

## 2. 今後の展望

以上の研究1の限界を踏まえると、今後の展望として以下のことが挙げられる。

(1) 今後は研究対象を広げて、再就職支援会社の支援を受けている中高年男性失業者のうち、例えば、聴覚障害等、精神障害以外の障害を抱えた人の失業体験も検討する余地があるのではと思われる。

(2) 今後は研究対象を広げて、中高年男性失業者を支援する側である、キャリアカウンセラー、家族等の調査も研究対象として、支援を受ける側と支援をする側の相互作用も扱い、立体的なモデルも検討していきたい。

(3) 例えば、ハローワーク、精神障害者の就労支援を目的としているNPO法人、および、精神障害者専門の人材紹介会社等、中高年男性失業者の再就職活動を支援する他のフィールドにも調査対象を広げていきたい。他のフィールドにおける、失業体験のモデル、および、心理的援助のモデルの特徴等を比較検討することにより、それぞれの組織における支援の特徴が明確になり、中高年男性失業者への支援の視点が増え、支援の精度が向上することが想定される。

## 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

### I. 問題意識

研究者の問題意識としては、中高年男性長期失業者（1年以上）は、雇用保険が切れて経済的困窮度が増すという経済上のリスクや、長期化が原因で体調不良になりやすい等、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、失業期間が長期化し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2は、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であり、再就職支援会社で支援を受けている、失業期間が長期化（1年以上）した中高年（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 (Table3. 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、失業期間が長期化（1年以上）に及んでいる、中高年男性失業者を調査

Table3. 失業期間が長期化した中高年男性 失業者 調査対象者(長期化)(13人)一覧 (うち、分析対象者11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10	分析対象者11	分析対象者から除外	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	K氏	L氏	M氏
調査時期	2011年10月	2012年11月	2012年2月	2012年2月	2012年4月	2012年4月	2012年5月	2012年4月	2012年5月	2012年5月	2012年4月	2012年3月	2012年3月
失業期間(調査時)	1年2ヶ月	1年1ヶ月	2年10ヶ月	1年11ヶ月	2年10ヶ月	1年10ヶ月	1年1ヶ月	1年1ヶ月	2年1ヶ月	1年1ヶ月	2年	1年	1年
インタビュー時間	104分42秒	95分33秒	81分50秒	92分31秒	101分44秒	102分2秒	94分9秒	86分55秒	101分36秒	93分41秒	91分34秒	92分4秒	98分32秒
性別	男	男	男	男	男	男	男	男	男	男	男	男	男
年齢(調査時)	50代後半	50代後半	50代後半	40代前半	40代後半	50代前半	50代前半	50代後半	50代前半	50代前半	50代後半	50代後半	50代後半
学歴	大学院卒・理系	大学卒・理系	大学卒・文系	大学卒・理系	大学院卒・理系	大学卒・理系	大学卒・理系	大学卒・理系	高校卒	大学卒・文系	大学卒・理系	大学院卒・理系	専門学校卒
家族構成	妻、子ども2人	妻、子ども2人	妻、子ども2人	現在、独身。離婚経験有。前妻との間に子ども2人	妻、子ども2人	妻	妻	妻	妻、子ども3人	妻	妻	妻、子ども2人	妻、子ども2人
所属していた企業	大手コンサルタント会社の技術コンサルタント	中堅食品会社	信販会社、大手AV機器製造販売	住宅設備等の中堅商社	大手家電メーカー	システムインテグレーションサービス	オーディオ・ビジュアル機器等の研究開発・製造・販売	半導体製造メーカー	消費者金融、債権回収会社、不動産会社	大手損害保険会社	大手ネットワークコンサルティング会社の子会社	半導体製造メーカー	航空機整備会社
企業規模	約2000人	約500人	約5000人	約1000人	約20000人	約3000人	約3000人	約40000人	約200人	約20000人	約100人	約40000人	約200人
主な職歴	技術コンサルタント	営業、マーケティング、および、営業管理職	システムエンジニア	営業、不動産部門スタッフ、新会社立ち上げスタッフ	開発設計、研究開発、事業戦略	システムエンジニア、プロジェクト管理、業務効率化支援	技術、商品企画	半導体SE、半導体品質、マイコン設計	内部監査、支店・営業所管理、業務改善・指導・教育	システム開発、プロジェクトマネージャー、リスク管理	ネットワーク設計・構築、LSI設計・管理	生産管理、営業、企画・管理	航空機整備、工程管理
転職歴	有。1回	無	無	無	無	無	無	無	有。2回	無。	有。4回	無	無

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、失業期間が1年以上経過している人

調査対象者は13名であった。それぞれのインタビュー時間は、81分から104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。

## (2) 分析対象者

13名に対して面接調査を実施したが、L氏、M氏の2名については、調査依頼時には失業中で再就職活動中であったが、面接調査時には、入社はしていないものの、内定をしていた状況だった。そこで、L氏、M氏の2名について、インタビュー内容を逐語化して検討したところ、内定を受諾して入社待ちの状態で語られる内容が、他の失業中の調査対象者とは質的に相違すると判断して、本研究の分析対象者から外した。結果、11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、2011年10月～2012年5月である。

## 2. 分析方法

研究2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2の目的とも合致した。さらに、研究2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2は、失業期間が長期化し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、失業期間が長期化した中高年男性の失業体験は、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、失業期間が長期化し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、失業期間が長期化し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2の分析テーマは「再就職支援会社で支援を受けている、中高年(40代、50代)男性失業者が再就職中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、失業期間が長期化(1年以上)し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、事例研究の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<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

概念生成のひとつの事例を提示する (Table 4.)。「斜字体」は、分析ワークシートの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<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>の概念生成は、当初、『現在、体験している失業期間が、自分の人生にとってどのような意味があるのか』という質問について、現状、失業期間が長期化して、再就職先が決まらない渦中にある調査対象者は、自らの感情や思考がまとまらず、上記の質問に対して、思考を整理したまとまった答えがすぐには返ってこないことを想定していたが、質問に対して、予想に反してあらかじめ整理されたが如く、『削ぎ落とし』、『垢落とし』等の、あたかも予め整理されていたようなヴァリエーションが抽出されたことが発端であった。これらのヴァリエーションからは、書類選考、面接等の度重なる不合格を経験する失業期間中においても、常に自分のこれまでの人生、これからの人生、および、自分の内面と向き合う作業を継続的に行っていることが示唆された。また、再就職活動成功のために、自らのスキル、経験の『キャリアの棚卸』をしているだけでなく、謂わば、『人生の棚卸』といった、自らの内面のもっと深い所の根源的な振り返りの作業をしていることが窺えた。具体的なヴァリエーションとしては、「(A 37) それはもっと、人生というものを覚めた目で見れるようになったというか、ということなんだと思います。もう少し人間の本質的に必要なものの部分って、つきつめていけば、宗教の世界に近くなりますけど、そういうものが、いろんなものが、よりそぎ落とされていくっていうかね、そういう部分だと思います。」、「(B 51) 垢を取りたい。今まで働いてきた垢と、で、本当にやりたかったことは何か、サラリーマンとしてね。やっぱり、大学とかそういうところの広報とかね、そういうことをやりたいな、ってそういうこと、あと若い企業でちっちゃい会社なんだけど、これからこう伸びるぞっていうところで、絶対的に年配の方が必要だと思いますので、そういうところでもって、若い人と一緒にね、がんばっていければと思っていたんですけどね。」、「(J 24P~25P) なんですけど、そうじゃなくてやっぱり、まあ、自己実現だな何だかんだってこう仕事の中では言ってま

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる

研究テーマ: 失業期間1年以上の中高年(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: 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする  
 分析焦点者: 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

概念名1	<p>(前回) 自分にとって大事にしていたものが分かる                  ⇒ (概念名変更) 本来の自分が浮き彫りにされる ⇒ (概念名変更) 譲れないものが浮き彫りにされる ⇒ 131105 (概念名変更) 追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる</p>
定義	<p>(前回) 失業期間の再就職活動中に、自分の人生にとって、大事にしていたものをあらためて見出し、再確認していくプロセスを体験する。新たなものを見出すのではなく、これまでの人生経験、企業経験等の中で蓄積してきたものの中から発掘して、再確認していくプロセスである。                  ⇒ (定義名変更) 失業期間、再就職活動を通じて、自分の内面に向き合う作業を続ける中で、企業経験等でまとわりついてきたものが洗い流され、本来の自分が表れていくプロセスを体験する。</p>
ヴァリエーション	<p>A 3 7 : それはもっと、人生というものを覚めた目で見れるようになったというか、ということなんだと思います。もう少し人間の本質的に必要なものの部分って、つきつめていけば、宗教の世界に近くなりますけど、そういうものが、いろんなものが、よりそぎ落とされていくっていうかね、そういう部分だと思います。</p> <p>A 3 7 : 自分の生きるということに対して、必要なものの本質って何かっていうと、そういうところを逆にそぎ落としていく時間になりますから、あの心の安寧は得られるんだけど、将来にとって、それがプラスかマイナスかっていうと、分かんないですね。</p> <p>A 3 8 : そうそうそういうこと、何があればいいのかな、ってことで、当然、こういう時間があれば、そぎ落としの方に人間は志向しますよね。そういう面では、すごく、また一段と身軽になるになるっていうんですかね、部分がありますよね。</p> <p>B 5 1 : 垢を取りたい。今まで働いてきた垢と、で、本当にやりたかったことは何か、サラリーマンとしてね。やっぱり、大学とかそういうところの広報とかね、そういうことをやりたいな、ってそういうこと、あと若い企業でちっちゃい会社なんだけど、これからこう伸びるぞっていうところで、絶対的に年配の方が必要だと思いますので、そういうところでもって、若い人と一緒にね、がんばっていければと思っていたんですけどね。</p> <p>C 4 2 6 : うん。あと、別に今まで仕事にしても、それで・・・。人から見ればね、それがいいか悪いかっていろいろあるだろうと思うんですけど。別に私は、そう、それでずっとやってきて、それで自分としてはいいと思ってやってたんで。それは相手がどう思おうがね、正直な話、知ったこっちゃない。</p> <p>D 2 7 5 : そうですね。もうこの年で性格っていうのは、そんなに思ったところで変えられないじゃないですか、人間っていうのは。決意表明だけじゃなかなか身に付いた性格変えられないと思うんですが、今私のもっている性格ですとかいい所を変えるんじゃないしに、いい所を更に伸ばしていくっていう努力の方が近道なのかなと。</p> <p>(G 3 4 P) G : やっぱり、何でもいいから入っちゃえば楽になるっていうんで簡単なほうに逃げずに、ここは絶対に譲れないっていったところは、理想っていうか、後から後悔し</p>

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一线が浮き彫りにされる

研究テーマ : 失業期間1年以上の中高年(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 : 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする  
分析焦点者 : 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

たくないんでそこは1年経ったっていうプレッシャーがあってもある程度は守っていききたいなあと思っていますね。

(G 36P) G : その越えた時に「あれもこれも諦めちゃった」っていうような結果にはしたくないと思うんですね。最低限の砦ですよ。

(G 36p) G : いや、本当に、あの一、絶対安定性があるっていう保証があれば、なにも派遣を毛嫌いしているわけじゃないんですけども、やっぱりそういうイメージはどうしても持っているんで、実際に目の前で妻がそういうようになっていって、自分はそこに甘んじたくないなっていうようなモデルケースにしているのかな、派遣に応募しないっていうことは。

(G 37p) G : 仮にあの一、給料と休みがちゃんと出れば、土日・祝日っていうのはちょっと、もうボツボツと予定を入れちゃっているんで、今年は。土日・祝日が休みっていう条件と500万という条件はマストですね。あとは今のところ、守る砦として派遣は応募しないっていうのは一つの基準としてやっていきたいですね。

(J 24P~25P)

J : なんですけど、そうじゃなくてやっぱり、まあ、自己実現だ何だかんだってこう仕事の中では言ってますけど、くそ忙しくて結局金貰うために働いてるんだよねぐらいの感じでしかなかったですけども、もう1回こうやって見てみると、やっぱりそういう思いが仕事の形になっていくし、その思いがないとうまくいかないしとかいうのはやっぱりそういうことなんだろうなっていうのを、そういうのが仕事なんだろうなと。だからやりたいことをきちっと決めて、決めてっていうか、思ってそこに就職しないとやっぱりきつうまくいかないだろうなっていう感じがします。

<イン : まずは思いがあって>

J : それが本当に強くないと相手も採ってくれないのかもしれないし、そこをこうやって見て、これをやりたいんだと強く思えるかっていうのが仕事なんだなっていう感じですかね。

E150 : ああ、でもね、結局ね。キャリア・カウンセラーのかたと話しても、さっきの辞めるときの決断じゃないですけど、決断って自分で下すものじゃないですか。で、その相談しても、結局引き出すのは自分じゃないですか。相手がいろんなこう、気づきのヒントになることは提供してもらったりとかありますけど、結局たとえば何がしたいとか、どういう方向に行きたいとかっていうその部分に関しては、他人が入れないとこですよ。引き出すのを助けたり、援助したりっていうことはできますけども。結局本人がそこからこう、持ってこないことにはほかの人が何をやりたかって、あなたがこれがやりたいよねって、できる類ではないですよ。だから、そこであんまりカウンセラーのかたと相談することで、どうこうっていうことはそんなに思っていないですよ。もちろんきっかけになるようなことがあればっていうか、そういうようなものがあると本当にいいなって思う期待はしますよ。今日行ってなんか、いままででない自分の中にわき立つ何かがあればいいなとは思いますが。だけど、それをカウンセラーのかたがくれるわけではないので。結局どっかで自分自身に向き合

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる

研究テーマ : 失業期間1年以上の中高年(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 : 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする

分析焦点者 : 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

わないと出ないじゃないですか、いかにそれをするかですよ。

E214 : 今後の人生においても、このいまのやってることは絶対必要で、(人生を)ナビゲートするには不可欠だっていうふうに思ってるので。

<イン : そこにいくとどうですかね、そのことばとして言うと、その働き方っていうんですかね、その人生に対する自分の考えっていうんですかね。そこらへんはどんなふうな変化と  
いうか>。

E279 : 働き方?

<イン : 働き方、まあ生き方っていうんですかね。要は人生全般っていうことですかね、いまちょっとキャリアチェンジっていうキーワードでいうんですけど。その生き方、あり方ですかね、自分の。その中での変化っていうのはありますか?抽象的な質問で申し訳ないんですけど>

E280 : 答えになるかどうか分かんないですけども、よく貢献って言いますよね。

<イン : 貢献、貢献はい、社会貢献とか。>

E281 : 必ずこちらに来てらっしゃるかたっていうのは、絶対どっかで考えると思うんですけども。その貢献に対する、まあ、前からそういう考えてることは、貢献に対して思うことはあった。会社に入ってたときも、いたときもあったんですけども。その、その要素をけっこう盛り込めたら幸せだろうなって。仕事を通じてそれがね、本当にね。仕事のための仕事じゃなくって、お金のための仕事でもなくって。なんか自分が汗かいてやってるのが、自然とその貢献というところにつながっていたら、それは幸せだなと思いますね。っていう、そういうようなところに着地点を見出したいなっていうふうに。

<イン : なるほど、それはやっぱり変化、変化ですか。いままではちょっと思ってたけども。>

E282 : あったんですけど、なんでしょうね、大事にするものの中、その中の優先順位として優先度が高まってきてる感じがするんですよ。何かと比べたときに、前だったらその何かを優先することのほうが多かったかもしれないものが、前の感覚だったらどれだけ貢献できたんだろうって思ったときに、ちょっといまいちだよなって思っても、でもなこれがあるからっていうようなことで、たぶんゴーできたかもしれないんですけども。いままったく同じ感覚で見たときに、こう外していいのかよって思うんですよ。こっちそんなに大事って、逆に。って思う、そういうふうに優先順位がこう上がってきてるんですよ。それ(貢献)ができてないとなんなのかな、自分の人生考えたときに笑って死ぬかって。死ぬときになっては一って、なんかいやじゃないですか。

(K 34P~35P) K : でも、2年経って落ち着いて考えてみると、やっぱり技術系の管理職が一番向くのかなと。で、若いのが困ったら手を出すっていうような仕事を探してみたいと思います。

<イン : なんか改めてそういう位置づけのほうが自分は効果が上がるというか?>

K : そうですね、やっぱり。I社では、部下も何も無いんでみんなベタなんですけれどね、人



Table4：分析ワークシート例：概念名：追い込まれて最後の一线が浮き彫りにされる

研究テーマ：失業期間1年以上の中高年（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：中高年（40代、50代）男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする  
 分析焦点者：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、家族を有している中高年（40代、50代）男性失業者

に教えるにはちょっと難しすぎて教えられる相手がいなかったですけどね、I社に。  
 <イン：はい>  
 K：C社だと、本当にそういう、最後のほうはわけのわかんない仕事になっていたんで、で、技術に戻りたかったんですけども、ちょっと、2年経って落ち着いて考えてみるとやっぱり、技術系の管理職かなあと思って。  
 <イン：ああ。それはやっぱりあれですか、その、自分の部下とかが成長していくのがうれしかったりするんですか。>  
 K：そうですね。もともとそういうところがあるのと、チームで動くのが基本でやってきたので、自分一人で、さっきの話じゃないですけど、「一つのパーテーションの中で完結してください」みたいなのはあんまり好きじゃないかなあというのは……  
 イン：ちょっと違うかなあということですね。  
 K：うん、改めて。  
 イン：はあ、はあ。  
 K：なので、チームの親玉になりたいなと、またですね。  
 (K 35P)  
 <イン：なんかそういう、先生なので「あれ？」と思って、ちょっと意外に思ったんですけど。>  
 K：父が教師だったんで免許は取ったんですけどね。  
 <イン：そうなんですか>  
 K：いっぱいありますよ、4つかなんかあります。  
 <イン：その、教えるっていうのは、なんかKさんの中では大事なことになるのかなあと思ったんです>  
 K：わりと好きですね、技術のことを教えるのは。

理論的メモ

120407:当初は、再就職が決まって失業体験を振り返ったときに、「失業期間が自分の人生にとってどのような位置づけだったのか」について、振り返りをすると考えており、質問に対してなかなか答えが出てこないことを想定していたが、割とすんなりと「削ぎ落とし」「垢落とし」等の言葉が出てきた。失業中において、常に自分の人生と向き合う作業をしており、「キャリアの棚卸」だけでなく、「人生の棚卸」をしていることが窺えた。  
 120407:「削ぎ落とし」「垢落とし」等、表現は異なるが、「自分にとって本質的に大事なことは何なのか」を見出す作業をしている。大事なものというものは、長い企業経験の中で、まわりついた何かを洗い流して、その結果、自分の中に残ったものというイメージの言葉づかいをしている。  
 120407:C氏の場合、自分にとって大事なものは変えないし、他の人に理解できなくてもいいではないか、という頑なな姿勢は、前職の会社についての長年の思いが蓄積して固まってきたものではないかと想定される。A氏、B氏のトーンと違うのは、「前職自体はもう第二の人生みたいどころもあったので」と表現しているように、退職する前からすでに自らの内面

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる

研究テーマ : 失業期間1年以上の中高年(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 : 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする

分析焦点者 : 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

と向き合う作業を始めており、いい意味でも悪い意味でも、「自分はこうだ」というものが固まっていたことが窺える。

120407:D氏の場合、変えられないものがあるということに加えて、いい所を伸ばしていくスタンスがある。D氏の場合、他の3人に比べて世代が若いということもあり、自分の人生に次の段階に向けて前向きに取り組もうとしている姿勢の現れでもある。

120407:「自分の中での変わらないもの」、「自分にとって本質的に大事なもの」等、自分にとってコアな部分があることは、長期間の再就職活動の困難を乗り越えていくことができるひとつの要因かもしれないと思う。面接を何回も落ちて挫折感、喪失感を体験しても、周囲から早く就職しないのかというプレッシャーを受けてストレスを感じても、継続的に再就職活動ができるのは、拠り所になる自分が大事にしているものがあるからだと思う。

120408:何か「新しいもの」を身に着けていくというより、中高年に至った今となつては、これまでの様々な経験で積み重ねてきた中で、陶冶されてきた自分の性格、本質的に大事にしていること等を意識化していくプロセスの中で、次の「物語」を紡ぎだしていくコアの部分形成されていくプロセス。また、その内容は、これまでの「組織との物語」の違いによって、質的な違いが生じることが窺える。

120409:(ゼミ生からの意見)「自分にとって大事にしていたものが分かる」というよりは、自分そのものが泥まみれになっていた状態から、泥が洗い流されて「自分そのもの」が見えてくるプロセスではないか。概念名もそのようなニュアンスが伝わる名称がいい。「本当の自分って何?」「自分とは何なのか?」

120409:(ゼミ生からの意見)自分自身を見ていくプロセスではないか。自分を「浮き彫り」にしていくプロセス。その人自身の実体。自分そのものが「浮き彫り」になる。

120413:ゼミ生からの意見をもとに、概念名を再検討。その際、データそのものから浮かび上がってくるニュアンスを大事にする。「自分にとって大事にしていたものが分かる」から、「本当の自分が浮き彫りにされる」

※「削る」「浮き彫りにする」「泥にまみれた自分を洗い流す」「垢を落とす」というニュアンスを概念名に入れたい。プロセスに、「企業経験で蓄積した垢を落とす」というプロセスで、結果、「自分が見えてくる」というプロセスではないか。はじめから、自分自身を見つける目的ではない。再就職活動の各段階で、これまでの企業経験で溜まった垢が洗い流されていき、結果、本来の自分、本当の自分、自分自身の実体が顔を出してくるプロセス。概念名の候補、「企業経験で蓄積した垢が削られる」「自分自身が浮き彫りになる」「蓄積した垢を洗い流す」「これまでに溜まった垢を洗い流す」能動的か、受動的かで表現が変わる。

120415:定義の変更。「そぎ落とす」「削る」等のニュアンスを盛り込んだ定義。使用例:「浮き彫りにする」「浮き彫りにされる」

120417:「自分の生きるということに対して、必要なものの本質って何か」を探っているのではないか。「これだけはゆずれなもの」を分かっているならば、これからのキャリアを失敗しないのではないか。譲れないところを探している。そのために削ぎ落としたり、垢を

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる

研究テーマ : 失業期間1年以上の中高年(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 : 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする

分析焦点者 : 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

落としたりしている。イメージとしては、はじめは「こういう仕事いい」と言っているが、だんだんレベルが下がっていく。どんどん妥協していく。その中で、自分の譲れないものを知りたい、確認したい。どこまで譲れるのか。最低ラインはどこなのか。例えば、ガソリンスタンドにも行けるのか。人として最低限譲れるところはどこなのか。

120417:以前の概念名の「大事にしていたもの」というのは、インパクトのある表現ではない。このデータからはインパクトのあることが語られている印象がある。「譲れないもの」という表現だと、このデータを代表するものなっているのか、少し局所的な気がする。ニュアンスとしては、間をとるみたい。インビボ」データの中の言葉をそのまま概念名に使うことも?一般化しようとするあまり、言葉のインパクトがなくなっている。「浮彫りにされる」という表現は、前に比べるニュアンスが入っている気がする。「本来の自分」という表現の方が気になる。カウンセリングの中で、「自分自身になっていく」カウンセリングプロセスの中で、自分自身に出会うというようなイメージになっている。そういう意味では、まとめれば、「大事にしていたもの」ことになるが。でも、「大事にしていたもの」という表現は、あまりにも一般的な気がする。

120417:「大事にしていたもの」というきれいなものではない。ちょっと苦いものもあるかもしれない。本当はそこに近づきたくない。本当は見たくないもの。再就職なんかなければ、見ないですんだかもしれない。どこまで自分を落とせるか。

120417:B氏の語りは違う気がする。「落としていく」というニュアンスと違う。その中で自分がやりたいこと。

130608:久々に長期化した中高年男性失業者の分析を再開する。分析テーマを再度、検討する。精神疾患を抱えている中高年男性失業者の分析の際に、当初、「再就職における困難をどのように乗り越えているのかを明らかにする」と設定したが、同様にまだ、「乗り越えている」わけではないので、分析テーマを「再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする」とした。精神疾患を抱えて活動している中高年男性失業者と同じ分析テーマを設定して相違点、共通点を比較したい。

130608:分析テーマを「再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする」とした時、分析焦点者の長期の活動を「支えてきたもの」を明らかにすることと、一方で「なぜ、長期化してしまったのか」を明らかにするという複数の動機があるように思う。すなわち、1年以上の長期間の活動が継続できる失業者の心の内面の変化のプロセス、そして、失業者を支える複数のソーシャルサポートとの相互作用を明らかにしたい、ということと、本来であればもう少し早めに再就職できたかもしれないのに、「長期化してしまった」失業者の心の内面の様相を明らかにしたい、という思いが湧いてきた。精神疾患を抱えた失業者と「どのように受け入れているのか」が違うのか、どうか。「譲れないもの」という自分の核になるものを浮かびあがる、精神疾患を抱えた人に比べると力強いものがある気がする。

130617:(ゼミ グループSV)精神疾患を抱えた人のヴァリエーションと比較すると、内面のエネルギーがある。だからこそ、自分の新しい面にクローズアップできている。喩えて言

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる

研究テーマ : 失業期間1年以上の中高年(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 : 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする  
 分析焦点者 : 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

うと、「停車中の車がアイドリングしている状態」発進しようと思えば、発進できる状態にある。活動の「源」を感じる。(ゼミSVの意見を受けた研究者の考え)精神疾患を抱えた人よりは、健常者の方が、リストラを受け入れる心的エネルギーは高い状態にあることを再確認できた。したがって、長期化しつつも健常者の失業者【ならでは】のプロセスとして、分析焦点者自身の内面を振り返りをする中で「譲れないものが浮き彫りにされる」ことが可能になり、そのことが、なかなか決まらないながらも再就職活動を継続する「源」のひとつになっていることが感じられた。

130813:自分との向き合う作業の中で自分がやりたいことが湧き上がってくる。キャリアカウンセラーなどの周囲のソーシャルサポートはきっかけに過ぎない。最終的には、自分の中から湧き出た来たことの中で、やりたいことを決めていく。

130813: E氏の次のヴァリエーションの中には、自分に向き合わないといけなのだが、なかなか向き合えない現実がある。この葛藤が「長期化」になっている原因のひとつかもしれない。他の分析焦点者のヴァリエーションを見て、概念化する必要があるかどうか判断したい。

E157: ここをどうやって進めようって、どうやったらここを歩めるかなと、その葛藤ですよね。⇒<どのように自分と向き合って歩めるかの葛藤>

<イン: そうなんですね>

E158: 最近だからその部分に対して、いやそれでも行かないといけなくて(笑)、いうところの圧力、自分の中での圧力が高まっていますね。最近というか、この時間が経つにしたがってといったほうがいいかもしれませんね。⇒<長期化して、向き合えねばという気持ちが高まっている>

130813: E氏のヴァリエーション。「それ(貢献)ができてないとなんなのかな、自分の人生考えたときに笑って死ぬるかって。死ぬときになっては一つ、なんかいやじゃないですか。」

E氏の場合、「貢献」できているかどうか、「譲れないもの」として優先順位が上がってきていることが分かる。「長期化」して自分に内面と向き合う作業の中で、自らの人生において大事にしたいことが「浮彫り」にされてくる。これは、キャリアカウンセラーが「触媒」になることもあるし、「家族との関わり」の中で明確になる場合もある。自分の仕事上のキャリアにおいて「譲れないもの」と、家族との関係において「譲れない」ものがあるのかもしれない。家族との譲れないものとして、「ワークライフバランス」的な働き方があるのかもしれない。したがって、仕事において、家族との関係において、大事にしていることが「浮彫り」にされていくプロセスは、ひとつのカテゴリーになるのかもしれない。

したがって、失業期間が「長期化」している人は、この「譲れないもの」が浮き彫りにされるペースが遅いこともひとつの要因としてあげられる。

失業期間の長期化の要因: ①初期の段階での休養期間、②「譲れないもの」が明確にならず、アクションにつながらない、この段階で思考がぐるぐるして前に進んでいない、③現実的に応募するが、受からない。

Table4 : 分析ワークシート例 : 概念名: 追い込まれて最後の一线が浮き彫りにされる

研究テーマ : 失業期間1年以上の中高年(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 : 中高年(40代、50代)男性失業者が再就職における困難をどのように受け入れているのかを明らかにする  
分析焦点者 : 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、家族を有している中高年(40代、50代)男性失業者

131105: 「譲れないもの」という、クライアントが選び取って、自らの意思で譲れないものを選択するのではなく、いろいろむき出しになった時に、最後に残ったもの、「最後の一线」。最低限守らなければならないライン。追い込まれる。「最後の一线が浮き彫りにされる」「最低ライン」「ボトムライン」「最低源」「最後の一线まで剥される」

「譲れない」という語感からすると、類義語として、「譲歩できない」「妥協できない」「断固主張する」「あくまで」「言い張る」「頑として」「妥協せず」という、強気で、積極的で、こちらから働きかける、強い語感の言葉である。一方で、分析焦点者は、長期化して再就職活動の中で、「出口無き暗闇」を歩き、<底なしの不合格><積み上げてきたものが崩される面接不合格>を経て、<永久に職に就けない不安>を感じる等、一種の“底つき体験”をしている。そんな中での、自分として「大事にしたいもの」というニュアンスを表現したい。結果、様々な言葉を検討して結果、「最後の一线」という表現がしっくりする感覚があったので、概念名を「追い込まれて最後の一线が浮き彫りにされる」とした。

すけど、くそ忙しくて結局金貰うために働いてるんだよねぐらいの感じでしかなかったですけども、もう1回こうやって見てみると、やっぱりそういう思いが仕事の形になっていくし、その思いがないとうまくいかないしとかいうのはやっぱりそういうことなんだろうなっていうのを、そういうのが仕事なんだろうなと。だからやりたいことをきちっと決めて、決めてっていうか、思ってそこに就職しないとやっぱりきつとうまくいかないんだろうなっていう感じがしてます。」等である。定義は、『失業期間、再就職活動を通じて、自分の内面に向き合う作業を続ける中で、企業経験等でまとわりついてきたものが洗い流され、本来の自分が表れていくプロセスを体験する』、とした。そして、『自分の中での変わらないもの』、『自分にとって本質的に大事なもの』等、自分にとって『譲れないもの』があることは、長期間の再就職活動の困難を受け入れいくことができる要因のひとつかもしれないことが窺える。書類選考、面接を何回も落ちて、挫折感、喪失感を体験しても、周囲から『早く就職しないのか』というプレッシャーを受けてストレスを感じても、継続的に再就職活動が可能になるのは、心の拠り所になる自分が『譲れないもの』あるからと想定される。

#### IV. 結果と考察

##### 1. 結果図 (Figure 2. 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。【追い込まれながらの幕引き】では、突然のリストラの宣告を受けて、長年、献身してきた企業に対して、＜多軸の強いつながり＞、＜蓄積された心理的距離＞、＜献身の思いへの裏切り＞等、所属していた会社に対して様々な感情が推移するものの、追い込まれながらも自分で意思決定して、退職するプロセスと、その後の未体験で、先を見通せない再就職活動を、受身の状態で開始し、手探りで進めていくプロセスを【出口無き暗闇を歩く】プロセスとして、時系列的に結果図に図示した。さらに、失業期間が長期化した中高年男性失業者を支援する、ベテランキャリアカウンセラーの支援の関わりのプロセスを、【受動的二人三脚】と表現して、【出口無き暗闇を歩く】プロセスと並列的に結果図に示した。また、失業期間が長期化した中高年男性失業者を、キャリアカウンセラーとは別の視点で支援する、家族、および、仲間の支援の関わりプロセスを、【意図しない家族・会社時間の逆転】プロセスとして、【出口無き暗闇を歩く】プロセスと並列的に結果図に示した。

##### 2. ストーリーライン

研究2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、失業期間1年以上の中高年(40代、50代)男性失業者が、再就職に向けて現実を受け入れていくプロセスとは、強い愛着もあり、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、残っても厳しい選択肢しかない中、【追い込まれながらの幕引き】をして退職した後、再就職支援会社の担当キャリアカウンセラーから状況に応じた【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】等のキャリアの価値観の転換を図りながら、【出口無き暗闇を歩く】中で<永久に職に就けない不安>を抱えるまでのどん底を経験しながらも、現実的な再就職の出口を探し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【追い込まれながらの幕引き】について

分析焦点者は、「(B) 僕の自負としては、あの、すごいことやったわけじゃないけれど、みんなといつも徒党を組んで、会社のための、今、テーマとして欠けているものは何か、商品が悪いんだったらこうしよう、売り方が悪いんだったら、こうしよう、財務的にはこの勘定科目が変えて、営業開発費にしたら、税金がかからないかもしれない、それを調べて、それを販促費に充てるんだけど、お金は使えないから売り場を変えようとかね」、「(J) 途中は面白かったです。その、やっぱり物づくりって楽しいんですね。自分のお金じゃ絶対やれないですし、ものすごい膨大な費用を掛けてこうやっていって」等と語られるように、長年、勤務してきた会社に対して、人間関係、商品等も含め、複数の軸で会社と繋がり、会社に対して<多軸の強いつながり>を持っており、会社とは様々な視点での愛着を持っている人が存在する。一方で、「(A) 全部、隣人は敵みたいな、自分の収入を決めるための敵みたいな環境で彼らはやってきたわけだから」等と語られるように、会社の同僚との関係性、会社の中での自分の仕事の位置づけの要因等により、会社と自分の気持ちの隔たりが拡大していき、会社とは一定の距離感を持って付き合うことが、長年の間に積み重なることによって、会社とは<蓄積された心理的距離>を持つ人も存在する。分析焦点者は、所属する会社の業績の悪化、倒産等の理由によって、人員整理の対象となり、リストラの宣告を受けるが、自分としては、長年の間、会社に貢献してきたという思いがあるので、「(D) 変な話、会社に貢献してきた自負は少しはあったもんですから。そのときはもう怒りだけでした。 “なんで私が” って。怒りだけでした。 “どうい人事判断されてるんですか” とまでは。もちろん、企業としてのことでしょうから。最初もう怒りでした。 ” 等と語られるように、リストラ話に対する会社への怒りが生じ、貢献してきた思いが踏みにじられ、リストラ宣告時には自らの会社に対して<献身の思いへの裏切り>という感情が生じる。長年、勤務してきた会社に「長年のつながりを断ち切られる」という感情を抱く。

その後、会社人事、および、上司との面談では、「(C) だから、正直もう駄目かなと思ったのが、最初で。実際、会社のほうとしても、やっぱり年齢の上の人のほうから、退いてほしいみたいな、そんなもん、もう見え見えだったんで、 “ああ、もう、じゃあいいかな” というので、希望退職に手を挙げたんですけど」等と語られるように、会社に残っても自分のこれまでのキャリアを活かせる仕事がないという<居場所の消滅感>を抱き、面



談のたびに、「(G) (リストラ宣告を受諾する) デメリットとしては、まあ、苦手な職種ですとか、あと勤務地、残った場合っていうんで、もしかしたら今じゃなくても、一回たぶん人数が減った場合っていうのは再配置っていうのがあると思うんで、その中でいままでやってきた開発っていうのができるかどうかっていうとその保証はない。で、不当な扱いを受けるリスクは現実、なーと、同じ期の人が、残った人の話を聴くと、“工場で草刈りをやっている”とかっていう人もいましたんで」と語られるように、会社人事、および、上司からは<残っても過酷な選択肢>の条件が提示され、事実上、会社には残れないことを感じる。しかし、会社に残留するのか、退職するのか、という最終的な意思決定の段階では、「(D) 残る道もないことはなかったんですが。やはり片や当然会社側とすれば(業績は)下方修正ですから。いわゆる人件費カットが目的なものですから、リストラは。当然残っても4月以降今ほどのポジションも保証されませんし、今までの賃金体系を保証はしかねないっていうところで。じゃあ居てもしょうがないなど」と語られるように、複数の不安を抱えながらも<幕引きは自分です>として、自らの意思で退職を選択して、明確な見通しの無いまま、「諦めの見切り発車」をして退職に至る。このように、分析焦点者は、リストラを宣告されてから退職するまでに、上記のような【追い込まれながらの幕引き】という一連のリストラに纏わるプロセスを経験する。

#### 4. コアカテゴリー【出口無き暗闇を歩く】について

分析焦点者は、リストラ宣告を受けた後、早期退職制度への応募の締め切りまでの時間が無い中で「諦めの見切り発車」をして退職後、再就職に対して自分の考えがまとまらないまま再就職支援会社を訪れ、「(J) もっとその、(求人) 案件がどんどんこう、自分で探しに行くのではなくて、あれは、これは、これはってこう(求人案件が)来るのかなっていう感じはしていて」と語られるように、<受身の姿勢で支援を受ける>という消極的な姿勢で再就職活動を開始する。長年、会社中心で働いてきたので、「(H) まあ1年ぐらい遊ぼうって。でも何年働いたんだろうって。32年になりますけど。心配したってしかたがないし」と語られるように、まずは何もしないで<しばらくは休むと決め込む>という姿勢で、「見通し無き休息」を取ろうとする。また、何もしないで休息していると、日々の生活も億劫となり、社会の関わりからも遠ざかってしまうので、「(K) 一緒に写真を撮りに行ってみたりとかですね、まあ趣味のほうを。(中略) いままで写真なんか撮っただけで山積みになっていたのを整理したりとかですね」と語られるように、趣味や家の片づけ等、<就職活動以外にも自ら行動を起こす>ことで、会社以外のネットワークとの関わりを持ち、一定の社会性は保つような行動をする。また、活動の拠点である再就職支援会社では、長年、所属していた会社と同じように、デスク、パソコン等のファシリティ環境、専任のキャリアカウンセラーの支援が受けられる等、支援体制が充実する等、「(D) 週に1度は必ず(再就職支援会社のオフィスに)来てる人間ですから。こういう場(再就職支援会社のオフィス)が、私はふさわしい。ふさわしいっていうのは嘘です。その場ありがたい

と語っていますから、私は多めに活用させていただいています。ありがたいですよ」等と語られるような活動拠点がある安心感もあり、再就職活動の前半戦は心理的にも穏やかな時間が流れているような空白期間がある。一方で、失業期間中に、様々な手続きにおいて自らの所属を記入しなければならない場面等に遭遇すると、「(I) それは例えば電話で、何か例えば、申し込み書、書くにしても例えばどこかのビデオ屋の入会申し込み書、書くにしても、書けないわけですよ」等と語られるように、社会的な位置づけの喪失感を味わうことになる。

分析焦点者は、暫くの「見通し無き休息」期間の後、本格的に再就職活動を開始する段階に至る。この段階では、長年、前職での勤務経験があるので、「(I) でもやっぱり1つの業種、まあ業態、業種、職種ですね、職種ですとやってましたのでね、そのへんでいけばまあそんなにね、その、あの、悩むほどのあれはなかったですね。結局そこで自分のセールスポイントが何かとなったときにはまず、その経験をまず1番っていうかたちですから」等と語られるように、これまでのキャリア継続へのこだわりを持ち、前職で培った経験、スキルを活かした仕事を再就職活動の目標にして活動を開始する。しかし、本格的な活動を開始すると、応募書類の完成後、複数の会社に同時並行で応募するが、数多くの書類選考不合格に遭遇して、「(C) 結局、受けられるところは全部受けたけど、ほとんど書類でアウトだったですね」等と語られるように理由も分からず、何度受けても受からない底なしの書類不合格を体験し、気持ちは落ち込むことになる。また、何度も書類を送った結果、ようやく、書類選考を通過して面接にまで至る会社との出会いも生まれてくる。面接においては、「(I) ほんとにやる気あるのかなとかね。(面接の場における) 格好もそうだし仕草にしてもそうだし、やっぱり何ていうんですかね、世間一般でいう常識のある受け答え、そういったものがきちっとできるかどうかっていうのは当然ね、向こう(面接官)もプロですから。やっぱりプロに対してやっぱりこっちもプロ意識で臨まないと、やっぱり難しいと思ってますんで」等と語られるように、詳細な会社研究、および、模擬面接等、周到な面接対策をするが、この段階でも数多くの面接不合格を体験する。書類選考と違って面接では事前準備に力を注ぐため、積み上げてきたものが崩される面接不合格も複数体験し、心理的ダメージは大きい。このように、再就職市場における厳しい「度重なる不合格の山に阻まれる」体験をする。

分析焦点者は、「(F) 気付かっていうのは、あの、そうですね。何というんでしょうね、何でも屋さんだったんですよ。だから特別な色を持ってない。いろんな業種をこうやってきてるので、特別ここが強い、ほんとに、あの、っていうところが。要するに強みがほんとの意味での強みを持ってない」等と語られるように、これまでのビジネスマン経験で積み上げてきた強みが活かさない体験をすることになる。そして、「(D) この(再就職)活動中は暗闇ですよ。光はちょっと見えてるけど、この活動自体は闇ですね」等と語られるように、自己肯定感を失い、永久に職に就けない不安に陥る。このような状況に対処するために、「(I) もう6時に起きて、ね、6時半の電車に乗って、多少ね、1

時間、2時間かかってもその職場に行けるようなその（生活の）サイクルだけはつくっておかないと」等と語られるように、在職中のような、＜生活リズムを変えない＞ことで、体調の維持とモチベーションの維持を図っているが、この段階では、再就職活動の「暗闇の中を足踏みしている絶望感」を生じる。

このような1年以上の長期の再就職活動の中で、これまでの自分のキャリアの振り返り、これからのキャリアの展望、そして、自分の内面と向き合う中で、自分のキャリアにおいて、＜追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる＞体験をする。応募しても合格には至らない数多くの失敗体験が続いている、一連の再就職活動の中で、＜永久に職に就けない不安＞も経験する中で、『自分のやりたいこと』、『こだわりたいこと』等が次第に、『浮彫り』にされ明確になってくる。このような自分にとって『譲れないもの』が明確化されるプロセスを経て、「(I) (再就職先が) ないんです。あればまた別ですけども、そのそういう自分が入れる（これまでのキャリアが活かせる）フィールドがまずないわけですから。そうすると、フィールド外でやっぱり（再就職）せざるを得ないというか、もうそれが事実です。もうそれはもう言ってる状況じゃないですからね」等と語られるように、『譲れないもの』を中核に据えて、＜選択肢を封じられた現実を受け入れる＞段階に至る。この段階では、「(I) 自分では探さきれてない案件を紹介してくれるという。だからそれである意味可能性を見い出せるといえますか、あの、引き出してくれてるというのはものすごく感じます。それはものすごい、あの、ありがたく。あの、期待してる、期待感というものがむしろ自分にとっては強いかもしれないですね」、「(F) いろいろとサジェスションを与えてもらってると思います。・・・(中略)・・・私の、だから、SE（システムエンジニア）とかPL（プロジェクトリーダー）、PM（プロジェクトマネージャー）っていうので、条件検索かけて、それに引っかかんないやつ（求人情報）とかも、あれ、これBさん（担当キャリアカウンセラー）、どうやったら（求人情報の検索に）引っかかんのか。私の（求人情報の検索）条件では引っかかんないんですけど、新着（の求人情報）で見ててくれるんでしょかね」等と語られるように、担当のキャリアカウンセラーから、本人のキャリアの実情を見据えた＜限定された求人情報の提供＞がなされて、キャリアチェンジを具体的に検討する段階に至る。そして、次の段階として、「(I) さすがにある程度、年齢的なものもありますし、そうするとやっぱり自分のできる範囲っていいですか、可能な範囲っていうのは限られてきますので。だからその、限られる中でじゃあいかに（再就職先を）探すかっていうことですよ。やっぱりそういうふうな考え方には変わってきてはいますね」等と語られるように、自分の置かれた状況に合わせて、＜限られた選択肢を検討せざるを得ない＞状況に追い込まれる。一方で、再就職活動について、＜受身の姿勢で支援を受ける＞状態で開始し、「見通し無き休息」を経て、「(H) 感覚的には、もうちょっとだから、あの、やっぱ人間計画立てなさいとかありますよね。あえて非常に大切だなというのはつくづくそう思う。それ（計画）があるとだいぶ違うな」等と語られるように、失業期間が長期化していることに対して＜無計画で過ごした後悔＞を感じながらも、前を向いて

活動に取り組む状態になっている。分析焦点者は、このように再就職先について、「限られた選択肢を検討せざるを得ない」という状況に追い込まれるが、再就職というゴールを目指して、キャリアカウンセラーとともに歩いていく段階に至るのである。

以上のように、分析焦点者は、未体験の再就職活動という、先が見通せず、【出口無き暗闇を歩く】ような行動を、再就職支援会社のキャリアカウンセラーを中心として、周囲の支援者と共に歩いていくという一連の時系列のプロセスを体験する。

#### 5. コアカテゴリー【受動的二人三脚】について

再就職支援会社の支援を受け始めた分析焦点者は、不安な気持ちで再就職支援会社を訪れるが、そこで担当キャリアカウンセラーと出会う。キャリアカウンセラーと話をして、「(D) 本当、もう2年近くなるんですよ。こうやったお付き合いの中で。まあ、甘えてると言われたらそれまでなんでしょうけど。なかなか“二人三脚”のつもりでやってるような気がします。さっきも言ったんですけど、私にとってとってもありがたいですよ。一緒にやっぱりやってくれてる」等と語られるように、〈頼れる存在と二人三脚〉で再就職活動ができる安心感を得る。キャリアカウンセラーは、「(J) 自己分析をするにも一つの事象に対してこう、これもああですよ、こうですよっていうみたいなのところの気付きをこう支援してくれたり、その、まあ、面接となるとロールプレイングとかで、今回はこういうところへ行くのでちょっと面接のこんな、自分で面接のものを書いてきて、こういう面接でどうですかとか、この会社に入るに当たってこういう調査をしてるんですけど、それは視点は合ってますかねとか」等と語られるように、分析焦点者の置かれた〈状況に応じた支援〉をする。〈受身の姿勢で支援を受ける〉ことで再就職活動を開始し、〈しばらくは休むと決め込む〉ことで「見通し無き休息」期間を過ごした後、本格的な再就職活動を開始した分析焦点者は、「(G) 最初にSさん(担当キャリアカウンセラー)から言われたのは、気持ちを切らないように、少なくとも最初、1社とか2社とか応募していたんで、6月にそれを開始したんで7月になってやっと応募したんで、“ああよかった”みたいに言われて、で、ちょっとスタートが遅そうだなっていう印象を受けられたんだと思うんですけども、“もっと、10社ぐらい応募しなくちゃだめですよ”と」等と語られるように、キャリアカウンセラーから、ある一定の応募社数を受けるといって〈応募状態の維持を促される〉体験をする。この段階では、分析焦点者が受身の姿勢であること、そして、再就職が初めての経験でもあり、キャリアカウンセラーに「受身の個別支援に先導される」感じで、自らの強い意志というより、キャリアカウンセラーに促されるような形で受身の態勢で再就職活動が始まる。

次の段階では、分析焦点者は、「(K) ハズレも含めて、(求人案件を)20~30持って帰ってこう、手裏剣じゃないですけど、何個か応募できれば、まあそれで少し応募したような気になるっていうのもあるんですけどね、いくら面接までいかなくてもですね、とりあえずやってみましたみたいな気にはなるんですよ」等と語られるように、キャリアカウ

セラーから<選択肢の格下げを突き付けられる>体験を経て、これまでのキャリアとは異なる求人に応募するが、書類選考も面接も何度受けても受からない状況に至る。この段階に至ると、「(I) それ(担当キャリアカウンセラーから紹介された求人)はそこで全く違う、朝早く、病院の清掃みたいでしたけども。“ああ、そうなんだ”っていうのは感じましたね。もうそうなるよ、んー。というか、まあものすごく“自己否定”されたような感じで。結局、自分にはできる、“あんたには紹介できるの(求人)はこんなもんですよ”ということ突き付けられたというか、“自覚しなさいよ”っていうものだったんだなっていうのは、そのときにすごく感じましたね」等と語られるように、キャリアカウンセラーから、第一志望以外の入社できそうな会社、および、これまで想定していなかった職種、雇用形態を提案されて、<意に反する仕事への抵抗>が生じる。このように、分析焦点者としては、これまでとは違った職種、および、キャリアチェンジを促す求人等が提示されるとキャリアカウンセラーからの「格下げの選択肢強要への抵抗」が生じてくる。

このように、キャリアカウンセラーとは<頼れる存在と二人三脚>という関係性から始まり、キャリアカウンセラーから「受身の個別指導に先導される」段階、キャリアカウンセラーに対して「格下げの選択肢強要への抵抗」を感じる段階を経るなど、分析焦点者と担当キャリアカウンセラーが<状況に応じた支援>を軸に、【出口無き暗闇を歩く】ような再就職活動を1年以上に渡り継続してきたプロセスを経て、「(E) ある意味初対面だったら決していえないような内容ってあるじゃないですか。これがあれば言うほうも言いやすいし、言われたほうもなんでしょう、受け止められるところがあるじゃないですか。その、この飛躍加減が、飛躍から出てくるものがその触媒みたいな感じなんですよ。・・・(中略)・・・前にその進んでく原動力に、プレッシャーを原動力に変える、どうやっていいのかわかんなかったところに。どうやっていいのかわかんなかったっていうか、そこをなんとかしたいって思ってたんだけども、きっかけがどっかでつかめないところがあったところに、触媒的なものがあったから自分の中でなんか変わって、それをきっかけに自分自身がけっこう変わっていくっていう感じですかね」等と語られるように、分析焦点者とキャリアカウンセラーとのやりとりが作り出す『場』の力が「共有した時空間が触媒になる」という経験をして、再就職活動が前向きに展開し始める。具体的には、キャリアカウンセラーから提示される、キャリアチェンジを実現した人の事例等、「(B) 僕らは経験は1回しかないじゃないですか。あの、(キャリアカウンセラーの)疑似経験は何百例もあるじゃないですか。その疑似例をあてはめながら、話をしてくれると、今でいうと、一番最後は希望のところにちゃんと行けますよ。私の担当していた人はこう、こうでした。という話をきくと、安堵はしますけどね」等と語られるように、自らのキャリアの切り開いたく限られた可能性の例示>を聴いたり、具体的な求人情報など、<限定された求人情報の提供>をされることにより、「身の丈感の共同醸成」がなされ、具体的な活動ができるようになる。このように、分析焦点者は、キャリアカウンセラーとやりとりする場を「選択肢の狭まりを余儀なくされる」場としながらも、<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされ

る>経験をして、<選択肢を封じられた現実を受け入れる>ことを検討して、<限られた選択肢を検討せざるを得ない>状況になっていく。

分析焦点者とキャリアカウンセラーは、ある時は寄り添いながら、ある時はナビゲートしながら、あるいは、ある時は介入して抵抗等の感情も湧いてくる等、その時々に応じた距離感を持った支援をされることを表現した【受動的二人三脚】の関係性を持ちながら、ともに再就職の『出口』に向かって一緒に歩むような一連のプロセスを体験している。

## 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

分析焦点者は、「(B) 大応援団ですよ。1年間は大丈夫だから。1年は、今までうちを顧みないで、家族の顔なんて見ていない人なんだから、おばあちゃんの面倒も見ていない人なんだから、1年間はブラブラしても構わないから。それよか、毎日いやな思いをして、あなたの後ろ姿を見ているほうがいやだ。でも、1年よ」等と語られるように、<家族の否定しない態度>にも後押しされて、<幕引きは自分です>ように、自らの意思で退職するプロセスを経ている。その後、分析焦点者は、再就職支援会社を活動拠点として、再就職活動を開始するが、退職して出社する場が無いので、「(J) 朝はまあしっかり食事をしたり、(妻を) 見送るところまでやって、(妻が会社から) 帰ってからは飯をこう一緒に食べるっていう生活になって。家内も7時過ぎぐらいには(会社から) 帰ってきますから、そこから寝るまでは会話があるんですけど」等と語られるように、<家族との会話の増加>という、これまで経験してきた会社中心の生活とは違う生活リズムで日々の生活を送るようになる。また、分析焦点者は、「(J) 自分が働いてて嫁が主婦してて、で、理屈からすると主婦労働に対して対価を払わなきゃいけないかもしれない、今のちょっとちゃんと考えてないんですけど、かもしれない。でもそれは自分自身がたぶんそんなもの(家事)は労働じゃないみたいなことを思ってた部分があって、で、そうするとじゃあ、お前何してんだっていうか、何に対して食わせてもらってるんだみたいなところがあって、これがこっち(主婦)になってますから今は。一生懸命家事はやってて、ご飯も作ってとかってやってますけど」等と語られるように、家にいる時間が長くなり、家族の食事を作る、家の掃除をする等、配偶者に代わって家事を担当する頻度が高くなることにより<家族の用事への関わり>が深くなり、家族との関わりの比重が高くなる。このような流れで、再就職先を考える視点として、「(I) やっぱ、その、仕事って何のためにするかっていうと、生活ですからね。生活基盤を安定させるために仕事をするっていうのがまず第一ですから。そうなったときに仕事よりも家族って、じゃあ家族大事にするために何をするのってなったときに、向こうにじゃあ、何を望んでるか聞かなきゃいけない、理解しなきゃいけない。それはじゃあ向こうが逆に金銭的なものを求めてたとしたら、また価値観を変えられないですよ」等と語られるように、家庭生活への比重を高め、<ワークライフバランスを考える>ことをするようになり、再就職先を検討する視点に変化していく。

再就職活動において、家庭生活の比重を高めるということは、求人との給与面での条件の

優先順位を下げることに伴い、「(D) 失業保険の手当でもなくなって切れたときに現実を見て、“毎月最低いくらあれば生活できるんだ”という原点にかえって」と語られるように、再就職の応募先の、〈給与面で折り合いをつける〉ようになってくる。一方で、再就職活動が長期化してくると、「(I) 経済的にはやっぱりつらいですね。収入あるわけじゃないですからね、もう失業保険も終わってると、もうあとは家族で、それこそ家族でみんなで助け合わざるを得ませんから。それがやっぱりね、不甲斐なさっていうか、それに対してはやっぱりものすごいあの、自己嫌悪に陥るわけですけど。やっぱり家族には悪いねっていうのがありますから」等と語られるように配偶者、家族に対して〈無収入への引け目〉を感じるようになり、仕事が無い状況に対して、ストレスを感じるようになる。そして、応募先に関しても〈給与面で折り合いをつける〉ような再就職活動が進行していく。このような、〈家族との会話の増加〉、〈家族の用事への関わり〉、〈ワークライフバランスを考える〉という、家庭生活の比重が高まっていくプロセスを経て、家族との会話も増えるので、分析焦点者自身の再就職活動の状況も家族に共有されることになる。そして、再就職活動の厳しい現実も、配偶者、家族等にも認識され、「(G) まあ、あした面接だと、“いつ面接が決まったよ”という言葉をしていますんで、“ねえ、だめだって言われていることは大変ね”っていう。まあ世の中、大変だっていうのは何かのテレビ番組の特集とかを観て知っているでしょうし、で、妻のほうも今回、危なくなっただけで、“早く何とかしてよ”とは言わないですね」等と語られるように、再就職活動の〈厳しさを家族と分かち合う〉ことになり、分析焦点者は、家族からの支援も受け、継続的な再就職活動が可能になる。

一方、分析焦点者を支える役割になり得る、所属していた会社の元同僚等の仲間は、同じタイミングで再就職会社の支援を受けている場合もあり、活動当初は、分析焦点者は、「(G) (仲間の存在は) 大きいですね。あの一、会話がなくなるっていうのがなかったし、苦勞しているのは自分だけじゃないんだっていうのがあったし。得も知らぬ人が苦勞しているっていうのと仲間と一緒に苦勞しているっていうのは違いますよね」等と語られるように、元同僚という仲間の存在があることにより〈自分ひとりだけではない安心感〉もあり、リストラという厳しい局面に遭遇しながらも、比較的安定した精神状態で活動している段階もある。また、具体的な再就職活動においては、応募する求人情報等、再就職関連の情報について、「(G) “ここは俺、応募しようと思っているんだけど”と、“うーん、ちょっと違うな。ここに入ったら苦勞するな”ともう1人が言ったりとかで、“でも応募しないことにはわかんないじゃない”って言われましたけれど」等と語られるように、〈元同僚の情報共有〉が再就職に直接役立つ有効な情報源でもあり、情報共有できる場が心の安定にも繋がっている。しかし、活動が長期化してくると、仲間の中には、再就職先が決定してくる人も出てきて、次第に情報共有の頻度は減り、分析焦点者それぞれが、「(F) 比較的最初のころは定期的になって言ったら変ですけど、半年に1回ぐらい飲み会があったんですけど、最近もうなくなっちゃったんですけどね」、「(A) 元の職場の人とかはあんまりコ

コミュニケーションしてないですけど、何人かは最初の6ヶ月くらいの間は、結構、メールで2、3か月に1回くらいはやりとりしていましたがけれど、なかなかやっぱしづらいものはありますよね」等と語られるように、〈仲間から離れていく〉体験をして、元の会社の「会社を通じたつながりが薄れていく」という状況になる。そして、さらに長期化した段階では、大体の人が再就職を決定して、再就職が決まらない分析焦点者は、「(D)プレッシャーです。決まった報告受けるのはうれしい反面プレッシャーも。・・・(中略)・・・正直ありますね。焦りは感じますよね。“（自分は）何やってんだよ”ってまたこう落ち込むんですけど。本当その繰り返しですよ」等と語られるように、〈取り残される焦り〉が生じてくるようになる。

このように、再就職の長期化によって、分析焦点者の中では、家庭生活の比重が高まり、再就職先についても〈ワークライフバランスを考える〉ようになるプロセスを経る一方で、元会社と同僚との関係性は、〈仲間から離れていく〉体験をして、〈取り残される焦り〉も感じつつ、元会社関係者との関わりが減っていく「会社を通じたつながりが薄れていく」を経るプロセスの中で、【意図しない家族・会社時間の逆転】というプロセスが生じている。

## V. 総合考察

研究2を通じて、再就職支援会社で支援を受けている、失業期間が長期化している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失業期間の長期化している中高年男性失業者を支援する上でいくつか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支援

分析焦点者は、コアカテゴリー【出口無き暗闇を歩く】が表現しているように、失業期間の長期化の中で、再就職のゴールという、『出口』の光が見えない中を、〈底なしの書類不合格〉、〈積み上げてきたものが崩される面接不合格〉という、度重なる不合格を経験するプロセスの中で「度重なる不合格の山に阻まれる」絶望感を抱えながら、もがき苦しみながらやっと思いで歩んでいる。分析焦点者のヴァリエーションからは『闇』という表現も抽出され、さらに、『このままではホームレスになってしまう』というヴァリエーションが表現しているような〈永久に職に就けない不安〉を抱えて、社会のどん底に落ちてしまうような底なしの恐怖感、および、『出口』の光が見えないトンネルを歩んでいるような見通しのない絶望感を抱く局面があることが示唆された。

このような【出口無き暗闇を歩く】分析焦点者を支援するためには、何度も書類選考が通らない〈底なしの書類不合格〉の辛さ、事前準備しても何度も面接が通らない〈積み上げてきたものが崩される面接不合格〉の辛さに、共感し寄り添いながら、前を向いて再就職活動が継続できるように支援することが重要であり、その担い手として、【受動的二人三



脚】と表現される、独特な信頼関係を持つ、再就職支援会社のキャリアカウンセラーが存在している。再就職支援会社のキャリアカウンセラーは、再就職活動のある局面では、分析焦点者が<頼れる存在と二人三脚>という感じを受けるくらい、肩を並べて【出口無き暗闇を歩く】感覚を抱くが、ある局面では、再就職先の<選択肢の格下げを突き付けられる>思いをして、さらには、キャリアチェンジの提案等、<意に反する仕事への抵抗>を感じる存在でもあるような、【受動的二人三脚】の関係だからこそ、共感しつつ、ともに歩むことができる存在であることが示唆された。

## 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

研究2では、中高年男性失業者は、長期化する再就職活動期間中に、これまでのキャリアを振り返りながら将来のキャリアを考える中で<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>プロセスを経験していることが示唆された。すなわち、『人間の本質的に必要なもの部分』、『これをやりたいんだと強く思える』、『ここは絶対に譲れないっていったところ』等のヴァリエーション表現されているように、中高年男性失業者にとって<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>プロセスを経ることによって、今後のキャリアを考える上で、自分が『譲れない』大事にしていきたいものが明確化し、<選択肢を封じられた現実を受け入れる>、<限られた選択肢を検討せざるを得ない>という再就職実現に向けたプロセスを進み、再就職に向けての活動が促進される。

高橋(2010)は、中高年失業者にとって、失業の意味を長期的視野から問い直す必要性を挙げている。研究2における<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>プロセスは、これまでのキャリアを振り返って、自分にとって『譲れないもの』を長期的視野から問い直すプロセスと捉えることもできる。支援する側の視点としては、この『譲れないもの』を大事に取り扱い、単に再就職先を決めるだけの視点だけではなく、広い意味でのこれからのキャリア、つまり、『いかに生きるべきか』について、これまでの会社中心の価値観では気づかなかった視点等、分析焦点者が、失業という【出口無き暗闇を歩く】体験の中で『譲れないもの』に気づく局面を意識した支援が必要であることが示唆された。特に、失業が長期化する中で、<底なしの書類不合格>、<積み上げてきたものが崩される面接不合格>、<永久に職に就けない不安>等の挫折、喪失体験等の局面が、<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>機会になることが示唆された。

新田(2002)は企業組織とその組織で働く個人の関係性を表現することについて、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。研究2においては、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、『企業戦士』のように『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、再就職活動の阻害要因にもなっていることが示唆された。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新しく変化し続けていくことの重要性を指摘している。

研究2における<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>で表現されるような、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るプロセスは、自らの物語を書き変えるプロセスと比喩的に捉え、中高年男性失業者が、企業との関係で蓄積してきた『固い物語』から、多様な事象の相互作用によって新しく変化し続ける『柔らかい物語』に書き変えていくプロセスと捉えられることが示唆された。しかし、中高年男性失業者が物語を書き変えるプロセスは、<底なしの書類不合格>、<積み上げてきたものが崩される面接不合格>、<永久に職に就けない不安>等の挫折、喪失体験等、未経験の異質性、他者性と遭遇する中で相当な痛みを伴い、中高年男性失業者の状況に合わせた心理的援助が必要であり、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの役割として、<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』へ転換する支援も必要であることが示唆された。

## VI. 研究2の限界と今後の展望

### 1. 研究2の限界

研究2の限界として、以下の点が挙げられる。

(1) 研究2においては、再就職支援会社で支援を受けている、失業期間が長期化(1年以上)した中高年(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ことを目的とした。したがって、再就職支援会社で支援を受けている失業期間が長期化(1年以上)し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、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。研究2においては、失業期間が長期化(1年以上)した中高年男性失業者を研究対象にしたが、その他の属性の中高年男性失業者も心理的援助を必要としている。例えば、失業期間の長期化という視点の範疇でも、ハローワーク等の公的機関を中心に活動をしている、失業期間が長期化している中高年女性失業者、および、精神疾患を抱えて失業期間が長期化している中高年男性失業者等、様々な切り口での属性の相違によって、どのような心理的援助が必要なのか、について異なる可能性もあり、それぞれの属性における失業体験プロセスの調査が必要である。

(2) 研究2では、再就職支援会社で支援を受けている、失業期間が長期化(1年以上)し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、再就職支援会社で支援をするキャリアカウンセラー等、支援をする側の調査は行っていない。失業期間が長期化している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2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、失業期間が長期化している中高年男性失業者の失業体験モデルは、ハローワーク等の公的機関利用者、および、NPO等の再就職支援機関等、他の領域にも存在することが想定される。

## 2. 今後の展望

以上の研究2の限界を踏まえると、今後の展望として以下のことが挙げられる。

(1) 今後は研究対象を広げて、再就職支援会社の支援を受けている中高年失業者のうち、中高年女性失業者等、研究対象を広げたいことを検討したい。

(2) 今後は研究対象を広げて、中高年男性失業者を支援する側である、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの調査も研究対象として、支援を受ける側と支援をする側の相互作用も扱い、立体的なモデルも検討していきたい。

(3) 今後は研究対象を広げて、例えば、ハローワーク、および、就労支援を目的としているNPO法人等、失業期間が長期化している長期化中高年男性失業者の再就職活動を支援する他のフィールドにも調査対象を広げていきたい。他のフィールドにおける、失業体験のモデル、および、心理的援助のモデルの特徴等を比較検討することにより、それぞれの組織における支援の特徴が明確になり、失業期間が長期化している中高年男性失業者への支援の視点が増え、支援の精度が向上することが想定される。

## 第5章 再就職支援会社の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

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、中高年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。再就職支援会社において、これまで数多くの中高年失業者に対するキャリアカウンセリング経験が豊富なベテランキャリアカウンセラーにおいては、日頃のキャリアカウンセリングにおいて、心理的援助をしているのではないかと、そのプロセスを明らかにしたい。

### II. 目的

研究3は、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの心理的援助のプロセス研究であり、再就職支援会社で働くベテランキャリアカウンセラーに関するM-GTAを用いた質的研究を通じて、中高年失業者の再就職を支援するキャリアカウンセラーとして、中高年失業者

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た。

### III. 方法

#### 1. データの範囲 (Table 5. 参照)

##### (1) 調査対象者

調査対象者は、研究者が所属している、業界大手の再就職支援会社で働くキャリアカウンセラーの中で、再就職支援会社におけるキャリアカウンセラーとして5年以上の経験を積んでいるベテランキャリアカウンセラーとした。さらに、ベテランキャリアカウンセラーの中でもクライアントに対して心理的援助が一定水準以上と想定されるキャリアカウンセラーを対象とした。具体的には、キャリアカウンセラーとしての経験年数、担当したクライアントの人数等の定量面、及び、クライアントからの終了後のアンケート、同僚のキャリアカウンセラーからの評価等の定性面の両面において、中高年失業者への心理的援助が一定水準以上と想定されるキャリアカウンセラーを抽出した。調査対象者には、事前に依頼文書を渡し、調査の了承を得てからアポイントメントを取った。面接時に改めて本研究の目的と意義、調査内容の取扱いと秘密保持について説明し同意書にサインをしてもらった。調査は研究者が所属している組織の会議室で行われた。面接調査の内容は本人の了解を得て、すべて録音により記録された。調査期間は2011年2月～7月。調査対象者に1人90分程度の半構造化面接を行った。面接では、再就職支援会社のキャリアカウンセラーとしての姿勢、手法、やりがい等、キャリアカウンセラー個人に関わることと、キャリアカウンセラーとして中高年男性失業者にどのように関わっているのか、等を中心に自由に語ってもらった。

調査対象者は11名であった。それぞれのインタビュー時間は、78分から113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。

##### (2) 分析対象者

上記の条件を満たす、11名のキャリアカウンセラーに面接調査を実施した。結果、11名中2名が女性のキャリアカウンセラーであり、他の男性キャリアカウンセラーのインタビュー内容との質的な相違も懸念されたが、逐語化してデータとして精査したところ、他の男性キャリアカウンセラーのインタビュー内容との質的な差は無いと判断して、調査対象者全員11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

面接調査では、キャリアカウンセラー個人に関わる項目とクライアント支援に関わる項目

Table5. 再就職支援会社 キャリアカウンセラー 調査対象者(11人)一覧 (うち、分析対象者11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10	分析焦点者11
	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏	J氏	K氏
調査時期	2011年2月	2011年2月	2011年5月	2011年6月	2011年6月	2011年6月	2011年6月	2011年6月	2011年6月	2011年7月	2011年7月
インタビュー時間	83分36秒	78分6秒	104分28秒	105分40秒	78分34秒	113分51秒	88分57秒	85分31秒	81分23秒	81分32秒	101分15秒
性別	男	女	男	男	男	男	女	男	男	男	男
年齢 (調査時)	60代前半	60代前半	60代後半	60代後半	50代後半	60代前半	50代前半	60代前半	50代前半	50代前半	50代後半
再就職支援会社 キャリアカウンセラー 経験年数	7年	10年	6年	10年	7年	8年	7年	8年	5年	6年	7年
主な所属していた企業	大手電機メーカー	ピアノ教師、官公庁研究所等	大手家電メーカー	大手総合商社	大手金融会社	大手家電メーカー	留学支援会社	大手情報出版会社、広告制作会社、人材紹介会社等	建設会社、広告制作会社	アパレル会社	大手情報機器関連メーカー
主な職歴	営業の企画マーケット、営業技術、広報。退職する直前は事業移管、関係会社の設立、等を担当。代理店の事務局、人材育成のトレーナー等	ピアノ教師、官公庁研究所の秘書・助手、教育相談機関での相談員等	主に営業、官の再就職支援組織のスタッフ等	海産物関連の営業、人事のスタッフとして社内の再就職支援スタッフ等	営業、監査、コンプライアンスの管理職等	人事、関連会社の立ち上げスタッフ等	事務、秘書、留学コーディネーター	制作、営業、制作管理職	経理、制作会社スタッフ等	営業	営業

を調査した。

<キャリアカウンセラー個人に関わる項目>

- ① これまでのキャリアについて
- ② キャリアカウンセラーを志した理由
- ③ キャリアカウンセラーとしての仕事のやりがい
- ④ キャリアカウンセラーとして大事にしていること

<クライアント支援に関わる項目>

- ① 初回面接における支援について
- ② 応募準備段階における支援について
- ③ 多数応募しても受からない段階における支援について
- ④ 大幅なキャリアチェンジを検討する段階における支援について
- ⑤ 長期化している中高年失業者への支援で気をつけていること
- ⑥ うつ等の病気を抱えているクライアントの支援で気をつけていること

#### (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、2011年2月～7月である。

## 2. 分析方法

研究3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3の目的とも合致した。さらに、研究3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3は、再就職支援会社で支援をしている、ベテランキャリアカウンセラー（キャリア5年以上）が中高年失業者に対してどのように心理的援助をしているのか、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、再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーが中高年失業者の心理的援助のプロセスは、リストラ宣告を怒りや不安の負の感情を抱えながら、再就職活動を開始して、再就職活動で遭遇する中高年失

業者を支えながら、再就職に至るまでの過程を支えていく心理的援助のプロセスという、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、様々な困難に直面する中高年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、再就職支援会社で支援をしている、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は、直接、支援をする中高年失業者本人、および、本人のお家族、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3の分析テーマは「再就職支援会社で支援をしている、ベテランキャリアカウンセラーが中高年失業者に対してどのような心理的援助をしているのか」として、また、分析焦点者は「再就職支援会社で支援をしている、ベテランキャリアカウンセラー（再就職支援会社のキャリアカウンセラー歴5年以上）」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、自らのキャリアカウンセリング体験を詳細に語ったキャリアカウンセラーのうち、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、事例研究の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<再就職に対する本音の尊重>の生成過程

概念生成のひとつの例を提示する (Table 6.)。「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<再就職に対する本音の尊重>の概念生成は、企業をリストラされて退職した後、再就職支援会社を訪れた中高年失業者との初回面談の際、例えば、『再就職活動をせず、暫くはお休みしたいのですけど』等の相談がある等、再就職に対して意欲が低い人がいた場

**Table6 : 分析ワークシート例 : 概念名:再就職に対する本音の尊重**

研究テーマ:再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーが中高年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。

分析テーマ:中高年失業者に対するキャリアカウンセラーの心理的援助のプロセスを明らかにする

分析焦点者:再就職支援会社で支援をしているベテランキャリアカウンセラー

概念名	再就職活動に対する本音を聴く→130824 (概念名変更) 本音の尊重⇒131116 (概念名変更) 再就職に対する本音の尊重
定義	・再就職活動を始めるにあたって、クライアントがリストラのことをどのように受けとめ、再就職活動について、どういうことを感じているのかを確認する。 <u>クライアントの再就職についての本音を尊重して支援を開始する。</u> ⇒130824 (定義変更) 再就職活動を始めるにあたって、クライアントがリストラのことをどのように受けとめ、再就職活動について、どのように感じているのかを確認する等して、 <u>クライアントの本音を尊重して支援を開始すること。</u>
ヴァリエーション	<p><b>(A 2～3P)</b></p> <p><u>初回面談でその方が今現在、何を考えていらっしゃるのかを聴くようにしている。兎角、我々は仕事を見つけないのかと想像してしまうが、そうとは限らない。</u></p> <p><u>最初のガイダンスをするにしても、今のお気持ちを聴くようにしている。</u>私のようなではないけれど、<u>3ヶ月くらいゆっくりしたいのか、すぐにでも働きたいから職務経歴書を作りたいのか、しばらくは失業給付を受けながら考えたいのか。</u>ご家庭に事情があり、<u>すぐに活動できないかもしれない。子どもの幼稚園のことで頭がいっぱいかもしれない。</u></p> <p>・<u>でも今、あなたの考えを整理される必要があるんじゃないでしょうか。そういう意味では、私にどんな話をしていただいても、それを前の会社にとか、ほかの人にとか、ゆうのはありませんから、安心してお話していただいて結構ですよ、ということを見せてもらってるんですけど。(C)</u></p> <p><b>(G 7P)</b>・<u>やっぱり、本音を話してもらわないと、やっぱり、できる限りのその方の思いに沿った支援ができないと思うので、中にはそんなこと話す必要はないと思っているかもしれないし、そういうことは人の前では話したことがないとそんなこと出てこないかもしれないですよ。だけど、その辺って、ある程度、ざっくりばらんに、話していただいた方が、こちらもやりやすいし、向こうも話しやすくなると思うんですね。(G)</u></p> <p><b>K63:</b> <u>そこをまず確認した上で、今後の方向性についてはどんなお気持ちで考えていらっしゃるんでしょうかと、というようなところで、今後の方向性について確認をしてみると、というような初回面談にしています。</u></p> <p><b>(J 7P)</b></p> <p>&lt;イン: 1つの成果ですよ。その人にふさわしい就職先が見つかったっていう成果、見つけてきた。あと4番目なんですけど、これも漠としてんですけど、キャリアカウンセラーとして日々大事にしていることみたいな。カウンセラーとしてクライアントに接するであるとか、ご自身として大事にしていること&gt;</p> <p>J: 1つは、<u>キーワードを見逃さない</u>ということですかね。と、気付きを大事にしてるところですかね。</p> <p>&lt;イン: これってあれですか、キーワードを見逃さないっていうと、一言で言うと結構シンプルなんですけど、なかなか難しい&gt;</p> <p>J: 難しいですね。</p>



Table6 : 分析ワークシート例 : 概念名:再就職に対する本音の尊重

研究テーマ:再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーが中高年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。

分析テーマ:中高年失業者に対するキャリアカウンセラーの心理的援助のプロセスを明らかにする

分析焦点者:再就職支援会社で支援をしているベテランキャリアカウンセラー

<イン:ね、ことだなと思いますけど>

J:難しいと思います。

<イン:具体的に例えばキーワードを見逃さないことをするために日々どんなことをされているかっていうことをちょっと教えていただきたいなと思ったんです>

J:どんなことってというか、あれですよね。やはりある程度、傾聴するという事なんですよ。傾聴したり仕掛けたりで、そのときにポロツと言った言葉を見逃さないということですよ。

(J 7P)

J:うーん。傾聴というか、会話のやり取りの中で見逃さないということですかね。

<イン:ああ。本音が出る瞬間みたいの>

J:ありますよね。

<イン:ぼろっと言う感じのね>

J:うん。本人が気付いてないことでもポロツと言ったりしますからね。

<イン:はあ。そういうのってありますか。本人、気付いてないだけ>

J:ありますね。

<イン:本音の自分みたいのが>

J:うん。追求するとありますよね。

(J 10P)

<イン:はあ。経験値がそうですか、やっぱりそういう、ちょっとぶつけてみると>

J:うん、考えてますね。キャリアチェンジというよりは、基本的には50代の半ばから後半の方は、何歳まで働くかということは必ず聞いてるんで、基本的に今だったら63か64、そこからですよ。

<イン:なるほど、なるほど>

J:60からもう一回、転職活動するのかっていうことなのか、継続したものを目指していくのかということは年齢が高い方から聞いてますね。

(D 9P~10P)

D:そうですね。根っこでいくと、ほんとはどうしたいのと。ここに来て再就職したいんだろうけども、本音はどうなのと。働きたいのか。例えば、普通にどんどん動いてらっしゃる方はあまり。大事にしていることってというのは、要は、切れ目なく応援をするということと、ご本人の状況をちゃんと確認しながらリードするということと、必死で動いている人には、わたしのほうも案件を探してパスしてあげるだとか、あとは、決まった後でも、6カ月過ぎて、1年過ぎてても、何かあったら相談はいつでも乗るから、おっしゃるようなサービスは終わってるけど、その後わたしを頼ってくださるんだしたら、役に立つことであればやりますよと。これが普通に動いている方はこうです。それから、あとは、何やっていいか分からない、どうしていいのかわからないという方のときは、まず、あんまりぐじぐじやってないです。どうしたいのか。今までどうしてきて、これからどうしたいのか。何やりたいか分から

Table6 : 分析ワークシート例 : 概念名:再就職に対する本音の尊重

研究テーマ:再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーが中高年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。

分析テーマ:中高年失業者に対するキャリアカウンセラーの心理的援助のプロセスを明らかにする

分析焦点者:再就職支援会社で支援をしているベテランキャリアカウンセラー

ないよという人、結構居るんですから、そういう方には、逆に何はしたくないのと。何はしたくないの。この業界行きたくない、こんな仕事はやりたくない、こんな上司の下では働きたくないというのを聞くことで何がしたいかというのを消去法でもって探すというふうな作業を一緒にしています。それから、わたし、57~58の上の方がかなり居るんで、そういう方に関しては、最初はなんとか決めたいから、うちにある案件どれがいいか、近いのないか。もっと乱暴なことを言えば、57、58だったらマンション管理、警備しかないよねと、そういうふう言ってるカウンセラーも居るんですけど、わたしはそれ言うときは最後で、もうやめてくださいのときしか言うまいと思ってまして、まず、どうしたいのか。でも今は難しい。それは市場の環境からいくと、それはできない、というふうなことをある程度、辛抱強くやる。そういう辛抱強さが大事だなと思ってます。

(D 10P)

D:あと、ほんとに何したいのか分からないような人には、案件紹介はあまりしてないんです。さっき言ったのと似てるかもしれません。どうしたいのか。例えば、お母さんの面倒を見たいのか。役に立ちたいからボランティアやりたいのか。それから、もうこの年だから人に使われるのも嫌だから自分で何かしたいのか。あと、お金はどうなってんのか。これ長期化のとき話しようと思ってました。お金は大丈夫ですかとか、奥さまはなんと言ってるんですかとか、お子さんはどのぐらいの年ですかとか、子供も実は就職活動しててというふうな話も出るときもありますけど、実際どんなふう考えてらっしゃるんですかとか。ほんとに動かない人の場合は、その辺りの話を、まず外堀から埋めてる。そのときはわたしが大事にしていることっていったら、彼らが大事にしているものを探るということになります。

(D 11P)

D:2割ぐらいですかね。やっぱりあれですね、若い方には少ないんです。やはりお年、召した方は、分かんないよの前に、どうせないよと。それから、無理だと思うよと。今、若者なんで就職できない。おれみたいに55、56の人間が行けるところがあるわけがないと。Dさん、あるんですかというふう言ってくることもあるし。あと、わたしがもがいたって決まらないときは決まらないんで。そのときわたしは言ってるんですけど、わたしはこうこうこんなふう調べてるんだけど、あなたはどうしてるのと必ず聞くようにしてるんです。あなたは何と何と何を調べたの。次回来るときまで持ってきてね。それを全然やってくれなかったら、僕だけやってるね。やって案内したのに何も言ってくれないね。じゃあやっぱり、もう働かなくていいのかなと。というふうにしてご本人の本音を探るという感じですね。

E 真の声、会員さんの叫び声を、いかにつかまえるか、つかまえることができるか、がまず、勝負だと思うんですね。ですから、よく拝聴する、あの一、会員さん、お客様の声を真摯に聴く。それはすごく大事なことでばかにしてはいないのですが、会員さんがお話しすることが、体裁を作っている、プライドが邪魔している、こういうことは思っていないんだけど言う、という人が相当多いんで。例えば、うちの情報共有シート、あれは初回面談で、そ