

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

の時に書いたことと、3か月後の気持ちは多いに離れている。だから、みなさんには、今、こういうお気持ちでも再就職活動をしていく上において、どんどん気持ちが代わってきます、たとえば、年収とかね、職種とか、そういうことも、あの時、ああいったからということじゃないので、どんどん、動いていることはお伝えください、ということを行っています。だから、**体裁で私に対して言うことはなくて、家族にも言えない、出身企業にも言えないことをカウンセラーにはなんでも言ってください**、そして、人間関係構築していく中で、**本当の真の声を聴いてあげるということはまず、第一歩だと思う**。真の声を言ってくれないお客様といくら向き合っても、何も発展もないし、あの一、そういうことは意味がないのかな、と思っています。

(E 5P)

<イン:関係を構築する上で工夫していることは?>

E 工夫はしてないです。ただ、自分が一番得手としているとこのひとつかな、と思います、やっぱり、まごころで、誠意で、裏表なくお話しし続ける、だから、1回目の初回面談から**意気投合して腹をわってくれる人も多いし**、逆に2回目、3回目で、振れあってくれる人も多いし、あるいは、2か月かかる人もいます。それは、相手の方の人間的なタイプがどういのかによって違うんで、焦らず慌てず、**まごころを掴む**、ということで**真摯にやっています**。テクニックはないです。

I35 している。意識しているというか、初回の面談の時にほとんど聴くよね。**結婚しているかどうか、子どもが何歳で、家のローンがどのくらいあって、アウトラインが分かれば、1回そういう話をしちゃえば、あとは面談のつどに、なんかの時に出来ますよね。奥さんのプレッシャーはどうですか、とか、面接入った時に、この面接のことを奥さんに言いましたか、言っていないと言われたら、言ってください**、て言う。最初の段階で確認をしている。それがないと行動計画を立てられないですよ。住宅ローンがあるとされたら、それは、警備なんかやっつけられない。となると転勤覚悟でも、収入優先で決めないといけないだろうなあと思いつつ、進めていく。⇒(概念24 家族の中での位置づけを意識する →移動か?)

理論的メモ

20110804:再就職支援サービスを開始するにあたって、クライアントが再就職について、どのようなことを考えているのか、どのような気持ちでいるかを聴くことによって、どういう方向で支援をしていくのか、アセスメントしている。
 20110804:リーマンショック以降は、求人環境が厳しいことを認識している人が多く、急いで活動を始めるクライアントが減った。
 20110822:「再就職活動に対する本音を聴き、再就職活動の方向性を見極める」という概念には、「本音を聴く」という要素と、「再就職活動の方向性を見極める」というアセスメント的なよう要素が混在しているので、分けて考える必要がある。
 20110829「尊重」というキーワードで見ると、これまで会社に身をささげてきて、「ゆっくりしたい」という気持ちを受け止めることができる。
 20111001:念3の定義の文章に入れていた、以下の文章は違う概念の説明になるので、削除し

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

た。「また、クライアントが再就職活動をどのようにしていきたいのか、気持ちや考えを聴きながら、クライアントのことをアセスメントしていく。(別の概念なので切り分ける)」

20111001 この概念は、長年サラリーマン経験を経てきているキャリアカウンセラーだからこそそのクライアントの気持ちが切実に感じられる。「しばらく休みたい」という気持ちもわかるし、カウンセラーの所属している会社からは、とはいつても、早期に再就職を実現することを求められている。また、あまりお休みしても、休むことでエネルギーを「充電」することが目的であったのが、結果的にエネルギーを「放電」してしまうことになりかねないこともある。でも、クライアントの気持ちを「尊重」して支援することがクライアントの心理的援助にもつながる。

20130813:K氏のヴァリエーション。本人のキャリアの変遷を聴いた上、このたびの再就職活動の思いを聴く。いきなり、今後、どうしましょうか、とは聴かない。まずは、キャリアを振り返ってもらいながら、カウンセラーとしても、本人を理解する姿勢で臨んでから、今後の方向性に対する思いを伺う。

20130813:J氏のヴァリエーション。本人も気づいていない、本音が出るタイミングを逃さない。そのような無意識にある本音を引き出すこともキャリアカウンセラーの役割。

20130814:D氏のヴァリエーション。再就職支援会社で支援している人の中には、本人が会社から与えられた「早期退職制度」にオプションと付与されている「再就職支援サービス」を利用しているが、本気で再就職支援を検討していない人も存在する。D氏は、サービスを利用する「本音」をヒアリングして、その人に合ったサービスを提供しようとしている。本音を聴くタイミング、聞き方は様々であるが、再就職支援会社で支援するキャリアカウンセラー【ならでは】のアプローチであると思う。

20130814:D氏のヴァリエーション。「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」再就職支援会社で支援を受けている中高年失業者の中には、自ら活動を起こすことなく、動かない人も存在する。そういう方に対して、D氏は、動かない「本音」を聴き、そういう方々にとって、どのような支援ができるのか模索している。

20130814:D氏のヴァリエーション。D氏は再就職に対する本音を確認するために、自らも求人情報をリストアップするなどして、「同じ目線」で動くことをしている。したがって、キャリアカウンセラーが「同じ目線」で動くことによって、クライアントの「本音」が引き出されるというプロセスがあるのではないかと想定される。

20130825:E氏のヴァリエーション。「だから、体裁で私に対して言うことはなくて、家族にも言えない、出身企業にも言えないことをカウンセラーにはなんでも言ってください、そして、人間関係構築していく中で、本当の真の声を聴いてあげるということはまず、第一歩だと思う。真の声を言ってくれないお客様といくら向き合っても、何も発展もないし、あの一、そういうことは意味がないのかな、と思っています」このように、リストラに纏わる

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

話は、状況によっては出身企業にも言えないし、プライドもあり家族にも本音を言えないことがある。だからこそ、中高年失業者の「本当の真の声」を聴いて、クライアントにとって役に立つ支援をしたいと思っているカウンセラーの姿がうかぶ。

131116:概念名の変更。〈本音の尊重〉という表現では内容が伝わりづらいので、言葉を補足して、〈再就職に関する本音の尊重〉とした。

合、再就職支援会社のキャリアカウンセラーとして、『どのように接してどのように支援しているのか』、『そのような意欲の低い人のことをどのように受けとめるのか』等、という疑問が研究者の中にあっただので、そのようなニュアンスを含んだヴァリエーションに着目したことが発端になった。その背景には、収益を求められる民間企業の再就職支援会社のキャリアカウンセラーは、結果を求められる。結果とは、いかに多くの中老年失業者を再就職に導くかである。したがって、再就職支援会社に訪れる中高年失業者については、『すぐに再就職活動を始めてもらい』、『できるだけ早く再就職先を決めてもらいたい』等の気持ちが働き、『再就職活動をせず、暫くはお休みしたいのですけど』という、中高年失業者の訴えを受けとめることに困難を感じているのではないかと想定していた。しかし、データを見ると、予想に反して、キャリアカウンセラーは再就職活動に消極的な中高年失業者に対しても、その気持ちを尊重する姿勢があり、中高年失業者の気持ちをうけとめ、尊重しているヴァリエーションが抽出できた。

以下、中高年失業者の本音を尊重しているニュアンスのヴァリエーションの一部を紹介する。

「(A 2~3P) 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かと想像してしまうが、そうとは限らない。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。私のようにではないけれど、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。ご家庭に事情があり、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。」、「(D 10P) 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が。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、実際どんなふうに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。」、「(G 7P) 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なんか出ないかもしれないですね。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。」、「(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、その時に書いたことと、3か月後の気持ちは多に離れている。だから、みなさんには、今、こういうお気持ちでも再就職活動をしていく上において、どんどん気持ちが変わってきます、たとえば、年収とかね、職種とか、そういうことも、あの時、あぁいったからということじゃないので、どんどん、動いていることはお伝えください、ということを行っています。だから、体裁で私に対して言うことはなくて、家族にも言えない、出身企業にも言えないことをカウンセラーにはなんでも言ってください、そして、人間関係構築していく中で、本当の真の声を聴いてあげるということはまず、第一歩だと思う。真の声を言ってくれないお客様といくら向き合っても、何も発展もないし、あの一、そういうことは意味がないのかな、と思っています。」等である。

定義は、『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、クライアントの本音を尊重して支援を開始すること』とした。

以上のように、再就職支援会社を訪れる中高年失業者は、すぐに再就職活動を始めて、できるだけ早く再就職先を決めたい人ばかりではなく、様々な状況の人が存在しており、キャリアカウンセラーは、それぞれの状況に合わせた形で支援をしていくために『本音』を聴こうとしている。また、リストラに纏わる話も、状況によっては所属していた企業にも言えないし、プライドもあり家族にも『本音』を言えないこともある。以上のように、中高年失業者の『本音』を聴いて、何とか役に立つ支援をしたいと思っているキャリアカウンセラーは、様々な切り口で『本音』を語れるパートナーであり、中高年失業者を心理的に支える複数のソーシャルサポートの中でも、大きな役割を担っていることが窺える。

IV. 結果と考察

1. 結果図 (Figure 3.参照)

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。突然のリストラ宣告を受けて、多軸の喪失感、未体験の再就職活動に臨まなければならない等、複数の不安を抱えている中高年男性失業者に対して、＜対等な関係性の醸成＞、＜再就職に対する本音の尊重＞を通じて、「同じ目線でともに再就職に歩み出す」姿勢で再就職の支援を開始して、これまでのキャリアの振り返りをしてもらい、「求職市場で闘う強みを身に付けさせる」ことをして、再就職に対して前向きに取り組む状態になるまでのキャリアカウンセラーの支援のプロセスを結果図に表現した。

また、現状、再就職市場の厳しさに直面して、度重なる書類選考、面接等での不合格を経験した中高年男性失業者に対して、「度重なる自信喪失を丁寧にうけとめる」ことをし

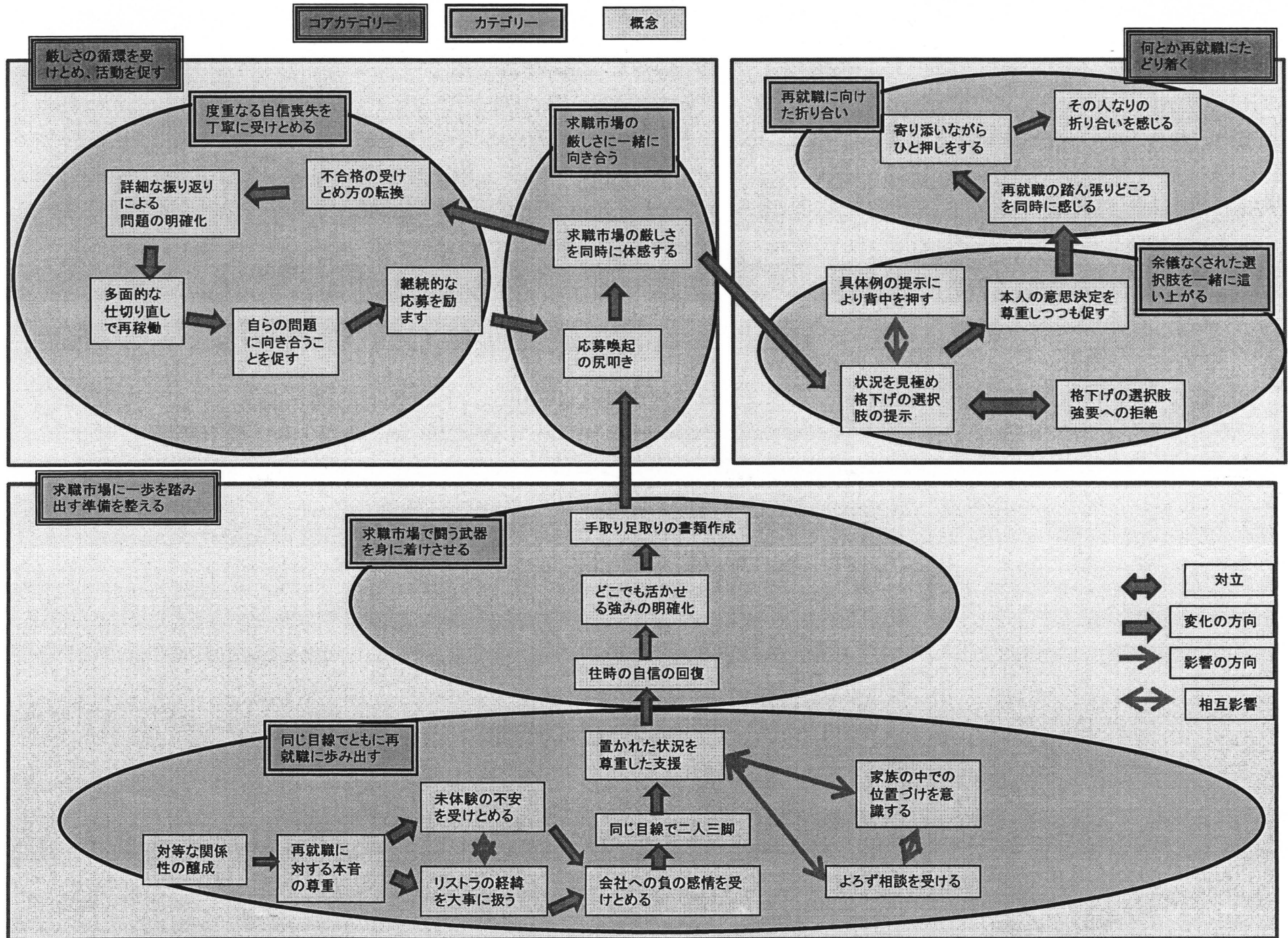


Figure 3. 再就職支援会社で支援をしているベテランキャリアカウンセラー(キャリア5年以上)の心理的援助 結果図

て、落ち込んだ気持ちを前向きに変えて、継続的に活動ができるような支援をしている循環的なプロセスを【厳しさの循環をうけとめ、活動を促す】として結果図に表現した。そして、不合格の経験を重ねる中で、中高年男性失業者に対して、キャリアチェンジへの働きかけ等、＜状況を見極め格下げの選択の提示＞をする支援をして、あたかも一緒に山を登るように、キャリアカウンセラーと中高年男性失業者が再就職活動の階段を一步一步歩いていくプロセスを【何とか再就職にたどり着く】として、結果図に表現した。

2. ストーリーライン

研究3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している、ベテランキャリアカウンセラーの中高年失業者に対する心理的援助のプロセスとは、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【求職市場に一步を踏み出す準備を整える】ことをして、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、再就職活動に一步踏み出す支援を開始し、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失業者に対して【厳しさの循環を受けとめ、活動を促す】ような『循環的な』支援を経る中で、＜本人の意思を尊重しつつも促す＞ことをする等、【何とか再就職にたどり着く】支援をして、再就職の実現を支えていくプロセスである。以下、コアカテゴリーごとの分析の記述をする。

3. コアカテゴリー【求職市場に一步踏み出す準備を整える】について

再就職支援で支援をしているベテランキャリアカウンセラーは、かつては、中高年失業者と同じように企業に所属をして、営業、スタッフ等の仕事をしていた経験がある。また、ベテランキャリアカウンセラーの中には、かつては、自分自身もリストラ宣告を受け、再就職活動の経験がある人もいる。したがって、そのようなキャリアの背景を持つ、ベテランキャリアカウンセラーは、突然のリストラ宣告を受けた退職後、再就職支援会社の支援を受けるために、再就職支援会社を初めて訪れる中高年失業者に対して、「(J) ここは私、一番難しいと思ってるので、電話もしくは初回面談では、なんですかね。なるべくニュートラルなあれですね、会話に心掛けるというか。一言でも嫌になっちゃう方いらっしゃるの、かなり、かなり気を使って会話しますよね」と語られるように、＜対等な関係性の醸成＞をして、安心して再就職活動ができるように受容的に迎え入れる。初期の段階で、中高年男性失業者が、すぐにでも活動をして再就職に就職したいのか、長年、大企業で会社に対して＜多軸の強いつながり＞を持ち、愛着を持って働いてきた疲れを癒すために、暫くは休息を取りたいのか等、再就職活動について、どのように考えているのか、本人の＜再就職に対する本音の尊重＞をして支援を開始する。そして、中高年失業者は、「(H) やっぱりね、どんな(再就職の)サービスをしてくれるのか、転職が初めて。だから、こういう(再就職の)サービスを使うのが初めてなので、こんなことまでしてくれるのか。一人ではできないから来ているんだけど、どこまで歩み寄ってくれるのか。『じゃ、(再

就職支援会社に)登録すれば一緒に応募書類をつくってくれるんですね』という質問ができる。だから、人によって細かいところを気にする訳だよね。だから、説明しながらも、反応してくるところは、ちょっと詳しく説明する。最初はある意味、探りあいの中での受け入れなんでね」と語られるように、これまで転職活動をしてきた経験もないことが多く、再就職活動についての<未体験の不安をうけとめる>ことをする。また、「(G)『退職するにあたってどういうお気持ちだったのですか?』っていうようなことは、少し状況を見てお声がけ、ただ、すぐには触れたくない方もいるので、その辺はちょっと微妙ですけど。(イン:そこら辺の触れていいのかな、触れてはいけないのかな、というところはどなんですか?)私はちょっと言ってみて、そういう言葉を投げかけてみて、すぐに返事が返ってこなかったり、あとはなんていうか、話下手の人、あんまりそういう話に慣れていない人とかは、要するに、開かれた質問っていうのは、ちょっとあんまり戸惑いますよね」と語られるように、リストラに纏わる顛末を話したいという気配があれば、本人の様子を見ながら窺う等、本人にとっての<リストラの経緯を大事に扱う>ように、まずは本人の気持ちを尊重している。お互いビジネスマンという同じ立場を経験して、その辛さは痛いほど分かっているからこそ、リストラに纏わる辛い話を無理に聴くことはしない。このような初期段階のやりとりの中で、「(C)今回のリストラについて、あなた自身どうお感じになっていきますか、というようなことで。そうすると、最初は、どちらかと言うと、不満を吐き出せるというのを目的のようにしますね。そうしませんと、どうしても、応募書類とか、そういうものに、そういうのは出てきます。『ばあー』と全部吐き出してからだったら、と思うので。できるだけ、吐き出してもらおうようにしています」と語られるように、所属していた会社、および、リストラに纏わる一連の出来事に対する感情等、抑えきれなく会社への負の感情をうけとめる>ことをして、ネガティブな感情をできるだけ吐きだして、再就職活動に対して前向きな気持ちになれるような支援をしている。このようなプロセスを経て、「(A)会員さん(再就職支援会社で支援を受けている人)にとって、カウンセラーは視線が高く映るひともいる、昔はもっと神聖な雰囲気、例えば、『面談のあと、お茶を片付けてはいけない』みたいなこともあった。あるいは、『ひと部屋あって、ここへどうぞ』みたいなこともあった。でも、実際はそんなのではない。同じ目線で相談ごとができる。まさしく『二人三脚』ですよ、パートナーとしてできる、という意味では、そういうことが重要」と語られるように、中高年失業者とベテランキャリアカウンセラーは、<同じ目線で二人三脚>と表現されるように、再就職活動を一緒に歩いていく気持ちを醸成していく。そして、ベテランキャリアカウンセラーは、「(A)私のようなではないけれど、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。ご家庭に事情があり、すぐに活動できないかもしれない」と語られているように、様々な事情を抱えた中高年男性失業者のそれぞれの<置かれた状況を尊重した支援>をしていくことを伝え、実行していく。一方、「(F)お父さんが、どうしても仕事をしなければいけない家族体系の中で

なかなか仕事が決まらない。家族の人たちも、奥さんもそうでしょうし、学校へ行ってる子供さんも。逆に言うと、まだ小さいお子さん、そういう顔色を見ながら、心配している家庭というのを送っている。そういうことがまず第一は浮かぶんです」の語りが表現しているように、中高年男性失業者が所属していた会社との関係性だけでなく、中高年失業者の<家族の中での位置づけを意識する>こともして、家族との関係性のアセスメントもして中高年失業者の心理的援助を進めていく。また、中高年男性失業者は、親の介護、住宅ローン等の借金等も問題を抱えていることもあるので、「(E) 家庭を持っている人だったら、あの配偶者とのからみとか、家族のこととか、いろんなことを徐々に徐々に相談していらっしゃる。(中略) 経済の相談。金融の相談。退職金の運用とか、それはもちろん本業じゃないから、なるべくシェアを少なくしましたが、やっぱり本音はそこにあって、どうしたらいいか、っていたことも来られた時に拒否しないで、限られた時間だけど自分の範囲内でお答えはしてましたね」と語られるように、再就職活動以外の<よろず相談を受ける>こともして「同じ目線でともに再就職に歩み出す」関係性を醸成していく。

そして、具体的な再就職活動に入ると、まずは、中高年男性失業者のこれまでの仕事のキャリアの棚卸を行う。中高年失業者は、リストラ宣告時に、これまでの会社でのキャリアを失うと同時に、自らの自信も失っているので、過去のキャリアと一緒に振り返りながら、自信を回復させるための心理的援助をしている。「(G) そこは結構、お仕事を通して、がんばってきたこととか、あとはエピソードですよ、大変だったこととか、それはよく聴きますよね。じっくりと。で、こんなことでがんばってきたんですね。こんなこと大変だったですね。というようなことは一緒に共有していく」と語られるように、中高年失業者の自信を引き出していく。このように、<往時の自信の回復>を引き出すことをして、自己肯定感を持ってもらうような心理的援助をする。また、「(A) 大きく仕事の内容が変わっても、やはり、採用する側はその人のどこかを見て採用している。その方の能力、知識。トランスフルスキル、転用可能なスキル。例えば、仕事が変わっても、その方の判断力とか、人をまとめる力、折衝力、そういうものが生かせるとがある、それもひとつのキャリアチェンジ、その方の持っている特長が、その仕事に生かせれば仕事は何かあるのでないか、いう風に思う」と語られるように、中高年失業者がこれまで経験してきたスキルで、他業種他職種でも活かせる、<どこでも活かせる強みの明確化>の支援をする。中高年失業者が、自らのキャリアをベテランキャリアカウンセラーと一緒に振り返るこのプロセスを経ることにより、あらためて、仕事ができっていた頃の自らの記憶を思い起こしながら、中高年失業者の自信回復の支援をしていく。「(D) わたしはですね、2~3行しか書けない方のときには、もうちょっと、わたしのほうから投げ掛けをしてるんです。『どんな仕事だったの』と。それから、具体的には『1日どんなふうに働いていたか』とか、それから、『この仕事やってたとき一番つらかったこと』とか、『覚えるまでにどんな苦労があった』とか、『教えてもらう人、居た?』とか、それから、『自分が覚えるためにどんな努力してた』とか、少なくとも行間が埋められる本当の仕事がどんなものであるかとい

うのを、なんらかの形で、細切れでもよいですから、聞き取れるようなヒアリングはします」と語られるように、この言語化の作業を経ることにより、ベテランキャリアカウンセラーは<手取り足取りの書類作成>を進めていく。そして、再就職市場へ活動していく準備が完了する。このようなプロセスを、カテゴリー「求職市場で闘う強みを身に着けさせる」とした。

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

再就職の目標設定、応募書類等の準備が整うと、以後は、具体的な再就職活動に移行する。この段階では、中高年失業者は、厳しい再就職市場に直面することになる。まず、ベテランキャリアカウンセラーは、準備が整った中高年失業者に対して、「(I) やってみなくちゃわからないし、やってみてダメだったら、ここでこういう風に考えましょう。悩む前にまず行動する、という。ダメだったら考える。いくつか、例を出して、60歳でも1か月で決まった人もいるし、それは幸運に恵まれていたとしかいいようがないけど、とにかく、出会いなんだから、せじ詰めると、『運を呼び寄せなさい』みたいな言い方をしている。縁のある会社と出会っていくわけなので、出会わないとまた戻ってきたりするんだけど、縁のある会社と出会うためには、あ、ここには『ブランド・ハップンスタンス・セオリー』に似ているかもしれないけど、すべきことをしている人にしか出会いはない、だから、『結果は意識せずに、すべきことをしていれば、かならずとはいけないけど、出会いがあるはずだ。それを信じて、活動しましょう』と言うと、まあ、みんな活動は始めます」と語られるように、<応募喚起の尻たたき>をして具体的な再就職活動を促す。そして、ベテランキャリアカウンセラー自らも中高年失業者が応募する企業を様々なネットワークから求人情報を探すことをする等、「(F) ただ、あとこれは、わたしの信頼関係。カウンセラーと会員の方の信頼関係だと思います。そういう形で、この求人も応募してみましよう、こういう求人の見方もありますよということで視野を、要するに情報を広げていくことによって、一緒に活動することによって、今のこの市場、今のこの時代、これだけ厳しいんだなあということ、ご自身もだんだんだんだんそれは理解してきます」と語られるように、中高年失業者と一緒に求人情報を探すこと等、<求職市場の厳しさを同時に体感する>ことをして支援する。このように、現状、中高年失業者での採用が厳しい現在の求職市場をともに体験するという、カテゴリー「求職市場の厳しさに一緒に向き合う」で表現した。この段階では、定期的な面談だけでなく、お互いがリストアップした求人情報を共有することにより、早期の応募を促すと同時に、この具体的な活動がきっかけになり、メール等も使い、同時に求人情報を検討する段階に入る。そして、求職市場が厳しく、倍率が高いので、中高年失業者は、何度も複数回、不合格になる経験を体験する。募集しているターゲットに比べて年齢層が異なる、そして、キャリア等が求めている人物像とは違う等の理由により、御破算になり、また、あらたな応募先を模索することになる。

一方、不合格が続く状況に至っては、ベテランキャリアカウンセラーは、「(A)『採用には必ず枠があるんです』、『どんな優秀な方でもその枠に入らなければ、ちょっと外れてしまえば通らないこともあります』、ですから、『枠に入るか入らないからなので自分が否定されたことではないのです』、『当然、優秀な方で通らないケースもあります』、そういうと納得する。『枠に入らなかっただけなんですわね』と語られるように、**<不合格の受けとめ方の転換>**を図ることの支援をする等、心理的援助を行っている。中高年の年代になり、久しく受ける体験をすることがなかった面接等の就職活動について、**<詳細な振り返りによる問題の明確化>**を実施して、できていなかったことを明確にする。そして、応募先の再検討、応募書類の見直し等、**<多面的な仕切り直しで再稼働>**をする。そして、その中で気づいたことを次回の面接で活かせるように、**<自らの問題に向き合うことを促す>**ことをする。そして、**<継続的な応募を励ます>**はずみとする。このような複数の不合格を『循環的』に実施しているプロセスをカテゴリー「度重なる自信喪失を丁寧に受けとめる」とした。

5. コアカテゴリー【何とか再就職にたどり着く】について

中高年失業者は、**<多面的な仕切り直しで再稼働>**を何回か経る中で、再就職に近づくプロセスを歩む。何度も不合格の経験を経る中で、当初、設定した再就職目標を修正せざるを得ない段階を迎える。この段階では、長年、経験してきた業種、職種から、再就職の選択肢を具体的に検討していく。これまでの業種、職種から離れた求人を探していく訳だが、ベテランキャリアカウンセラーは、「(K) 提案していくことの方が、やっぱり場合によってですけど、提案していかないとそこに気づかないかもしれないですね。その仕事の領域って、今までずっと同じような仕事をしてきた中で**仕事理解**があまりないと思うので、こちらの方から、この業界のこういう仕事はこういうことですよとか、というようなことの提案をあるタイミングですていくってところですかね」と語られるように、**<状況を見極め格下げの選択肢の提示>**をするようになる。また、「(K)：こういう役割ですよとかね。細かな仕事内容とか説明してあげると、給料は安いけどいいかなあとかいうケースもありますかね。まだ早い、とかっていうそれは最後を取っておこうかなあとかっていう人もいますし。何度かやっぱり発信していかないと、だんだんこう、応募に関してポジティブに考えられなくなるんで」と語られるように、キャリアチェンジの職種の具体的な仕事内容等の**<具体例の提示により背中を押す>**ことをしている。そして、「(F) ご本人もそれは十分理解されるということがありますよね。もちろんキャリアチェンジという言葉、あるいは話をいたしますけど、当然、強要しません。ご本人のお考え方をどうされるのかをご自分で考えていただく。その方法としますと、よくわたしが話をするのは、今、ある求人が、この求人に対して恐らく応募書類を出したとしても、ほかの方々の状況を見て書類審査が通ると思いますと。だけどこの職種に対しては会員の何々さんが希望されておられないので、違う職種を選ぶのか。あるいは、もう少し。3カ月経過してる。も

う少し自分が希望している職種に近いのを待つのか。これはわたしというよりご自身がどうお考えなるか、ご自身で考えていただけませんか」と語られるように、具体的なアクションの段階の〈本人の意思決定を尊重しつつも促す〉に移行する。

一方で、自分が担当しているクライアントに対しては、再就職市場の困難さをともに体験しているので、中高年失業者が、安易な形での再就職が厳しいことを把握しているので、「(G) 私はできるならば、その会員さんが目指す方向、会員さんが自らね、あの今まで十分やってきたから、もう今度はこっちの仕事をやりたいっていうんだったら、いいんですけどね。そうじゃなくて、今までの仕事がやりたい、って思っているのに、キャリアチェンジということが、こっちから投げかけていくのが、非常にやっぱり自分としても抵抗がある。それは、私のキャリアカウンセラーとしての課題でもあるんですけど、ただ、基本、ジレンマですね」と語られるように、〈格下げの選択肢強要への拒絶〉を生じる。

また、今度は、カテゴリー「余儀なくされた選択肢を一緒に這い上がる」で表現されるように、再就職のゴールを目指していくプロセスがある。そのうち、「(B) 実際のケースで、あるソフトウェア会社で昔はSEをしていて、途中から総務。やはり、総務の方で探したい、とって、いろいろ探したけど、難しかった。最後の最後、警備関係。最後まで粘った。1年経って、今までなかなか受からなかったのが、そこに来て、とんとんと、もうちょっとで受かりそう、そして、警備は受かった、ちょっと山がきて、もうこの山で決めるしかない、って本人もわかっていたので」と語られるように、面接スキル等も向上してくるなど、面接等が頻度高く入りはじめ、〈再就職の踏ん張りどころを同時に感じる〉というプロセスを経る。今後は、「(K) だからその時点で、就業実績を作るということを、パートでもフルで働けばアルバイトよりはまだいいという判断をしていくことが大事じゃないかなと。特に中高年にとっては、年重ねるごとに選択肢は狭まるしブランクがあるだけでも、企業側は不安っていうか、心配しちゃうからね。そういう現実をやっぱりわかるような形で、我々もサポートしてあげなければいけないのかなっていうのは感じますけどね」と語られるように、再就職の選択肢の際に〈寄り添いながらひと押しをする〉ことに徹する。そして、やっとの思いで、内定を勝ち取り、中高年失業者とともに、「(E) やっぱし、最大は就職が決まって、お別れする時に、感謝の言葉をいただく時、ですが、今の時代、満足した就職とかですね、希望通りの就職ではないんで、あの一、これまで2人で2人3脚でやってきたことを振り返って、あの一、『本当にありがたかった』と感謝の言葉をいただいた時が感激する時ですね」と語られるように、〈その人なりの折り合いを感じる〉を体験する。この再就職先の決定に至るプロセスをカテゴリー「再就職に向けた折り合い」と表現した。

V. 総合考察

研究3を通じて、再就職で支援をしている、ベテランキャリアカウンセラーの中高年失業

者に対する心理的援助のプロセスが明らかになったと同時に、再就職支援会社のキャリアカウンセラーが中高年失業者を支援していく上でいくつか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

研究3において、ベテランキャリアカウンセラーは、リストラの宣告を受けて退職に至った中高年失業者が抱く、長年の間、所属していた会社に対する裏切られた感情、および、再就職活動をしていくことに対する様々な不安等、多軸の<会社への負の感情を受けとめる>支援をしていることが示唆された。高橋(2010)が実施した、公共職業安定所における一般職業紹介業務経験者に対する、「公共職業安定所における求職者に対する心理的ケアの必要性」、および、「どのような心理的ケアが行われているのか」に関する面接調査においても、「求職者の退職にまつわる心理的なショックを軽減していく」、「プラス思考を維持するためのストレス対策を講じる」等、リストラという現実に関する心理的ショックからの回復に対する援助や中高年失業者が抱える様々なストレスを軽減していく必要性を指摘している。また、廣川(2006)は「失業初期段階でこうした心理面でのケアが十分にされないと、転職活動にスムーズに入っていくことがなかなかできず、失業が長期にわたることも多い」と失業初期段階での心理的ケアの重要性を指摘している。一方、研究3においては、再就職活動の初期段階で、中高年失業者が、このような負の感情を『吐き出す』ことを心理的に支援することによって、キャリアカウンセラーと中高年失業者の間には、<同じ目線で二人三脚>という独特の信頼関係が構築されて、厳しい再就職活動と一緒に向き合う状況が整うことが示唆された。このように、リーマンショック以降、急激な経済状況の変化の中で、中高年失業者は厳しい環境に直面して多軸の不安、喪失を感じているので、中高年失業者が失業をどのような体験をしているのかを真正面で受けとめ、真摯に耳を傾けながら、その体験を聴くことが重要である。ベテランキャリアカウンセラーの中には、自らのリストラ体験と照合しながら、中高年失業者のリストラ体験等の<会社への負の感情を受けとめる>ことで、どのような気持ちで再就職支援を受けようとしているのかをまずを掴もうとしている人もいる。一方、自らのキャリアにおいては、組織で働いた経験が少なくとも、組織で働くクライアントの気持ちに寄り添いながら支援をしているベテランキャリアカウンセラーも存在し、産業カウンセラーの資格を取得する過程で学んだ傾聴の姿勢、スキル、及び、精神対話士の資格を取得する過程での様々な人の傾聴の経験も含め、<会社への負の感情を受けとめる>経験は豊富である人もいる。キャリアカウンセラーとしても、仕事を紹介するスキルだけでなく、<会社への負の感情を受けとめる>ことを含め、聴くことのスキルのトレーニングを継続していくことが重要であることが示唆された。中高年失業者の置かれた状況は、仕事を探す悩みだけでなく、再就職に関する不安感、自らのキャリアの喪失感、及び、経済的な問題、家族の問題等、同時に複合的な問題を抱える場合も少なくない。したがって、キャリアカウンセラーとしては、再就職活

動の段階ごとに変化していく複合的な問題を抱えるクライアントのことを傾聴することに力を入れる必要があることが示唆された。

2. キャリアに真摯に向き合う支援

研究3において、再就職活動の初期段階で、〈対等な関係性の醸成〉、〈再就職に対する本音の尊重〉、〈未体験の不安を受けとめる〉、〈会社への負の感情を受けとめる〉という、キャリアカウンセラーと中高年失業者の関係性が構築される一連のプロセスを経て、〈同じ目線で二人三脚〉という独特の信頼関係が構築されることが示唆された。また、このような信頼関係の土台の上で、キャリアカウンセラーは、再就職の厳しい求職市場に「同じ目線でともに一歩踏み出す」支援をしていることが示唆された。この「同じ目線でともに一歩踏み出す」支援で重要なのは、中高年失業者のこれまでのキャリアを尊重する姿勢で、中高年失業者のキャリアに真摯に向き合うことであると思われる。自分のキャリアに真摯に向き合ってくれる支援者が存在することによって、リストラに纏わる一連の出来事の中での自信の喪失が、自己肯定感に変容していくのである。すなわち、中高年失業者が、自分がやりがいを持って仕事に取り組んでいた過去の充実したキャリアを、キャリアカウンセラーとの対話の中で振り返り、自分が活躍していた頃の仕事上の具体的な状況、上司、同僚等との会話、および、貢献した事柄等が再現され、それらのことを言語化し、自らの強み、スキル等に分解して具体的に整理をする、〈往時の自信の回復〉により、自己肯定感が復活してくる。この復活してきた自分のキャリアに対する自信を背景として、再就職の厳しさに向き合う姿勢が生成されるのである。この一連のプロセスが、【求職市場に一歩踏み出す準備を整える】ことであり、それが成立する前提には、キャリアカウンセラー自身が自らのキャリアに真摯に向き合っている必要があると思われる。分析焦点者は、これまで企業人として、様々な職種を経験してきた経験豊かなビジネスマンであり、これまでのビジネスマン経験を背景にして、キャリアカウンセリングをしている、そして、これまでのキャリアを歩んできた中で、自らのキャリアに真摯に向き合ってきた。経験してきたキャリアに相違はあるものの、これまでも自らのキャリアに真摯に向き合い、さらに、現在においても自らのキャリアに真摯に向き合っている姿勢がクライアントにも伝わり、このことがクライアントとの信頼関係の土台になっているのではないかと、推測される。諸富（2010）は、カウンセラーを目指すための三つの条件として、『本気で生きる』『自分を深く見つめる』『クライアントの傍らにとどまり続ける』を挙げている。中高年失業者の再就職活動という、仕事を探して決めるだけではなく、今後の生き方の方向性を決めていく人生の重要なプロセスにおいては、キャリアカウンセラーが自らのキャリアについて真正面から真摯に向き合い、本気で生きて、その経験をもとに自らを深く見つめ、自己についての理解を深め、最近の困難な再就職活動の体験過程をクライアントの傍らにとどまり続け、ともに体験しながら支援していくことの重要性を感じる。

3. 不合格による自信喪失を丁寧に受けとめる支援

現状の求職市場において、中高年失業者は、産業構造の急激な変化、および、グローバル化等の急速な進展の中で、比較的不利な状況に追い込まれている。したがって、再就職活動においては、不合格が度重なる可能性が高く、自信喪失を伴い、心理的負荷も相当高い。このような状況に追い込まれた中高年失業者を支援するためには、不合格の受けとめ方の転換を図り、自信喪失を活動継続の原動力に変えていく支援が必要である。現状、失業期間は長期化傾向にあるので、中高年失業者の再就職活動における、度重なる不合格による自信喪失を支える、継続的な心理的援助が必要である。

研究3においては、この不合格による自信喪失を受けとめる、継続的、循環的な支援のプロセスとして、再就職支援会社のキャリアカウンセラーは、〈不合格の受けとめ方の転換〉、〈詳細な振り返りによる問題の明確化〉、〈多面的な仕切り直しで再稼働〉、〈自らの問題に向き合うことを促す〉、〈継続的な応募を励ます〉という循環的な支援をしていることが示唆された。現状の中高年失業者の求職市場の厳しさを考えると、この循環も数十回転を回しながら、支援をせざるを得ない人もいる。中高年失業者は、リストラ宣告を受けて、一旦は自信喪失に陥るものの、〈往時の自信の回復〉、〈どこでも活かせる強みの明確化〉、〈手取り足取りの書類作成〉という、〈同じ目線で二人三脚〉の姿勢のキャリアカウンセラーの支援プロセスを経て、自己肯定感を復活する。そして、中高年失業者は、現状の求職市場の厳しさに直面して、また、自信を喪失するのである。現状の中高年失業者には、不利な再就職の求人市場の状況においては、支援する側のキャリアカウンセラーとしては、不合格の循環が、数多く続くことを想定して、「度重なる自信喪失を丁寧に受けとめる」支援を循環的に実施していくことを覚悟して支援することが必要であることが示唆された。

VI. 研究3の限界と今後の展望

1. 研究3の限界

研究3の限界として、以下の点が挙げられる。

(1) 研究3においては、再就職支援会社の支援をしている、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。研究3においては、大手再就職支援会社1社に所属しているベテランキャリアカウンセラーを研究対象にしたが、他の再就職支援会社における、ベテランキャリアカウンセラーを調査対象としていない。他の再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーについては、キャリアカウンセラーと中高年男性失業者の関係性のあり方の違い、ビジネスモデルの違いによって、心理的援助のプロセスが相違している可能性もある。

(2) 研究3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

モデルの提示にとどまり、再就職支援会社で支援をしている、経験が短いキャリアカウンセラーを対象に調査は行っていない。キャリアの浅いキャリアカウンセラーの心理的援助のモデル提示は、あらたな知見が含まれている可能性もある。ベテランキャリアカウンセラーとは違った支援での支援が、心理的援助に繋がっている可能性もある。また、対象をキャリアが浅いキャリアカウンセラーとすることにより、困難を抱えた、中高年男性失業者を支援していく困難さを抽出できる可能性も想定される。キャリアの浅い人も対象にすることにより、現場での応用の精度が向上することが想定される。

(3) 研究3においては、再就職支援会社の支援をし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、心理的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中高年男性失業者等、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。

2. 今後の展望

以上の研究3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、他の再就職支援会社の支援をしている。ベテランキャリアカウンセラーも研究対象としていきたい。

(2) 今後は研究対象を広げて、再就職支援会社のキャリアの浅い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、モデルの幅を増やし、現場での応用の精度の向上も図っていきたい。

(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、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6章 3つの研究の総合考察

I. 総合考察

本研究の3つの研究は、「現在、失業中の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」、そして、「その現在進行形で失業を体験している中高年男性失業者に対してどのような心理的援助が必要なのか」を明らかにすることを目的にして進めた。

以上の研究目的を踏まえ、3つの研究の総合考察においては、以下の2つの視点で考察を進める。第一に、先行研究概観で論じた、坂爪(2003)、高橋(2010)、廣川(2010)の失業における各ステージモデルと本研究を比較検討することにより、前半では各ステージモデ

ルとの共通点、相違点を考察し、後半では3つのステージのモデルとの比較検討を踏まえ、本研究で抽出された新たな視点について考察し、本研究における研究者の視点である『メンタル面とキャリア面を統合した視点』について3つの研究を考察する視点である。第二に、中高年男性失業者の失業の語りを聴くことを大事にして支援する視点について3つの研究を考察し、再就職支援会社におけるメンタル面とキャリア面の統合的視点で、心理的援助の担い手としての臨床心理士の役割についての可能性と課題について考察する視点である。

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
ここでは、まず、各ステージモデルと本研究の比較検討を行い、次に、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について考察する。

各ステージモデルと本研究の比較については、前半では日本の失業研究における各ステージモデルの比較検討を行う。後半では3つのステージのモデルとの比較検討を踏まえ、本研究で抽出された新たな視点について考察する。前述したように、ステージモデルについて、高橋(2010)は「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」、「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」と指摘し、研究対象を限定したステージモデルの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失業研究におけるステージモデル研究は、1990年代後半の非自発的中高年男性失業者を含んだ調査対象にしたインタビューデータをもとに事例研究を行った坂爪(2003)の質的研究と、1990年代後半の非自発的中高年男性失業者を調査対象にしたインタビューデータをもとにM-GTAを使った高橋(2010)の質的研究がある。

次に、2008年のリーマンショック後の失業研究におけるステージモデル研究は、従業員の仕事環境が厳しく、リストラを宣告される前後の心理的ストレスが日本企業と比較して高いと想定される外資系企業において、再就職支援会社で活動中の失業者を対象にした廣川(2010)の質的研究がある。そして、2011～2012年において、再就職支援会社の支援を受けて活動している非自発的中高年男性失業者を調査対象にしたインタビューデータをもとにM-GTAを使った質的研究を行った本研究がある。本研究においては、前述したように、高橋(2010)が指摘した「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」を追求するために、データの範囲をより限定して、非自発的中高年男性失業者を、精神疾患を抱えながら再就職活動している層と、失業期間が1年以上経過して長期化している層という、失業中のストレス度が高いことが想定される2つの属性の層に調査対象を分けて研究を実施した。

以下、各ステージモデルを比較検討して、共通的、相違点を考察する。

第一に、本研究と坂爪(2003)について、それぞれの質的研究で抽出された失業体験の概念に関して、比較検討した共通点について述べる。前述したように、坂爪(2003)は、リーマンショックより以前の1990年代後半に、20歳代、30歳代、50歳代の再就職支援会社の支援を受けて活動した経験のある非自発的中高年男性失業者を含んだ3人を調査対象に、再就職実現後のレトロスペクティブな語りをもとにして事例研究という形で質的研究を行った。その研究の成果として、坂爪(2003)は、失業者の心理的課題として、「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。

これらの6つの失業者の心理的課題に関する本研究との共通点としては、以下の点が挙げられる。リストラを宣告した「前所属企業に対するネガティブな感情」や、業種、職種を変えることを検討せざるを得ない「再就職に対する不安」、重要なソーシャルサポートのひとつである「配偶者との課題共有」という3つの心理的課題は、本研究においても、具体的な概念名の相違はあるものの、同様の概念が抽出されており、離職後の再就職活動における共通の心理的課題と考えられる。

一方で、これらの6つの失業者の心理的課題に関する本研究との相違点としては、以下の点が挙げられる。すなわち、2つの研究に共通の心理的課題である「前所属企業に対するネガティブな感情」について、質的な相違があることが挙げられる。すなわち、本研究においては、失業期間が長期化した中高年男性失業者という属性においては、離職前の段階では、会社とは<多軸の強いつながり>があり愛着も感じているが、<蓄積された心理的距離>も感じており、リストラ宣告時には、<貢献の思いへの裏切り>という、単層的なネガティブな感情ではなく、愛憎の形で愛着を伴った複層的なネガティブな感情を抱いていることも示唆される点が相違的として挙げられる。また、精神疾患を抱えた中高年男性失業者という属性においては、<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>等の概念で構成される「リストラ以前に組織から引き剥がされる」経験をjして、リストラ宣告時には、<蓄積された覚悟>という概念で表現されるように、怒りという情念を伴ったネガティブな感情というよりは、一歩引いた冷めた思いでリストラという現実に対して覚悟を持って受け入れていることが示唆された。

第二に、高橋(2010)が提示したモデルと本研究の共通点を述べる。高橋(2010)と本研究の共通点は以下の通りである。

第一の共通点として、2つの研究を通じて、中高年男性失業者は、失業体験の中で多軸の喪失感を抱いていることが挙げられる。高橋(2010)においては、<仕事の喪失>、<居場所の喪失>、<会社への愛情の喪失>等の概念が抽出され、「中高年失業者は失業によって会社を失うことで、会社だけでなく社会との繋がりを段階的に、かつ多様な次元において喪失することが明らかになった」と指摘している。本研究においても、<蓄積された心理的距離>、<居場所の喪失>、<社会的位置づけの喪失感>等、多軸の喪失感がプロセス

の中で段階的に抽出されており、長期化した中高年失業者の多軸の喪失感を受けとめながらの支援の重要性が示唆された。

第二の共通点として、高橋(2010)では、「長期化の要因として、当面の雇用保険の受給と再就職事情の厳しさから、やや逃避的に『何とかなるだろう』と楽観視し、失業状態を選択するケースも少なからず見られた」と指摘している。すなわち、<積極的に楽しむ>、<疲れを癒す>等の概念で表現されるように、失業という現実に対して、向き合うことを避けるような対処行動をしていることを明らかにしている。本研究においても、再就職活動の初期段階で、<受身の姿勢で支援を受ける>、<しばらくは休むと決め込む>等の概念で構成される「見通し無き休息」というカテゴリーで表現されるように、失業初期段階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が示唆されることを明らかにした。

第三の共通点として、中高年男性失業者とリストラを宣告され離職後の会社との関係性について、リストラに纏わる会社への愛着や怒りという、中高年男性失業者が会社組織に抱く感情について、会社への愛着と怒りが愛憎という形で混在するという構造の共通点があることが示唆された。高橋(2010)では、リストラ宣告後の離職後においては、<愛社精神の維持>、<愛着の維持>、<会社への未練>等、中高年男性失業者と前職の会社との繋がりの強さを表現する、会社への愛着の概念が抽出されている。また、リストラ宣告された後の離職後の<裏切られ感>、<怒り>、<会社との一体化の拒否>等、中高年男性失業者が会社に抱く怒りを表現する概念も抽出されている。このように、会社への愛着と怒りが愛憎という形で混在するという構造は、本研究との共通点でもある。そして、会社離職後に感じる<怒り>、<愛着の維持>のいずれの反応の根底にも、就労時の「会社への愛着」があることを指摘していることも、本研究との共通点でもある。

次に、高橋(2010)が提示したモデルと本研究の相違点を述べる。高橋(2010)と本研究の相違点は以下の通りである。

前述した「会社への愛着」という点に関して、高橋(2010)との相違点を述べる。中高年男性失業者とリストラを宣告される以前の会社との関係性について、高橋(2010)では、【会社への没入と喪失】というコアカテゴリーにおいて、「会社が家族や社会になる」、「会社への愛着」、「会社との繋がりの絶対視」等のカテゴリーで表現されている。すなわち、リストラされる直前までは、中高年男性失業者は会社との絶対的な繋がりと愛着を感じており、会社と個人が一体化した密接な関係性を明らかにしている。本研究においては、リストラ以前の段階から、会社に対する愛着が段階的に薄れていく心理的プロセスを抽出しており、リストラ以前の段階における会社に対する愛着について質的な違いがあることが示唆された。

第三に、リストラ宣告時に中高年失業者が抱く怒りの感情について、従業員の働く環境が厳しく、リストラを宣告される前後の心理的ストレスが日本企業と比較して高いと想定される外資系企業において、再就職支援会社で活動中の失業者を対象に質的研究を行った

廣川(2010)と、比較検討を行った。本研究においては、分析対象者の内の1人が外資系企業に所属しているが、抽出された概念、カテゴリーは、概ね、日本企業の特徴が抽出されている。

廣川(2010)の調査対象者の中でも、本人の属性が本研究の対象者に似ている層と比較することにより、以下の共通点が示唆された。本研究と属性が似ている層とは、廣川(2010)の研究対象者の中で、外資系ITに所属し、直近の勤続年数が比較的長期で、平均年齢48歳(45~50歳)の既婚、子どもを有している男性3人である。この3人は会社への帰属意識は高く、失業期間は平均1年と長期化している。廣川(2010)は、この3人の特徴として、「環境変化を受け入れて未経験の分野に挑戦しなくては展望が開けないことは頭では分かっているが、気持ちはまだ受け入れきれしていない。複数の理由が考えられるが、立ちすくんで一歩踏み出せない様子が現れている」と指摘している。したがって、この層は、本研究における研究対象者と同様、【出口無き暗闇を歩く】というカテゴリーで表現しているような「暗闇の中で足踏みしている絶望感」を抱きながら、厳しい失業体験の渦中にいると考えられる。したがって、外資系企業においても、在籍年数が長く、会社への帰属意識が高い、長期化した中高年男性失業者については、失業体験の一部のプロセスにおいて、日本企業に在籍する中高年男性失業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。

外資系企業に在籍していた失業者のみを研究対象にした廣川(2010)と本研究の2つの研究を比較検討した結果、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。

前述したように、本研究においては、中高年男性失業者は、会社とはく多軸の強いつながり>を感じているが、一方で<蓄積された心理的距離>も感じており、リストラ宣告時には、<貢献の思いへの裏切り>という、愛憎の形で愛着と怒りを伴った感情を抱いていることが示唆された。

一方、外資系企業の場合、廣川(2010)では、<いきなり十分な説明もなく>、<犯罪者扱い>等の概念や、“売られた喧嘩は買うのが当然”等のヴァリエーションで表現されるように、会社との関係性において愛着は感じられず、会社との希薄な関係性において、愛憎という形ではなく、瞬間的なドライな怒りの感情を抱くという、リストラ宣告時の会社への怒りに関して質的な違いがあることが示唆された。一方で、本研究における調査対象の中高年男性失業者は、会社の在籍年数も長く、転職経験をしている人が少ないという要因もあり、会社とはく多軸の強いつながり>を持ち、一定の愛着を持っていることが想定される。以上のリストラに纏わる怒りの感情の質的な相違の背景にあるのは、日本企業と外資系企業における、会社に対する愛着の度合いの違いに起因すると考えられる。

以上の各ステージモデルの比較検討を踏まえ、次は、総合的に考察して、抽出された新たな視点について考察する。その結果、本研究において、失業のステージモデルについて、以下の3つの新たな視点を提示している。

第一の新たな視点として、本研究においては、坂爪(2003)、高橋(2010)が調査を実施した1990年代後半以降よりも雇用環境が厳しい、リーマンショック後の経済環境下、精神

疾患を抱えた中高年失業者、長期化（1年以上）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することができた。

現実味、切実感のあるリアルな失業体験という点について、精神疾患を抱えた中高年男性失業者という属性においては、以下のプロセスを抽出することができた。精神疾患の発症を契機に、「リストラ以前に組織から引き剥がされる」体験をし、＜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＞、＜病気への無理解への諦め＞、＜会社組織への愛着の減退＞等の一連の喪失体験を経る中で、会社か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、というリアルな失業体験のプロセスが明らかにされた。

また、失業期間が長期化した中高年男性失業者という属性においては、以下のプロセスを抽出することができた。長期化した失業期間中、＜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＞等の概念で表現される「度重なる不合格の山に阻まれる」という労働市場からの深い拒絶感を体験し、＜永久に職に就けない不安＞等の絶望感を抱えながら、再就職の『出口』の光が見えない失業の渦中をものがき苦しみながら【出口無き暗闇を歩く】という、切実で厳しいプロセスを体験していることを明らかになった。

以上の本研究で得られた、現実味のある切実なリアルな体験については、坂爪(2003)、高橋(2010)との研究法の違いに起因することが考えられる。したがって、研究法の相違という視点で、坂爪(2003)、高橋(2010)と、本研究の比較検討について述べる。研究法の限界という点に関しては、坂爪(2003)は「過去の経験の認識は、現在彼らが置かれている状況に大きく影響していると考えられる、かつ、再就職からインタビューを実施するまでの期間がばらばらであり、このことも、過去の経験の認識に影響を与えると考えられる」と、過去を語ることで実際の体験の語りに影響を与えるというレトロスペクティブな手法の限界を指摘している。さらに、坂爪(2003)では年代が異なる3つの事例を質的に分析し、失業者の心理的課題を提示はしているが、事例研究という手法の限界もあり、各年代という属性の失業体験のモデルを抽出するまでには至っていないと考えられる。

また、研究法の限界という点に関して、高橋(2010)と比較検討して述べてみる。前述したように、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 M-GTA の質的分析により、失業体験の時系列の心理的プロセスを明らかにしている。その結果、「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。

しかし、各ステージで抽出された<長期化の懸念>等の概念について、失業の長期化による不安感等を示唆する概念が複数抽出されているものの、失業者の切実な感情の表現という点においてリアリティが薄い印象を受ける。この点については、調査対象者の大半が失業者のための社会的支援を行うNPO法人の会員であることにより、失業仲間との関係が深く、相互にサポートされていること、および、失業問題に関心があり、失業を受身ではなくポジティブに捉えている等の傾向があり、失業体験をポジティブに表現していることも考えられる。高橋(2010)自身も「失業問題への関心の高さ、失業者仲間を有しているなどの偏りがある可能性」を指摘しており、さらに、「対象者が今の自分を肯定したいという思いやプライドなどから、失業体験をやや理想的な、あるいはポジティブなものとして語っていた可能性は否めない」と、レトロスペクティブな回想という手法の限界を指摘しており、長期化した失業の渦中にある中高年男性失業者の深い絶望感等のリアルな様相を抽出するまでには至っていないことが考えられる。

また、高橋(2010)が指摘している、<見通しを立てる>、<切り替える>、<人生の再設計>という、失業体験に対する積極的な認知的対処が行われていたことを示唆する結果等の点についても、調査対象者の偏りとレトロスペクティブな回想という手法に、一部、起因することも考えられる。

本研究において抽出された第二の新たな視点として、本研究における失業体験のプロセスのモデル図中に、精神疾患を抱えた中高年男性失業者、および、長期化した中高年男性失業者と、再就職支援会社のキャリアカウンセラー、家族、元会社の同僚、会社以外の仲間等の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の様相を提示したことが挙げられる。中高年長期失業者とソーシャルサポートの相互作用のプロセスの具体例として、ソーシャルサポートのひとつである再就職支援会社のキャリアカウンセラーとの関係性においては、「受身の個別支援に先導される」、「格下げの選択肢強要への抵抗」、「身の丈感の共同醸成」等のカテゴリーで表現されるように、中高年男性失業者が置かれた状況に応じて、その関係性が変化していく長期的な相互作用を通じて、<選択肢が封じられた現実を受け入れる>ことを体験し、<限られた選択肢を検討せざるを得ない>状況に追い込まれながらも、再就職活動を継続しているプロセスを抽出することができた。一方、高橋(2010)では、在職中からリストラ宣言を受ける体験、そして、再就職中の体験等、中高年男性失業者の段階的、時系列的な心理的プロセスを表現したモデル図を提示しているが、家族、仲間等のソーシャルサポートとの相互作用までを含んだモデル図を提示するまでには至っていない。すなわち、<家族関係の変化>、<親戚関係の充実>、<前職の同僚との関係性>等、家族、仲間等のソーシャルサポートとの関係性を表現している概念は抽出されているものの、その概念の動きのプロセスはモデル図には表現されていない。

本研究において抽出された第三の新たな視点として、中高年男性失業者については、リストラ宣言されるかなり以前より、会社組織に抱く愛着の感情が薄まっていくプロセスが

始まっていることが明らかになったことが挙げられる。長期化した中高年失業者という属性については、＜多軸の強いつながり＞という概念で表現されるように、中高年男性失業者が、会社内の人間関係、会社が扱っている商品等、様々な面で勤務してきた会社との繋がりが強い愛着を感じながらも、同時に、会社内の処遇、仕事内容の適合の度合い等の様々の要因で、リストラを宣告される以前から、会社との心理的距離が離れていくプロセスも体験していることが明らかになった。リストラを宣告された際に、＜献身の思いへの裏切り＞という概念で表現されるように、勤務してきた会社「長年のつながりを断ち切られる」感情を抱き、会社に対する愛着と怒りが、愛憎の形で現れるプロセスがあることが示唆された。また、＜残っても過酷な選択肢＞、＜幕引きは自分です＞等の概念で構成される、「諦めの見切り発車」というカテゴリーにおいては、リストラに纏わる会社側との複数回の面談を通じて、最終的には、追い込まれながら再就職活動に対して明確な展望がないまま、自らの意思で退職して再就職活動に入っていくプロセスがあることが示唆された。

また、精神疾患を抱えた中高年失業者という属性についても、＜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＞等の概念で構成される「リストラ以前に組織から引き剥がされる」というカテゴリーで表現されるように、会社組織に抱く愛着が薄まっていくプロセスがあることが示唆された。

これまでは各ステージモデルと本研究について比較検討して考察してきたが、ここからは、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について考察する。

ここでは、3つの研究を通じて明らかになった、再就職支援会社における中高年男性失業者という『支援を受ける側』と、キャリアカウンセラーという中高年男性失業者に対して『支援をする側』のプロセスを通じて、『メンタル面とキャリア面の統合的視点』で心理的援助のモデルを考察する。本研究においては、精神疾患を抱えた中高年男性失業者の研究においては、「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」が明らかになり、失業期間が長期化した中高年男性失業者の研究においては、「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」が明らかになった。ここでは、以上の2つのプロセス研究から明らかにされた、中高年男性失業者が「直面する現実を受け入れていくプロセス」における「メンタル面とキャリア面を統合した視点」の心理的援助について、具体的なプロセスの詳細を分析することによって考察する。

先行研究概観において前述したように、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「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」、「日本社会ではキャリアカウンセリングが専門的な機能であるという認識には達しているとはいえない」等と、キャリアカウンセリングにおける専門性の不足等、キャリアカウンセリングの現場において職業とのマッチングの域を脱することができていない状況を指摘している。渡辺(2008)の指摘について、再就職支援会社の現場でキャリアカウンセラーとして働く研究

者自身も同様の感想を持っている。また、前述したように、渡辺(2008)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が進みつつあること」を指摘し、メンタル面をキャリア面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。

以上の渡辺(2008)の指摘を踏まえ、今回の3つのプロセス研究を通じて、中高年男性失業者が失業期間中に遭遇する困難をどのように受け入れるのかのプロセス、および、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が困難に遭遇する中高年男性失業者を支援するプロセスについて、『メンタル面とキャリア面の統合的視点』で詳細に分析した。結果、中高年男性失業者が受け入れる困難な現実のプロセスごとに、心理的援助を受ける側、心理的援助をする側のそれぞれについて、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が存在することが明らかになった。先行研究の廣川(2010)も総論としての『メンタル面とキャリア面の統合的視点』の重要性は指摘してはいるものの、『心理的援助のどのプロセスの中で、具体的にどのような、メンタル面とキャリア面の統合的視点が必要かどうか』までの細かなプロセスの指摘はなかった。今回の研究の成果として、M-GTAを使ったプロセス分析により、精神疾患を抱えた中高年男性失業者、失業期間が長期化した中高年男性失業者という、それぞれの属性について、より詳細な失業体験、心理的な援助のプロセスが明らかになり、支援を受ける側、支援をする側のメンタル面とキャリア面の統合的支援の具体的なプロセスが一部、明らかになったことが挙げられる。以下、今回の研究で抽出された、メンタル面とキャリア面の統合した支援が行われていた、それぞれの困難な現実を受け入れるプロセスに具体例を挙げて、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

キャリアカウンセラーの支援の中の概念<往時の自信の回復>におけるプロセスに、『メンタル面とキャリア面の統合的な支援』が含まれていることが示唆された。すなわち、中高年男性失業者への支援のひとつの側面としては、キャリアカウンセラーが中高年男性のこれまでのキャリアの『語りを聴く』という支援の方策は、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、結果的にメンタル面の支援にもなっている。前述したように、河合(2002)は、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、廣川(2006)『失業の語り』を聴くことの重要性を挙げている。このように、『語りを聴く』ことによって、中高年男性失業者は、自らのキャリア観と仕事の内容と周囲からの評価が一致し、自己肯定感が高かった頃の事を想起することができ、自らの<往時の自信の回復>をする中で、自己肯定感を醸成していくプロセスが進めることができる。

また、中高年男性失業者への支援のもうひとつの側面としては、キャリアカウンセラーが中高年男性失業者のキャリアの『語りを聴く』という行為の中には、過去のキャリアで

の成功体験を様々な角度から聴く中で、『どのようなキャリアが本人の強みになっているのか』、『どのようなスキルが他の業界、職種でも活かせるのか』という、〈どこでも活かせる強みの明確化〉につながる、キャリアカウンセリングにおける、他業界、他職種でも転用可能なスキル、経験を明らかにしていくプロセスが含まれていることが示唆された。さらには、他業種、他職種でも転用可能なスキル、経験を『言語化』していくプロセスには、自分のキャリアの棚卸をして、今後の再就職活動で使う、履歴書、職務経歴書等を作成していくという具体的な活動に繋がる支援のプロセスを含んでいることも示唆された。

このように、〈往時の自信の回復〉というプロセスには、リストラという厳しい現実と直面して多軸の喪失感、不安感等を抱く中、中高年男性失業者が具体的な再就職活動に向けて準備を進める『困難』な状況において、キャリアカウンセラーというソーシャルサポートからの『メンタル面とキャリア面の統合的な支援』のプロセスが含まれ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

カテゴリ「度重なる自信喪失を丁寧に受けとめる」では、〈不合格の受けとめ方の転換〉、〈詳細な振り返りによる問題の明確化〉、〈多面的な仕切り直しで再稼働〉、〈自らの問題に向き合うことを促す〉、〈継続的な応募を励ます〉という、キャリアカウンセラーが、中高年男性失業者が遭遇する複数の不合格の連鎖をうけとめ、前向きの方に転換していく循環的な支援のプロセスが表現されている。このプロセスの中には、『メンタル面とキャリア面の統合的な支援』が絡み合いながら循環しているプロセスがあることが示唆された。すなわち、〈不合格の受けとめ方の転換〉の支援のプロセスには、臨床心理学における認知の転換のアプローチの要素が含まれていることが示唆された。また、〈詳細な振り返りによる問題の明確化〉の支援のプロセスには、中高年男性失業者がどのような点が原因で面接不合格になったのか、次の面接においてどのような点を改善すればよいのか、どうしたら面接に合格できるか等という、キャリアカウンセリングにおける面接のスキル面でのアドバイスの要素も多分に含まれていることが示唆された。このように、カテゴリ「度重なる自信喪失を丁寧に受けとめる」という循環的な支援のプロセスを構成するそれぞれの概念には、度重なる面接の不合格という再就職市場の厳しさの『困難』な状況と直面して、自信を喪失していることへのメンタル面の支援と、面接内容の具体的な振り返りから、面接の応答として適切な対応を身に着けるといったスキル面の具体的なアドバイスというキャリア面の支援という、『メンタル面とキャリア面の統合的な支援』のプロセスが含ま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

中高年男性失業者がキャリアチェンジを検討、実行に移さなければならないプロセスについては、「余儀なくされた選択肢を一緒に這い上がる」というカテゴリーで表現されるキャリアカウンセラー側の一連の支援プロセスが存在することが示唆された。すなわち、キャリアカウンセラーとしては、中高年男性失業者がこれまでのキャリアを捨て、新たなキャリアに挑戦するというプロセスの中で、〈格下げの選択肢強要への抵抗〉に表現される、キャリアカウンセラーに対する抵抗、および、想定外のキャリアに対する抵抗に対する心理的援助も意識していることが示唆された。一方で、キャリアカウンセラーとしては、〈状況を見極め格下げの選択肢の提示〉等、他業界、他職種でも通用する転用スキルを土台にした具体的なキャリアチェンジの選択肢を提示することで、中高年男性失業者がキャリアチェンジを検討していくことを支援していくプロセスが示唆された。さらに、〈具体例の提示により背中を押す〉という指示的な支援のプロセスを経て、〈本人の意思を尊重しつつも促す〉をしていくというキャリア面での支援をしている等、『メンタル面とキャリア面の統合した支援』のプロセスが含まれていることが示唆された。

一方で、キャリアチェンジに直面する精神疾患を抱えた中高年男性失業者の体験のプロセスでは、〈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〉、〈できる仕事が縮小されていく〉、〈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」を受け入れていくような、『メンタル面とキャリア面の統合した支援』のプロセスが含まれていることが示唆された。

また、失業期間が長期化した中高年男性失業者の体験では、〈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〉、〈強みが活かせない〉という困難に直面するプロセスを経て、〈永久に職に就けない不安〉を抱き、『出口』が見えない底無しの不安を抱く状況に至ることが示唆された。そして、〈共有した時空間が触媒になる〉の概念が表現している、1年以上の長期に渡るキャリアカウンセラーとの関わりでの相互作用の中で、〈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心理的援助のプロセスが含まれていることが示唆された。以上の心理的援助のプロセスは、キャリアカウンセリングにおけるキャリアカウンセラーとの日々の度重なる相互採用の影響を受けて、自らのキャリアの『譲れないもの』が徐々に変容していくプロセスであり、新田(2002)が指摘する、『物語』の語り直しが展開していくプロセスとも符号す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においては、〈限られた可能性の例示〉、〈限定された求人情報の提供〉という概念で表現されるように、具体的なキャリア面での支援のプロセスが含まれていることが示唆された。このように、キャリアチェンジの段階においては、中高年男性失業者が、これまでの長年のキャリアを捨て、喪失感、不安感等を抱きながらも、あらたなキャリアに挑戦せざるを得ない局面を支援していくプロセスには、『メンタル面とキャリア面の統合した支援』のプロセスが含まれていることが示唆された。

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

ここでは、中高年男性失業者の支援について、その失業体験に纏わる語りをじっくり聴くことにより、これまで所属していた組織における個人の『物語』を転換していく支援の重要性について考察し、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考察する。

また、本研究における中高年男性失業者の2つの属性の研究から、中高年男性失業者にとって、この失業の期間は<限られた選択肢を検討せざるを得ない>等、次の再就職先を決めていく等、自らの短期的なキャリアについての探索する時期でもあり、同時に<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>プロセスを経て、自分が大事にしていることが明確になり、『いかに生きるべきか』という長期的な視野でのキャリアを探索する時期でもあることが示唆された。また、コアカテゴリー「意図しない家族・会社時間の逆転」において表現されているように、失業期間は家族との関係性が変容する時期であることも示唆された。さらに、カテゴリー「会社を通じたつながりが薄れていく」で表現されるように、失業期間は会社組織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、中高年男性失業者の『物語』を転換していく支援の重要性について考察する。

先行研究概観で前述したように、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』の重要性を指摘した。また、新田(2002)は『固い物語』と『柔らかい物語』という概念を提示して、心理的援助における『物語』の重要性を強調している。また、前述したように、坂爪(2003)においても「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(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あるが存在する」と指摘しているように、失業のキャリアカウンセリングにおける、主観的な内面の語りの重要性を指摘している。

本研究においても、再就職支援会社の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日々の関わりの中で、例えば、リストラ宣告時に感じていた<献身の思いへの裏切り>等で表現される、怒りの『固い物語』が、キャリアカウンセラー等のソーシャルサポートとの言葉を媒介とした相互作用がある失業体験のプロセスの中で、徐々に、ほぐされて変容していくプロセス等が示唆された。

また、<追い込まれて最後の一線が浮き彫りにされる>という概念で表現されるように、中高年男性失業者は、失業期間中に自分の人生で『譲れないもの』が明確になっていくプロセスを経験していることが示唆された。すなわち、再就職活動中におけるキャリアカウ

ンセラーとの日々の関わり、および、家族、仲間との関わり、そして、再就職先候補への応募、面接における準備等の具体的な活動により、新田(2002)が指摘しているように、日々環境との相互作用の中で、『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』に語り直されていくプロセスが徐々に進行していくことが明らかになった。

さらに、前述したように、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』という概念を提示し、「人々は、自分の経験を独自の物語にストーリーリ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」として、これまで認識していなかった代わりの物語に転換していくための心理的援助の重要性を指摘している。本研究においても、<追い込まれて最後の一线が浮き彫りにされる>等で表現されるような、『自分らしさとは何か』、『等身大の自分とは何か』等、は、これまでの会社中心の物語の転換が起こり、他者との比較ではなく、自分にとって本質的に重要なことを見出す、自分オリジナルな物語に転換しつつある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比喩的に捉えることができる。つまり、中高年男性失業者が、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、中高年男性失業者が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。すなわち、リストラ宣告される前の<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>等の一連の喪失、不安のプロセス、および、再就職活動中の<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>等の多軸の挫折、喪失体験等に遭遇しなければならない。

したがって、中高年男性失業者を支援していくためには、中高年男性失業者を抱える喪失感、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。

また、本研究を通じて、中高年男性失業者が、失業期間中に自らのキャリアについて、真摯に向き合い相談する相手が限られることが示唆された。配偶者等、家族からの支援も当然、重要なのだが、心の支えにはなっても、距離が近すぎて、今後のキャリアについて本音の話はしばらく関係性にある。さらに言えば、一緒に暮らし、家計も同じになるので、収入が無い中高年男性失業者にとっては、ストレスになってしまう場合もあることが示唆された。一方で、中高年失業者を支える支援者の中でもキャリアカウンセラーの役割が重要であることが示唆された。キャリアカウンセラーは、同じビジネスマンである仲間

意識が信頼関係の土台にあり、お互いのキャリアについて真摯に向き合うことができ、一緒にキャリアについて考えていく信頼感を醸成していくことができる可能性が高い。したがって、二者が共有する、相互作用の場が『触媒』として機能して、先が見通しづらい、中高年男性失業者のキャリアに対する展望が開ける可能性があることも示唆された。

このように、様々な面で転換期にある、中高年男性失業者に真摯に向き合い、信頼感を持って支援していく担い手としてのキャリアカウンセラーの役割は大きく、メンタル面とキャリア面の統合した支援が求められる。自分の内面と向き合い、自己理解を深めることと、自分のキャリアの言語化、明確化することが求められる。また、このような中高年男性失業者の心理的援助、および、キャリア上のパラダイム転換の支援において、臨床心理学的アプローチで支援できる、臨床心理士が持つ機能の役割は大きいことが想定される。高橋(2010)は、中高年失業者に対する心理的援助に対する心理職の役割について、以下のよう述べている。「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」。また、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、失業者の失業体験の心理的プロセスを詳細に把握した上で、失業者への心理的援助を明らかにすることの重要性を指摘している。

以上のように、丁寧に話を聴くということの専門家であり、心のケアの専門家である、臨床心理士は、中高年男性失業者を支援するキャリアカウンセラーの位置づけで、支援の担い手になりえることが期待される。しかし、実際に、中高年男性失業者を支援するキャリアカウンセラーの位置づけで仕事をしている臨床心理士は極めて少ない状況にあると想定される。実際、研究者が所属している再就職支援会社では、200数十名程度のキャリアカウンセラーが所属しているが、臨床心理士の資格を有しているのは、研究者1名のみである。

一方で、再就職支援会社における、キャリアカウンセラーとしての位置づけで、臨床心理士が力を発揮していくためには、産業組織に対する理解と、働く人が急激に変化する組織の中でどのような環境に置かれ、どのような心理的負荷がかかっているのかについての共感的な理解が必要になる。臨床心理士は、会社組織のことに対する理解が低いことも指摘される。これまでの分析で見てきたように、精神疾患を抱えて中高年男性失業者は、再就職活動にすることで、＜年齢の壁が立ちほだかる＞＜精神疾患の壁が立ちほだかる＞、あ

るいは、自分が得意としてきた仕事をしていた時に、精神疾患を発症しているのに、＜再発の不安で得意な仕事への躊躇＞を感じたり、また、「選択肢を狭まる諦め」を感じたり、自分の内面を見つめながら、精神疾患を抱えながらも、自分の内面を見つめる作業と、再就職活動の両方を進めていかねばならない。また、失業期間が長期化した、中高年男性失業者は、＜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、喪失体験等の【出口無き暗闇を歩く】体験している。このように、心理的援助の専門家である臨床心理士が、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの位置づけで、一定の役割を果たせることが想定されるが、長年、企業で勤務してきた、中高年男性失業者を共感的に理解するためには、会社組織で働くことの理解、会社そのものの仕組み等に対する知識、経験が必要であること指摘できる。

以上のように、再就職支援会社の中高年男性失業者を支援するキャリアカウンセラーの位置づけでの、臨床心理士の可能性と課題について言及した。

これまで述べてきたことを整理すると、本研究を通じて、以下の知見が得られた。

第一に、リーマンショック後の経済環境下、精神疾患を抱えた中高年失業者、長期化（1年以上）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することができた。本研究においては、調査時に失業状態で再就職活動中の研究対象にインタビュー調査をすることにより、失業体験の渦中にある中高年男性失業者の心理的プロセスを明らかにすることができ、より有効な心理的援助について手がかりを得ることができた。

第二に、中高年男性失業者については、リストラ宣告されるかなり以前より、会社組織に抱く愛着の感情が薄まっていくプロセスが始まっていることを明らかにすることができた。すなわち、精神疾患を抱えた中高年失業者については、＜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＞等の概念で構成される「リストラ以前に組織から引き剥がされる」というカテゴリーで表現される、会社組織に抱く愛着が薄まっていくプロセスが明らかになった。また、長期化した中高年失業者については、会社内の人間関係、会社が扱っている商品等、様々な面で勤務してきた会社との繋がりや強い愛着を感じながらも、同時に、会社内の処遇、仕事内容の適合の度合い等の様々の要因で、リストラを宣告される以前から、会社との心理的距離が離れていくプロセスが明らかになった。以上のプロセスが明らかになったことにより、中高年男性失業者がリストラ宣告時に会社組織との関係をどのように受け止めているかについて、援助する側がある程度の想定を持って接することができ、中高年男性失業者への心理的援助の精度を上げるための手がかりを得ることができた。

第三に、失業体験のプロセスのモデルにおいて、精神疾患を抱えた中高年男性失業者、および、長期化した中高年男性失業者と、再就職支援会社のキャリアカウンセラー、家族、元会社の同僚、会社以外の仲間等のソーシャルサポートとの関係性の相互作用を包含した

プロセスの様相を明らかにすることができた。以上のように、中高年男性失業者を取り巻くソーシャルサポートとの相互作用が明らかになったことにより、援助する側としては、中高年男性失業者が様々な困難に遭遇する中で、ソーシャルサポートとの関係性、相互作用も心理的援助の枠組みに入れながら支援することにより、中高年男性失業者への心理的援助の精度を上げるための手がかりを得ることができた。

第四に、中高年男性失業者が失業期間中に遭遇する困難をどのように受け入れるのかのプロセス、および、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が困難に遭遇する中高年男性失業者を支援するプロセスについて、中高年男性失業者が受け入れる困難な現実のプロセスごとに、心理的援助を受ける側、心理的援助を実施する側のそれぞれについて、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が存在することが明らかになった。以上のプロセスが明らかになったことにより、援助する側としては、中高年男性失業者の再就職活動中に各段階において、メンタル面の支援とキャリア面の支援を合わせた支援を意識的に行うことができ、中高年男性失業者への心理的援助の精度を上げるための手がかりを得ることができた。

第五に、中高年男性失業者が、失業期間中に自らのキャリアについて、真摯に向き合い相談する相手が限られること、そして、中高年男性失業者を支える支援者の中でもキャリアカウンセラーの役割が重要であることが明らかになった。再就職支援会社のキャリアカウンセラーは、中高年男性失業者と同じビジネスマンである仲間意識が信頼関係の土台にあり、お互いのキャリアについて共感を持って真摯に向き合うことができ、一緒にキャリアについて考えていく信頼感を醸成していくことができる可能性が高く、両者が共有する、相互作用の場が『触媒』として機能して、中高年男性失業者のキャリアに対する展望が開ける可能性があることも示唆された。また、心理的援助の専門家である臨床心理士が、会社組織で働くことへの理解、会社そのものの仕組み等に対する知識、経験を積み重ねることにより、再就職支援会社のキャリアカウンセラーの位置づけで、一定の役割を果たせる可能性についても手がかりを得ることができた。

II. 本研究の限界と今後の展望

1. 本研究の限界

本研究の限界として、以下の点が挙げられる。

(1) 第一に、本研究においては、調査対象が再就職支援会社の中の1社のみであり、その1社に限定してデータをもとにした分析だったことである。それぞれの再就職支援会社において、中高年男性失業者とキャリアカウンセラーの関係性、および、再就職支援の具体的な関わり方、支援の手法等の相違によって、心理的援助の内容、プロセスも変わってくる可能性もある。

(2) 第二に、本研究においては、再就職支援会社で支援を受けている中高年男性失業者で精神疾患を抱えながら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(1年以上)している属性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している調査対象者として考えられる。例えば、長期間の再就職活動の結果、再就職を実現したが、入社後の様々な環境変化の中で、退職を余儀なくされ、再度、再就職活動に専念せざるを得ない中高年男性失業者、あるいは、再就職活動中に、親の介護や自分自身の病気等を抱えて、再就職活動を中断せざるを得ない中高年男性失業者等、が考えられる。このように、中高年男性失業者の属性によって、失業体験も異なり、その違いによって、心理的援助のあり方も変わってくるのが想定される。

(3) 本研究においては、調査対象をキャリア5年以上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に焦点を当てたが、実際の中高年男性失業者の再就職の支援者は、心理的援助のトレーニングを受けていないキャリアが短いキャリアカウンセラーが大半を占めている現状がある。したがって、本研究の限界として、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については、手つかずに終わってしまったことが挙げられる。

(4) 当初は、中高年男性失業者について、属性の違う支援を受ける側の体験モデルと、支援者側のキャリアカウンセラーの体験モデルを通じて、統合した支援モデルを生成することを意図したが、研究1~3のそれぞれの体験モデルの提示にとどまったことが本研究の課題として挙げられる。

2. 今後の展望

以上の本研究の限界を踏まえると、今後の展望として以下の点が挙げられる。

(1) 調査対象を他の再就職支援会社についても広げて実施し、中高年男性失業者に対する心理的援助のプロセスについて、他の再就職支援会社も含めた、再就職会社における領域限定のモデル化を検討することも可能になることが想定される。そうすることによって、再就職支援会社における、心理的援助のモデルの精度の精緻化が図れ、現場での応用についても汎用性が高くなるのが想定される。具体的には、複数の再就職支援会社のベテランキャリアカウンセラーを分析焦点者にした研究等が検討される。

(2) 心理的を必要として調査対象者を拡大していくことも視野に入れる必要がある。そして、それぞれの限定された領域での再就職の困難を受け入れていくモデルを提示することにより、現場における心理的援助の精度が向上し、それぞれの中高年男性失業者の状況に応じた支援が可能になることが想定される。

(3) キャリアが短いキャリアカウンセラーに焦点を当てた研究を行うことにより、心理的援助ができていない状況や、逆に、キャリアが短いキャリアカウンセラーが困難を抱えた中高年男性失業者を支援しているうちに、自分自身のストレスが溜まり、心理的援助を必要になっている状況なども浮き彫りにされることが想定される。

(4) 引き続き、支援を受ける側、支援を実施する側の考察を進め、支援を受ける側と支援を実施する側の統合したモデルの生成のために、研究を進めることが必要である。そう

することによって、再就職支援会社における、心理的援助のモデルの精度の精緻化が図れ、現場での応用についても汎用性が高くなることが想定される。

以上のように、再就職支援会社における、調査についても、継続的な調査が必要になる。また、現状、失業者の中で、再就職支援会社の支援を受けている状況を鑑みると、ハローワーク等の公的組織の支援を受けながら再就職活動をしている失業者の困難さも把握していくことも急務である。『失業』という人生の大きな節目を、さらに豊かな老年期に向かう人生の分岐点とできるか、あるいは、心身ともに厳しくなっていく人生の坂道を転がり落ちる分岐点となってしまうかは、大きな違いである。研究者としては、本研究で明らかになった失業体験のプロセス、および、心理的援助のプロセスが、中高年男性失業者において、中高年期において図らずも遭遇してしまった『失業』という人生の大イベントを、これまでのキャリアの大きな振り返りの時間として有効に使い、かつ、今後の豊かな老年期に向かう、キャリアの大きな方向性を定めるための検討期間、トライアル期間として有効に使ってもらうための一助になればと願ってやまない次第である。

謝辞

本研究をまとめ上げ、提出するにあたって、以下の皆様に感謝申し上げます。まず、直接、論文の指導をしていただいた神奈川大学人間科学部教授の新田泰生先生には、博士論文の指導だけでなく、日頃の心理臨床の姿勢、あり方等について、毎週のゼミ、各学会・研修会、および、懇親会等の場を問わず、常にご指導をいただきました。本当に感謝しております。私が長年、慣れ親しんだ企業論理の中で、ともすれば、クライアントの深い悩み、苦しみ、不安等、クライアントの思いに留まることを見失いがちになる私に対して、絶妙のタイミングで貴重なご指摘をいただきました。また、夏季休暇、冬季休暇等に全く関係なく、当たり前のように開催される毎週の新田ゼミでは、グループスーパーバイズという形態で、歴代の修士の新田ゼミの皆様には、博士論文の企画・構想、インタビューデータの共有、概念、カテゴリーの生成、及び、結果図生成等、M-GTAを用いた研究の全てのプロセスにおいて、世代、経験を超えて多大なる協力をしていただきました。新田ゼミのメンバーの存在なしに、博士論文の研究は成り立たなかったといっても過言ではございません。本当に感謝しております。まさに、M-GTAという質的研究における、スーパーヴァイズの重要性を体現した形のゼミの構造に助けられて、ここまでに至ったというのが実感です。そして、最近、参加している、M-GTA研究会においては、立教大学教授の木下康仁先生をはじめ、事務局されている先生方には、私の論文に対して、個別のアドバイスもいただき、とても参考になりました。特に、M-GTA研究会での発表時に、私のスーパーヴァイズを担当していただいた、熊本保健科学大学准教授の佐川佳南枝先生には、

「M-GTA を用いた研究とは何か」ということを、具体的なアドバイスを持って、教えていただきました。

一方、このたび、貴重なデータを提供していただいた、株式会社 リクルートキャリア コンサルティングのベテランキャリアカウンセラーのみなさまです。インタビューをしながら、それぞれの先輩キャリアカウンセラーの生き様に触れることができ、研究のデータとしてご協力だけでなく、馬場個人のキャリアカウンセラーとしての姿勢、これからのキャリアの参考にさせていただきました。また、所属しているキャリアカウンセラーの紹介で、インタビューのご協力をいただいた、中高年男性の皆様には感謝しきれません。

ご本人の活動で大変な状況にも拘わらず、調査にご理解いただき、貴重な機会を与えていただいた、皆様には本当に感謝しております。この感謝を形で表現するためには、研究の成果を現場で活用して、精神疾患を抱えて活動している人、失業が長期化して支援を必要としている人に対して、少しでも精度の高い支援をできることだと思っております。最後に、私がこの年齢で、研究することを見守ってくれ、励まし続けてくれた、妻とふたりの子どもには本当に感謝です。今後、私が一人前の研究者になり、このたびのプロセスと結果を、家庭という場に活かすことで感謝を形でお返ししたいと思います。

【引用文献】

- 馬場洋介(2010).クライアント支援における企業内カウンセラーの個人と組織への関わりプロセス～役割変化と姿勢・スキルに着目して～ 第29回人間性心理学会 口頭発表
- エリザベス・キューブラー・ロス(2001).死ぬ瞬間 死とその過程について 中央公論新社
- Hansen,L.S.(1997). INTEGRATIVE LIFE PLANNING Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns Jossey-Bass (平木典子・今野能志・平 和俊・横山哲夫 監訳 2013 キャリア開発と統合的ライフ・プランニング 不確実な今を生きる 6つの重要課題 福村出版)
- 廣川 進(2006).失業のキャリアカウンセリング 再就職支援の現場から 金剛出版
- 廣川 進(2010).リーマン・ショック後のリストラ失業の語りを聴く～失業が本人の心理と周囲に与える影響～ 日本労働研究雑誌 第598号,48-57
- 乾 吉佑(2004).サイコセラピストの産業精神保健への参加—心理臨床家の場合—特集産業精神保健と精神療法 精神療法,30,495-501.
- 厚生労働省職業安定局雇用政策課(2013).一般職業紹介状況 2013年12月分
- 河合隼雄(1993).物語と人間の科学 岩波書店
- 河合隼雄(2002).物語を生きる 今は昔、昔は今 小学館
- 木下康仁(2003).グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い 弘文堂

- 木下康仁(2007).ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて 弘文堂
- 森崎美奈子(2008).産業精神保健活動と心理職—産業保健スタッフとしての臨床心理士の役割— 日本医事新報 4383,39-43.
- 諸富祥彦(2010).はじめてのカウンセリング入門 (上巻) —カウンセリングとは何か— 誠信書房
- 新田泰生(2002).産業領域における活動モデル 下山晴彦、丹野義彦編著 社会臨床心理学講座 臨床心理学6 第2部4章 127-145 東京大学出版会
- 坂爪洋美(2003).キャリアの危機としての非自発的失業者の再就職活動—臨床心理学的アプローチに基づく心理的課題の探索— 組織科学 Vol.37 NO.1,31-43
- Shein,E.H (1978).Career Dynamics:Matching Individual and Organizational Needs,Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 1991 キャリアダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である 白桃書房)
- 総務省統計局(2013).労働力調査 (詳細集計) 2013年7月～9月平均 (速報)
- Super, D. (1980) .A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior. 16, 282-296.
- 高橋美保(2010).中高年の失業体験と心理的援助 ～失業者を社会につなぐために～ ミネルヴァ書房
- うつ・気分障害協会(2004).「うつ」からの社会復帰ガイド 岩波書店
- 渡辺三枝子(2003a). キャリアの心理学 働く人の理解 (発達理論と支援の展望) ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子(2003b).日本におけるキャリアカウンセリングの課題—専門職「キャリア・カウンセラー再考」(特集 キャリア・カウンセリング) 日本労働研究雑誌 45(8), 4-13, 2003-08
- 渡辺三枝子(2008). キャリアカウンセリング再考:カウンセリング心理学からの展望 産業ストレス研究 15,111-118
- White,M.,and D.Epston(1990).Narrative Means to Therapeutic Ends,W.W.Norton&Co. (小森康永訳 物語としての家族 1992 金剛出版)