法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-04

中高年のキャリアチェンジにおけるアイデンティティの変容プロセス ： 早期退職から再就職を経て現在に至る迄のアイデンティティの危機から再生への過程について社会構成主義の視点から考察する

松野, 義夫

(出版者 / Publisher)
法政大学大学院
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
大学院紀要 = Bulletin of graduate studies / 大学院紀要 = Bulletin of graduate studies
(巻 / Volume)
77
(開始ページ / Start Page)
127
(終了ページ / End Page)
151
(発行年 / Year)
2016-10-31
(URL)
https://doi.org/10.15002/00013390

中高年のキャリアチェンジにおける
アイデンティティの変容プロセス
―早期退職から再就職を経て現在に至る迄の
アイデンティティの危機から再生への過程について
社会構成主義の視点から考察する―

キャリアデザイン学研究科　キャリアデザイン学専攻

修士課程 2014 年度修了　松野義夫

The process of identity transformation in middle and old-aged career change
― A social construction study of the process of identity crisis to regeneration up to the present, from involuntary retirement through re-employment ―

Keyword: involuntary retirement, transformation process of the identity, the social construction

A social construction study was conducted of middle and old-aged involuntary retirees, on the process of identity transformation from employment through retirement, followed by achieving re-employment and up to the present. A survey collected dialogue data from retirees and their wives, which was then analyzed through the modified grounded theory approach. According to the results of the analysis, we created 25 concepts, which were classified into three sub categories and four categories. Through such analysis and comparative study against prior research, some important implications and findings were obtained including that identity cannot be interpreted as an achievement of the personal internal, but rather is conferred, maintained, and transformed through social recognition that identity exposed to the crisis of job loss moves towards regeneration through re-employment, with “narrative“ playing an important role during the process and that the regeneration is not a complete recovery because of coping with the residual job loss experience.

第１章　背景と目的

１－１．研究の背景

東京商工リサーチ社の調査（2016 年 1 月発表）によると、2015 年の希望・早期退職者[1]の数は、2000 年以降、2 年連続で最少となり 1 万人を下回った。とはいえ、これらは、情報公開している上場企業の数値であり、氷山の一角に過ぎず、また、毎年一定数の希望・早期退職者が生まれていることに変わりはない。アベノミクスによる景気回復が喧伝されているものの、低成長経済下での産業構造の変化や企業間競争の激化、グローバリゼーション等を背景に今後もこうした雇用調整は続くと思われる。同調査によると希望・早期退

職の募集対象は、多くの場合 40 歳以上の中高年社員であり、生産性に比べて人件費コストが高くつく中高年がターゲットとされるのは構造的に避け難いように思われる。終身雇用という雇用慣行のもとで採用された中高年にとって、定年前の退職は、予期せぬ人生上の転機であると同時に、アイデンティティが根底から揺さぶられかねない重大な危機であると言っても過言ではない。今後も引き続き、多くの中高年がこうした危機に向き合うことが予想される。

１－２．研究の目的と意義

前節において、本研究を進める上で重要となる問題をいくつか提起した。その第一は、終身雇用という日本型の雇用慣行が色濃く残る中で、定年でもないのに退職に向き合わなければならないこと。第二は、その対象者の多くが中高年層であり、彼らはこれまでの研究によると、そもそも「中年の危機」と言われるような中高年期特有の心理的な危機や課題を抱えていること。第三は、その危機の中核にはアイデンティティの問題があると思われることである。そこで、本研究は、早期退職した中高年者のアイデンティティに注目し、その変容のプロセスを明らかにすることを目的とした。また、今後、希望・早期退職によってキャリアチェンジを余儀なくされた者が、失業を単なる喪失体験として受動的に受け止めるのではなく、キャリアストーリーの中の転機として能動的に意味づけることで、失業に主体的に向き合うことができるような示唆を提示したい。退職者を対象とした心理的側面からの研究は、日本では近年緒に就いたばかりで、なかでも中高年退職者に関する研究の蓄積はそれほど多くはない。そうした現状にあって、中高年退職者の突然の退職という危機について、そのアイデンティティの変容プロセスを明らかにするとともに、危機を乗り越えるためのひとつのインプリケーションを示すことに、少なからず意義を認めることができよう。

１－３．先行研究―失業の心理的研究の歴史と変遷―

（１）海外における研究

失業とその心理的影響に関する研究は、世界恐慌後の 1930 年代にアメリカやイギリス、オーストリアなどにおいて本格的に始められた。その後の景気回復に伴い漸減するが、1970－1980 年代に再び多くの研究が為され、近年の研究へとつながっている。本項では、こうした研究の内、失業が個人の心理的側面にもたらす影響について研究されたもの、なかでも本研究のテーマと関係の深いものに絞って概観したい。

Jackson & Warr(1984)は、失業期間とメンタルヘルスとの関係について調査し、失業が長期化すると中年層が、若年層や高齢層に比べてメンタルヘルスに、より深刻な影響を受けるということを明らかにした。また、その要因として、失業による収入減と仕事に対する高いコミットメントから生じる焦燥感を挙げている。

Hill(1977)は、失業中の心理的側面でのプロセスを、失業直後の比較的楽観的な段階、失業者としての生活とそのアイデンティティを受け容れ始める中間段階、失業に本気で向き合う最終段階という具合に、三段階のモデルに分けて説明した。また、失業をある種の喪失体験として捉え、その喪失の内容は、個々人の「職業アイデンティティ」と職務との関係性によって、多様であると指摘している。

Leana & Feldman(1990)は、プラント閉鎖で解雇された労働者群と、ケネディ宇宙センターを解雇されたエンジニア群を対象に失業後の対処行動について調査を行い、失業から受けるネガティブな心理的影響の重要な要因として、経済的な打撃と並んで、前職への「愛着」があることを指摘している。

Jahoda(1988)は、喪失という切り口から失業に注目し、就労機能の喪失について検討を行った。その結果、就労には、収入を得るという顕在的機能と並んで、日常の時間の構成、社会とのつながりや社会的地位の維持、対人関係の構築などの潜在的機能があることを明らかにし、失業はこれらの機能を喪失することと位置づけた。

以上の研究を通して、中年層が失業による心理的影響を受けやすいこと、仕事へのコミットメントや職業アイデンティティが重要な影響要因として考えられること、失業中のプロセスには段階的なモデルが想定されること、失業はある種の喪失体験として捉えられることなど、本研究を進める上で有意義な知見を得ることができた。

（２）国内における研究

国内における失業研究は、我が国が歴史的に低い失業率を維持してきたことから、その蓄積は、それほど多

くはない。これまでの失業研究を概観すると、1980 年代から 1990 年代までの主な研究は失業の実態を全体的に把握するにとどまり、個々の失業者の心理状態や体験を照射するような分析はほとんど行われていない。その後、リストラが社会問題化した 1990 年代後半以降から徐々にではあるが、個々の失業者の心理的側面に関する研究が始まった。そのなかでも、以下に列挙した研究は、本研究と比較的近い視座、すなわち失業や退職によって生ずる社会心理的側面の動態的な変化に焦点を当てて検討がなされたものである。

岡本・山本（1985）は、定年退職期の心理的力動について自我同一性の危機という視点から検討を行い、成人期以前の心理・社会的課題を達成し、基本的な自我の強さを持つ者が、退職という危機を肯定的に受止め、自我同一性の再体制化の方向に進むことができるとした。また、岡本（1985）は、自我同一性の視点から中年期の心理的変化のプロセスについて考察し、この中で中年期は心身共に様々な変化が起こり、それらが自己の再吟味を促すことから、自我同一性の再体制化が行われ易い時期であることを指摘している。

北居（2002）は、希望退職者を対象に、退職に際して、その対処と自己概念の維持・再体制化との関係について研究を行い、多くの者が希望退職のプロセスについて不満や疑問を感じていることを指摘した上で、①自己概念の明確さが再就職の成否に影響を及ぼすこと、②家族や友人関係が自己概念の維持に役立つこと、③退職プロセスの不公正感が自我同一性の確立を阻害すること、④自己概念の維持は将来への不安感を払拭しないこと、⑤元の職場との距離感が新たな人生の発見を左右することなどについて明らかにした。

廣川（2010）は、リーマン・ショック後に失職した者を対象に、失業が本人の心理に与える影響について調査し、「組織に対する不信」から「困難な転職活動」を経て「劇的な自己変容」に至るまでは概ね共通したストーリーが描かれるものの、その後の認識や行動については、本人の年齢や家族構成等により大きな差異があることを導出した。

坂爪（2000）は、再就職活動での経験や課題が再就職後の心理状態に影響を与えるという立場から、早期退職者を対象に調査を実施した。その中で、再就職活動とは、新たな就職先を見つけることと同時に、非自発的退職によって否定された職業経験を未来に向けて再構築するプロセスであること、そのプロセスには、①前所属企業に対するネガティブな感情、②再就職に対する不安、③看板はずし[2]、④働き方の再確認、⑤居場所の確保、⑥配偶者との課題の共有、という 6 つの心理的課題があることを明らかにした。坂爪（2003）は、それに続く研究の中で、上記の 6 つの課題について言及し、失業者が就職に至る間に心理的な迷いや葛藤を抱えながらそうした課題に向き合っているということ、個人の内省や他者からの働きかけによって再就職に関する意思決定が変化する可能性があることを指摘している。

森山（2004）は、中高年の自発的、非自発的失業者を対象に、失業から現在に至る迄の心理的変化のプロセスについて検討を行い、元の会社からの「心理的離脱」が、退職後も影響を及ぼし続けると述べている。

高橋（2008,2010）は、リストラによる失業が中高年者にもたらす困難について、会社や社会とのつながりに注目し、調査を行った。高橋は、「没入と喪失」から「疎外体験」を経て「つながりの構築」に至る仮説モデルを設けた上で、その困難は、①会社とのつながりの強さ、②会社生活の喪失、③社会からの排除と孤立、④社会とのつながりの段階的喪失、によって生ずることを導出した。また、在職中の「会社への没入」が反面教師となり、退職後に「幅広いライフスタイルの獲得」「会社との距離を保った職業観」「家族や友人などの既存の関係の再認識」といった新たな生活が展開されることも示唆している。

以上の研究から、本研究にとって多くの重要な知見が得ることができた。しかしながら、これらの研究は、発達心理学的、もしくは臨床心理学的なアプローチ[3]から失業者の心理的な変化について考察したものである。本研究は、アイデンティティを個人内部で単独に変容するものというよりは、個人を取り巻く関係性の中での相互行為を通して変容を遂げる社会的構築物として捉え、その変容のプロセスについて考察することを試みるものであるから、これらの先行研究とは、拠るパースペクティブにおいて異なる。

１－４．生涯発達理論における中年期の危機と課題

Jung(1931)は、40 歳を「人生の正午」とし「真の個性化」に向かう転換点としているが、それ以降に起こる、身体機能の衰え、認知的機能の低下、家庭の諸問題などに起因する「危機」に対処するための発達課題について、大庭・島（2001）は、Erikson（1982）、Levinson（1978）、Super(1980)らの議論を引いて、次のように総

括している。すなわち、①これまでのキャリアを再吟味した上で今後のキャリアを再構築することが求められていること、②自分の内なる対立を統合していかなければならないこと、③次世代の育成を通して間接的に貢献していくこと、④変化しつつある家庭と自己と仕事との調和を模索すること、などである。

しかしながら、こうした検討は普遍的な生涯発達の視点から行われてきたものであり、不確実で急速に変化する時代を迎え、流動的なキャリアチェンジが問われつつある今日[4]にあって、中年期の危機や課題について、こうした安定的で予測可能な発達段階を想定した発達理論だけで説明することには限界があるものと思われる。

第２章　研究の前提

２－１．理論的前提

（１）社会構成主義とナラティブ

本研究の理論的視座は、社会構成主義に立脚する。Gergen（1994）によると、社会構成主義、なかでも彼が主張する「関係性理論」においては、人の考えや行為に確信を与え、現実を構成するのは、個人の理性や知識ではなく関係性であり、現実は関係性によって生成されると考えられている。また、事象は、語りによって意味を与えられ、現実となる。つまり、語りが事象によって作られるのではなく、語りが事象を組織化し事実を作り上げるのである。それは、事象そのものには固有の価値はなく、語りの中でそれに価値ある役割が付与されるからである。事象が語りの中で結びつけられると、ナラティブとなる。ナラティブは、社会の中で自分自身を理解可能にする重要な手段であり、過去と現在とを結びつけ、未来への方向性を示す役割を果たす。自己について語られたナラティブは、自己と社会との関係の今後の方向性を定めることとなり、そのナラティブを展開するなかで、我々は事象の間に一貫した結びつきを獲得することができるからである。

（２）キャリア研究における社会構成主義

キャリア研究における社会構成主義は、1990年代から今日にかけて米国を中心に展開され、その研究が蓄積されつつある。これは、急激に変化する産業社会を生きるための疑問や困難に対して、伝統的なキャリア理論だけでは、もはや十分に応えることができなくなってきており、社会構成主義がそれらに代わって応え得るものとして期待を集めているからである。

Savickas(1993)は、キャリア理論をマッチング理論やキャリア発達理論を典型とする「客観主義」と、ナラティブ理論を典型とする「構成主義」とに分類し、その両者を統合する形で「キャリア構築理論」を提唱している。「客観主義」では、人は、能力や適性といった基準や指標によって客観的に評価されるものとし、能力や適性と職業との合理的なマッチングやキャリア発達を実現させることを主眼としている。これに対して「構成主義」は、人の主観的な経験や感情に価値を置き、人生という文脈の中でキャリアを理解しようとする。これは、人生上に起こる出来事の解釈や、社会との関係性についての語りが、キャリアを理解する上で、重要であると考えるからである。

（３）キャリア研究におけるナラティブ・アプローチ

野口（2002）によれば、ひとは客観的な事実ではなく「言葉」を頼りに現実を認識し、自分の世界を構成しており、「語り」と「物語」の相互的かつ連続的な関係がナラティブとなる。科学的説明の世界では、故障の原因や病気の原因を特定し、それらを除去することで「回復」を図る。これに対して、ナラティブ・アプローチの世界では、過去の経験は除去することはできなくても、その経験についての「物語」が変われば、その「意味」も変わる。だからこそ、喪失体験に際し、その原因を除去することは不可能であっても、それでも生きていくために、新たな「物語」を紡ぎ出すことで、新たな「意味」を付与し、自己を更新することができるのである。こうした考え方からキャリアの領域でも職業行動の主観的な意味づけが強調されるようになってきた。今日のような不確実で変化する時代を生き抜くためには、表面的には不連続で細切れの出来事を「意味づける」ことで「物語」化し、そこにライフストーリーを生み出すことが必要となるからである。Cochran(1997)は、その著書の中で、キャリアを読み解き、了解する最善の方法は、ストーリーである。と語っている。

２－２．本研究におけるアイデンティティの定義

本研究では、アイデンティティを社会構成主義的な視点から捉え、その定義を構築した。そのため、本研究

において用いるアイデンティティは、心理学領域において言われるような「本当の自分とは何か」「自分らしい生き方とは何か」という自己への問いかけとは一線を画する。本節では、Berger、佐藤、Gergen の議論を引くことで、本研究におけるアイデンティティの定義について明確にしたい。

Berger（1963=1989）は、その著書『社会学への招待』のなかで、社会構成主義の視点から、アイデンティティについて以下のように述べている。社会における役割にはすべて、ある種のアイデンティティが付随しており、我々が本質的自己と考えているアイデンティティでさえ、社会的にあてがわれたものである。また、自己のアイデンティティが維持されるためには、社会的文脈の中で他者によって、アイデンティティの内に自己が認められなければならない。だから、そうした役割や承認が不意に取り消されると、自己像に崩壊が生ずる。アイデンティティの変容もまた、その発生や維持と同様、ひとつの社会的過程と考えることができる。過去の再解釈や、別の自己イメージへの変容には、その解釈や変容を支持する集団の存在が不可欠となる。つまり、Berger によれば、アイデンティティとは、所与ではなく、社会的承認という行為によって付与され、社会的に維持され、そして社会的に変容されるものであると考えることができる。

佐藤（2010）は、こうした Berger の議論を踏まえた上で、Laing の「誰か他者との関係において、また関係を通じて自己というアイデンティティは現実化される」（Laing,R.D.1961=1975:94）、という記述を引用し、アイデンティティについて、次のように説明している。自己というアイデンティティは、他者との相互作用において、補完的に承認―実現されるものであり、補完的とは、他者との相互参照的な意味付与を通じて、自己のアイデンティティが現実化されるということである。アイデンティティは、一般に自己と他者との調整過程において、相互了解が得られれば安定的なものとなり、それが得られなければ不安定な状態にあると考えられる。また、自己のアイデンティティは、自己自身の過去を遡及的再解釈によって意味づけることによっても把握される。つまり、自己のアイデンティティは、社会的位置づけと無関係に想定される内的属性でなく、関係の中での自他相互の意味付与の産物として現象するものであるから、この意味で、アイデンティティは主観的であると同時に社会的なのである。

Gergen（1994=2004）は、その著書『社会構成主義の理論と実践』（1994=2004）の中で、アイデンティティを私的な認知構造としてではなく、人との関係の中で用いられる「自己についての語り」による共同的交流の産物として捉えている。Gergen によれば、関係性の参加者が支持的な役割をやめると、アイデンティティは衰退してしまうので、この意味でアイデンティティは、他者に依存した不安定な関係性に乗っているのである。つまり、Gergen が主張する社会構成主義においては、アイデンティティは「個人の心の達成」ではなくて「関係性による達成」として捉えることができる。

以上の三者の議論を統合したものが、本研究におけるアイデンティティの概念である。すなわち、アイデンティティとは、自己の在り様を社会の中で位置づけるための自己への問いかけであり、それは自己自身と他者、ならびに社会との多様な関わりの中での相互作用によって生成され、維持され、変容され得るものとして定義することができる。

第３章　調査と分析

３－１．リサーチ・クエスチョン

退職、なかでも早期退職のような非自発的退職は、心理的な痛手を伴うことが多く、積極的に語られ難いものと推察される。仮に、語られたとしても、質問紙調査や構造化面接のような調査では、表面的な内容に終始してしまい、その実態を理解することは難しい。また、退職や失業の問題は、再就職を果たすことですべてが解決するわけではないと思われることから、問題を単に失業から再就職へ至るプロセスのみに限定してしまうと、退職や失業の意味を見誤ることとなりかねない。退職や失業という問題を人生上の文脈の中で理解するためには、退職前の状態から再就職を経た一連のプロセスについて、現在の生活の中で振り返り、いま一度その意味を捉えなおす必要があると考える。

そのため、本研究においては、退職前の状態から退職を経て、再就職を果たし、新たな環境を受入れて現在に至るまでの「アイデンティティの変容」に着目し、データ収集としてのインタビューは、本人ならび配偶者の心理的側面、家族や友人との関係、周辺の環境等に重点をおいて聴取した。そして、そのレトロスペクティブな語りの中から、退職によってもたらされたアイデンティティの危機に「どのように向き合い」「どのようなプロセスを経て変わったのか」「どんなことに気づき」「どのように納得したのか」などについて、プロセスとして理解することが、本研究のリサーチ・クエスチョンである。なお、単に「心の変化」ではなく、「アイデンティティの変容」に着目したのは、これまでの失業研究の多くが、退職や失業から受ける心理的側面での影響を、退職や失業という出来事によって起こる単なる個人の内面的な問題として理解することに止まり、退職者や失業者とその周りの他者との相互作用には周辺的な位置しか与えてこなかったからである。これに対し本

研究は、こうした心理的側面での影響を退職者や失業者をめぐる社会的な文脈のなかで起こる社会的相互作用として定位し、アイデンティティの変容を一連の相互作用のプロセスとして捉えるという視点を提示することを試みたものである。

３－２．調査対象、ならびにデータ収集

本研究では、リーマン・ショックの前後、すなわち 2008 年春から 2010 年にかけて早期退職し、再就職を果たした後、現在も就業を継続している者 6 名とその配偶者（妻）3 名を対象に半構造化面接により、調査を行った。退職者の妻を調査の対象としたのは、アイデンティティは他者との相互作用の中で形成され、変容するものであり、その「重要な他者」として退職者の最も身近な存在である妻の語りに耳を傾けることは、アイデンティティの変容を考察するうえで不可欠と考えたからである。対象者のプロフィールは表１．のとおりである。

調査（データ収集）は、事前に本研究の趣旨と守秘義務を説明し、理解と同意を得た上で実施した。インタビューは、アポイントメントをとった上で、個別に面談して行った。面談に際しては、質問の大まかな内容をあらかじめ提示し、半構造化面接により 1 時間～2 時間程度をかけて実施し、配偶者との面談は、退職者本人の立会いのもとに 1 時間程度を実施した。面談の内容は、調査対象者の承諾を得た上で録音した後、筆者が録音データを文字起こしし、「面接記録」として記録した。

表1．調査対象者のプロフィール（筆者作成）

調査対象	業種	退職事由	退職時年齢	退職時の家族構成	失業期間	現在の雇用形態
data.1	金融	早期退職	52	妻子あり	10か月	非正規職員
data.2	家電	早期退職	54	妻子あり	10か月	非正規職員
data.3	金融	早期退職	54	妻子あり	6か月	非正規職員
data.4	金融	早期退職	52	妻子あり	6か月	非正規職員
data.5	金融	早期退職	49	妻子あり	4か月	非正規職員
data.6	化学	早期退職	54	妻子あり	6か月	非正規職員
調査対象		**夫退職時の妻の職業**	**夫退職時の妻の年齢**			
data.1の妻		専業主婦	50			
data.2の妻		パート	52			
data.3の妻		パート	54			

３－３．分析方法

データの分析は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、Ｍ－ＧＴＡという）により、以下の手順で行った。

最初に、一人目の調査対象者によって語られたデータを読み込み、その体験が調査対象者にとって、どのような意味を持つのか、コンテキストに留意しつつ解釈を行った上で「概念」を生成した。二人目以降についても、同様の手順で、データを読み込み、一人目の「概念」と類似する点、対極となる点、新たな「概念」とすべきか否か等について比較検討を行い、別の「概念」とすべきものについては、新たな「概念」として、追加した。

次に、各「概念」が何に向けられたものであるのか、その対象をカテゴライズし、それぞれのまとまりを「サブ・カデゴリー」とした。

最後に「概念」として記載した事柄について、それぞれの関係性や動態的な変容プロセスを意識しつつ比較検討を行い、その上位概念として「カテゴリー」を生成した。

なお、「発話データ」から「概念」を生成し、「サブ・カテゴリー」と「カテゴリー」に至る一連のコーディング作業を「理論的サンプリング」といい、こうした「理論的サンプリング」をこれ以上続けても、新しい「カテゴリー」が生まれないと思われる到達点が「理論的飽和化」である。分析作業は、調査対象者から聴取したデータが「理論的飽和化」に達するまで行った。

３－４．結果と分析

インタビューにより収集した「発話データ」を、在職中から退職勧奨と失業を経て、再就職を果たし、現在に至る間に、調査対象者が体験した様々な出来事と、それらを取り巻く社会や他者との関係性の中で、彼らのアイデンティティがどのような変容を遂げてきたのか、という視点から分析した結果、彼らのアイデンティティ変容のプロセスが明らかになった。それは、25 個の『概念』と 3 個の『サブ・カテゴリー』および 4 個の『カテゴリー』によって、説明することができる（表２．を参照）。

表2. 概念・カテゴリー対応表（筆者作成）

カテゴリー	上段(明朝) サブ・カテゴリー／下段(ゴシック):「概念」	カテゴリー	上段(明朝) サブ・カテゴリー／下段(ゴシック):「概念」
(1) 肯定的なアイデンティティを保持	関係性に関わるアイデンティティ	(3) アイデンティティの変化	生き方・働き方に関わるアイデンティティ
	①会社や他の社員への愛着と一体化		**⑯自己評価の修正**
	②会社との同一化		関係性に関わるアイデンティティ
	生き方・働き方に関わるアイデンティティ		**⑰家庭での立ち位置の変化**
	③安定した雇用慣行のもとでのゆとりと満足		関係性に関わるアイデンティティ
	意味づけに関わるアイデンティティ		**⑱社会での立ち位置の変化**
	④社会（企業内社会を含む）における自分の立ち位置への意味付与		意味づけに関わるアイデンティティ
	生き方・働き方に関わるアイデンティティ		**⑲自己内対話による生き方・働き方の意味づけ**
	⑤ワークエンゲージメント	(4) 肯定的なアイデンティティの再生過程	関係性に関わるアイデンティティ
	⑥自分の働き方を優先		**⑳社会的承認の獲得**
	意味づけに関わるアイデンティティ		生き方・働き方に関わるアイデンティティ
	⑦前職に対する意味づけ		**㉑やりがいの発見**
(2) アイデンティティの危機	関係性に関わるアイデンティティ		生き方・働き方に関わるアイデンティティ
	⑧他者からの承認の取り消し		**㉒希薄な組織コミットメント**
	関係性に関わるアイデンティティ		生き方・働き方に関わるアイデンティティ
	⑨自己納得と家族への説得		**㉓新しいライフスタイル**
	生き方・働き方に関わるアイデンティティ		意味づけに関わるアイデンティティ
	⑩社会的承認を失った困惑		**㉔語りによるストーリーの生成**
	意味づけに関わるアイデンティティ		意味づけに関わるアイデンティティ
	⑪ネガティブな体験の中からポジティブな要素を発見		**㉕喪失体験の残留**
	生き方・働き方に関わるアイデンティティ		
	⑫居場所の確保		
	関係性に関わるアイデンティティ		
	⑬他者からの支え		
	生き方・働き方に関わるアイデンティティ		
	⑭社会での役割の喪失と社会からの疎外		
	⑮個の喪失		

以下、各『カテゴリー』ごとに、それぞれの『概念』とアイデンティティの変容プロセスについて、該当する主な「発話データ」を例示しながら、説明する。なお、Ｍ－ＧＴＡでは、データの分析と解釈を同時に行うことから、分析結果とともにそれぞれの『概念』の解釈としての考察についても記述することが適切であると考えた。ただし、全体を通してのプロセスや、総合的な考察については、章を改め、「第４章　考察」において述べる。

（１）肯定的なアイデンティティを保持

在職中は、会社や仕事、および自己自身に対して、概ね肯定的なアイデンティティを保持している。

概念①：『会社や他の社員達への愛着と一体化[5]』

「なんだかんだ言っても一体感みたいな感じがあったでしょ。…運動会とか、ソフトボール大会とかやってたし。基本的には会社に不満はなかった」。「残っている人間がどうしているかが気になります。楽しい会社であるのかなって」。「合併の少し前くらいからは…会社の良さってのが台無しになっちゃって、こんな会社じゃないんだけどなあって、すごく残念というか、悔しい気がしていました」。「Ｚ社に入社した選択は間違っていなかったと思います。…すごく充実感があったし、自分自身も会社と共に成長できましたから」。

会社の体質や風土、満足できる処遇や行事などを通じて、その会社のメンバーとしての自己を積極的に受容していることが窺える。また、会社に育てられ、会社と共に成長できたことで会社に愛着を感じている。それだけにその後会社が変容していくのが残念でならないのは、会社に対する愛着の表れと考えられる。また、退職後も残った社員達のことを気にかけているところに他の社員達との一体化が感じられる。

概念②：『会社との同一化[6]』

「業界の草分けだし、最大手でしょ。先進的な取組みも結構あるよね。だから…胸を張ってもいいんじゃないかな」。「うちの会社は、…どこまで行っても家電だったんですよ。IT の時代になっても、底力がない分、危うさをずっと感じてました。心配でしたね」。

あたかも会社を自分そのもののように感じている様子が窺える。会社の優れた点がそのまま自分のプライドとなっていたり、会社の危うさを心配したりするという点に会社との同一化が見られる。

概念③：『安定した会社と雇用慣行のもとでのゆとりと満足』

「そういう会社の社員でいるってことがね、自分の生活の安定を支えていることの安心というかさ、そう、ゆとりかな」。「平穏そのものといった感じですね。…精神的に安心して働けたっていうことですね」。「海外の転勤とかあったりして、そういう意味では、普通の社員にはできない経験をさせてもらったので、これは良かったですね」。「自分にとっては、自分の成長と共にあった会社ですね」。

会社の安定が自分の生活の安定やゆとりにつながり、安心して仕事ができることに心の平穏を感じている。また、処遇や仕事、自分が成長できたことに満足しており、これらが肯定的で安定したアイデンティティを形づくっているものと考えられる。一方、妻にとっては、夫が安定した環境のもとで忙しく働いていることが、安定やゆとりを生み出し、その結果、妻も夫の勤務する会社の社員の妻として安定的なアイデンティティを形成しているものと考えられる。

「会社がなければ、…私達は、こうして暮らしていくことができませんでしょうから。そういう意味では会社は、私達家族にとっても大切な存在です。主人が楽しそうに会社に行っているのは、私にとっては、いちばんの安心なんです」。「（夫の会社は）ずいぶん人使いの荒い会社だなって思ってました。でも、収入もそこそこありましたし、この人も好きで働いてるみたいでしたから。それでいいって思ってました」。

概念④：『社会（企業内社会を含む）における自分の立ち位置への意味付与』

「（会社は）世間というか社会に対してさ、自分の存在をね、つまり立場みたいなものを表すものかな…大切な家庭を維持するための手段であると同時に、自分と社会をつなぐものかな」。「ぶら下がり社員じゃ無くて、直販でもこれで俺の給料の何倍も利益出せたな、なんて思ってましたから。」「ベテラン社員として、知識とか、経験を後輩達に伝えたり、指導したりする存在でしょうか」。「会社の危機的な状況、危機的な場面が何度かありましたが、私は常にその第一線でそれを支える立場でずっとやってきました」。

仕事や会社、そして社会における自分の存在意義を自己認識していることが表れている。会社の利益に貢献してきたことや、会社の危機的状況に第一線で対応してきたことなどを自負し、また、ベテラン社員として後輩達を育成することにやりがいを感じ、それらが自分の務めであると認識している。

概念⑤：『ワークエンゲージメント[7]』

「何より自分の営業力がどんどん上がっていくのが面白かった。…技術部門とコストとか対立するけど、作らせるんです。これも面白かった」。「多分３分の２は仕事人間ですね。徹夜もやったし、残業代にもならないのにバカみたいに残業したし、家でも土日に仕事を家に持ち帰ってやっていました。…どうしてかなあ、燃えてたんじゃないかな。何かを作り出すことにね」。「早朝に出勤して深夜に帰宅、休日も仕事してたり…（家庭に）しわ寄せはあったと思います」。

仕事にやりがいや楽しさを見出し、早朝出勤、深夜残業、徹夜、休日出勤など、生活の大半を仕事に費している様子が窺える。このような働き方は、強いられているというより、自らが納得した上で行われている。次の妻の発話からは、妻は夫のワークエンゲージメント自体は認めてはいるものの、夫の家庭への思いについて理解しているかどうかは、家庭によって異なることが分かる。

「（夫にとって家庭は）唯一無二の存在。家庭があったからこそ、働いてたんだと思います。きっといやなこともたくさんあったんだと思います。」（data.１家）「とにかく、朝早く出て行って、家に帰ってこないなんて日もけっこうありましたから。よく疲れないなって思いましたけど、とにかく毎日生き生きと元気に仕事をしていたようでしたよ。」（data.２家）「たぶん、仕事人間だと思います。私から見ると、頭の中は会社しかないと思う。…仕事でいっぱい、いっぱいだったのかも知れませんね。私としては、もうすこし、話ができたらって思ってました。」（data.３家）

概念⑥：『自分の働き方を優先』

「例えば、週末はどこかに遊びに行くとか、あるいは早く家に帰って、好きな音楽を聴いたりとか、本を読んだりとか、家ではひとりで過ごすことも多かったし、もちろん家族と過ごす事も多かったですよ」。「要するに仕事よりも自分の過ごす時間を大切にしたいと思ってたってことです」。

いわゆる「会社人間」とか「仕事人間」とか言われる働き方とは、一線を画する働き方であり、ある意味で一歩退いた形での会社や仕事に対するコミットメントと考えることができる。

概念⑦：『前職に対する意味づけ』

「辞めてから思ってたんだけど、いい会社でしたね。愛しちゃった会社だね。それだけお世話になったっていうことです。…会社に僕は育てられました」。「やっぱり、家庭をね、妻や子どもと安心して暮らすことができたっていうのは、なんだかんだ言っても、会社のお蔭ですよね。それと、サラリーマンとしての基礎っていうか、…仕事の仕方を教えて貰ったってことでしょうか」。「そりゃあ、いの一番には、生活の糧でしょう。…自分にとっては、自分の成長と共にあった会社ですね」。

これまで勤続してきたことで、生計を維持し、多くの経験から学び、成長できたことなど、前職に対しては総じてポジティブな意味づけを行っていることが読み取れる。前職での職業人生の全てが、必ずしも本人にとって肯定的なことばかりであった筈はなく、不本意なことや納得のいかないことも多かったに違いないが、にも拘わらず、退職して前職を振り返ると、総じてポジティブな意味づけを行うことに、Festinger（1957）の説く「認知的不協和」[8]が認められる。つまり、早期退職というネガティブな体験や不本意で納得のいかない体験などを消し去ることは叶わないので、これまでの職業人生に対するネガティブな認知を自己正当化のためにポジティブな意味づけに修正することで、不協和を低減していると考えられる。

（２）アイデンティティの危機

会社や仕事、他の社員達との関係性の中で社会的に形成され、保持されてきた「肯定的なアイデンティティ」が、退職の勧奨を受けたことで、一転して、危機に陥る。アイデンティティとは、所与ではなく、社会的承認という行為によって付与され、社会的に維持されるものであるから、ひと度、その承認が断たれるとアイデンティティは危機に陥るのである。

概念⑧：『他者からの承認の取り消し』

「自分がね、会社に見限られたっていうみじめな自分。こうなっちゃった自分がね、不甲斐ないって思ったよ」。「後進に道を譲ってくれって、ちょっと待てよ。どういう意味や？それが第一印象。…悔しくて一度は泣いたよ。涙が出たよ」。「辞めるって言うまで面接を続けるって、はっきり言われましたから。…要するにポジションはもうないって言うわけですよ。…それじゃあ、しょうがないかなあと思った」。

会社や仕事との関係の中で形成されていた肯定的なアイデンティティが、退職を勧められたことで、その関係を断たれ、崩壊の危機に見舞われている。また、会社や仕事に対する一体感やコミットメントが高かったことが、アイデンティティがより大きな衝撃を伴って崩壊することに作用していることが窺える。一方、それほど高くないケースにおいては、「しょうがない」という諦めにも似た形での崩壊と捉えることができる。これらは、仕事への高いコミットメントが失業に関する焦燥感をより多く生み出すとの Jackson & Warr による指摘と、失業から受けるネガティブな影響要素として Leana & Feldman が前職への「愛着」を挙げていることを裏付けている。

概念⑨：『自己納得と家族への説得』

「このままここに残るよりはさ、残りの人生でね、自分がやりたい仕事をね、今までみたくガツガツやるんじゃなくてさ、のんびりやれるかもしれないから、そういう生き方っていうか、働き方もありだなって思ったしさ」。「（妻には）自分だけじゃなくて、全部で 3000 人が対象になっているってこと、それと、逆らってもいい結果にならないってことを話して、あとは退職金があるから、生活はなんとかなるって説明して、…必ず何らかの仕事に就けるからって言って、納得させた」。「そこまで会社の状況がひどいなら、嫌いな会社じゃないから辞めてやろう。…大きな津波が来たんだからしょうがない、のまれようかなって」「私としては、区切りをつけたかったんじゃないかな。…社員が助け合って生きてきた会社ですから、…そういう人たちがみんな邪魔にされて、そういうのって、自分の気持ちとしては、許せなかったんです」。「私が好きだったあの時代の会社はもう無いんだって…自分がやってきた会社の時代は終わったって思いましたね」。

退職に際して、退職後の新たな人生への期待、仲間を失う喪失感、会社が変わってしまったことへの失意などを挙げて、自分自身を納得させようとしている。また、生活が維持できるとの見通しや、自分だけが辞める訳ではないことを挙げて、自分自身と家族を説得しようとしている。こうした言動は、退職について自分自身を納得させ、家族を説得することで、アイデンティティをこれ以上崩壊させずに安定させる方向に導こうとしていると思われる。失業という喪失体験に臨んで、失業に対する失意や怒りを乗り越え、自己納得で回避しようとするプロセスは、「キューブラーロス・モデル」[9]において、死に対する否認、怒り、抑うつを乗り越えた後、死を自分のこととして受け容れる第 5 段階「受容」に至るプロセスにも似た論理を認めることができる。失業と喪失体験の関係については、次章において更に考察したい。

概念⑩：『社会的承認を失った困惑』

「その時、無職って書いたんだけどさ、…結構ショックだったな。あとはね、拠って立つところがないでしょ、つまりどこそこの社員ですとか、どこそこで働いてますっていう立場がないからさ、なんとなく不安定な気持ち…」。「（失業中は）ＴＶも好きなだけ、見られるし、好きな物食ってさ。でもね、ＴＶ見ててもね、思考が交錯するんだよね。ＴＶ見ても見てないんだよね」。「毎日、就職あっせん会社へ出向くようにしました。これが日課ですよ」。「今までは、単独で行動するってことは、ほとんどなかったので、それがちょっと寂しかったですね」。「近所を手ぶらで歩いているのが、ちょっと恥ずかしかったかな」。「就職あっせん会社に毎日行って…行けば、誰かに必ず会いました」。

職業という社会での役割が失われたことの認識を強いられ、また、Jahoda の説く「日常の時間構成」、「社会とのつながりや社会的地位の維持」、「対人関係の構築」という就業機能が、失われたことで、戸惑いと失意が増し、苦悩している様子が窺える。役割が失われたとの認識によって、肯定的なアイデンティティに代わって否定的なアイデンティティが形成された。否定的な意味づけは、たとえ否定的であっても、意味づけることで、自分の気持ちの中での落とし処、つまり否定的な落とし処を得ることができるが、意味づけができない状態は、それさえも得ることができないので、一層危機となるのである。また、「日課」「生活のリズム」というのは、失われた「日常の時間構成」を、「行けば誰かに必ず会う」というのは「対人関係の構築」を維持しようと努めていることと捉えることができる。

概念⑪：『ネガティブな体験の中からポジティブな要素を発見』

「あの毎日の拘束と、とにかく競争、なんだかんだいっても競争でしょ。そういう鬱陶しいものから解放されたのはホッとしたね。あと、退職金でさ、住宅ローンを完済したのもさっぱりしたね」。「いい面で言うと、時間の拘束がないってことですね。自分の時間を謳歌していました」。

失業というネガティブな体験の中から、束縛から解放された安堵など、ポジティブな要素を見出し、概念⑩で形成された否定的なアイデンティティをポジティブな要素で補完することで、アイデンティティを安定化させようとしていることが推察できる。また、定年まで勤め上げるつもりでいたものが突然退職に追い込まれた無念さに対して、退職を束縛からの解放という意味付けを行っている点に、概念⑦と同様、「認知的不協和」を低減するための自己正当化を認めることができる。

概念⑫：『居場所の確保』

「仕事とは一切無関係の友人達と一緒に居る時、この時はいままでどおりの普通で居られた」。「スポーツセンターに週１で通って、そこで汗を流すのは良かった」。「女房も脳天気だったから、パート辞めて一緒に遊んでましたよ。シンガポールやイタリアにも行ったし、チベットやヒマラヤにも行きました」。「まあ、実家の母の家に行ったり、結局は家族中心の生活をして、自分の居場所を作っていたようです。あと、結構、山仲間と山に登っていました」。「毎日規則正しく普通に起きて就職あっせん会社に行って、時間を潰して、講習会とか受けたりしてました」。

仕事や会社に代わって、友人との付き合い、スポーツジム、旅行、登山、再就職あっせん会社、家族との団らんなど、あらたな「居場所」を確保することで、アイデンティティを保とうとしている。坂爪は、職業経験の再構築プロセスのひとつとして「居場所の確保」を挙げているが、上の発話も、そうした行動と考えることができる。

概念⑬：『他者からの支え』

「嬉しかったのは、家族の支えかな。家内も息子も全然文句言わなかったしね。息子も、給料から家に入れるよって言ってくれたしね。…やっぱり、家族っていいなあってしみじみ思ったよ」「退職した仲間たちとは、ほとんど付き合わなかった。だって、（再就職で）先を越されたのを知るの厭でしょ」。「家内は、退職する時も、失業中もずっと理解を示してくれたからね。…カウンセラーが、進路で迷った時に、何、弱気になってるんですか、…今までだって、大変なことたくさんあったでしょ、でも立派に乗り越えてきたじゃないですか、って喝を入れてくれたことがあった」。「妻は、私が退職した直後は、本当は随分心配だったみたいですけどね、一生懸命明るく振る舞っていた。でも、（妻に）パート辞めい、一緒に遊ぶんじゃって、言ったら、安心したんでしょうね」。「（近所の友人と）飲んでるうちに段々、なんていうか、その苦しくなってきちゃってさ、実は会社を辞めて毎日家に居るんだって白状したんだよ。そしたらさ、そいつが、そうか、そうかって感じで、話を聴いてくれるもんだから、酔ってたしね、涙が出てきちゃってさ、そしたら、気持ちが楽になったよ。吹っ切れたんだな、きっと」。「山仲間と山に登ったりしている時、これが支えでしたよ。あと、辞める時にＴさんが、○○さんなら、何処へ行っても勤められますよって言ってくれた。これも、支えになりましたね」。「（妻は）今まで通りでした。…それと、ひとに（失業していることを）知られて困るとか、早く仕事を見つけて下さいとか言われませんでしたから」。

妻を始めとする家族や友人、カウンセラーなどの他者からの支えが、アイデンティティの危機の拡大を押さえることに機能している。重要な他者との関わりこそが、自分のアイデンティティの建て直しに効力を発するのである。なぜなら、「誰か他者との関係において、また関係を通じて自己というアイデンティティは現実化される」（Laing,R.D.1961=1975:94）からである。

また、上の発話から、「他者からの支え」について、以下の４つの知見を得ることができた。第一の知見は、妻による支えが、退職者のアイデンティティの立て直しの上で重要な役割を果たしているということである。妻は、最も身近な「重要な他者」であると同時に、夫の失業によって生計を立てる手段を失う、つまり、その意味において妻も夫と同様に失業の困難に向き合うピアと言うことができる。また、例えば、犯罪被害者の心理を扱った研究では、犯罪被害者の家族もまた犯罪被害者として扱われることがしばしばあり、以上のことを参考にして、本研究においては、妻による支えをピア・サポートとして捉えることとする。その上で、退職者

本人、ならびに妻の発話から、妻の支えが、ピア・サポートとなって退職者のアイデンティティの危機の更なる拡大を回避し、再生に向けて立て直す上で、重要な役割を果たしていることを指摘することができる。第二の知見は、前述の妻によるピア・サポートとは異なり、同じ会社の退職者間にあっては、意外にもピア・サポートの効果が見込めないことがあるということである。同じ会社を同じ事情で退職した仲間であればこそ、支え合うことが容易なように思われるが、上の発話では、仲間との関わりを自ら絶っている。これは、仲間が先に再就職してしまうことに対する相対的不満を回避したいとの心情と推察される。つまり、こうしたケースは、同じ会社の仲間ではしばしばピア・サポートが効き難いという注目すべき事象と考えられる。第三の知見は、一般的に、つらいめにあった人に対して、その話題に触れることはつらさを増すこととして回避されがちであるが、その話に耳を傾けることが支えとなることもあるという点である。ここでの近所の友人との会話にそれが表れている。第四の知見は、家族のようなごく親しい関係においては、支えとなる言葉などは明確に発せられにくく、言葉にならない言動、以心伝心のような形で、支え合いが起こり得るということである。

また、妻が夫に従って、パートを辞めてまでして一緒に旅行したということが妻の夫に対する支えであり、また近所の友人に失業した話を聴いて貰えたことも支えとなっている。これらの点に支える形の多様性を見ることができる。こうした多様性を、支持行動の積極性という点から整理すると、より積極的な形態としては、自信をつけさせるような激励や行動が、消極的な形態としては、干渉せずに任せる、同じ時間や場所に居て共に過ごすことが、その中間的な形としては、理解を示す、話を聴く、気遣い、心遣いなどが挙げられる。

いっぽう、次の妻の発話は、夫に対する、おもいやり、いたわり、信頼感が感じられ、全体的にサポーティブである。本人が感じていた妻の支えを裏付けている。こうしたサポートに支えられて否定的なアイデンティティが前向きに変化していくものと考えられる。夫から「お前も仕事やめい」と言われたことで、サポートする側の妻が感じていた不安が払拭されるという点は、相互の支え合いと捉えることができる。

「（夫に対して）いままでどおり、普通にしようって思って、…追い詰めるんじゃなくって、見守るつもりでいました。…いままでずっと働いて来たので、1年位は楽をしてもいいんじゃないかと思ってました」。「とにかく内心すごく心配でした。でも私が笑顔でいないといけないと思いましたので、きっといちばんつらいのは、この人だから。でも、内心は、口には出しませんでしたがとても心配でした。…一緒に遊ぶんだって言われた時は驚きましたけど、この一言で実はすごく安心したんです」。

概念⑭:『社会での役割の喪失と社会からの疎外』

「新聞ね…経済面はもう読まなかったよ。…今の自分とはもう無関係な気がしてさ、読みたくなかったな」。「昼間ね、私服で出歩くとさ、開放感はあるんだけどスーツの方がさ、他の人達と同じなので安心できたかな…スーツの方がさ普通だし、人ごみに紛れるから安心できたかな」。「40歳以上のまともな求人なんてないんだよな。疎外感どころじゃないよな。社会から見捨てられたって感じがした。この歳で失業したら、世間は相手にしてくれないんだなって思った」。

入社以来、概ね30年前後を各々の会社の社員として働き、生きてきた者が、唐突にその役割から降ろされることとなった喪失感と疎外感が伝わる発話である。会社員としての言わば制服であるスーツと、ビジネス社会の縮図とも言える経済記事についての語りに、これまでの役割への執着が感じられる。スーツを着ていると安心という点に、アイデンティティへの否定的なレイベリングを回避しようとする防衛反応が見られる。新聞の経済記事を読みたくないとの感情はビジネス社会からの疎外感の表れであり、失職したことで、社会から見捨てられたように感じている。こうした感情は、Jahodaの説く「社会とのつながり」や「社会的地位の維持」という就業の機能が喪失された状況で生じたものと考えられる。

概念⑮：『個の喪失』

「（ハローワークを訪れた時の心境は）名前じゃなくて、番号で呼ばれるでしょ。番号で呼ばれてさ、他の失業者と同じように順番に呼ばれて、事務的に対応される訳だよね。これはさ、自分が、世の中的に埋没しちゃったような、大袈裟かもしれないけど、そんな気がしなくもなかった」。

多くの失業者の中のひとりとして、他の失業者と同じように番号で呼ばれることに違和感を抱いている点に、画一的に管理され、アイデンティティが無力化されることで個が喪失されるということが窺える。全制的施設[10]で見られるようなアイデンティティの無力化が、日常的な生活の中に希釈された形で現れている。

（３）アイデンティティの変化

退職によって、それまでの社会や他者との関係が断たれたことで崩壊したアイデンティティは、失業中に体験する様々な事象や、これまでとは違った社会や他者との関わり方などを通して、徐々にその形を変えていくこととなる。

概念⑯：『自己評価の修正』

「自分じゃ、低く見積もってもそこそこ人並みの人生を送れるくらいの才覚はあると思ってたけど、定年までまだ10年もあるのにね、途中で退職させられるなんてさ、…だから下方修正かな」。「相談係の人がね、俺の求職票を見てね、すごいですねって言う訳、これだけの経歴があれば、すぐ就職できますよって。たぶん気休めか、励ますつもりで言ったんだと思うけど、そんなに負け犬じゃないのかなって思ったね」。「だって俺はひとつも悪くないからね。会社の都合だか何だか知らないけどさ、俺に非はないから」。

会社との「一体化」によって会社が自己のアイデンティティの一部となっていたが、会社という対象を失ったことで、自己に関するアイデンティティが下方修正されている。逆に職業相談係との会話を通して、退職によって、一旦、下方修正された評価が、上向きに変化している様子も窺える。下方修正は自己帰責によってもたらされ、一方、「俺に非はない」という自己評価は、「会社の都合だか何だか知らないけど」という外部帰責によって、維持されているということか。

概念⑰:『家庭での立ち位置の変化』

「W社の時は収入もそこそこあったし、長年家計を支えて家庭を維持してきた訳だから、そういう自負みたいなものがさ、無意識だったかもしれないけど、当然あった訳で。それが失業したらさ、家族は助け合うもので、自分もその家族の一員なんだという気持ち」。「前の会社の時は…我がままで、家庭をリードしていた。収入もあるし、それができていることが家族にとって安心だった訳ですし。リードは保っていたかな。それが今は無いね。家庭での地位は落ちている」。「（失業中は）結局は家族中心の生活をして、自分の居場所を作っていた」

家庭での役割が一段高いリーダーシップ的なものから対等なメンバーシップ的なものへと変わったとの自己認識や、失業したことで仕事中心の生活から家庭中心の生活に移行したことなどから、家庭に関するアイデンティティが、より強化されている。

概念⑱：『社会での立ち位置の変化』

「世間的には上場企業の管理職という立場から、無職の失業者になった訳でしょ。つまり、納税者から雇用保険受給者という行政のお世話になる身になったんだよね。…やっぱり、一歩退いた感はいやでも感じていたかな」。「サウナとか行くだろ、そうすると周りは年寄ばかりなんだよな。もう、（年寄りの世界に）踏み入れたって気がしたよ」。「その、孫の幼稚園のお迎えとか行きますとね、年老いたおじいさんみたいな気持ちになっちゃうんですよ」。「近所を手ぶらで歩いているのが、ちょっと恥ずかしかったかな」。

退職により社会での役割が変わったことで、社会的アイデンティティが「行政のお世話になる身」「（年寄りの世界に）踏み入れた」「年老いたおじいさんみたいな気持ち」「手ぶらで歩く」という具合に現役の働き手から一歩後退した形に変化している様子が窺える。概念⑰と概念⑱に見られるアイデンティティの変化は、アイデンティティは社会における役割によって、社会的にあてがわれるとのBergerの主張を裏付けている。

概念⑲：『自己内対話による生き方・働き方の意味づけ』

「（失業している期間は）自分を見直すいい機会になったと思う。そういう意味では52歳というタイミングで自分の人生を考える機会を持つことができたことはさ、意味あったと思うよ」。「（失業中に）次の仕事は何ができるかなとか、収入はどれ位得られるかとかさ。…いろいろ考えたよ」。「再就職をきっかけに自分のこと振り返って、自分を問い直してみて、勤勉がいちばん重要だって思いました」。「研修もそうですが、キャリアコンサルティングが自分に向いているのではないか、私がこれからやろうとしているのは研修関係とキャリアコンサルティングが向いているじゃないかって思ったからです」。

失業というネガティブな体験によって形成された否定的なアイデンティティが、自分自身の生き方・働き方を自己内対話によって意味づけることで肯定的なものへと変わりつつある。こうした変化はアイデンティティの再生への兆しと考えられる。Blumerの「シンボリック相互作用論」[11]によると、自己内対話による意味づけ

は、自己の内側だけから導かれる訳ではなく自己をめぐる他者との関係性のなかで導かれたもの、ここでは他者からの支えを受けたことで意味づけられたものが、自己内相互作用に取り込まれると考えられる。

また、次の妻の発話からは、夫のアイデンティティが肯定的なものへと変化しつつあることについて夫のアイデンティティの変化と相補的に妻もまた、夫の失業というネガティブな体験の中にポジティブなものを発見し、否定的なアイデンティティを前向きなものへと変化させている。夫と妻の相互作用によって、互いのアイデンティティが変化していることが窺える。

「（夫の失業について）人生いろいろありますから、乗り越えなければならない、ひとつの試練だったかと思います。…今、思うと、それは、それで良かったんじゃないでしょうか」。「はじめは心配でしたけど、結局は良かったんじゃないかと思います。…退職して今楽しくやっているから良かったって思います」。

（４）肯定的なアイデンティティの再生過程

失業期間を通じて､徐々に変化を遂げてきたアイデンティティは､再就職を機に再生へと向かうこととなる。しかし、再生といっても、元のアイデンティティが復元される訳ではない。この再生の過程は、完全に払拭することのできない、ある種の残痕を抱えたまま、新たなアイデンティティを形成していく過程と考えた方が適当であるかも知れない。本項では、アイデンティティが、ある種の残痕を伴いながらも再生されていく過程について明らかにしたい。

概念⑳:『社会的承認の獲得』

「（再就職が決まった時は）一人前の社会人として社会復帰できたことが嬉しかったね。」「(再就職した心境は)生活のリズム感がある。やっぱり日々の仕事ができるっていうのが、全てじゃないかな」。「素直にうれしかったですね。これで、また仕事ができるって。普通の生活、仕事をしている普通の社会人としての生活ってのは、お金じゃないですよ」。「やっぱり全然仕事しないっていうのはね。もちろんお金の問題もありますけど、お金だけじゃなくて、人として、社会で生きて行く以上、年寄じゃないんですから、…潜伏期間から、また地表に出たってことで、良かったです。」

再就職して、社会的承認を獲得できたことが語られている。退職によって崩壊したアイデンティティが危機を乗り越え、再生に向かっている。Berger によると、自己のアイデンティティが維持されるためには、社会的文脈の中で、他者によってアイデンティティの内に自己が認められなければならないとあり、上の発話は、社会的承認を得られたことで、アイデンティティが再生に向かうものと解される。Jahoda は、失業によって喪失される就労の潜在的機能として、「日常の時間の構成」「社会とのつながり」「社会的地位の維持」「対人関係の構築」などを挙げているが、それらを獲得したことでも、アイデンティティが再生に向かっていると考えられる。また、下の妻の発話からは、夫が社会的承認を獲得した結果、妻もまたその夫の妻としての社会的承認を獲得したことが分かる。

「それは、嬉しかったですよ。何より主人が嬉しそうにしているのが、ほんとうに嬉しかったです。主人もその仕事を気に入ってる風でしたので。今までのようにいられるんだと思うと何だかほっとしましたね」。「今度もまた営業の仕事でしょ、また帰りが遅くなるんだろうなあ、そして、私はまたひとりになるのかなあ、なんて思いましたけど。でも、そういうのが、いちばんいいような気がします」。

概念㉑：『やりがいの発見』

「一応、ひとを支援する立場の仕事だから。…取組みがいがあるように思ってる」。「前職の知識を生かして仕事を進めることができて、やりがいがあります」。「今の仕事は、…あらゆる角度からアドバイスを求められる仕事なのですが、…大体どんな人でも、その人の適職とマッチングさせることができます。それも、(以前の会社では）ほとんどの部署の仕事を経験してきたからだと思います。…人のためになること、それが最後の仕事だって思っています」。

再就職先での仕事に新たなやりがいを見つけたことで、新たなワークエンゲージメントが形成されている。Warr(1987)の「ビタミンモデル」[12]では、仕事に関する環境要因のひとつとして「持っているスキルを使う機会」が挙げられているが、上の発話から、以前の会社で習得したスキルや経験が活用できることでやりがいを感じていることが分かる。妻もまた、下の発話から分かるとおり、夫が新たなやりがいを見出したことに共鳴し、受容している。

「とっても楽しそうにしていますから、家でいろいろと（仕事の）準備して…ですから、きっと仕事が楽しいんだろうと思います。本当に良かったって思っています。また仕事にのめり込んでいるみたいですよ」「また、帰りが遅いので、たぶん夢中になってるんだと思います」。

概念㉒：『希薄な組織コミットメント』

「（今の勤務先では）何となく関係が希薄なような気がするね。…W社の時のような運命共同体みたいなノリはないから…」。「勤務先との一体感がないんだよね。だから所属しているようで所属していない、…何となく空虚な感じがしてるね」。「今の会社の仲間たちとW社の時とは社員の質が違いすぎて、なかなか以前のようには行きませんね」。

前職の時に感じていた会社や仲間との一体感は、退職によって失われ、再就職先では、それを復元することは難しい。このことも、喪失体験の残留を裏付ける要素のひとつと考えられる。

概念㉓：『新しいライフスタイル[13]』

「家で過ごす時間が圧倒的に多くなったでしょ。…支えて貰ったっていう家内への気持ちや、…俺の気持ちの中で家内の占めるウエイトがかなり大きくなった気がします」「…物理的にも気持ち的にも、仕事を家に持ち帰ることは全然ないから」。「前の職場は派遣社員とか入れると 200 人くらいの面倒見てたからさ…今はもう、自分の頭の上のハエだけ追っていたいって気持ちだな。あんなのはもういいよ」。「今は全く逆転しちゃって、6 割から 7 割くらいは家庭中心ですね。…今はマネージメントとか育成といった責任がないから、…もう、ああいうのは無理でしょうね」。「精神的には、今の方が楽なんですね。立場的に非常勤だから責任は無いですから。…別に主体的にやりたいとも思ってませんから」。

新たなライフスタイルの成立に伴い、仕事に関するアイデンティティ、家庭に関するアイデンティティが新たに形成されている。管理者志向やメンター的志向を持って、それにやりがいを感じていた者が、「あんなのは、もういいよ」と語っているのは、もはや行なうことが叶わない現状を踏まえての反動形成的な反応であり、ここに「喪失のもがき」を見ることができる。前職に在職中から自分のワークライフバランスに価値観を置いていた者は、再就職を機にライフのウエイトが増幅した形で、ワークライフバランスが再形成されている。このように再就職後の仕事に関するアイデンティティが、仕事との距離を置く形で形成されているのは、再就職を果たしても会社に対するコミットメントは、従前の水準まで復活しないことを物語っている。また、下の妻の発話から、夫のアイデンティティの中核が以前から家庭にあると考えていた妻と、仕事にあると考えていた妻とでは、夫の変化の捉え方が異なることが窺える。夫と妻とでは、捉え方において大まかには一致しているが、微妙な点においては相違が見られるということか。

「（退職前の夫にとって家庭の存在は）唯一無二の存在。家庭があったからこそ、働いてたんだと思います」

「（今の仕事に就いて夫の家庭に関する意識は）別に、変わってないと思いますけど」。（data. 1 氏の妻）

「（失業を経て夫は）穏やかになったと思います。いらいらしてなくなった。以前は、異常にカリカリしてたから。たぶん癇に触るんだと思うんですけど、今は穏やかになりました。たぶん、仕事のストレスだったんでしょうね。今はストレス減ったんじゃないですか」。（data. 3 氏の妻）

概念㉔：『語りによるストーリーの生成』

「ことあるごとに友人にも話しているんです。…最後の 3 年間は、僕は仕事が楽しくなかったんじゃないかって思ってます。だから今は楽しい。…最後の仕事が楽しくなかったなんて、辞めてから気がつくのも脳天気なんですね」。「退職してから、よくウチの（妻）と話すんですけど、今、思うと、そう、何も心配せずに安心して頑張れたってね」。「…最近、振り返って、昔のことね、今の同僚と話すんですけど、W社の仕事って、W社にいたからね、それがね、サラリーマンとしての基礎なんですよ。今になってわかりますけど、本当に多くのことを学んだと思います」。

友人に現在の仕事の楽しさを語ることを通して、退職前の 3 年間が実は仕事を楽しめていなかったということに気づき、そのことが今の仕事の楽しさにつながっているというストーリーや、妻や同僚との回顧的な会話から安心して頑張れた、サラリーマンとしての基礎を学んだというストーリーが生み出されている。また、今回のインタビューにおける語りを通して、退職者達は、いままでのワークキャリアを振り返り、総じて肯定的なストーリーを紡ぎ出している。退職、失業、転職といったネガティブな経験とも言えるものの中から、こう

した肯定的なストーリーを紡ぎ出すことで、アイデンティティが再生されていくものと考えることができる。ただし、アイデンティティの再生へのプロセスは一様ではなく、そこには多様なプロセスがあるということが明らかになった。

また、失業を喪失体験として捉える時、喪失体験を経験した者にとって、その体験自体、つまり失業そのものを「消失」させたり、「除去」したりすることによって、喪失以前の状態を復元するという方法での克服は、有り得ないのであって、失業を受け容れる以外にとり得る方法はないのである。それでも、生きていくためには、「物語る」ことで、これまでのストーリーに新たな意味を付与して、自己を更新していくことが必要なのではないか、と考えることができる。

概念㉕：『喪失体験の残留』

「（再就職先に）勤め出してからもう６年目になるんですけど、だから仕事も、職場にもすっかり慣れてるんですけど、やっぱり違うんですよね。前は、新入社員で入社して６年目っていったら、もう完全に自分の会社っていうか、…そりゃあ、違いますよね」「（元の会社のＣＭを見た時）旧社名は一部残っちゃいるけどさ、…俺たちが居たW社じゃないからね、まあ、吹っ切れた気持ちの方が強いかな。でも、自分達が長年親しんだ〇〇っていうブランドはね、やっぱり愛着は感じるかなあ」「本当は、再就職とか転職とかなければ、それがいいですよ。だから、ハローワークで定年退職した人が来れば、幸せでしたねって言います。失業はあっちゃいけないよね。辞めさせずに平穏にね、これがいちばんいいですよ。リストラなんて強制ですからね」。「30年勤続表彰とかしてたでしょ。そういう人は、そこまで残った人はすごいなあって思ってました。…でも。定年まで勤めた人はいいですよね」。「（今回のインタビューを受けることについて）正直に言うと、快諾じゃないですよ。あれからもう5〜6年も経ってる訳ですし、何でそんなこと今になって思い出さなきゃいけないんだって思いましたよ。あんまり気持ちのいい話じゃないですからね。」

かつて感じていた一体感や、会社への愛着や同一化といった感情を捨て去ることができずにいる。早期に退職せざるを得なかった無念さは、再就職しても解消されずに留まっている。また、ＣＭへの反応には、会社への執着を捨てきれずにいる気持ちと、吹っ切れた気持ちとが、同時にあって揺れているリアリティが感じられる。インタビューに際して、退職の体験を語ることに少なからず躊躇いが感じられるのは、否定的な残留によるものと考えられる。今回のインタビューに際しては、この他にも５人依頼したが、応諾に至らず、いずれも、今になって退職の体験を語ることに抵抗があることを匂わせた回答であった。このことは、退職後、再就職を果たしてから６〜7年を経た今でも、否定的な残留が払拭し切れていないことの証左とも捉えられるのではないか。否定的な残留を抱えつつも、アイデンティティが再生の過程にあることについては、次章において更に考察を進める。

第４章　考察

４－１．アイデンティティの変容プロセス

前章では、在職中から退職勧奨と失業を経て、再就職を果たし、現在に至る間に生じた様々な出来事や、それらを取り巻く社会や他者との関係性の中で、アイデンティティがどのようなプロセスを経て変容を遂げてきたのかについて、個々の『概念』を中心に、その分析結果を記述することで、明らかにした。本節では、そうした変容をプロセス全体の流れの中で概観するとともに（図１.「概念関係図」を参照）、アイデンティティが、どのような作用や働きかけを受け、何をきっかけに変容を遂げたのかについて、社会構成主義の視点から、詳らかにしたい。

在職中にあっては、それまでの職業人生を通して培われた会社や他の社員達への愛着や一体感を抱きながら（概念①）、仕事にやりがいを見出し、ワークエンゲージメント（概念⑤）を醸成している。また、会社を担う中心的な立場として社会に位置し（概念④）、家庭を維持しており、この時点では、この年代の発達課題として生涯発達理論に示されている「世代性」(Erickson, 1982)や「安定的な生活構造の構築」(Levinson, 1978)や「維持段階」(Super, 1980)と言うに相応しい状態にあると言うことができる。こうした社会的な役割に付随して、会社や仕事、他の社員達や家族をはじめとする他者など、社会との安定した関係性の中で、肯定的なアイデンティティが社会的に形成され、保持されていると考えることができる。

ところが、早期退職の勧奨を受けたことで、これまで拠って立っていた社会との関係が突然にかつ一方的に切断され、他者からの承認も取り消されることとなり（概念⑧）、肯定的だったアイデンティティは、一転して危機に陥る。どんなアイデンティティであっても、それが存続するためには、特定の社会との結びつきが必要であり、また他者によって自己が認められなければならないから、これまでの社会との関係が切断され、他者からの承認が取り消されることともなれば、その存続は難しく、崩壊を免れない。アイデンティティが肯定的であればあるほどその崩壊の傷は大きく深いというのは、前章において述べたとおりである。こうした危機に向き合うこととなった退職者達は、退職という事実を受け容れるために（受け容れざるを得ないために）失意と困惑の中で（概念⑩）、退職について様々な意味づけを行い、自分自身を納得させ、家族を説得することによって、アイデンティティの更なる崩壊を回避し（概念⑨）、安定させようと努めるのである。

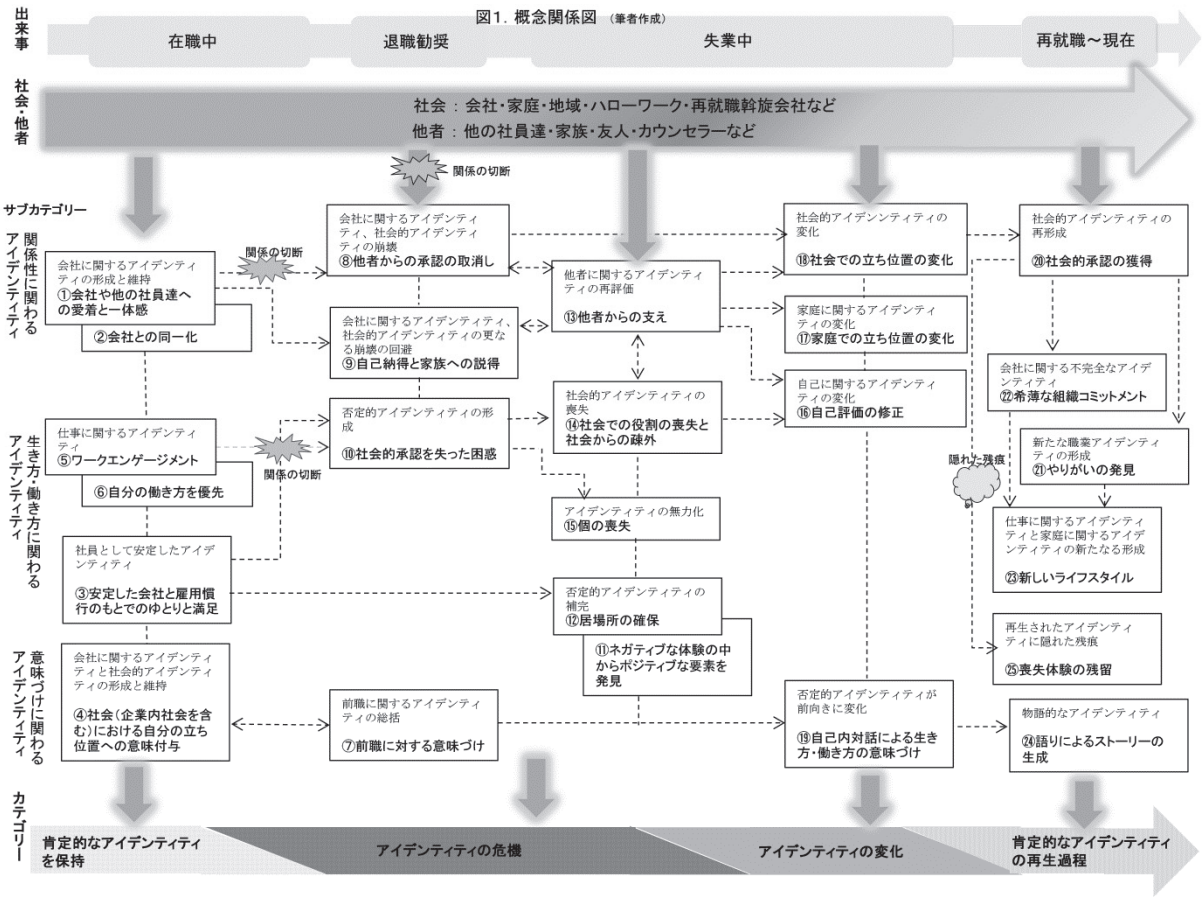
失業期間は、4か月から10か月とそれぞれ異なるが、この間のアイデンティティは、崩壊した状態がそのまま維持されるという訳ではなく、様々な方向へと動態的に形を変えていくこととなる。社会的な役割が喪失されたことで社会からの疎外感を抱いたり（概念⑭）、ハローワークで多くの失業者の中のひとりとして扱われることで個としての自己が失われたように思えたり（概念⑮）、失業したことで自らを過少に評価したり（概念⑯）という具合に、否定的なアイデンティティが形成される。しかしながら、会社や仕事に代わる居場所を家庭や友人などの中に確保し（概念⑫）、退職というネガティブな体験の中にもポジティブな要素を探し出す（概念⑪）などして、否定的なアイデンティティを補完しようとする姿勢も見られる。こうした姿勢は、妻をはじめとする「重要な他者」からの支え（概念⑬）を受けて、さらに強化され、否定的に形成されたアイデンティティは前向きな方向へと変化して行く。もちろんこうした変化は、谷から山へ向かうように一定方向に変わる訳ではなく、葛藤するがごとく、逡巡するがごとく、絶えず両方向に振れながら徐々に螺旋的に変化を遂げていくのである。このようなアイデンティティの変化のプロセスを社会構成主義的な視点から観るならば、我々が本質的な自己像と考えているアイデンティティは、決して個人の内においてのみ達成されるものではなく、他者との相互参照的な意味付与を通じて実現されるものであるということ、すなわち他者との関係性による達成であるということが、一段とリアリティを以って理解できる。

また、失業がキャリアの成長のための機会となるというEby & Buch(1995)の研究によると、前職に対する職務満足が十分でない場合に、失業がキャリアの成長を促すとされている。しかしながら、本研究の分析の結果、前職に対して「ゆとりと満足」（概念③）を抱いていた者が、失業をキャリアの成長のための機会として前向きに意味づけている（概念⑲）ことが、明らかになった。このことは、失業がキャリアの成長の機会として捉えられるのは、必ずしも前職に対する職務満足が不十分なケースに限ったことではないことを示唆している。

再就職が決まり、新たな仕事に就くことで、職業人としての社会的な承認を再び獲得する（概念⑳）。新しい職場での仕事にやりがいを見出し（概念㉑）、失業を経たことで生まれた新たな価値観や、退職前とは違った形での仕事や家庭との関わり（概念㉓）の中で、肯定的なアイデンティティが再生に向かうこととなる。しかしながら、新たな職場では従前の職場のような組織コミットメントを得ることができなかったり、会社や他の社員達との一体感も以前のようには感ずることができずにいる（概念㉒）。

そして何より、退職という問題は、再就職を果たしさえすれば、すべてが解決される訳ではなく、払拭し切れない多くの残痕が留め置かれている。肯定的なアイデンティティが再生されるといっても、従前どおりの水準に完全に復元される訳ではなく、こうした残痕と共存したまま、再生するというのが、より適切な捉え方ではないかと思われる。失業研究の中には、失業によってもたらされた困難は、再就職することで解決するとの前提に立っているものが少なくないが、坂爪（2002）は、この点に関して疑義を呈し、Leana & Feldman(1995)の研究を引用して、再就職を果たしても、失業していた時よりも個人の心理的状態が向上するとは限らないということを指摘している。そして、その要因が再就職後の職務満足にあるとし、再就職後の職務に十分な満足を得られなければ、心理状態は向上しないと主張している。しかしながら、本研究での分析の結果、たとえ再就職後の仕事にやりがいを見出すことができても、肯定的なアイデンティティが完全に復元されることはなく、その最大の要因が、留め置かれた失業という喪失体験の残痕（概念㉕）にあることが明らかになった。このことは、再就職を果たしても失業の問題が完全に解決される訳ではないという点について、坂爪やLeana & Feldmanの研究とは異なる観点での新たな知見を得ることができたのではないかと考える。

図１．概念関係図（筆者作成）



４－２．喪失体験としての失業

失業の残痕とは何か、そして、それは何によってもたらされるのか。その問題に関して、本研究での分析の結果、退職前に抱いていた会社や他の社員達に対する愛着や一体感、前職でのやりがいなどが、退職後も払拭できずに退職者のアイデンティティの底に残痕として留め置かれているということ、そして、それらは、失業したことで、愛着や一体感ややりがいの対象であった会社や仲間や仕事が喪失されたことによってもたらされたものである、ということが、明らかになった。

失業を喪失体験として捉えることについては、海外の研究では、Hill の研究と、Jahoda の研究が知られており、国内では、高橋による研究があることについては、既に「１－３．先行研究」において紹介した。また、小此木（1997）は、失業を対象喪失のひとつとして位置付け、対象喪失には、①愛情、依存の対象との別離、②住み慣れた環境、地位、役割との別れ、③誇りや理想の対象の喪失、という３つの体験があるとしている。本研究の分析によって生成された『概念』の中には、対象の喪失と捉えられるものが少なくない。たとえば、『個の喪失』（概念⑮）は、最愛の対象である自己との別離であり、『社会での役割の喪失と社会からの疎外』（概念⑭）は、文字通り、地位や役割との別れである。また、『会社や他の社員達への愛着と一体化』（概念①）と『会社との同一化』（概念②）や『安定した雇用慣行のもとでのゆとりと満足』（概念③）は、愛情や依存の対象と言うことができるし、『ワークエンゲージメント』（概念⑤）は、仕事に対するやりがいや価値観を通した誇りや理想の対象ということができる。小此木は、また、対象喪失には、強いられた対象喪失と自分が引き起こした対象喪失があることを指摘しており、上に挙げたいくつかの『概念』は、退職勧奨によって強いられた対象喪失ということができる。自分は、まだ相手に愛情を向け、依存しているにも拘わらず、相手から見放され、見棄てられた体験の傷は、容易には払拭できないということを、失業の残痕は訴えているのではないか。

４－３.「物語」によるアイデンティティの再生

本節では、退職者達が、失業というネガティブな体験から、失業の残痕を抱えながらも、肯定的なアイデンティティを再生していこうとする過程に「物語」がどう関わっていくのかという、「物語」の持つアイデンティティ再生の機能について述べる。

本研究の「発話データ」は、いずれも退職者達が、退職前の状態から現在に至るまでの出来事や心理的な動態についてレトロスペクティブに語ったものである。その「語り」の中で彼らは、在職中の自己について意味づけを行い（概念④）、退職の際には前職を意味づけることでそれを総括し（概念⑦）、失業中にあっては自己内対話によって生き方・働き方を意味づけ、そうした意味づけを通して、個々の断片的な事象にストーリーを生成し（概念㉔）、肯定的なアイデンティティを再生しつつあるということが、分析の結果、明らかになった。彼らが、失業という人生上の転機に直面し、過去の人生の意味を問い直し、人生を再編して、新たな「物語」を生成しようとしていることを、上記の一連の『概念』から読み取ることができる。

やまだ(2007)は、この点について、その著書『喪失のかたり―生成のライフストーリー―』において「人はいつでも人生の物語を必要とするわけではない。人生を物語るとき、それは自己と他者（あるいは、もう一人の自己）との亀裂や、前の出来事と後の出来事とのあいだの裂け目が大きくなったとき、それらをつなぎ、意味づけ、納得する心のしくみが必要な時であろう。喪失の他にも、人生の転機、不測の出来事など、自分自身の今までの生き方が問われ、新しい自己の建て直しが必要になったときには、同様の働きが起きる」（2007:53）と述べている。

故障や病気は、その原因を特定し、それらを除去することで「回復」を図ることができるが、喪失体験そのものを除去することは不可能である。だが、過去の経験は除去することはできなくても、「物語」が変わればその「意味」も変わるのである。だからこそ、生きていくためには、新たな「物語」を紡ぎ出すことで、人生に新たな「意味」を付与し、自己を更新することが、しばしば必要となるのである。本研究の分析を通して、退職者達が、失業というネガティブな体験に臨んで、ある者は、失業をこれまでの人生を振り返る機会と捉え、ある者は、退職を新たな人生のスタートとして意味づけ、また、ある者は、現在の仕事に対するやりがいや楽しさの源泉を前職での経験に見出すなど、自分なりに納得のできる「物語」、生きるための「物語」を生成していくことで、肯定的なアイデンティティが再生されていく過程が明らかになった。そして、そうした過程に「物語」の持つアイデンティティ再生の機能を認めることができる。

また、こうしたプロセス、すなわち、物語ることで人生に意味を与えるプロセスこそが生涯発達であり、そして、直面した人生上の困難に対して、どのような意味生成を行なうことができるかを示すことに、生涯発達理論の重要な役割があるのではないか。

第５章　結論

５－１．小括

本研究の目的は、早期退職の勧奨を受けて退職した中高年退職者を対象に、在職中から退職と失業を経て、再就職を果たし、現在に至る迄のアイデンティティの変容プロセスについて社会構成主義の視点から考察を行うことであった。そのため、調査は早期退職をした後、再就職を果たした者６名と、その配偶者（妻）３名を対象に行い、その調査結果をＭ－ＧＴＡにより分析した。分析の結果、25 個の『概念』を生成し、それらを３つの『サブ・カテゴリー』、と４つの『カテゴリー』に分類した。そうした分析と検討を通して、以下の知見を得ることができた。

第一に、退職者のアイデンティティが、会社や仕事、同僚や家族等との関わりの中で、すなわち社会や他者との関係性の中で、形成され、維持され、そして変容するということが、明らかになった。また、重要な他者である妻の語りからは、アイデンティティが他者のアイデンティティと相補的に形成され、維持され、変容するということについても明らかにすることができた。こうしたアイデンティティ変容の動態から、アイデンティティは、個人の心の達成ではなく、社会的承認という行為によって付与され、社会的に維持され、社会的に変容されるものとして捉える社会構成主義的な視点が裏付けられたと考えることができる。

これまでの失業研究の中には、失業者個人の内面での心理的側面について心理学的な視点から検討を行なった研究の蓄積はあるものの、失業者をめぐる関係性の中での社会的なアイデンティティに注目し、在職中から再就職を経て現在に至るまでの、アイデンティティの社会的変容プロセスについて検討をおこなった研究は、本研究を除いて他にはあまり見られない。その点において本研究の意義を認めることができるのではないか。

第二に、退職者のアイデンティティは、一定方向に向かって直線的に変化するのではなく、螺旋的に変化するということが明らかになった。そしてその変化、なかでも前向きな方向への変化に際しては、他者からの支えが多様な形で、重要な役割を果たしており、その支えについて、①妻からの支えが、効果的なピア・サポートとしてアイデンティティの立て直しに機能していること、②ピア・サポートは効果的なサポートではあっても、それが、いつでも有効であるとは限らず、例えば同じ会社の退職者間では有効性が低いこと、③つらい体験をした者に対しては、その体験に触れることを避けるのではなく、その話に耳を難けることが重要な支えとなること、④家族のような親しい関係においては、支えとなる言葉を明確に発するよりも、言葉にならない言動によって支えられることがあること、という知見が得られた。また、こうした支持行動には、行動を共にするような積極的なものも、傍らで見守るような消極的なものもあり、そうした点に「支え」の形の多様性を認めることができた。

第三に、在職中にやりがいや満足感を得て肯定的なアイデンティティを保持していた者でも、失業を新たな人生に踏み出す機会として、ポジティブに意味づけしていることが明らかになった。このことは、失業がキャリア成長の機会として捉えられるのは、前職に対する職務満足が低い場合に見られるとする先行研究に対して、前職での職務満足が必ずしも低くなくとも、失業がキャリアの成長の機会として捉えられることがあるとの新たな知見を示しているということができる。

第四に、再就職を果たしたことで、アイデンティティが再生に向かうが、再生といっても、失業体験の残痕を留めているために、退職前のアイデンティティがそのまま復元される訳ではないという重要な知見を得ることができた。失業研究の多くが、失業の問題は、再就職を果たすことで解決されるという前提に立っている。また、一方で、そうした前提に疑義を呈し、再就職を果たしても、再就職後の職務満足が低ければ、失業時よりも心理的状態が向上するとは限らないと主張する先行研究もある。これに対して、再就職後の仕事に新たなやりがいを見出すことができても、失業体験の残痕があるためにアイデンティティが完全には復元されないという知見を本研究は提示した。すなわち、再就職を果たしても失業の問題が完全には解決されない要因として、先行研究は再就職後の職務満足を挙げているのに対して、本研究は、失業体験の残痕を示しているのであり、この点において、先行研究とは異なる新たな知見を示すことができたのではないかと考える。また、こうした失業体験の残痕は、在職中の愛着や一体化、役割や地位、ワークエンゲージメントなどの対象であったものが退職によって失われ、そうした喪失感が再就職を果たしても払拭されないまま留め置かれていることによって、もたらされたものであるということが明らかとなった。

最後に、失業というネガティブな体験を克服し、肯定的なアイデンティティの再生へと向かう過程に、「物語」が重要な機能を果たしているとの知見を得ることができた。それは、失業という体験自体を除去することができなくとも、新たな「物語」を紡ぎ出すことで、人生に新たな意味を付与し、生きるためのストーリーを生成することができるからである。そして、こうしたストーリーの生成こそが、生涯発達のプロセスを形成するのでは、という示唆を、本研究の分析の結果として示すことができた。

生涯発達理論では、人は生涯を通じて発達し続けることを前提に、その中で中高年期は、それまでに蓄積してきた知識や技能を維持し、それらを次世代へ継承する段階、ならびに安定した生活構造を構築する段階として位置付けられている。しかしながら、本研究の対象者たちは、退職という人生上の危機に臨んで、そうした発達段階から、突然に後退することを余儀なくされ、白紙の状態から自分を見つめ直し、適性や価値観を模索するなど、青年期において達成したはずの課題に再び向き合うこととなる。これまでの生涯発達理論では、こうした危機を中心的なテーマに据えて検討するということが、あまりなされて来なかったように思われる。本研究では、こうした危機を中心に据えて、退職者のアイデンティティの変容について検討を行い、そのプロセスを示すことができた。今日のような不確実で急速に変化する時代にあっては、こうした危機に如何にして対

応していくのかを示すことが、生涯発達理論の今後の重要なテーマのひとつとして、取り組まれるべきではないかと考える。

５－２．本研究の限界、ならびに残された課題

（１）本研究の限界

本研究では、早期退職をして再就職を果たした中高年６名と、その配偶者（妻）３名を対象に調査し、分析を行った。そのため、本研究で得られた知見を、失業者全般に対するものとして、直ちに一般化、普遍化することはできない。したがって、年齢、性別、再就職の可否などによっては、当然にこれとは異なる結果が得られる可能性もあることが、本研究の限界として、まず考えられる。

第二に、回想データとしての限界が挙げられる。本研究のデータは、現在から退職前までを振り返り、レトロスペクティブな語りの中で得られたものである。であるからこそ、その時々の出来事や事象が、つながりをもって一連のストーリーとして意味づけられ、そうした中にアイデンティティの変容プロセスを捉えることができた訳である。だが、一方、その時々のリアリティという点からすると、その時々の思いが十全に「発話データ」に反映されているかという疑義があることは否めない。

第三の限界は、調査という営みにおいては、どうしても避けられない問題として、見られているという自覚が行動を変えるというホーソン効果が挙げられる。調査者を意識するあまり、調査対象者の本当の思いが語られたかどうかという問題がある。しかし、そうした語りの背景にある複雑な思いが、失業体験の複雑さを物語っているのかも知れない。

（２）残された課題

上に挙げた第一の限界、つまり一般性、普遍性を担保するためには、調査の対象を拡げなければならない。今後の取り組みの中で、多様な属性を持つ対象者について研究を拡げていく必要があるものと思われる。

また、本研究で得られた知見を応用し、退職者や失業者に対するキャリアカウンセリングのような実践の場において、活用できる理論的枠組みを構築する必要があると考える。Ｍ－ＧＴＡは、本来、実践的な活用を目的とした分析手法であり、その点からしても、本研究の知見が、実践の場で有効なものとなるよう、今後も研究を継続していきたい。

１．希望・早期退職：希望退職は、企業が退職者を募り、それに従業員が応募することで成立する。早期退職は、企業がその対象者に対して退職を勧奨し、従業員がそれを受容れることで成立する。したがって、この限りにおいては希望退職も早期退職も、会社からの強制ではなく退職者自身の意思決定によるものということになる。しかしながら、そもそも希望退職の募集や早期退職の勧奨の対象とされるのは企業側の意思に基づくものであり、本人の自発的意思によるものではない。また、企業と従業員は力関係において対等ではなく、これらの募集や勧奨を拒絶することは多くの場合困難と考えられる。こうした事情を考慮し、雇用保険制度では、希望退職者や早期退職者に対する失業給付は、「事業主からの働きかけによる正当な理由のある自己都合退職」として、会社都合による退職者と同様に給付制限なしで行われている。以上の事情を踏まえて、本研究においては、希望退職者も早期退職者も非自発的退職者として考察を進めることとする。

２．看板はずし：「『管板はずし』とは、社名という看板が自分のアイデンティティの一部となっていることに気づき、社名という看板を背負わない一個人としての自分を見つめ直す作業のことである」（坂爪,2000:54）。

３．臨床心理学的アプローチ：うつ状態や環境への不適応といった個人が支援を必要としている問題状況を研究の対象とし、問題状況に対する支援のあり方を模索することを目的に、個人の主観的な世界を質的分析によって明らかにするための方法（坂爪,2003）。

４．今日的なキャリアのあり方として、

「プロティアンキャリア」: Hall（1996）は、会社と個人の心理的契約の変化に伴い、環境変化に対して絶えず適応できる「プロティアンキャリア」（変幻自在のキャリア）の形成に個人が主体的に取り組む必要があることを提唱した。プロティアンキャリアの目指すのは、他者からの評価といった外的な成功よりも仕事の満足感や成長実感などの心理的成功

であり、そのためには、アダプタビリティとともにアイデンティティが欠かせないこと、また、プロティアンキャリアを形成するためには、人間関係における相互学習の関わりや経験から振り返り学習するという「関係性アプローチ」が有効であると主張している。

「バウンダリーレスキャリア」：組織の中で安定したキャリアを歩むという従来型のキャリアに対して、新しいキャリアのあり方として Arthur & Rousseau(2001)によって提唱されたものであり、産業の境界、企業の境界、職能専門分野の境界、仕事と家庭の境界などを超えて活躍するキャリアを指す（金井,2002)。

5．会社や社員に対する「一体化」とは自己と会社・社員との関係が一蓮托生的なものであり、「連帯」よりも結びつきが更に強い概念をいう

6．「会社との同一化」とは、自己と会社が融合されたような状態のことで、「一体化」よりもさらに強い関係と考えた

7．ワークエンゲージメント：ポジティブ心理学上の概念で、仕事に関する肯定的で充実した感情や態度をいい、その概念は仕事に対する活力、熱意、没頭から構成されている。

8．Ｌ.Festinger（1957＝1965）は、自分の内面に矛盾する認知の要素がある状態を認知的不協和とし、不協和の存在は、不協和を低減させるか、不協和の増大を回避させる圧力を生じさせるという「認知的不協和」の理論を提唱した。

9．キューブラー・ロス（1971）は死に直面する態度として、第１段階「否認と隔離」、第２段階「怒り」、第３段階「取引」、第４段階「抑うつ」、第５段階「受容」、第６段階「希望」に分けて、その心理過程を説明している。

10．全制的施設とは、外の世界から遮断された環境の中で被収容者が画一的に一括管理される、例えば、刑務所や精神病院のような施設をいい、そこでは、アイデンティティが徹底的に無力化され、その後再編成される。このような現象は、程度の差こそあれ、施設外の日常生活においても生じ得るものと考えられる。

11．シンボリック相互作用論：アメリカの社会学者 Blumer（1969）が唱導した社会学的パースペクティブのひとつであり、社会構成主義の源流として位置付けられる。その理論は、人と人との間の「社会的相互作用」を研究対象として、相互作用によって起こる事象を「行為者の視点」から明らかにしようとするものである。Blumer によれば、シンボリック相互作用とは、①人間はある事象に対してその事象が持つ意味に基づいて行為する、②そうした事象の意味は人間がその相手と執り行う社会的相互作用により導出され発生する、③こうした事象の意味はその人間が自分が直面した事象に対処する際に用いる自己内相互作用の過程を通じて操作され修正されるという３つの基本的前提を共有する。

12．Warr（1987）は、個人の精神的健康に影響を与える就業の機能として、ビタミンモデルを提唱した。①統制の機会、②持っているスキルを使う機会、③外部から作られた目標、④多様性、⑤仕事環境の快適さ、⑥自由に使えるお金があること、⑦身体の安全、⑧人間関係を持てる機会、⑨価値ある社会的地位の９つの要因を挙げて、これらの要因が、あたかもビタミンが身体に影響を及ぼすような機能を果たすと主張した。

13．働き方、生き方に関して前職の時とは異なる新たな価値観によって裏付けられた生活のスタイル

参考文献

Berger,P.L.,& Luckman.T., 1966, *The social construction of reality*, Doubleday Anchor Books. （山口節郎訳,1988,日常世界の構成－アイデンティティと社会の弁証法,新曜社）

Berger,P.L.,1963, *Invitation to sociology :a humanistic perspective*, Doubleday Anchor Books.（水野節夫,村山研一訳,1989,社会学への招待,思索社）

Blumer,H.G.,1969,S*ymbolic interactionism,Perspective and Method,* Prentice-Hall

（後藤将之訳,1991,シンボリック相互作用論,勁草書房）

Cochran,L. 1997,*Career counseling: A narrative approach.* SAGE Publications

Eby,L.T.& Buch,K. 1995,Job loss as career growth :Responses to involuntary career transitions. *Career Development Quautery,* 44 (1), 26-42.

Erickson,E.H.1968,*Identity: youth and crisis,* London: Faber.（岩瀬庸理訳,1989,アイデンティティ―青年と危機,金沢文庫）

Erickson,E.H.1982,*The Life Cycle Completed.* New York, W.W.Norton & Company.（村瀬孝雄,近藤邦夫訳,1989,ライフサイクルその完結、みすず書房）

Festinger,L.1957 *A Theory of Congnitive Dissonance.* Row, Peterson and Company.(末永俊郎監訳,1965,認知的不協和の理論－社会心理学序説－,誠信書房）

Gergen,K.J.1994,Realities and relationships, Harvard University Press
（永田素彦,深尾誠訳,2004,社会構成主義の理論と実践,ナカニシヤ出版）

Hall,D.T.& Associates(Eds), 1996, *The career is dead-Long live the career. A relational approach to careers.* San Francisco : Jossey-Bass.

Hill,J.M.,1978,Psychological impact of unemployment, *New Society,*43,118-120

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,598,48-57

Holmes,T.H. & Rahe,R.H. 1967 The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Rwsarch,* 11,213-218.

石竹達也・野口涼・宮崎雄三・安藤英雄・森美穂子・堤明純・石立史佳・末永隆次郎・的場恒孝,2000,会社倒産による失業者の１年後の健康状態調査,産業衛生雑誌,42,404

伊藤智樹編,2013,ピア・サポートの社会学－ALS.認知症介護.依存症.自死遺児.犯罪被害者の物語を聴くー,晃洋書房

Jackson,P.R.,& Warr,P,B.,1984,Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age, *Psychological Medicine*,14,605-614

Jahoda,M.,1988,Economic recession and mental health: Some conceptual issues, *Journal of Social Issues,*44,13-23

Jung,C.G.,1931,The stage of life, In The collected works of Carl .Jung,vol.8,Princeton University Press,1960

金井壽宏,2002,働くひとのためのキャリア・デザイン,PHP 新書

川瀬隆千,2002,失業者の心理―感情の社会的共有が再就職過程に及ぼす影響,宮崎公立大学人文学部紀要,10(1),39-57

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,弘文社

北居明,2002,希望退職者の自己概念に関する実証研究,経営行動科学学会年次大会発表論文集,5,173-178

桒原司,木原綾香,2012,シンボリック相互作用論の根本問題―ハーバード・ブルーマーを起点として―,鹿児島大学リポジトリ,経済学論集,77,57-70

Laing,R.D.1960,*The Divided Self－An Existential Study in Sanity and Madness*（阪本健二,志貴春彦,笠原嘉訳,1975,引き裂かれた自己－分裂病と分裂病質の実存的研究,みすず書房）

Laing,R.D.1969,*Self and Others*（志貴春彦,笠原嘉訳,1975,自己と他者,みすず書房）

Leana,C.R.,& Feldman,D.C.,1990,Individual responses to job loss:Empirical findings from 2 field studies,*Human Relations*,43,1153-1181

Leana,C.R.,& Feldman,D.C.,1995,Findings new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and Quality of reemployment. *Human Relations*, 43,1153-1181

Levinson,D.J.1978,*The seasons of man’s life* New York, Alfred Knopf（南博訳,1980,人生の四季,講談社）

森山治,2004,中高年失業者の心理プロセスの研究―グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて,修士論文（未公刊）,立教大学大学院文学研究科心理学専攻,

宗方比佐子,2012,構成主義的キャリアカウンセリングの現代的意義と課題金城学院大学論集人文科学編,8,2,125-134

中里克治・下中順子・河合千恵子・石原治・権藤恭之・稲垣宏樹, 2000,中高年期における職業生活から完全な引退と失業への心理的適応プロセス,老年社会科学,22,37-45

野淵龍雄,2008,スーパー,D.E.の後に来るもの―サヴィカスとコフランに着目して―,キャリア教育研究,27,9-14

野口裕二, 2002, 物語としてのケアーナラティブ・アプローチの世界へー,医学書院

岡田昌毅 ,2013, 働くひとの心理学,ナカニシヤ出版

岡本祐子,1985,中年期の自我同一性に関する研究,教育心理学研究, 33,4,295-306

岡本祐子・山本多喜,1985,定年退職期の自我同一性に関する研究,教育心理学研究, 33,3,185-194

岡本祐子,1997,中年からのアイデンティティ発達の心理学,カニシヤ出版

小此木啓吾,1997,対象喪失,中央公論社

新實千恵理・廣岡秀一,2001,失業者におけるソーシャルサポートの身体的・精神的健康への影響,三重大学教育学部研究紀要,52,243-255

大庭さよ,島悟,2001,職業上の危機,中年の危機と精神療法,精神療法, 27,2

坂爪洋美,2000,非自発的失業者の再就職プロセスにおける課題とその支援,コミュニティ心理学研究,4,1,45-62

坂爪洋美,2002,失業とその影響,宗方比佐子・渡辺直登編,キャリア発達の心理学ー仕事・組織・生涯発達,229-248,川島書店

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,37,1,31-43

佐藤恵,2003,社会的相互作用過程におけるレイベリング,博士論文,東京大学大学院人文社会系研究科

佐藤恵,2001,犯罪被害者のアイデンティティ管理,年報社会学論集,関東社会学会,14,63-75

佐藤恵,2004,犯罪被害者家族におけるトラブルとその支援,国際学レビュー,桜美林大学, 16,70-89

Savickas,M.L.1993,Career counseling in the postmodern era, *Journal of Cognitive Psychotherapy: International Quarterly,*7,205-215.

Schein,E.H.1978,*Career Dynamics: Matching individual and organizational needs.* Reading,Massachusetts,Addison-Wesley.(二村敏子,三善勝代訳,1991,キャリアダイナミクス,白桃書房)

島津明人,2009,職場のポジティブ心理学:ワーク・エンゲイジメントの視点から,産業ストレス研究,16,131-138

杉浦健,2004, 転機の心理学,ナカニシヤ出版

Super,D.E.1980, A Life-Space Approrch to Career Development. *Journal of Vocational Behavior,*16,pp.282-298

高橋美保,2008,日本の中高年男性の失業の困難さ：会社および社会との繋がりに注目して,発達心理学研究,19,2,132-143

高橋美保,2010,『中高年の失業体験と心理的援助ー失業者を社会につなぐためにー』,ミネルヴァ書房

山田和子・平野かよ子・鳩野洋子・島田美喜・俵麻紀・大竹ひろ子・海法澄子・奥田博子, 2006, 失業者のメンタルヘルスの実態とその関連要因―抑うつ状態とストレスを中心に, 和歌山県立医科大学保健看護学部紀要, 2, 27-35

やまだようこ, 2007, 喪失のかたり－生成のライフストーリー－, やまだようこ著作集, 第 8 巻, 新曜社

渡辺三枝子編, 2007, キャリアの心理学, ナカニシヤ出版