

ミッドライフ・クライシスとキャリア・チェンジの類型化 ～シニアの聞き取り調査から

岩下賢作（東京経済大学大学院コミュニケーション学研究科修士課程修了）

【修士論文概要】

人生 100 年時代、シニアとしてどう輝いて生きていくか？ これは一昔前であれば、誰しも考えもつかなかったテーマである。筆者は団塊の世代の少しあとの時代に、会社生活を送ってきたが、10 年程前は、60 歳が定年でその後は悠々自適な人生を約束されて、年金収入を老後の生活基盤として考えてきた。しかし、今や、60 歳どころか、65 歳、そして、70 歳までの就労が企業の努力義務として政府からも要請されている。年金を受け取るばかりの人が増えると、若い人の負担が大きくなり、その需給関係のバランスが崩れてしまう。年金の脆弱性が露見している。働く人より、年金を受けとる人ばかりでは、国の財政も将来立ちゆかなくなってしまう。国難として言わずして何といえよう。長生きの時代は喜ばしいことであるが、人は生きている限り、お金はかかる。10 年前の 60 歳の定年、そして、数年か過ぎて人生を終えた時代はもう幻想に近い。

こうした背景もあり、人生 100 年、終身現役を目指す人も多く出現している。しかし、誰しもが、生涯を現役で生きることにはできない！ 自営業や腕に覚えがある人、例えば料理人や、唸家さんであれば、年を重ねた分、円熟とした芸をお客様に披露することができる。書家や、絵を描く、広く言う「芸術家」であれば、健康が許す限り、益々、熟練した技やスキルを發揮できる。しかし、サラリーマン一筋に生きてきたきた人は、まずは、こうした老後をイキイキと送ることは難しいと思われる。

本テーマは、70 歳までを現役として働くためにどうしたらいいのかを、キャリア心理学というエビデンスから探究するものである。そのための分岐点は、40 代、50 代の中盤までをどう生きるかということに注目したい。キャリアコンサルタントの世界では、「ミッドライフ・クライシス」という中年期の危機が普通に言われてきたが、一般の人にはあまり馴染みがない言葉であることが実情である。ミッドライフ・クライシスの時期は、普通は誰にでも訪れているが、日本のサラリーマンは案外にこれを自覚していないことが多いと思われる。心身面の疲労がまず出てくる。若い頃のように無理が利かない。そして、会社の中では、将来役員になれる人、出世競争から降りる人など、これから定年に向けてのコースが見えてくる。役職定年を迎えると、自分より年下の人が上司になることや、外国人の上司、女性の上司といったダイバーシティの組織構造も出てくる。こうしたことをリスクに考えて、そこで、やる気や気力を喪失して、いわゆる、昨今はやりの「働かないおじさん」が出現している。アナリストの坂本（2022）は、つまるところ、会社側が払う報酬と従業員が生み出す成果が釣り合っていないことによると指摘する。

今や二極化していて、50代は特に部長やラインのマネージャー、経営企画のスタッフの人、つまり出世コースに乗っている人、片や、一般でいう課長職、その人たちは仕事の責任が薄らいでいることに満足感がないと思われる。銀行などは役員以外は全て社外転出でいなくなるという。大手は特にこれが顕在化している。これは、元大手の人事部長から聞いたものである。AIだ、ITだと今さら言われても…というぼやきの声が聞こえてくる。

働く「気持ち」はあるのに、自分の居場所が見つからない。こうした働かないおじさんが活躍できる、例えば、中小企業でもあればいいが、要は、日本全体の人材バランスがとれていないとも言う。若い人からも、年功序列の年の功だけで、高給取りと非難される。AIの時代にパソコンの一つもできない、役に立たない人は益々不良債権化してしまう。

会社も働く環境が一変した今（コロナとの共生、AI、100歳時代）、50代の役職定年でこうした人たちを処遇していく人事制度は案外にラクな制度では違いないが、こうした「働かないおじさん」「妖精さん」的な視点で、なぜそうした閉塞感のある問題が起こってしまうのかを見直すことも大切になっていると思われる。あくまでも私見だが、今や過渡期で、こうした人を目の前に見ている下の人たちは、それを反面教師としているかもしれない。世代論で考えるのではなく、いつの時代にも働かないおじさんはいたと思われる。一部のエリートたちと、毎日がつまらない人が仕事をやってきたおかげで、日本はなんとか持ちこたえてきた。

学生時代を闘争に明けくれた団塊の世代の人は転向して、エリートとして成功した人もいたが、そこから脱落した人も多い。そうした親の世代をまじかに見てきた、どちらの親もそうだが、今の50代は、勉強ばかりや、いい会社に就職したほうがいいといった親の欺瞞性にも気づいていた。「あんな人生は送りたいくない」というツケがあるとも思われる。とどのつまり、上の世代の責任もあると思われる。こうした時代背景も考えながら、個人的な問題を、社会問題として顕在化してゆくことも今後の人事部のあり方として必要だと思われる。

それを反映してか、学び直し（リカレント）も一頃ブームにもなったが、そのためには、お金も時間も相当に投資しなければならない。そうした啓発も、人生後半を生きていくためには、当然に必要なことは言を俟たないが、その前に、先に挙げた、「ミッドライフ・クライシス」を個人として、会社としても理解することが大切になってくる。この時期は、第二の反抗期とも呼ばれる。思春期に反抗期を過ごしたように、中年期のこの時期を上手に乗り越えることが、その後の人生にも大きく影響してくる。

日本のサラリーマンは、会社に守られ過ぎていて、こうしたクライシスをスルーしてしまいがちである。新卒一括採用、終身雇用というメンバーシップ型の制度があって、よほどの失敗がない限り、定年までを安穏として送れた。しかし、今や、企業も余裕がなくなり、最後まで個人を支えきれなくなっている。会社が個人を支配し、個人もそれに依存することで両者の共依存がこれまではうまくいって、企業も盤石の強さを誇ってきたが、時代はグローバルの大波にさらされてきて、個人のプロフェッショナル性が求められてきた。

日本のサラリーマンは、欧米に比べて、会社への従順さはあるが、一人一人のスキルや専門性が育っていないと言われる。これは、自分の主体性やキャスティングボードをすべて会社に預けてしまった結果ともいえる。40代という、トンネルに入った時期に、自分を内省し、自己変容してゆくことが将来の布石になることを、本稿は、一つ「上の世代」にヒアリングしてゆく。キャリア・チェンジは、なにもこの時期に転職することを進めるものでもない。会社の中にも、このキャリア・チェンジは可能である。言い換えれば、生き方や働き方のリセットをすることである。会社に反抗することも次なる成長への糧になる。会社とのこれまでのべったりとした関係から、ある距離間をとることも、自立、自律への一歩になる。

こうして俯瞰した見方ができるようになると、人も「一皮」向けてくる。自分の会社が世間にどう見られているか、すべてのステークホルダーに応援されているか等も、一歩、競争から離れて見ることで、その景色が一変する。会社一筋の人が、実直で真面目であることは理解するが、本来の意味での自律した人になることは難しいと思われる。しかし、2つめの会社よりも自分の仕事を大切に人は、何事にも自分の考えでキャスティングボードを握れる。自律している。たとえ、突然のリストラに遭っても、リスク対抗できる「自力」がある。欧米は日本のように会社が個人を守ってくれない。その分、自分のキャリアは自分で磨いている。日本人の脆弱性は、こうしたリスク対応力が育っていないことを、作家で、認識論の研究者であるナシーム・タレブは警鐘を鳴らす。そして、40代以降には、このリスク対応力が、転ばぬ先の杖になってくれるとする。

これまでは、会社がキャリアを作ってくれたが、これからは、自分のキャリアは自分で創造することが喫緊の課題になってくる。筆者は、10名の人に、中年期の危機をお聞きした。その危機を体験しなかった人は、自分の人生や、キャリアにも向き合っていないことが判明した。成り行き任せで、会社にぶら下がり、行き着くところまで行こうといった、将来の「働かないオジサン」の予備軍になっている。これでは、イキイキとした老年期も覚束ない。

標題の類型化として、3つのカテゴリーが発見できた。「会社人間」「仕事人間」「社会人間」である。これまでよしとされた会社人間では人生100歳時代、まして70歳まで働くことは難しい。中年期に自分を内省して、自分は一体なにをしたいのか、どうすれば、これからの人生を充実させて生きていけるかを、あえて立ち止まることで、次なる糧にする。といっても、2つめの「仕事人間」になれる人はそんなに多くはないと思われる。相当な実力がないと、生き残れない。モデルケースとしての汎用性があまりない。そこで、3つめの「社会人間」が出現する。これは、会社とも相補的な関係性を保ちつつ、自分らしさというキャリアを育てることができる人である。アサーティブに人との関係性を優先する。会社の要求にも応え、自分のことも主張できる人である。自分のために仕事をしてきた人が、誰かさんのために仕事をする。出世することが目的ではなく、関係性を大事にしながらお互いが共存共栄できる関係こそが、一番、幸せに、楽に生きる道に繋がってくる。

言い換えれば、「利他」の生き方をする人である。これは、旧来の自己を犠牲にして人に尽くすという概念とは全く違う。人を活かすことは、回り巡って自分に戻ってくるという

「返報性」に繋がってくる。人脈も広がり、思わぬ助っ人も現れてくる。これまでは、「キャリアは自分を磨くためのもの」という考え方があったが、これからの時代は、誰かさんのために自分を磨く」という発想転換をすることが、思わぬ偶然や幸運を呼び込むチャンスにも繋がってくると思われる。

キャリア理論は、これまでスーパーやシャインといった大御所が唱えてきた。しかし、中年期の危機は取り上げてきたが、60歳、65歳以降は、「衰退期」「解放期」といったキャリアの終焉を理論的にしていた。これは、人生100歳時代どころか、現役の人には全く役に立たないものになってしまった。今こそ、キャリアの新理論が、働く自分の居場所を作ってくれると思われる。

例えば、花田光世がいうクランボルツの「ブランド・ハップンスタンス」計画的偶発性理論、氏の著書に『その幸運は偶然ではないんです!』がある。要約すると、「人生の8割は偶然で決まる」というキャリア観こそ、自分を変容させるひとつのきっかけになると思われる。自分に降ってわいた偶然にうまく乗れることこそ、人生を大きく変えられる。コツコツ努力することも大切だが、それだけでは人生は変化しない。好ましい偶然が起こるために必要な条件とは、「いつもの思考や行動パターンや行動を変えること」だと指摘する。そのための5つの行動を示唆してくれる。

- ① 好奇心を持って、新しいことに興味を持ち続けること。
- ② 失敗してもあきらめずにチャレンジし続けること。
- ③ 何事にもポジティブに考えること。
- ④ 常にフレキシブルな思考で、こだわりすぎないこと。
- ⑤ 冒険心があること。

言い換えると、自分の殻から抜け出すためには、居心地のいい場所から離れることも大切だと指摘する。

クランボルツ以外の、こうしたキャリア新理論の示す先行研究を、今回、芋ずる式に10名の方のキャリアストーリーとして照覧してみた。皆さん被雇用者で、60代から70代、80代のサラリーマン生活が長い男性高齢者を質的調査したみた。分析した結果、発見したことは、「中年期のミッドライフ・クライシスを上手に乗り越えた人が、老年期をイキイキと生きることに繋がってくる。」ということ。そのためには、自分の内なる声、つまり、アイデンティティは生涯成長している。この成長は、中年期の第二の反抗期にも頭をもたげている。こうした内なるサインに気づいて、自己変容していくことが、次なる「自分らしさ」に繋がってくる。

繰り返すが、優秀な人ほど、こうしたミッドライフ・クライシスを経験していない。一時はいいことのように思えるが、発達心理学からみると、人生100年時代を考えるとむしろ不健全と考える。定年後やシニア以降にその付けが回ってくる。第二反抗期は、中年期の人を苦しめるが、そこを通過している人は脆弱さから抜け出せる。会社の人事部もこうした施策をもっと個人個人に考察してこそ、本来の人を大切にすることが可能かと考える。個人も、

中年期に会社の中で居場所を失ったり、長いトンネル状態にある、いわば、「中だるみ」の状態は、自分が弱かったり、自分だけの問題と一人悩まないことが大切である。会社の中にセルフキャリアドッグも設けている時代、これは、社会問題でもある。生産性低下の一因でもある。

会社も個人も双方に助け合うことが、これからの時代にはよりコミュニケーションを高め合うことになる。おもいやりがそれに当たる。会社人間や仕事人間から、人との関わりを重視するサビカスなどの新理論も、多くの人に役に立つと思われる。平木典子のアサーションもサビカスの「キャリア構成理論」を積極的に実践していると思われる。成果主義や競争はこれからも続くが、多くは競争社会で勝てない人が多いと思われる。そのため的人生戦略を示唆してゆく。心の中から叫んでいる「内なる声」に耳をすませていくことこそ、自分らしさを再構築する一番のきっかけとなる。実現可能なアクションプランとしてリスクリングも考えられるが、先ずは何のための学び直しなのかをよく吟味して、冒険心をもって、前向きに生きるための「背中を一押し」するものを提言する。

最後に東京経済大学の図書館で、許可を貰えば、私の修士論文は閲覧できると思います。シニア大学院生として67歳で入学し、71歳で修士を修了しました。コロナ以降の2年間は対面授業（東京経済大学・小山健太准教授、花田先生の慶大の教え子）が叶わないことが多く、リモートを活用して懸命に乗り越えました。佐藤一斎の『言志四録』にある「老いて学べば、死して朽ちず」に倣うつもりはありませんでしたが、どうぞ忌憚のないご意見をいただければ幸いです。