが、中高年男性失業者の中でも、うつ病等の精神疾患を抱えている中高年男性失業者と中高年男性の長期失業者を、よりストレス度が高く心理的援助を必要としている属性として位置づけて研究対象にした。さらに、ストレス度が高い属性の中でも、うつ病等の精神疾患を抱えている中高年男性失業者と中高年男性の長期失業者は、以下の質的な相違があると想定されるので、その失業体験のプロセスについても相違があり、中高年男性失業者の体験プロセスのモデルの精度を高めるためには、それぞれの体験プロセスを明らかにする必要性が生じた。

すなわち、うつ病等の精神疾患を抱えている中高年男性失業者については、精神疾患の疾病という、研究対象者自身が抱える課題を抱えながら、再就職活動で遭遇する困難をどのように受け入れていくのか、および、キャリアカウンセラー、家族、その他のソーシャルサポートとの関係性がどのように変化していくか、等についての体験プロセスを明らかにすることを着目した。例えば、研究1の対象者は、精神疾患を治療していくことと、再就職を実現するための活動を同時並行的に行わなければならない辛さを体験していること等が想定される。

一方で、中高年男性の長期失業者については、失業体験の時間軸の長期化という、研究対象者を取り巻く環境についての時間軸の中での変化の課題を抱えながら、再就職活動で遭遇する困難をどのように受け入れていくのか、および、キャリアカウンセラー、家族、その他のソーシャルサポートとの関係性がどのように変化していくか、等についての体験プロセスを明らかにすることに着目した。例えば、再就職活動をする中で、数十社応募しても受からない不合格が積み重なり、長期間、社会から拒絶される経験が蓄積していくような時間軸の蓄積による辛さを体験していること等が想定される。

また、研究3のキャリアカウンセラーの中高年男性失業者への心理的援助の研究については、中高年男性失業者への支援を実施する側の体験プロセスを明らかにすることにより、

研究1、研究2で明らかにしようとしている中高年男性失業者の体験プロセスと照合して、失業体験のプロセスにおける、支援を受ける側と支援を実施する側の相互作用のプロセスを明らかにするための研究と位置づけている。すなわち、失業体験のプロセスにおける支援を受ける側と支援を実施する側、それぞれの体験プロセスの相互作用に着目することにより、より精度の高い統合モデルを生成することを目的としている。

### 第3章. 精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験のプロセス研究

#### I. 問題意識

研究者の問題意識としては、精神疾患を抱えた中高年男性失業者は多軸のストレスに曝されており、心理的援助が必要とされているが、十分な心理的援助を受けられていない状況にあると認識しており、精神疾患を抱えた中高年男性失業者の支援については、再就職の現実的なスキル面の支援だけでなく、メンタル面とキャリア面を統合した臨床心理的な支援が必要なのではないかと考えている。

#### II. 目的

研究1は、精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験のプロセス研究であり、再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が、現在進行形の失業をどのように体験しているのかを明らかにすることを目的とした。

#### III. 方法

##### 1. データの範囲 (Table1. 参照)

##### (1) 調査対象者

研究者が所属している、業界大手の再就職支援会社において支援を受けている中高年男性失業者のうち、うつ病等の精神疾患を抱えながら再就職活動をしている中高年男性失業者を調査対象者とした。同僚キャリアカウンセラーで、下記の条件を満たす、中高年男性失業者をリストアップしてもらった。担当キャリアカウンセラーからクライアントに声をかけて、研究目的、調査内容、倫理的配慮を記載した書面を口頭、および、メールで確認してもらい、同意がとれた中高年男性失業者にインタビューを実施した。了解が得られてからは、研究者から電話およびメールでアポイントメントをとった。調査場所は、研究者が所属する再就職支援会社の面談ルームを使った実施した。

以下の条件を満たすものを調査対象とした。

- ①調査時、再就職支援会社で支援を受けている、40代、50代の中高年男性失業者
- ②調査時、うつ等の精神疾患を患い、治療中で通院している人

調査対象者は10名であった。それぞれのインタビュー時間は、77分から106分であった。調査対象者の許可を得てインタビュー内容を録音し、逐語記録に文字化した。



Table1 精神疾患を抱えた中高年男性失業者 調査対象者(10人)一覧 (うち、分析対象者9人)

	分析対象者1	分析対象者2	分析対象者3	分析対象者4	分析対象者5	分析対象者6	分析対象者7	分析対象者8	分析対象者9	分析対象者から除外
	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏	J氏
調査時期	2012年2月	2012年3月	2012年4月	2012年5月	2012年5月	2012年5月	2012年4月	2012年6月	2012年6月	2012年2月
失業期間 (調査時)	6ヶ月	6ヶ月	2ヶ月	7ヶ月	7ヶ月	6ヶ月	1年1ヶ月	4ヶ月	6ヶ月	在職中に再就職活動
インタビュー時間	90分39秒	77分55秒	89分8秒	101分36秒	86分17秒	88分34秒	101分44秒	86分34秒	106分32秒	78分6秒
性別	男	男	男	男	男	男	男	男	男	男
年齢(調査時)	40代前半	40代後半	40代前半	50代前半	50代前半	40代前半	50代後半	50代前半	50代前半	50代後半
学歴	大学卒・文系	大学卒・理系	大学卒・文系	大学卒・理系	大学卒・文系	大学卒・理系	大学卒・文系	大学卒・理系	大学卒・理系	大学院卒
家族構成	独身、実家に同居	独身、独り暮らし	独身、独り暮らし	妻、子ども1人	妻、子ども1人	独身、独り暮らし	妻、子ども2人	妻	妻、子ども3人	独身、独り暮らし
所属していた企業	システム開発会社	証券会社	システム開発会社	事務機器メーカー	大手事務機器メーカー関連会社(人材育成・研修)	外資系医療機器メーカー	マスコミ	情報通信機器メーカー関連会社(サービス)	電機メーカー	情報通信素材メーカー
企業規模	約7000人	約5000人	約3000人	約10000人	約200人 ※大手事務機器メーカー連結対象会社	約2000人	約5000人	約2000人	約10000人	約4000人
主な職歴	システムエンジニア・プロジェクトマネージャー	法人営業・証券会社(内資・外資)トレーダー・市場分析	システムエンジニア	商品設計・設計マネジメント・海外拠点立ち上げ	法人営業・カウンセラー・教育研修企画	修理・保守点検、品質管理	営業、人事、広報	知財・資材調達	商品企画、営業、サービスエンジニア	機械技術者
転職歴	無	有。4回	無	無	有。6回	無	無	無	無	無
病名	うつ	適応障害	不安障害	うつ	うつ	統合失調症	うつ	うつ	うつ	うつ



## （２）分析対象者

10 名に対して面接調査を実施したが、J 氏について精神疾患を抱えながら再就職活動をしているものの、出身企業に在職したまま再就職活動をする“在職支援”という特殊な支援形態だったため、分析対象者から外した。結果、9 名を分析対象者とした。

## （３）データの収集法

調査対象者に対して個別の半構造化面接を行い、データを収集した。以下のインタビューガイドをもとに、調査対象者に自由に語ってもらい、その語りの流れの中で研究者の意図的な質問を加えた。

## （４）インタビューガイド

- ・会社からリストラ宣告を受けた時、どのように感じたのか
- ・初めて再就職支援会社を訪問した時にどのように感じたのか
- ・失業後、3 ヶ月くらいはどのように感じていたのか
- ・失業後、6 ヶ月くらいはどのように感じていたのか
- ・応募してもなかなか受からないことについてはどのように感じていたのか
- ・ご家族をはじめ、周囲の方の支援はどのような感じだったのか
- ・キャリアカウンセラーが支えになったこと（姿勢、言葉、アドバイス）は何か
- ・これまでの失業期間を振り返ってどのように感じているのか

## （５）倫理的配慮

インタビュー調査依頼の際に、調査対象者のプライバシー遵守、データの管理方法、調査結果の公表時の配慮、本調査においてスーパーヴァイザーの研究指導を受けること等、について口頭および文書にて説明し、同意を得て実施した。

## （６）調査期間

インタビューの実施時期は、2012 年 2 月～6 月である。

## 2. 分析方法

研究 1 で得られた逐語データは、M-GTA により質的に分析した。M-GTA は木下(2003)によって考案された質的研究法であり、データに密着した継続比較分析により、医療、介護、福祉等のヒューマンサービス領域の研究テーマに限定された範囲において、説明力に優れた動的理論を生成する質的研究手法である。この研究法は、相互作用性・プロセス性を持った人間行動に関して、説明力があり予測にも有効とされる。また、分析ワークシート等の具体的手順、結果の応用等、一連のプロセス自体が、研究結果の“検証”になり得るという立場が明示されており、研究結果の現場での応用を視野に入れている研究 1 の目的とも合致した。さらに、研究 1 は、以下の点で M-GTA に適していると考えた。

（１）データに密着した分析による人間行動に関する“理論生成”という観点では、研究 1 は精神疾患を抱えた中高年男性失業者が失業をどのように体験しているのか、について説明力のあるモデルを生成することを目的としている。

(2) 分析対象とする現象の“プロセス性”という観点では、精神疾患を抱えた中高年男性の失業体験は、在職中に精神疾患を発症したことを契機に、得意とする仕事を外され、リストラ宣告を受けて、再就職活動を開始し実施する中で直面する現実をどのように受け入れていくのかという、限定された範囲の集団の動的なプロセスを含んでいる。

(3) 応用者が最適化を図りながら目的に応じて“現場で活用する”という観点では、再就職支援会社において、精神疾患を抱えた中高年男性失業者に対してどのような心理的援助をしていけばよいのかについて、具体的な支援の手法への応用につながる可能性がある。

(4) “社会的相互作用”という観点では、精神疾患を抱えた中高年男性の失業体験は、リストラされ、失業という環境に置かれた状況において、中高年男性失業者が家族、仲間、および、キャリアカウンセラー等、複数のソーシャルサポートと関わりながら、現実を受け入れていくプロセスである。

### 3. 分析テーマと分析焦点者

M-GTA では分析テーマと分析焦点者の2点から分析を進める。研究1の分析テーマは「再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者が発症から再就職に向けて直面する現実を受け入れていくプロセス」で、分析焦点者は「再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者」とした。

### 4. 分析手順と分析ワークシート

分析手順については、以下のように進めた。まず、前述した分析テーマに照らし合わせて、自らの失業体験を詳細に語った人のうち、豊かな内容を語っており、研究者が最も着目した人の逐語を繰り返し読み、分析することから始めた。次に、研究者が最初に重要と思い、着目した文脈の語りを検討し、その意味の解釈に沿って他の文脈や他の人の逐語データについて類似例を検討した。そして、該当すると思われるヴァリエーションを抽出し、それらを総称する定義を記述し、概念名を決めて分析ワークシートを記述した。また、分析ワークシートには、対極例や検討した事項等を理論的メモとして記述した。さらに、最初概念とは逆のヴァリエーションを抽出し分析ワークシートを作成した。このように、比較分析を継続的に行った。また、研究結果の信頼性、妥当性を高めるために、分析段階で共同研究者のゼミ大学院生と繰り返しディスカッションを行い、指導教授のスーパーヴィジョンを受け、分析を行った。

### 5. 概念<蓄積された覚悟>の生成過程

概念生成のひとつの例を提示する (Table 2.)。以下、生成された概念を<>、カテゴリーを「」、コアカテゴリーを【】で示す。「斜字体」はヴァリエーションからのデータである。なお、() は研究者による語りのデータの補足である。

概念<蓄積された覚悟>の概念生成は、はじめに『ほっとした』という、安堵感のよう

Table2 : 分析ワークシート例：概念名 1:蓄積された覚悟

研究テーマ：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が失業をどのように体験しているのかを明らかにする

分析テーマ：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が発症から再就職に向けて直面する現実を受け入れていくプロセス

分析焦点者：再就職支援会社で支援を受けている、精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者

概念名 1	ある程度はリストラを覚悟していた⇒(20120720)（概念名修正）蓄積されたリストラに対する覚悟⇒(20120806)（概念名修正）蓄積された覚悟
定義	うつ病等の精神疾患が要因で休職をしたり、ローパフォーマーであったので、自分がリストラ対象になることはある程度、覚悟していた。「いよいよきたか」「しおどきかなあ」という思いがある一方、「ほっとした」という気持ちもある。⇒(20120806)（定義変更）うつ病等の精神疾患の発症を契機として、会社からの低い評価や上司の無理解等の経験を積み重ねる中で、リストラに対する覚悟が徐々に醸成されていくこと
ヴァリエーション	<p>D3：そうです。ちょうど七夕だったものですから。その日にちょっと行ってくれて言われて、面接に行ってくれて言われて。「まあ何となくピンとはきた」んですけれども。で、そういう場にまあ自分が呼ばれるっていうか、そのメンバーに選ばれちゃうっていうことに関しては、確かにその休職したことがあったりとかそういうことがあったので、ある程度まあ覚悟はしていたというか。ですから、その選ばれたことに対して自体はあまりショックはなかったんですけれども。</p> <p>D28：自発的にまず提案してみたら、まあ受け入れられて。ちょうど自分、あの、会社としてもあの、課というかグループの中で年齢1番上になっちゃったものですから、仕事何与えていいかもちょっと困ってたんだと思うんですよ。そこで自分がそういうのを見つけてきたものですから喜んでこうやらせてくれたんですけれども、それやってる最中ですよ、その（退職）勧奨が始まったのは。まあだからそういうところを見ても、そのほんと選ばれるのは何か仕方がないっていう気はしました、確かに。ただあなたここにいてもやることないよって言われたことに関しては、いや、今やり始めたしそうじゃないだろうっていう意識もありましたけれども。</p> <p>C11：びっくりしました。と同時になんか、ちょっとホッとしたところ、なんかようやく来たかっていう気もちょうとしました。⇒このヴァリエーションを概念2に移動</p> <p>C12：そういう、全社的にそれぞれ人事といいますか、そういう人事じゃないな。その人をもう1回見直して、えー、こいつはだめ、こいつはだめ、っていう切り方をしていたみたいなんですけど。それでそのときに言われた理由というのが、私がずっとどうもこの一線が越えられないっていうぶつかって壁がありまして。まあ、その、まあ同じような理由だったんで。まあ年齢も年齢ですし、要するに下を見ろっていう話だったんですけど。</p> <p>C18：あの、一時期ちょっと、一時期どころかかなり長い間、その、うつを患っております。ちょっとこう他人と接するのが、ちょっと苦痛だったということで。で、そういうのがいろいろ、そのたぶん2つが重なってずーっとこれはだめだという見られ方をして。自分でも俺はだめだっていうんでずーっときてたんで、まあ「いよいよ来たか」という感じがちょっとしましたですね。</p> <p>C70：はい。で、振り出しのところに戻って、一応その若かったころと一緒に遊んでいた上の人が課長さんやってて、呼んでくれたんですよ。で、まあ行ってみたらそれは。その前にちょびっと助っ人で行ったんですけれど、そのときはかなりこうなっていた時期のとき</p>

Table2 : 分析ワークシート例：概念名 1:蓄積された覚悟

研究テーマ：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が失業をどのように体験しているのかを明らかにする

分析テーマ：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が発症から再就職に向けて直面する現実を受け入れていくプロセス

分析焦点者：再就職支援会社で支援を受けている、精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者

で、なんかあんまりいい印象がなかったのでもいいんですかって言ったら、「そうでもなかったよ」、って言ってもらえて。またそこで、そんときにいた人らはちょっと育ってお客さんと話しをしに行くようになってというところにて。でまあ、みんなを半年間、みんな若い人らに行くのもお手伝いをしてもらっていた。だからみんなが「助かった」、とか「ありがとう」、と言ってくれたときに、ああ、なんかうまく言えないんですけど。その、自分がずっとだめだと思っていた。それがだめなんで、お前は切るっていう話になって。人を助けることはできるけど、育てることはできないかもしれないっていうのはちょっとあったんですけど。でもそれはそれで、自分はそういうもんなんだなって、どっかで見えた感じがしまして。

C71：それで、それで切ってきたうちの理由を考えると、これじゃあもうだめなんだろうっていうのもあったので。なんか、なんの話をしたのか分かんないんですけど、まあ、戻ればいいんですけど。なんかちょっとホッとしました。⇒このヴァリエーションを概念2に移動

C72：それでその半年でちょっと、半年か1年といいますか、ちょっと。まあ、気持ちも持ち直した感じもあったんで、なんででしょう、ショックなんですけど。しおどきかなみたいなものもちょっとあり。

E5：私あの、5年ぐらいかな、うつ病を病んでるんですよ。もうほぼ治ってるんですけど。で、前の会社に勤務してるときに、けっこう欠勤が多かったんですね。でまあそれを理由にリストラになってるんで、

E6：ええ。パフォーマンスが上がってないと。（中略）ですからまあ、まあ客観的事実が残ってるんで、まあ仕方がないなっていう。

E7：だから怒りというよりも、んー、まあ若干ほっとしたところもあるんですね。まあうつ病になった理由が多分、前の会社に合ってなかったんじゃないかなと。5年間もまあ、正確に言うと4年半ぐらいですけどね、治らなかったんで。で、今はもう全然治ってるんですよ。⇒このヴァリエーションを概念2に移動

H144：「こういう話っていうのは今回限りじゃなくて今後も続くんだから、こんなんでもNG出されたんじゃ会社としてはやっていけない」と。特にショックだったのは、会社側のその責任者の方っていうのが元労働組合の支部長をやられた方なんで労働者側に立っていただけるんだとずっと信じていたんですね。それが一転して会社側からの声として強く言われたんで、ちょっとその辺はショックでした。

理論的メモ

20120630:休職、ローパフォーマー等の客観的事実は、リストラ対象を選定するにあたっては、会社側としてもリストラ候補に絞りやすい。精神疾患を患った本人としても、いずれ会社側から「肩たたき」があることをある程度予想している。したがって、ショックをあるものの、受け止めるだけのレディネスはできている。そういう理由もあって、リストラを宣告された後、次の再就職活動に向けての気持ちの切り替えは、比較的早い段階で行われている。また、感情の落ち込みの度合いも意外に少ない。そもそも会社、および、仕事に適応できていないという思いもあるので、このようなストレスから解放される「ほっとした気持ち」

Table2 : 分析ワークシート例：概念名 1:蓄積された覚悟

研究テーマ：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が失業をどのように体験しているのかを明らかにする

分析テーマ：再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者が発症から再就職に向けて直面する現実を受け入れていくプロセス

分析焦点者：再就職支援会社で支援を受けている、精神疾患を抱えた中高年（40代、50代）男性失業者

も同時に感じているところに特徴がある。

20120702:会社から解放される安堵感は、リストラを宣告された瞬間に感じる。一方、リストラされるのではないかという感情は、働きながら常に心のどこかにある蓄積された感情。心の動きのプロセスとしては、日々の業務内容、会社、周囲からの評価など、客観的な事実があり、会社組織の中では覆すことができない。この客観的な事実をもとに、真っ先にリストラ候補になることを常を感じているからこそ、いつかは宣告されるリストラされるという覚悟が醸成される。心の準備をしている。リストラの覚悟をしていくプロセスと、リストラ宣告時に会社から解放される安堵感を感じることは、別のプロセスで捉えていいかもしれない。⇒概念を分けることを検討する。⇒概念2「ほっとした安堵感」（のちに、概念名を「重荷が除かれた一時的安堵感」に変更）

20120702:「ほっとした」という言葉を概念に使うことに対しては慎重にすべき。「ほっとした」という表現ではない感じで、表現する必要がある。⇒概念の表現の見直しの検討

20120702:ポジティブに捉えているということがある一方で、「ほっとした」という表現の背景には、うつ状態で会社にぶら下がっていたことが結構辛かったという意味がこめられている。ローパフォーマーでいることが自他ともに認識していたにもかかわらず、会社に残らざるを得なかった辛さが伝わってくる。

20120708:概念名を「蓄積されたリストラに対する覚悟」少し長いので、さらに「蓄積された覚悟」に変更。精神疾患を抱えた中高年男性【ならでは】という観点では、会社からの低い評価を継続する中で「リストラに対する覚悟が蓄積されてきた」という特徴は抽出する意味があるのではないかと感じた。

20120720:分析テーマの「再就職活動における困難をどのように乗り越えていくのか」（以前の分析テーマ）ということと照らし合わせると、リストラに対する覚悟ができていることにより、リストラの宣告を受け止める心理的な準備ができている状況であり、精神疾患を患いながらも、よりストレスを軽減しながら受け止めていることが想定される。また、再就職活動への気持ちの切り替えも比較的スムーズに行うことができる。

20120806:リストラを受け止める準備を表現するこの概念は、精神疾患を抱えた人【ならでは】の特徴だと思う。精神疾患を患っていない人は、リストラを「不条理な」こととして受け止めているが、この人たちはレディネスができている。それが安堵感に繋がる流れがある。大きな流れでいうと、このレディネスがあるから、「仕事中心の物語の転換」につながり、心身に負担がかからない仕事を選ぶことにも繋がっている。

なニュアンスを含んだデータに着目したことがきっかけだった。分析焦点者はうつ等の精神疾患を抱えた状態でリストラされるので、リストラ宣告時に会社に対する怒りや極端に落ち込むような感情が表現されるデータを想像していたが、『ほっとした』というニュアンスのデータが抽出されたので、『なぜ、リストラ宣告された瞬間に、ほっとした気持ちが生ずるのだろう』という素朴な疑問が生じた。分析を進める中で、リストラを宣告されて一時的に『ほっとした』という、安堵感のようなニュアンスを含んだヴァリエーションと、『いよいよきたか』『潮時かな』という、覚悟のようなニュアンスを含んだヴァリエーションが混在していることに気づき、概念を＜蓄積された覚悟＞と＜重荷が除かれた一時的安堵感＞に分けた。覚悟のようなニュアンスを含んだヴァリエーションは、「あの、一時期ちょっと、一時期どころかかなり長い間、その、うつを患っておりまして。ちょっとこう他人と接するのが、ちょっと苦痛だったということで。で、そういうのがいろいろ、そのたぶん2つが重なってずーっとこれはだめだという見られ方をして。自分でも俺はだめだっというんでずーっときてたんで、まあ『いよいよ来たか』っという感じがちょっとしましたですね」(C18)、「そうです。ちょうど七夕だったものですから。その日にちょっと行ってくれてと言われて、面接に行ってくれてと言われて。「まあ何となくピンとはきた」んですけれども。で、そういう場にまあ自分が呼ばれるっていうか、そのメンバーに選ばれちゃうっていうことに関しては、確かにその休職したことがあったりとかそういうことがあったので、ある程度まあ覚悟はしていたというか。ですから、その選ばれたことに対して自体はあまりショックはなかったんですけれども」(D3) 等である。定義は、『うつ病等の精神疾患の発症を契機として、会社からの低い評価や上司の無理解等の経験を積み重ねる中で、リストラに対する覚悟が徐々に醸成されていくこと』とした。

#### IV. 結果と考察

##### 1. 結果図 (Figure 1. 参照)

結果図の作成については、分析テーマと照合しながら、分析焦点者の時系列的変化のプロセスの視点で行った。【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】と【再発の不安により選択肢が狭まる辛さ】については、中高年男性失業者の心理的状況の時系列変化のプロセスと捉え、精神疾患を発症した時点からリストラ宣告を受けて再就職活動が始める前までの、様々な不安を抱えながらも心身のバランスの整理しようとしている段階と、それ以降、具体的な再就職活動が始めてからの現実を受け入れる段階への時間的な心理状況の変化を結果図に表現した。また、【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】から【再発の不安により選択肢が狭まる辛さ】への移行のプロセスを支える【限られたソーシャルサポートの支え】を、上記の時系列変化のプロセスを段階ごとに支える基盤としてのプロセスとして結果図に表現した。



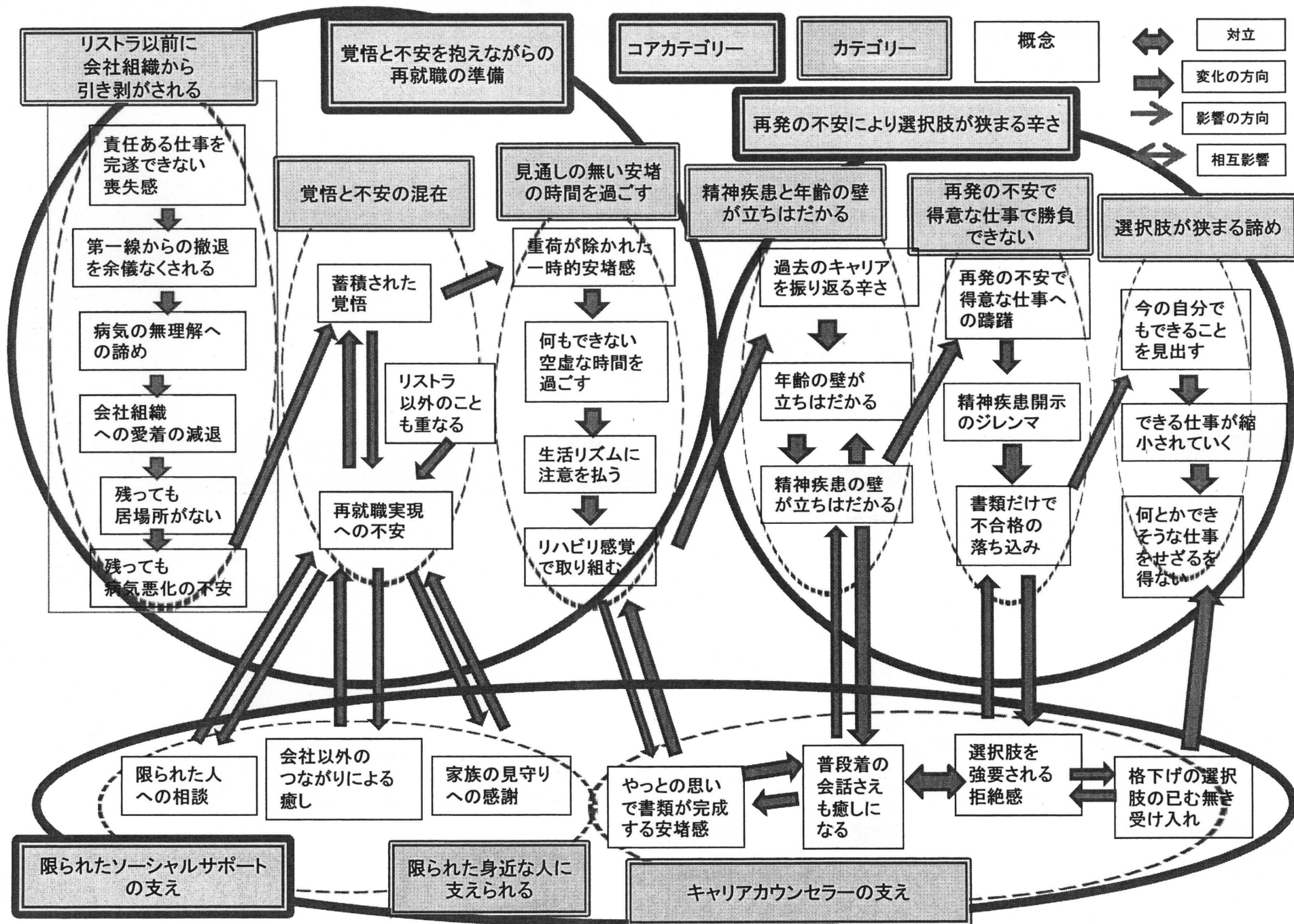


Figure1. 再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験 結果図

## 2. ストーリーライン

研究1のストーリーラインを提示する。再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者が発症から再就職に向けて直面する現実を受け入れていくプロセスとは、所属していた会社組織において精神疾患の発症を契機に、組織、仕事から引き剥がされる体験を経る中で自らリストラ宣告を受けて、【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】をして再就職活動に臨み、精神疾患の【再発の不安により選択肢が狭まる辛さ】を抱えながらも、家族、仲間、および、キャリアカウンセラー等、信頼できる【限られたソーシャルサポートの支え】を受けて、自らの仕事観等を転換しながら直面する厳しい現実を受け入れていくプロセスである。以下、コアカテゴリーごとの分析を記述する。

## 3. コアカテゴリー【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】について

前述のように、研究1は、＜蓄積された覚悟＞、＜重荷が除かれた一時的安堵感＞を起点に分析を進めた。失業体験のプロセスを分析していく上で、会社からのリストラの宣告を分析焦点者がどのように受け入れるのか、という局面の逐語データに着目すると、＜再就職実現への不安＞の概念が抽出され、リストラ宣告を＜蓄積された覚悟＞と＜再就職実現への不安＞が混在する思いで受け入れていくという、分析焦点者ならではの特徴を表現する、カテゴリー「覚悟と不安の混在」が生成された。

また、失業体験プロセスの大きな流れとして、精神疾患の発症を契機に会社から気持ち離れていくプロセスとリストラに対する覚悟が醸成されていくプロセスとが、時系列的、同時並行的に進行していく特徴が抽出された。精神疾患の発症を起点として抽出された、分析焦点者が遭遇する＜責任ある仕事を完遂できない喪失感＞＜第一線からの撤退を余儀なくされる＞＜病気の無理解への諦め＞＜会社組織への愛着の減退＞＜残っても居場所がない＞＜残っても病気悪化の不安＞という一連の概念間の比較を行うと、分析焦点者は所属していた会社組織におけるうつ等の精神疾患の発症を契機に、自分の人生、および、キャリアを変えざるを得ない状況に追い込まれる時系列のプロセスが始まることが示唆された。すなわち、精神疾患の発症が原因で、「(A)『ああ、プロジェクト抜けちゃうの』みたいな。今まで、なんか2人だけ残して残りのメンバーは別のところ行くというような形で。『ああ抜けちゃうの、プロジェクト終わって』、それでちょっとガクッと来たんですね。で、夜眠れなくなったり、気力がわかなかつたりして。それで4月に病院へ行ったんですね」と語られるように、＜第一線からの撤退を余儀なくされる＞経験をする。上司等に対しても「(D) そのときの上司は、まあ病気のことあまり分かってなかったので、『何でもいいからとにかく来い』って、『会社で寝ててもいいから来い』って言われたんですけど、その時間に行くことができないんですよって、それをなかなか分かってくれなかったんですね。それがつらかったですね、そこは」と語られるように、＜病気の無理解への諦め＞の気持ちを生じる。そして、そのようなことが積み重なると、「(D) そうですね、まあやっぱりある程度愛着はあるんですけども、でもいろいろとその休職だったりいろんなこと

をしたときの対応とかを見ていると、そういうときのことを考えると、まああまりなっちゃいなかったなあみたい。(中略) まあかたちは整えたけれどもでもやっぱりまだこういう会社だったんだなっていう、あの、嫌なところも見えてきましたよね。で、今度のそのリストラの退職のやり方も、残った人はどういうことになってるかっていうのをもう目の当たりについていうのは」と語られるように、＜会社組織への愛着の減退＞を生じる。やがて、このような状況で、＜残っていても居場所がない＞気持ちになり、「(A) そうですね。病氣して、たぶんもう普通の仕事はできないだろうというので、子会社のほうに出向してたんです。で、先ほどの早期退職者募集の通達があって、そのあと人事部長と面談をして、『あなたはもう会社にはいらなくて、子会社に転籍するか転職するかは道はないよ』というふうに言われたんですよね。で、転籍しても、結局収入も2割ぐらい減るとか、2割か3割ぐらい減ると言われたのかな。であればちょっと飛び出してみようかなという気持ちを持ったんですよ」と語られる状況になる。「(A) でも、そのまま同じ仕事を、転籍して、子会社に転籍して同じ仕事をやってたとしても、人間関係もうまくいかない人もいるんで、いたんで、僕と。結局そこでも病氣になっちゃうんじゃないか。もっと最悪な、何ていうか、再発じゃなくて悪くなっちゃうんじゃないかなという気がしたんですよね。だったらすっぱり、今までの垢を落としてじゃないですけど、新しいところに飛び込んだほうがいいのかっていうのはあったんですよね」という語りからもあるように、会社にくる残っても病氣悪化の不安＞を抱え、会社組織の中で次第に追い込まれていく。このように、分析焦点者は「リストラ以前に会社組織から引き剥がされる」という一方向の後戻りしない、一連の喪失体験を経験し、リストラに対する＜蓄積された覚悟＞が醸成されていく。同時に、「(G) (リストラが) 発表されたあとですね。なおかつ、娘がちょっとメンタル不全で具合も悪くて。まあ、なんていうんですかね、娘に対してもそういう、僕の心の状態がよくないので娘に対しても怒りがこう増幅していくみたいなのところがあって。(中略) で、妻がその間に立って苦勞していて。で、いやもう俺ちよっとうこういう話があんだけど辞めようかなっていったら、彼女のあとの話によると、このままいったらもう娘が殺されるか、大袈裟だと思っんですけど。なんかそういう、とんでもない事態になりそうだなと思ったっていうんですよ」という語りにあるように、家族の病氣等＜リストラ以外のことも重なる＞経験もして、精神疾患を抱えた自分が本当に再就職できるのだろうか、という＜再就職実現への不安＞を感じる。実際には、「(A) いや、やっぱり自分の条件に合う会社があるかどうかっていうのと、あったとしてもはたして面接まで行けるかどうか、まあ受かるかどうか。ましてやこういう病氣持ちで、通院しているというのがあって。そういう不安は常にありますね」等という語りが象徴的である。このような厳しい立場に置かれた状態でリストラ施策に遭遇し、「覚悟と不安の混在」した気持ちでリストラ宣告を受ける。分析焦点者は、「覚悟と不安の混在」した気持ちで退職の意思決定をするが、退職直後は、「(H) まず不安だったのは、再就職ができるかどうかって、ちょっとかなりな不安材料ではあったのですが、とりあえず何も考えないようにするというふうにしてですね。

何て言いますか、その時はとりあえず休もうと、もう会社のことは考えなくていいんだと。

(中略) 日々、それであの、何も考えなくていい時間を持ったっていうのが非常にこう、何て言いますかね、あの、病気と向き合ってますね、本当に退職したときっていうのは『ああ、楽になった』っていうのを実感として感じましたね。(中略) 縛りから抜けられたなあっていうような」という語りにもあるように、会社組織の長年の＜重圧が除かれた一時的安堵感＞を感じる。この段階における安堵感は一時的なもので、再就職の見通しが立つような展望を伴った根拠のある安堵感ではない。そして、本格的な再就職活動までの移行期間のような「見通しの無い安堵の時間を過ごす」プロセスを経験する。この段階においては、「(A) いや、特になかったですね。特に、ほんと、なんかボーッとしてたという。(中略) いや、体調の変化は特になかったですね。なんか極端に落ち込むこともないし、辞めたからって、『ああよかった』みたいな感じでテンションが上がることもないし。まあ薬飲んでるせいだと思うんですけど。まあほぼフラット気味に来てるような感じでしたね」という語りにあるように、＜何もできない空虚な時間を過ごす＞体験を経る。そして、「(D) そうです。だからやっぱり、うちで作業できるようなことであっても、まあこっち(再就職支援会社のオフィス) でやったほうがいいかなって。午後になってもいいからまあ出て来ようかって。外に出るのもやはり歩くのもちょっと必要です、だと思いますので。ちょうどですね、やっぱり最初のその、最初のうつの回復期に、徐々に徐々に体が動くようになってきてというところで」と語られるように、再就職支援会社のオフィスに通う等、＜生活リズムに注意を払う＞ことをしながら、積極的な再就職活動はしないまでも、活動に備える、最低限の基盤づくりに力を注ごうとする姿勢はある。そして、「(A) そうですね。やっぱり応募書類を作るとかっていうのは、例えばパソコンに向かってエクセル使ってみたいな、そういうことも一つのリハビリになるでしょうし。家にいると、パソコンに向かうことはあっても、ネットに、ネットで情報収集とかはするけど、エクセルとかはあまり使わないですもんね、たぶん。それがやっぱり、そういうことでカタカタカタッと、あと考える、集中する。ということはやっぱりひとつリハビリになってるんじゃないかと思うんですけどね」という語りで表現されるように、再就職活動を、あたかも、＜リハビリ感覚で取り組む＞ようになる。

以上のように生成された3つのカテゴリー「リストラ以前に会社組織から引き剥される」「覚悟と不安の混在」「見通しの無い安堵の時間を過ごす」で構成されるプロセスは、精神疾患の発症を契機に、リストラ以前の早い段階から会社組織から引き剥がされていく体験を経る中で、リストラに対する覚悟と再就職の不安が混在した状態から、退職を契機に組織からの重圧が一時的に除かれ、再就職活動に向けて準備している状態へ移行するプロセスとしてコアカテゴリーとしてまとめ、【覚悟と不安を抱えながらの再就職の準備】と表現した。

#### 4. コアカテゴリー【再発の不安により選択肢が狭まる辛さ】について

分析焦点者は、精神疾患を発症した経験を含む、自らのキャリアを振り返る過程で、「(I) (これまでのキャリアを分析する) セミナーとか受けていたんですよ。その時に、他の方を見ているとすらすら書いている中で自分がうまく書けないと、『何をしてきたのだろう』っていったときに、もう自分で一生懸命やってこれは勝ち取ったという部分が、社会で通用するものが本当にあったんだろうかと。(中略) なかなかその、(キャリアの) 棚卸しをして履歴書を書くための書類をつくるっていう作業も途中で止まったまま、4月から、結局、その、ますます夜、寝つきが悪くなってきて、それこそ6時、7時ぐらいになって寝て、疲れ果てて寝て、昼ぐらいに起きて、それで朝飯とも昼飯ともつかないものを食べるか食べないかで」という語りにあるように、＜過去のキャリアを振り返る辛さ＞を経験する。

そして、現実的な再就職活動が開始されると、「(E) いや予想以上に厳しいなあっていう。例えば私の年齢で就職できそうな業種っていうと、何か警備員とかマンションの管理人とかそういうのを紹介されるんですよ。で、年収が200～300万とかっていう。まさかでもそんな職種に私が就くっていうのはイメージも湧かないし、あまりにも年収が低すぎるんで。『まあそんなもんしかないのかなあ』っていうのが。まあがっかりっていうか」という語りにあるように、年齢によって、応募する先が限定されてしまう＜年齢の壁が立ちほだかる＞ことと、「(H) ちょっと障害者枠で採用があるっていうことで、あの一、そういう紹介記事を見た時に、安心したのは事実なんですね。特殊枠なんだから活用しない手はないなということで、何とか希望がもてるんじゃないかというのを感じたんですけど、ただ、現実のギャップとしては、精神障害はちょっと難しいと、やはり身体障害の方の採用が優先されるというのがあるんで」という語りが象徴的だが、うつ等の病気を抱えていることで選考を通過しない＜精神疾患の壁が立ちほだかる＞ことを体験する。このように「精神疾患と年齢の壁が立ちほだかる」体験を通じて、精神疾患を抱えながらの再就職活動が健常者と比べて困難であることを痛感する。

一方で、再就職したい気持ちはあるものの、再発の恐れを感じているので、「再発への不安で得意な仕事で勝負できない」ことを感じる。分析焦点者は、能力を発揮していた仕事に従事していた時に精神疾患を発症しているので、再発のことを考えると、「(D) そうですね。初めはどうしてもやはりあの、自分のやってきた延長線であの、職を考えてしまうんですけども、そうするとやはり頭にもたげてくるのが設計だとどうしたってやっぱりある程度ハードワークになるところがあるでしょうし、この年でいったら多分それなりのあの、まあ設計作業者とはいえ、何かしらその責任をとる立場になるんじゃないかと思うんで、そういうところに入ってやり続けるんだろうかっていう不安感は大きかったですね」と語られるように、＜再発への不安で得意な仕事への躊躇＞を感じる。また、「(D) はい。それがやはりですね、最初にその、こちらでカウンセリング受けたときに、こういううつ状態でこういうことを、活動してるっていうのは黙ってて応募していいもんなんだろうかってYさんなんか相談したんですけど。(中略) そういうのは具体的に書くもの



なのかななんて思ったんですけども。確かにこれについてはね、あの、身体検査とかで分かるものじゃないのでね。(中略) 最初はね、そこがかなり不安だったんですよ。抱えながら活動してる人はいるとはいえ、それを明かすべきか」と語られるように、自分が精神疾患を抱えていることの＜精神疾患開示のジレンマ＞を感じる。すなわち、精神疾患を抱えていることを開示することにより、選考を通過しないのではないかという不安と、開示しないことにより、精神疾患を発症した当時のような過酷な労働環境に陥り、再発してしまうのではないかという不安が同時に存在し、精神疾患の開示についてジレンマを感じる。また、応募しても書類選考での不合格が重なることにより、「(H) 一番多かったのは、実際に応募してですね、あの一、先ほども申し上げましたように、障害者枠で精神障害の方を受け入れられないと、NGが出てハードル高いよと言われた時には『ああ、これは大変なんだな』と、そこが一番大きかったですね」と語られるように、＜書類だけで不合格の落ち込み＞を生じ、面接さえしてもらえない厳しい現実直面して再就職活動への意欲が減退する。

このような状況の中で、分析焦点者は、現状での自分の状態で継続的な勤務が可能な現実的な再就職先を探すために、キャリアカウンセラーの定期的な支援を受けながら、自分ができることが何なのかと、あらためて自分の内面と向き合っていく。そして、「(D) 探してるうちにもうちちょっとそのストレスの少ないような、何か1人でできそうな職とかいうのも探したほうがいいんじゃないかっていうYさん(担当キャリアカウンセラー)の提案もあって、そこで特許関係の特許サーチャーの求人を見つけてくれたんですね。ああそういえば自分、そこで初めてやっぱ気がついて、自分は特許はずいぶん力入れてやってたなっていうのに気がついて、これいいんじゃないかっていうので11月ぐらいからそこに邁進し始めたんですよ。で、1つ何かその目標を決めて、まあちょっと受験勉強的な勉強になったんですけども、それをやってるときっていうのは案外集中できて不安も何もないままやっていったんですけども」と語られるように、＜今の自分でもできることを見出す＞ことを得る。さらに、仕事と生活とのバランスを再検討して、「(H) あの一、やっぱりですね、会社に行っている時は仕事のことが第一優先でやっていましたんで、体のことも、まだ若かったこともありますけれども、無理していて、あの、ちょっとその、何て言いますかね、仕事を中心に考えすぎていたのかなあと、それで病気になったのかなあというのがありますんで」と語られるように、自分の人生の中での＜できる仕事が縮小されていく＞経験をせざるを得ない。そして、現状の自分でも勤務が可能なく何とかできそうな仕事をせざるを得ない＞という「選択肢が狭まる諦め」を図っていくプロセスを経験する。以上の具体的な再就職活動に入ってから分析焦点者が経験するプロセスを【再発の不安により選択肢が狭まる辛さ】と表現した。

##### 5. コアカテゴリー【限られたソーシャルサポートの支え】について

精神的に不安定な状態にある精神疾患を抱えた分析焦点者は、これまで経験したことがな



いリストラ、および、再就職活動で直面する現実をひとりで受け入れていくことは困難である。研究1においては、分析焦点者は、精神疾患の発症に伴い社内外の交友関係が狭まることが示唆され、【限られたソーシャルサポートの支え】によって、リストラ、および、再就職で直面する現実を受け入れていくプロセスが抽出された。

したがって、会社側からリストラに纏わる話があった際も、「(D) たまたま同期であの、一緒に入社した当時からずっと一緒に仕事を、同じような立場でして、あるところから突然あの、どんどん上っていったやつがいて、仲の良いやつが。ちょうど今そいつはもうR職（経営幹部）になっていたの。（中略）ですから、まあさすがに何か教えてくれるんじゃないかなってんでそいつに連絡とったら、『早速会おうよ』って話になってそこでいろいろ話を聞いて。もう残ったらあの、『机もない倉庫業務になっちゃう』とかそういう現実を聞きまして、『悔しいだろうけどここは1歩踏み出したほうがいいんじゃないの』っていう話を受けて」と語られるように、家族、会社以外の友人等＜限られた人への相談＞だけでリストラを受け入れるかどうかの意思決定をせざるを得ない。このような状況に置かれた分析焦点者にとって、学生時代の友人、趣味のサークル活動の仲間等、所属していた会社以外の交友関係は、重要なソーシャルサポートのひとつになる。具体的には、「(B) なんていうんですか、本当に腹を割って話すっていうのは、そんなにやらないにしても。自分の場合だと、スポーツクラブ行って、そんなすごく仲いい人じゃなくても、あいさつぐらいして、『こんにちは』とか『景気どうですか？』みたいな話とかサウナでしたりとか。そういう部分があるんで、それでまだ。それで、ちょっと助かってるなど」という語りにあるように、＜会社以外のつながりによる癒し＞という概念で表現した。また、「(D) 大きいです。これが多分あの、早く決めなさいよとか、『何やってるの』みたいな言葉がどこかで出てきちゃうと、多分焦ってもどうにもなるもんじゃないですし、こちら。あの、こちら活動してないわけじゃないですし、そこでそういうこと言われたら多分またその、嫌な波に飲み込まれるってこともあるんじゃないかなと思うんですよね。だから居場所がなくなっちゃうんじゃないかなっていう気がしますけれども、とりあえずその何ていうか、ちゃんと、『あなたどっしりそこにいていいのよ』っていう場所を作ってくれているのでそこは助かります。一番ですね、それが」と語られるように、＜家族の見守りへの感謝＞という概念が抽出される等、リストラという厳しい現実を受け入れ、再就職活動を進めていくための心の拠り所となっていることが示唆された。このように分析焦点者は、限られた「限られた身近な人に支えられる」ことによって、＜再就職実現への不安＞を解消していかなければならない。

一方、分析焦点者は、もうひとつの重要なソーシャルサポートである、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの定期的な支援を受けながら、再就職活動で直面する困難を受け入れていく。交友関係が極端に狭まり会話の絶対量が減るので、キャリアカウンセラーとの定期的な面談においては、「(D) えっと、まああまり直接触れずに体調のこととかそういうことではなしに。で、かといって話がその就職先、再就職先の情報だけに留まらずに。

まあ今の世間の状況のことをお話ししたり社会状況の話をしたり、まあお互い自分の経験から出てくるような会話がかり合って成り立ってみたり。そういったところがあるですね。あのまあカウンセリングっていうか、こちらの気持ちがほぐれる」と語られるように、＜普段着の会話さえも癒しになる＞ことも得ている。精神疾患を抱えている中で自らのキャリアをまとめていく作業はとても困難に感じられ、応募書類さえも完成できないのではないかという不安を抱えている。精神疾患を発症した際の状況も含めて＜過去のキャリアを振り返る辛さ＞を感じながら、キャリアカウンセラーとともに自らのキャリアを振り返り、「(A) 不安は軽減されてます。やっぱり応募書類ってどう書けばいいのかというのがわからなかったの。その応募書類ができた、とりあえず。まだ会社に通る、通らないはあるにしろ、応募書類ができたというのはひとつ心が軽くなる」と語られるように、＜やっとの思いで書類が完成する安堵感＞を得て、再就職活動の準備を進めていく。その後、「精神疾患と年齢の壁が立ちほだかる」状況を経て、多数応募しても再就職先が決まらない段階に至り、キャリアカウンセラーから提示された、自分が希望しない再就職先について、「(A) この前も『こんな仕事があるんですけど』って、出して見せてもらったんですけど、それは正社員ではなくて、1日4時間ぐらいの仕事で、みたいな形だったんです。それは僕の体調を考えてのことだと思うんですけど、僕的には。それって、でも、その仕事って最大1年間しか就けないんですよ」と語られるように、＜選択肢を強要される拒絶感＞も感じる。仕事内容、給与等の条件が再就職活動を始める前に想定していたものとかかなりのギャップがあるからである。しかし、再発の不安もあるので、「(H) ただ現実的には、経済的な問題もありますんで、あの一、就職が難しいというのがありますので、それはちょっと矛盾するところではあるんですけど、『無理をしない程度のできる仕事を』みたいな形で過ごせるようになればいいのかなあと、休みも十分とれるような、自由にとれるような仕事ができればな」と語られるように、＜できる仕事が縮小されていく＞経験をする。そして、「(B) やっぱり他の業種の動向とかっていうのが全然分かんないんで。例えば、提案してもらって本当に、じゃあ、あんまり長く働かなくていいんだったら。この前、教えてくれたのは、例えば美術館で座ってる仕事だとか。あれも、でも、ただなんか聞いたけど、その契約の社員だけど厚生年金が出るとか。だから、かえって時間短くていいんだったら、そういう選択肢もあるとか。なかなかそういうのって自分で思いつかないんで」と語られるように、＜格下げの選択肢の已む無き受け入れ＞もしていく。このように、分析焦点者が、再就職支援会社の「キャリアカウンセラーの支え」を受けながら、「選択肢が狭まる諦め」等を図り、再就職で直面する厳しい現実を受け入れていく一連のプロセスが示唆された。

## V. 総合考察

研究1を通じて、再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者

がどのような体験をしているのか、について明らかになったと同時に、キャリアカウンセラー等の支援者が精神疾患を抱えた中高年男性失業者を支援する上でのいくつかの心理的援助の視点が示唆された。

### 1. 多軸の喪失感を受けとめる支援

研究1において中高年男性失業者は多軸の喪失感を経験していることが示唆された。高橋(2010)も、中高年失業者の心理プロセスの各段階において、『仕事の喪失』、『居場所の喪失』、『生活のリズムの喪失』等、多軸の喪失感が生じていることを指摘している。研究1においては、まずは自らの仕事という軸において、＜責任ある仕事を完遂できない喪失感＞、＜第一線からの撤退を余儀なくされる＞等の概念が示しているように、やりがいを感じていた仕事を任されていた最中に精神疾患を発症し、その仕事の現場から離脱しなければならなかった段階で、自分がやりがいを感じていた責任ある仕事ができない喪失感、および、第一線の仕事から外されてしまう喪失感等、精神疾患を抱えた中高年男性失業者ならではの多軸の喪失感等が生じていることが示唆された。さらに、自らが所属する会社組織という軸において、＜会社組織への愛着の減退＞、＜残っても居場所がない＞等の概念が示しているように、これまで長年の間、愛着を持って所属してきた会社という場を失う喪失感の概念等が複数抽出されたように、中高年男性失業者はリストラによって、自らのキャリアを支えてきたやりがいのある仕事を失うと同時に、会社組織という、愛着のある居場所も失ってしまうことが示唆された。

また、以上の多軸の喪失感について、研究1の現象特性と照合しつつ検討を加えた。M-GTAにおける現象特性とは、具体的内容部分を抜き取った後に見える“うごき”のこと(木下、2007)である。そして、本研究の現象特性を検討するにあたっては、比喩的な意味において、中高年男性失業者の失業体験を自らの“キャリアの死”を受け入れるプロセスと捉えて、キューブラーロスが『死ぬ瞬間』(中央公論新社,2001)で提示した、死というものを受け入れていくプロセスと比較して考察した。キューブラーロスは、＜第一段階「否認と孤立」⇒第二段階「怒り」⇒第三段階「取り引き」⇒第四段階「抑鬱」⇒第五段階「受容」＞というプロセスを提示したが、研究1が対象とする現象が『死ぬ瞬間』において提示される現象との相違点のひとつは、リストラを契機に中長期に続く、終わりが見えないプロセスということである。また、研究1が対象とする現象においては、複数の喪失を経験していくのだが、受け入れていく喪失の対象の領域が多軸である。すなわち、得意だった仕事、会社に対する愛着、組織の中での居場所等、多軸の喪失を経験しているのである。

これらの特性を踏まえ、研究1の現象特性を『終わりが見えない、多軸の喪失を受け入れていくプロセス』とした。したがって、キャリアカウンセラー等の支援者が、精神疾患を発症したことを契機に『終わりが見えない、多軸の喪失を経験し、受け入れていくプロセス』を体験している中高年男性失業者を支援していく、という視点を持ち、中高年男性

失業者の多軸の喪失感を受け止めながら支援することが重要であることが示唆された。

## 2. 自己能力の気づきを促す支援

うつ病の再発率は高く、『「うつ」からの社会復帰ガイド』（うつ・気分障害協会,2004）によれば、初めてうつを経験した人の再発率は50%、2回経験した人の再発率は75%、3回目経験した人の再発率は90%と言われている。したがって、精神疾患を発症した人は常に再発の不安を抱えている。研究1において、多軸の喪失体験を経験する精神疾患を抱えた中高年男性失業者は、再就職活動において＜年齢の壁が立ちほだかる＞ことと＜精神疾患の壁が立ちほだかる＞ことも経験しており、再就職のハードルの高さを実感していることが示唆された。それに加えて、常に再発の不安を抱え、＜再発の不安で得意な仕事への躊躇＞を生じ、＜何とかできそうな仕事をせざるを得ない＞状況に追い込まれていることも示唆された。このような状況に置かれた精神疾患を抱えた中高年男性失業者の支援の視点としては、キャリアカウンセラー等の支援者が、＜第一線からの撤退を余儀なくされる＞経験をして、やりがいのある仕事を喪失しながらも、これまでの長年のキャリアの積み重ねの中で培ってきた＜今の自分にもできることを見出す＞ことを促すような支援が必要である。この＜今の自分にもできることを見出す＞ことが、多軸の喪失感や再発の不安を抱えながらも、自己肯定感を持って再就職活動に臨める原動力になることが想定される。さらに、これまで積み重ねてきた＜できる仕事＞が縮小されていく＜を＞を促し、仕事と生活のバランスを考え、＜何とかできそうな仕事をせざるを得ない＞等、「選択肢が狭まる諦め」感じている、精神疾患を抱えた中高年男性失業者への心理的援助が必要である。具体的な再就職先の検討においては、＜選択肢を強要される拒絶感＞を抱くことがないように、選択肢が狭まり、諦観の念を持ちがちな中高年男性失業者の支えになっていくことが必要になってくる。

## 3. 限られたソーシャルサポートを意識した支援

精神疾患を抱えた中高年男性失業者は、精神疾患の発症を契機に、社内外の交友関係が狭まり、社会との関わりが減退する。研究1においても、精神疾患を抱えた中高年失業者は、自らのリストラに遭遇した際、家族等、＜限られた人への相談＞で意思決定をせざるを得ず、再就職活動における相談相手も限定されていることが示唆された。また、＜会社以外のつながりによる癒し＞が示しているように、学生時代の同級生、サークル活動の仲間等、会社以外の人脈も再就職活動中の中年男性失業者を支える重要なソーシャルサポートの担い手のひとりであることが示唆された。

一方、精神疾患を抱えた中高年男性失業者を支えるソーシャルサポートの担い手の中でも再就職支援会社のキャリアカウンセラーの役割は大きい。すなわち、初めての経験でどこから手をつけてよいか分からない再就職活動において、精神疾患等を抱えて自らの応募書類を作成することが困難であるが、キャリアカウンセラーの具体的なスキルの支援によっ

て、＜やっとの思いで応募書類が完成する安堵感＞を感じることができる。また、＜普段着の会話さえも癒しなる＞という概念が示しているように、コミュニケーションの場が極端に減ってしまう状況においては、雑談を含めたざっくばらんな会話が癒しになり、心理的援助にもなっている。このように、会社という定期的に通う場を失った中高年失業者にとっては、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの様々な支援は、＜再就職実現の不安＞や精神疾患の再発の不安等、複数の不安を抱えながら再就職活動をしている中高年失業者にとって心理的援助につながっている。

また、キャリアカウンセラーの心理的援助の視点としては、精神疾患を抱えた中高年失業者のソーシャルサポートが限られていることを意識して、定期的に面談する中では再就職の具体的な求人情報に関するやりとりだけでなく、＜普段着の会話さえも癒しなる＞という表現が示しているように、絶対的な会話量が減っている中高年男性失業者にとっては雑談的なやりとりも心理的援助になっていることを意識しながらの支援が重要である。また、＜会社以外のつながりによる癒し＞にあるように、精神疾患を抱えた中高年男性失業者が、限られたソーシャルサポートを有効に活用することを促すような支援が必要である。ネットワークが途切れがちなクライアントに対しては、音信が途絶えている同級生や会社時代の元上司、元同僚等に連絡をとり、旧交を温めること等を促すことも心理的援助の一環になると思われる。

## VI. 研究1の限界と今後の展望

### 1. 研究1の限界

研究1の限界として、以下の点が挙げられる。

(1) 研究1においては、再就職支援会社の支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験のプロセスのモデルを提示しているが、このモデルは限定された範囲におけるモデルの提示にとどまっている。

(2) 研究1では、再就職支援会社で支援を受けている精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験のモデルの提示にとどまり、支援をする側の調査は行っていない。精神疾患を抱えた中高年男性失業者の心理的援助については、支援を受ける側と支援をする側の両方の調査を実施しモデル化できれば、提示するモデルの精度が向上することが想定される。

(3) 研究1においては、再就職支援会社の支援を受けている人が研究対象であり、提示したモデルは再就職支援会社という限定されたフィールドにおける、失業体験のプロセスのモデルの提示にとどまっている。前述したように、再就職支援会社で支援を受けている失業者は日本における失業者全体の1～2%程度と想定される。したがって、ハローワークを利用している精神疾患を抱えた中高年男性失業者等、精神疾患を抱えた中高年男性失業者の失業体験モデルは他のフィールドにも存在することが想定される。