

紹介

# 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

廣川 進

(大正大学准教授)

## 目次

- I はじめに
- II 方法
- III 結果
- IV 考察
- V おわりに

## I はじめに

小此木 (1979) は対象喪失を次のように定義する。1)愛情・依存対象の死や別離, 2)環境変化, 地位, 役割などからの別れ, ①親しい一体感をもった人物の喪失, ②自己を一体化させていた環境の喪失, ③環境に適応するための役割や様式の喪失, 3)自分の誇りや理想, 所有物の意味をもつ対象の喪失, ①アイデンティティの喪失, ②自己の所有物の喪失。

失業もひとつの重大な対象喪失である。リストラによる失業者の聞き取り調査をした廣川 (2006) によれば, 長年勤続した会社という愛着・依存の強い対象から, 突如, 別離を言い渡された, 自分が否定されたという受けとめ方が強い。帰属する組織から放り出されて, 自分の存在証明である会社名, 役職名も失った。上司・同僚・部下という人間関係もなくなった。毎日会社に通うという生活習慣も一変して, 「毎日が日曜日」で, どこへも行かなくていい状態である。家族も心配するが, それ之余計にプレッシャーにも感じる。当然, 収入がなくなるという経済的な問題もある。このように, 失業者の対象喪失という心理的な問

題は重層的で深刻だ。

こうした喪失を抱える人はどのようにして回復していくのだろうか。Harvey (2000) によれば, 人生の危機において, 悲しみに言葉を与え, 物語ることで意味を構成しようとする試みこそが, 抑うつや希望の喪失に対抗する力となる (喪失体験の文脈化 contextualization)。喪失が癒されるために必要な以下のようなステップ (物語-行為モデル) がある。重大な喪失→物語の形成, すなわち喪失の理解→物語ること, すなわち喪失について親身になってくれる他者に話すこと→アイデンティティの変化→建設的なやり方で喪失に取り組む行為。こうしたプロセスをたどることで, 失うことで新たな何かを得ることができ, 「喪失が獲得」になることができる。「アイデンティティの変化」とは重大な喪失を機に自分自身に対する見方が根本的に急激に変わることもある。

キャリアカウンセリングの現場では, 研究者が持ち込んだ危機・転機のメタファーを個人に当てはめるのではなく, 1人ひとりの個人が危機転機のプロセスを体験し, 自分の言葉で語ることを通じてアイデンティティの喪失から再生がなされていくと考えられる。これは, 言語を通じて現実を作り出していくという社会構成主義の考え方や, ライフストーリー研究, ナラティブ・セラピーにおける語りの研究が, キャリアカウンセリング研究においても有効であることを示している (White 1995; Krumboltz 1996; Cochran 1997; 杉浦 2004)。

2008年秋のリーマン・ショック以来, 雇用不

安は深刻化している。しかし失業者個人への心理的援助の研究は、欧米に比べて依然として盛んとは言えない。

かつて廣川（2006）は失業率が5%を超えた2001～02年にかけて再就職支援会社をフィールドとして失業者の心理的援助のための調査研究を、2008年には公的就労支援の場で委託されたキャリアコンサルタントへの調査を行ってきた。著者が失業の心理的研究に必要なと考える視点は、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のアプローチとプロセスの検討などである。

失業の心理的研究で最近の成果は高橋（2010）であろう。失業の心理と援助についての内外の先行研究を詳細にふりかえり、公共職業安定所等における失業者にとっての失業体験と心理的援助について精緻な研究をまとめている。高橋によれば、「失業体験者が自らの失業体験をレトロスペクティブに振り返ることによって失業者への心理的援助の糸口を見出すことができるのではないか」としている。たしかに回顧談から人生の文脈の中で失業体験を理解することの意味はあるとしても、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研究の観点から検討することはやはり意義があろう。この視点に立った研究は依然として数少ない。そもそも現場のフィールドでは実験研究のような精緻な研究は困難を伴う。腑分けをしすぎて、現場の当事者の「混沌」に目鼻をつけて死なせることはないように心がけて研究を進めたい。

日本臨床心理士会長の村瀬（2009）は言う。臨床心理学においては研究が実践であり、実践が研究である。その特徴は①「個」ひとりの特質をつかむ、②「関係」をとらえるとき主観抜きでは語れない、③「関係」の中で人は変化する。研究者であり実践者である自分自身の生き方を掘り下げることが質的研究の質を高める。心理療法とはその人のトータルな中にあるものである。対象と方法と研究する人の特質を検討することが大切である。具象と抽象、個別具体と普遍との往復活動が求められる。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。

ところで、エグゼクティブ・サーチ・パートナーズの人材市場レポート（2010）によれば、2008年初頭から09年8月までの外資系金融機関（銀行、証券会社、資産運用会社等）でリストラされた約4500人のうち、外資系金融機関に再就職したのは、900人（20%）程度に過ぎない。今後、世界経済が回復し金融ビジネスが平時に戻ったとしても、再就職を果たせる人数は5割に及ぶことはないとの予測である。外資系の「日本離れ」は深刻である。本稿ではリーマン・ショック後のリストラ失業の現実を当事者の語りから描く試みをしてみたい。

## Ⅱ 方 法

・対象：対象は再就職支援会社への依頼を通じてキャリアコンサルタントから紹介された8名である（表参照）。男性5名女性3名、37～57歳（平均45歳）、失業期間3～14カ月（平均8カ月）である。前職は外資系企業7名、国内企業1名。今回はリーマン・ショック後の外資系企業のリストラによる失業に晒された7人に焦点をあてた報告とする。

・調査手続：半構造化面接を実施した。面接は以下の質問項目、これまでの簡単な職歴、退職に至る経緯、現在の生活状況、気持ち・考え（過去・現在・未来について）、家族の反応、有効な支援のポイントの順に尋ねた。面接の所要時間は1人当たり60分から90分程度であった。本人の許可を得て録音をし、逐語記録を作成した。調査期間は2010年2～3月である。

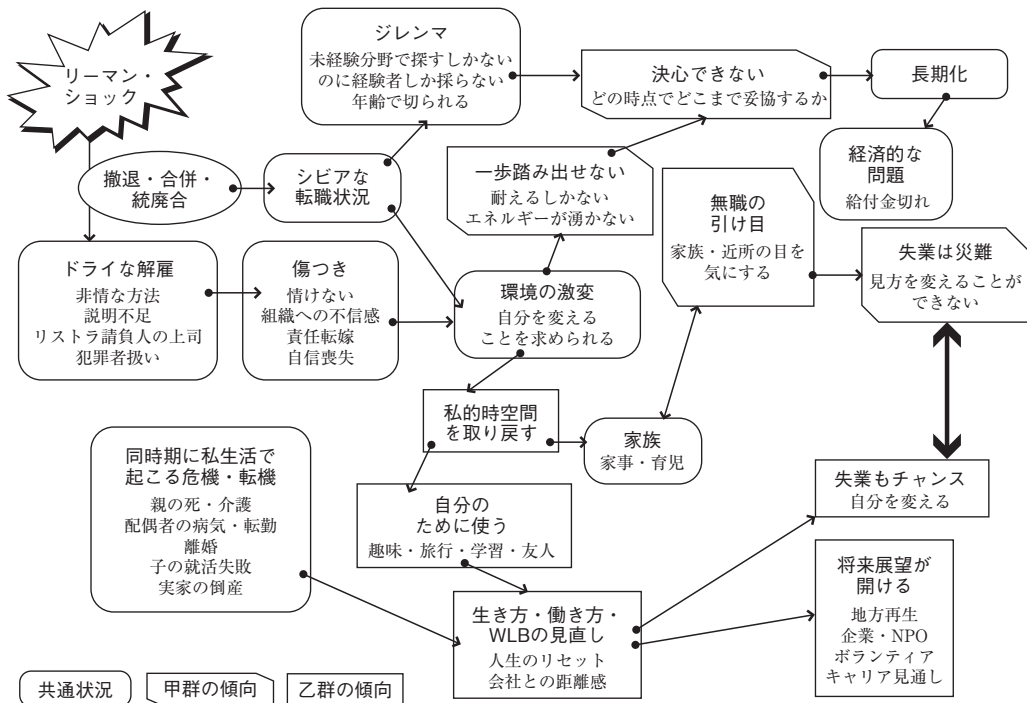
・分析手続：分析手続としてはKJ法（川喜田1967）とやまだ（1999）を参考に7人の逐語記録からキーワードを書き出して関連するグループにまとめ、1枚のマップ（図参照）を作成した。中核的な箇所には筆者が下線を施した。（～）は逐語録の引用では内容を損なわない範囲で短縮した箇所を、（ ）は筆者による意味の補足であることを示す。

表 調査対象者のプロフィール

事例	性	結婚	年齢	前職	転職社数	失業期間	前職期間
A	男	既	57	出版社	1	5	34
B	男	既	50	外資系 IT	5	12	4
C	男	既	49	外資系 IT	5	14	14
D	男	既	45	外資系 IT	2	11	15
E	男	既	39	外資系金融・不動産	4	3	3
F	女	未	37	外資系金融	5	3	5
G	女	既	40	外資系金融	7	5	6
H	女	未	39	外資系金融	5	11	3

注：転職社数は会社数，失業期間，前職勤務期間は月数

図



〔ドライな解雇〕

部門ごとなくなる

(一律人件費 25%削減で) 4 人に 1 人は、当たってしまおうということで。私の部署も、これまではずっと守ってくれてた上司も 3 年前に退職を余儀なくされてしまっ。今回はばさっと。はっきり言って、私の部門も全員切られて、全部いなくなりました。(新たな部長は) いわゆるリストラ請負人みたいな感じで。この業界はリストラも多いので、成果をあげてきた人が渡り歩いているような

Ⅲ 結 果

以下、マップにそってストーリーラインを記述する。

リーマン・ショックによる大幅な経営の悪化により、日本からの撤退，合併，社内部署の統廃合などが急速に推し進められた。その結果，以下のような流れになる。

人も結構いますよね。(C氏男性 49歳 外資系 IT)  
いきなり十分な説明もなく

実際に本社からリストラをするぞというのは、発表があったその日に、当然準備はしてたんですけど、呼び出しがあって、「リストに入ってるから、もう辞めてくれ」とそれだけです。強制退職みたいな感じで。それなりの説明もない。(C氏男性 49歳 外資系 IT)

この会社では何十%切るとかいうパーセンテージなんで、どんどん知ってる人間は辞めていっちゃったし、休み明けに来たら机からっぽになってるとかあったし、そんなの当たり前。いきなりある部屋に呼び出されて、そこで言われてサインさせられて、荷物も持ってきてもらってそこでサヨナラですよ。あっさりです。ぜんぜん。戻れないんです。私物は後で送るから、カバンとか持ってきてもらって終わりです。サインさせられて。問答無用ですね。(G氏女性 40歳 外資系金融)

#### [傷つき]

自分が情けない

これまであの、職歴のところで順にお話ししましたが、それは自分の意思で辞めたんですね。今回は、辞める意思がないところを強制的に退社させられるということで、まあ、自分自身が非常に情けないという感じもありました。(C氏男性 49歳 外資系 IT)

責任転嫁

雇用を守るという姿勢はないので、25%削減ということであれば、例えば25%給料カットしてでも雇用は維持可能なところを、そういうことを、第一段階はそういうのがなくて。社長を含め、上の方は何ら責任は取らずに、あの、リストラ委員会とか作って、名簿を適当に作って、リストに入ってから辞めてくれという。何で自分が！というところと何で上に責任がない！ということがやっぱり一番最初にありました。(C氏男性 49歳 外資系 IT)

犯罪者扱い

辞めさせたとたん犯罪者扱い。保護の観点と言ってますけど、一切PCは使うな、そういった形で、確かに外資系で持ち出して、その場で全部差し押さえとかありますよね。それは日本側でも

同じで、建前上もうリストラを通知した段階でPCは全部返してくださいと。もう一切。(～)基本的には言われた段階でPCを含めて全部没収しますというのが、そういう犯罪者扱いされたというのが。本当にもうショックでしたよ。(C氏男性 49歳 外資系 IT)

抗うつ薬飲みながら会社と闘う

退職勧奨という形で通知が来て、「整理解雇」ですかって聞いたら何も言わないんですね。いずれにせよ説明不足ですよ、って。私の方からカウンターオファーで金額提示したら外人の社長が金額にびっくりして。翌日から会社に入れなくなってしまいましたね。パソコンにも。これは退職強要だと認識しますよ、とって会社を出てきました。交渉でほぼ目標額に近かったのでサインしました。後の人は弁護士にも労働相談センターにも相談せず、ひとりで悩んで、悪く言えばビビってサインしちゃった。私はもともとうつになりやすい人間ですし、それを人生の一部として受け入れているので、で、売られた喧嘩は買うのが当然だよなってところもあります。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

#### [シビアな転職状況]

面接まで行けない

エージェントの登録も延べで23社ぐらいしましたかね、で去年面接まで行ったところが2社ですね、40社近く応募したんですけども、1次面接までいったのが2社でしたね。今年に入ってから、応募が1月で20数社、ほぼ毎日1件のように応募して、書類選考が通ったところは1つもないという状況ですね (B氏男性 50歳 外資系 IT)

やっぱりアメリカの経験があるからとか、なんか資格をもってるとかっていうんじゃなく、いまは企業が求めている応募条件に100%合致しないとダメなんですね。2～3年前はそうでなくてもよかった、いまは応募者が殺到して足切りっていう形でやってますよね……なので、ちょっと難しいですよ…… (B氏男性 50歳 外資系 IT)

残るのも去るのも過酷

仕事自体はまあ減ってましたけど、残った人の

仕事はあの、辞めた人達の方増えてますので、それは増えますね。(～) 私と一緒にやってた同僚なんですけど、(会社に)残ったんですけど、自殺だと思ってるんですけど、亡くなりましてね。辞めた人の中で自殺した人もいますし。まだ生きてるだけでいいかなと思わなきゃいけない、はい。(C氏男性 49歳 外資系 IT)

手応えが分からない

いまはちょっと手探りっていうか、雲の中歩いているような感じでわからないんですよ、何がよくてどこがダメなのか。よく、履歴書の書き方がどうだとかね、職務経歴書の書き方がって言うんですけれど、そんなことじゃないと思うんですよ。ほんとによく言うんですけど宝くじに当たるようなものなんですよ、これがいいとか悪いとか何もないんですよ、それこそ行き当たりばったりでただ見てなんとなく「あ、この人いいかな」って感じだと思うんですよ。(B氏男性 50歳 外資系 IT)

[ジレンマ]

未経験分野で探すしかないのに経験者しか採らない

前職でやってたんでサプライチェーン関係に行きたいなと思っていて、できれば業界変えて、ITではなくて、メディカル関係のところにもまあメディカルでも医療電子機器とかやってますから、今度もう年齢的にも後がないので、長くってということになると、メディカルだとわりと安定してますので景気に左右されないっていうことで、いいとは思ってたんですけど、そしたらその医療業界も足切りのために医療業界経験者のみっていう足切りがあるので、ちょっと難しくなってきたんですよ。で、やむなく、そうするとITしかないのかと思って、いまはIT関係、あとは一般消費財でITの経験があればっていうところ。つい先々週はA社だったかな？ あそこは経験者じゃなくてもいいってことだったので、エージェントを経由して応募したんですけども、書類選考でなかなか通らないですね。(B氏男性 50歳 外資系 IT)

立ちはだかる年齢の壁

書類選考でまず……年齢がまず一つですかね。

なんで年齢で切られるかがよくわかんないですよ。日本の文化からすると、戦国時代から若い殿様に仕えていた時代があるのに、なんでそんな年齢で切るのかなっていう……。政府の、厚労省のほうにも動いてもらって、年齢制限は撤廃するように指導したほうが(笑) いいと思うんですよ。え……ちょっとねえ……。それも実力のひとつだと思ってるんですよ、年下の人が年上の人を使えない実力しかない企業の管理職って何なのって逆に問われますよね……。いまだいたい募集かけているところは45歳ぐらいですよ、切られるのは。(B氏男性 50歳 外資系 IT)

[一歩踏み出せない]

エネルギーが湧いてこない

自分の気持ちが、今の問題として盛り上がってこないというか、困ったひとつのことなんですけど。やらなくてはいけないというのが根底にはあるんですけど、一気にというようなエネルギーは湧き上がってこないというか……。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

職務経歴書が書き上がらない

すくんでるわけでもないんでしょうけど、もうちょっといいかっていう。繰り返しになっちゃってるんですけど。これがすべてを物語ってるんです。空欄でしょ。(1年経っても) まだ職務経歴書が出来上がっていない。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

キャリア見通しを語れない

(この先のキャリアの見通しを) 語れる人いるかなと思って。10人に1人は語れるかもしれないけど、9人は語れないと思います、私は。会社員でいる限り語れないと思います。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

[決心できない]

どの時点まで粘ってどこまで妥協して就職すればいいのか決心がつかない

入っても6カ月で辞めても意味ないですし。(～) 自分の気持ちをどうするか。自分自身でまわってるところもある気がします。もう一人の自分がいるわけです。お前どうするのと。

(～) 今回は失敗したくないので。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

〔経済的問題〕

次第に募る経済的切迫感

(経済的に差し迫って困っていないことが) 大きいかもしれない。贅沢。かといってずっと遊んで暮らせるほどはあるわけでもない。いつか見切りをつけなくてはいけない。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

〔無職の引け目〕

家族に言えない

(母が亡くなったばかりで) 父にもまだ言っていないですよ。薄々わかっているようなんですけど(笑)、心配かけないように。(大学3年の) 娘にも言っていないですよ。彼女自身が動揺しちゃうと困るので、家内には話したんですけど。まあ薄々はわかっていると思うんですけど、敢えて言わない。まあ、在宅勤務ってことで前の会社もやれてたんで、そういうふうに出てですね、なるべく自分の部屋にいて出てこないようにして(笑) 過ごしています。彼女自身も大事なときなので……娘が就職決まっていればね、べつによかったんですけど、彼女自身つらい思いをしているので……(B氏男性 50歳 外資系 IT)

(子どもには) 伝えていません。パパ家にいること多いかな……って8歳の娘は薄々感づいているかなと。でも、言ってこないです。余計な心配かけないように。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

近所の目が気になる

(子供の行事とか付き合ったり、授業参観とか)。あんまり行くと怪しまれますから。しかも保育園だし。なんでしょっちゅういるんだろうということになってしまうので、バランスをとって。行けても行かない。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

(世間的、近所の目とか気に) なります。うち、マンションじゃなくて一軒家なので。

ゴミだして顔を合わせて……前職の頃は家で仕事をしたこともあったので、パソコンと電話線があれば仕事ができるみたいな。その延長みたいな感じで。(勤めている) かのようなふりをしてました。(D氏男性 45歳 外資系 IT)

〔同時期に私生活で起こる危機・転機〕

親の死・介護の可能性

母が去年の9月に亡くなったので、父いまい一人で暮らしてるので、まあ82なんですけど、まだ元気なんですけど、いよいよいけなくなったら施設に入れてあげないって思ってるんですけど、ちょっとそのときに経済的な援助をしてあげないといけなかなあって……。 (B氏男性 50歳 外資系 IT)

妻の病気

(辞めた) 春以来、調子が悪くて秋に手術で入院したりとかもあったので、その間は求職活動とかはしてなかったんですけど。(C氏男性 49歳 外資系 IT)

夫の転勤

海外旅行から帰ってきたら、今度は主人が転勤になっちゃって(単身で) 行ってるんですけど。長くて2, 3年, 2年ですか。(G氏女性 40歳 外資系金融)

離婚

私は離婚が成立した直後にクビになっちゃったりして、うつになった。会社から取った手切れ金は妻への生活費になった。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

実家の倒産

実家がやっていた不動産の債務を圧縮するような仕事を(弁護士と一緒に) このところやっています。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

〔私的時空間を取り戻す〕

趣味

スノーボード始めたんです。ついでにバイクの中型二輪の免許も取って。気分転換でもしないとこれは潰れそうだなと思って。スノボで一人で滑って発散したので、胸の思いが割と軽くなってくのが実感できたというか、それはなかなか良かったなあと思います。あとは運動して気持ちが軽くなって気持ちの切り替えができて、じゃあ次何しようかって。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

旅行

実際レイオフされるって分かってたんですね。人減らしされるしリーマン・ショックで証券ダメ

だったし。アウトソースしてたし。辞めたらどこに行きたいかなっていろいろ考えてて、留学したいとは思ってたんですが、結婚してるし難しいかなと思って。とりあえず個人で旅行したいなって。好きなところ行ってついでに勉強してこいって主人の一言で、ニューヨークに3カ月行きました。(G氏女性 40歳 外資系金融)

#### 友人

落ち着くまでは人に会わない方がって気持ちにはなってる。ただ(実家に帰っているときは)親しい高校のときの友達の家にはわざと図々しく行きました。ガス抜きをしないといけないと思って。もう全部正直に話してますんで。離婚したとか無職になってるって。そしたら家によんでくれてすき焼きとか。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

#### 家族

一般主夫してましたよ。子どもがまだ小さいので、今8歳と5歳ですかね。奥さんは同じ会社で今も勤めてます。(また合併したのでいつ辞めさせられるかわからない)。朝、)奥さんを送り出して、主夫をして。一日早いですよ。自分が自由なのは朝9時以降で、4時半くらいになると子ども帰ってきますから。それまで。(食事準備は)朝は家内がやって、後片付けからは私です。夜は完全に私。買い物から。(D氏男性 45歳 外資系IT)

#### [生き方・働き方・WLBの見直し]

##### 人生のリセット

実家の債務整理して離婚があつてリストラがあつて、自分の公私ともに変化するイベントがほぼ一巡したかなっていうふうには思います。リセットして、たぶんもうこれ以上底はないだろうっていう。僕自身が病気でもしない限り。2010年は飛躍するための準備の年にしたいなって正直、思っています。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

##### 会社との距離感

今後も転職がどうしても起こる人間なので転職スキルを身につけ、WEBサイトは登録したままにしておこうと。つねにオプションを持つことによって安心するのは必要だと思うんです。人によっては「そういう逃げ道を作っておくのは」っての

があると思うんですけど。会社は面倒見てくれないうから。仮にまたリストラに遭ったら、嫌になつたらどうするかって、アンテナを張り続けるんじゃないかな。良くも悪くも会社と距離を置くっていう気持ちになれましたね。(E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

#### [失業もチャンス]

##### 神様がくれた時間

お金を追求せず、勉強したりだとか社会に貢献する意味のこととか、そういうことを今まで全くする時間がなかったの、そっちの方を神様が私に目を向けさせる時間をこうやって与えてるのかなあと思ったり。こういう時間も、色んな方にお話しをするチャンスがあつたりって、普段の争ってプレゼンを作ってみたいな時はあり得なかったの、こういう時間というのを貴重に思うべきなんだらうと。(～)すごく見落としてた部分が一杯あると思います。最近、大学院を受けた友達に会って話す時間ができたり、子育てしている大学時代の友達に会ったりすることで、みんなこんなふう日々のことを丁寧にやって過ごしていたんだなあと思うと、私はほんとに欠陥人間だなあって思っ、今度はそっちに力をいれなきゃって思っているんで。(F氏女性 37歳 外資系金融)

##### ボランティアに目覚める

解雇はギフトで、そのお金もどこかでお返ししなければ罰があたるんじゃないかって。で、この1年ボランティアをしていて、解雇されて初めてボランティアに目覚めて、今は充実させて頂いてるんですけど。(H氏女性 39歳 外資系金融)

##### 不安に勝る躍動感

今まで夫婦で子どもはいないんですけどやってきて、主人は空母で私は戦闘機って感じで。私はどっか飛んでいって帰ってきて空母で休んでって感じ。空母は空母の道を進んでるってタイプ。まったくタイプが違う人なんで。今度は空母の彼が単身赴任で行っちゃったんでそこにはいられないんで、なんか今、自分の船が出来て、ちっちゃい船なんですけど、航海に出始めているって感じがする。今、飛行機の気分なんですけど。今までも未知なことに挑戦してきたんですけど不安なんです

よ、もちろん怖いですが。でもそれに勝る躍動感なのは常に出てくるんです。(G氏女性 40歳 外資系金融)

[将来展望がひらける]

地方再生のノウハウ学ぶ

実は来週から就職が決まっています。地方の方で仕事があって。ホテルの投資の仕事をしていたので、リゾートホテルの再生の仕事です。前々職の上司が誘ってくれて。まあ単身だし。東京と実家から物理的に離れた方がリセットというかやり直しにいいかなと。事業再生、地方再生の勉強にもなるし。今回実家に戻ってみて、誰かに何かあったときにはすぐに田舎に帰って面倒みられるようにしないとって思った。いずれにせよいつかはサラリーマンから離れていこうと。いつか地元に戻って仕事を自分でやってやっていけるようにしないとというふうにして。 (E氏男性 39歳 外資系金融・不動産)

キャリアの見通し

今後10年間でひとつのキー、40代は大きなキーだと思ってるんですね。将来は独立とまではいかないですけど、フリーでやっていけるか、誰かとビジネスみたいなとかあまり組織にしがみつかない生き方をしたいなって気持ちが出てきてる。ある程度方向性が決まったら大学に行きたい。働きながら通信教育でやってみて、そのへんの勉強もしたいし、できれば大学院も行きたいし、またアメリカにも戻りたいなって気持ちもまだ残ってる。(G氏女性 40歳 外資系金融)

#### IV 考察

外資系のリストラは本国同様にシビアでドライであることがわかる。その辞めさせられ方で傷つき、自分を情けなく思い、組織や上司に対する怒りや不信感が生まれる。一方、リーマン・ショックの影響による日本撤退、合併、統廃合によるリストラであり、同じ業界業種で求職しようにも絶対的な案件が不足している。この状態は急に好転することは予想できない。したがって未経験の分野に積極的に挑戦しないと選択肢は狭まり、しか

し経験者しか採らない会社も多く、ジレンマを抱えた困難な転職活動になっている。気持ちを切り替えて環境変化に適応するための劇的な自己変容を求められている状況である。ここまでは外資系に共通する状況である。

対照的な違いをみせるのがこの後の認識と行動である。外資の中でも大きくITと金融で二分される。対象者の属性も考慮し、外資系ITグループ(甲群)と外資系金融グループ(乙群)に分けて考察する。

甲群の特徴は、平均年齢48歳(45~50歳)の既婚・子どもありの男性3人で学歴は大卒か大学院卒。転職した会社数は多い人もいるが直近の勤務年数が比較的長期である。それだけ会社への帰属意識は高いと考えられる。みな失業を子どもや老親に言っていない。失業期間は平均約1年と長期にわたり、失業給付金もフルに支給されてもそろそろ経済的な心配もでてくる。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は開けないことは頭ではわかっているが、気持ちではまだ受け入れきれしていない。失業期間が1年を超えても職務経歴書がまだ完成していない事例もある。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いえよう。事態が好転するまで待つにしてもいつまで待てるのか、経済的な切迫との兼ね合いもある。扶養家族も抱えて年収や会社の規模など、どこまで妥協出来るのか。決心を付けかねている。長期化の条件がそろっている。

一方、乙群の特徴は平均年齢39歳(37~40歳)で単身者か扶養家族はいない人ばかりである。学歴は米国の大学院卒から高卒まで。雇用形態も甲群が正社員ばかりなのに対して、乙群は派遣から契約社員、正社員と昇格してきた人もいる。直近の会社の勤務年数は約4年と短い。自律型キャリア意識が高く会社との距離感が甲群より離れている。いつかは独立、起業、NPOなどの活動を考える人もいる。失業については子どもがいないこともあるが家族には全員、告げている。環境変化に対して、私的な時間空間を取り戻し、全員が家族のためでなく自分のための趣味や旅行など意識的に気分転換を図っている。気持ちの切り替えが



できて余裕ができる、これまでの働き方生き方への内省やワーク・ライフ・バランス (WLB) の見直しに入る人や将来的な展望が見えてきた人もいる。多くは失業期間が短いため、過酷な転職活動を経ていない点も考慮せねばならないが、全員が「失業もチャンス」と捉えている。甲群が未だ「失業は災難」との見方から脱しきれていないのと好対照である。

組織コンサルタントでもある Hall (2002) は、産業の構造変革の中で会社と個人の心理的契約が変化し、これから求められるのは、個人が主体的にキャリア形成に取り組み、環境変化に対しても絶えず適応できる「プロティアン (変幻自在) キャリア (Protean Career)」であるとす。新しい「プロティアン・キャリア」は以下のような特徴がある。

- ・キャリアは組織ではなく個人が主体でマネージする。

- ・キャリアは、プロセスであり、生涯にわたり連続する経験、スキル、学習、転職、アイデンティティなどの変化である (暦年齢ではなくキャリア年齢としてカウントする)。

- ・キャリアのめざす目標は、他者からの評価 (昇進・地位・給与) などの外的な成功よりも、個人の内的な仕事の満足感や成長実感などの心理的な成功である。

このプロティアン・キャリアを形成するために必要なものとして、アダプタビリティ (適応力) と共にアイデンティティが欠かせないとする。アイデンティティの成長という内的なコンパス (方位磁針) を持たなければ、ただの風見鶏のようになってしまっただけだ。柔軟性と適応力の土台には強く明確なアイデンティティが必要である。アイデンティティの成長には自分自身を知る (自己覚知) だけでなく、さらに深く自身について学ぶ方法を知っていることが必要である。そのためには他者からのフィードバックや援助、関係性のプロセスを必要とする。経験から振り返り学習するとき適切な仲間と共に振り返ることが効果がある。ツールの一つとして、「学習記録」を付けることを勧めている。キャリア上の問題や変化について、日々

起こるレベルから転職レベルのことまで、「何が起きたのか」「なぜ起こったのか」「それに対してできる事は何か」「そのことを誰と分かち合うことができるか」といった項目について記録し振り返り、その問題の意味を深く考え、関係者 (上司同僚友人家族など) と共に分かち合うことでさらに学習が深まる。

ホールはキャリアは人間関係における相互学習のかかわりの中で発達すると考える「関係性アプローチ (Relational Approach)」を重視している。チームプレーを大事にしてきた日本の組織において、急激に個人の成果主義にシフトし、自己実現の評価を外的なものさしだけで測られることに戸惑い、キャリアアップという言葉に不安を感じる層にとって、自己の内面の満足度や他者とのかわりにも軸を置いたキャリア観は、大きな示唆を与えるといえよう。

キャリア・アダプタビリティについて、vanVianen, de Pater and Preenen (2009) はこう述べる。その原義は「異なったキャリアステージの間の転職あるいは、仕事と個人の環境の間のとるべきバランス (Goodman 1994)」だったものが最近では「担当の仕事の役割への予測可能な準備と、仕事と環境が変化した時に求められる予測不能な修正 (adjustments) をうまくやり遂げられるように備えができてきていること (Savickas 1997)」に変化してきているとする。

仕事環境の変化予測を研ぎ澄ますことと、しかし予測を超えた変化に対していかに早くアジャストメントできるかが適応力の主要な要件になっている。

## V おわりに

リーマン・ショック後の外資系企業のリストラにより失業した人の心理について、その語りを生かした形でまとめた。顕著だったのは同じようにドライな解雇とシビアな転職状況を体験していても、環境変化に対する認知と行動が分かれたことだった。

乙群のとくに G 氏 (女性 40 歳外資系金融) のように、急激な環境変化にあっても「不安よりも躍

動感」を感じられる人は日本にはまだまだ少数派だろう。甲群のとくにD氏（45歳外資系IT）のように、気持ちを切り替えることができずキャリアの見通しが立たず、1年経っても職務経歴書を書き上げることができずにひとつの案件にも応募していないケースもある。こうした人への有効な支援はどのようなものだろうか。学歴、実績、肩書、年収、年齢、扶養家族、住宅ローンなど手にしてきたもの、背負うものが多いほど、捨てることができなくなるのが人情であろう。しかし現実の全体状況をシビアに認識し、ダウンサイジングを受け入れる覚悟と勇気を持つことができない。なかなかこの状況から抜け出すことができない。心理的な自己内省を進めすぎても自己否定になりかねず、客観的に理知的に状況と自分のギャップについて認知を深め発想を転換できるような認知行動療法のアプローチが有効と考えられる。本稿では支援についての具体的な分析を割愛しているが、「転機としての失業を語る」ナラティブアプローチとの比較検討も含めて別の機会に詳述したい。

今回は面接調査の実施が遅れたため、分析を十分に深められなかったが第一報として書かせていただいた。今回の調査データの分析をさらに深めると共に、今後、年齢と業種をさらに広げた対象者に調査を行い、環境変化に対する見方の差の要因と有効な支援、メンタルとキャリアの両面からのカウンセリングのアプローチとプロセスを検討していきたい。

\*本稿を作成するにあたって、インタビューに快く応じてくれた方々、ご協力いただいた再就職支援会の中村勝彦、柳田充宏、稲見嘉代、西原菜美、大正大学大学院生の水口勲、菅原久美、斎藤佳奈子の各氏に感謝いたします。

参考文献

vanVianen, A. M., de Pater, I. E and Preenen, P. T. (2009) Adaptable Careers: Maximizing less and exploring more *The Career Development Quarterly*, 57, 298-309.

Cochran, L. (1997) *Career Counseling: A Narrative Approach*. California. SAGE Publications.

Goodman, J. (1994) Career Adaptability in Adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43, 74-84.

Hall, D. T. (2002) *Careers in and out of organizations*. California. Sage.

Harvey, J. H. (2000) *Give Sorrow Words: Perspectives on Loss and Trauma*. Brunner/Mazel.

安藤清志訳 (2002) 『悲しみに言葉——喪失とトラウマの心理学』誠信書房。

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。

—— (2008) 「就職支援の現場からみたキャリア・コンサルタントの課題」『産業ストレス研究』15巻2号。

川喜田二郎 (1967) 『発想法』中央公論社。

Krumboltz, John. D. (1996): A Learning Theory of Career Counseling. In Savickas and W. B. Walsh (Eds), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice* 55-80, Palo Alto, CA, Davies-Black.

村瀬嘉代子 (2009) 大正大学大学院講義メモ。

小此木啓吾 (1979) 『対象喪失——悲しむということ』中央公論社。

Savickas, M. L. (1997) Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Lifespace Theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

杉浦健 (2004) 『転機の心理学』ナカニシヤ出版。

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。

やまだようこ (1999) 「喪失と生成のライフストーリー」『発達』79, 2-10.

White, Michael (1995) *Re-Authoring Lives: Interviews and Essays by Michael White*. Adelaide, South Australia. Dulwich Centre Publications. 小森康永・土岐篤史訳 (2000) 『人生の再著述——マイケル、ナラティブ・セラピーを語る』ヘルスワーク協会。

「人材市場レポート」(2010)平成22年1月 第11号エグゼクティブ・サーチ・パートナーズ株式会社。

ひろかわ・すすむ 大正大学人間学部准教授。主な著書に『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、2006年）など。臨床心理学専攻。