

岡本祐子 広島大学名誉教授に聞く

“

中年の危機はだれにでも訪れる。 ここを乗り越えることで より納得できるアイデンティティが確立する”

発達臨床心理学の観点から、中年期のアイデンティティの危機について岡本祐子広島大学名誉教授にお話をうかがった。先生は、中年期の発達と危機を専門的に研究する一方、カウンセラーとしても多くのクライアントと接してこられた。なぜ中年期において、仕事に対する意欲を失う、目標を見失うということが起きるのか、それをどう乗り越えればよいのか。また、企業はどのような視点から施策を進めればよいのだろうか。岡本先生によると、対応次第で、その後の心の発達が決定的に違ってくるという。

カウンセリングからみられる 中年期における深刻な悩み

— 中年の危機というテーマに注目するようになった経緯をお教えいただけますか。

私の専門は発達臨床心理学という領域です。そのなかでも、青年期までの心理的発達と危機については、心理学の長い歴史を通じて、研究がかなり進んでいます。しかし大人になってからの心理的発達と危機に関する研究は、私が大学院生だった当時、まったく未開拓の領域だったんです。私は、人間は、大人になって社会に出て自立したら、それで心の発達は終了という考え方はたぶんまちがっていると思っていました。

人間は生きていく限り、将来にわたって発達し続けるのではないかと。そしてその過程で、生きていくうえでいつまでもつまずき——心理学的な危機があるのではないかと。そのように20代の頃から考え、これを自分の研究テーマとして探究することにしました。並行して、臨床心理士（最近国家資格として導入された公認心理師でもあります）としてクライアントさんとの心理面接も、大学院時代から続けてきました。

— 大人の心理的発達と危機というテーマで、とりわけ中年に注目されたのはなぜですか。

中年期といえば、大部分の方は就職して中間管理職などに就いて社会的地位を確立しています。家庭をもっている方も多く、一般的には人生の最盛期ととらえられていました。しかし、私が実際にカウンセラーとして接したクライアントさんのなかには、相当深刻な悩みを抱えておられる方がたくさんいらしたのです。仕事に対する意欲がどうしても湧かなくなったとか、まだ人生の半ばなのにこれから何を目標にして生きていけばいいかわからないとか。

これは大人であってもアイデンティティの危機であり、心理学としてきちんと研究し、メカニズムを明らかにする責任があるのではないかと考え、今日まで実証的な研究を積み重ねてきました。

危機の根本にあるのは 自己の有限性の自覚

— それでは、中年期の危機のメカニズムはどのようなものなのでしょうか。

中年の危機、ミドルエイジ・クライシスともいいますが、これはキャリアの危機であり、同時にアイデンティティの危機でもあります。何がこの危機の根本にあるかという、「自己の有限性の自覚」だといえるでしょう。自分が限りある存在なのだという事実を、初めて身に沁みて実感するのが中年期です。

青年期とのかかわりでいうと、進路選択が青年期の重要なテーマですね。大学に行くか働くか、進学するならば何を専攻し、どの大学に行くか。それを考えるときにも、すでにある程度、自分の有限性を感じているはず。自分はこのくらい人間なんだという自覚のもとで選択をするわけですが、ただ、この時点では長い人生の時間が残されているし、それほど悲観的にはなりません。がんばればまだまだ自分はやれるという夢のほうが大きいのです。

これに対して中年期は、20年前後にわたって歩んできた自分のキャリアを振り返って、自分はこういう人間でしかないんだということを心の底から実感するわけです。この点が青年期の危機との決定的な違いだと思います。

私の知人や研究のため面接した方などのなかにも、40代になってちょっとショックを受けた、30代とは見え方がまったく違うとおっしゃる方がたくさんおられます。何が違うのか具体的にお聞きすると、「体力がもたない」とか「お酒の飲みすぎに気をつけるようになった」とか。

もっと決定的なのは、私が「時間的展望の逆転」と呼んでいる現象です。20代の頃は自分があと何年生きるかなんて考えません。30代でもまだまだ先は長い。でも40代になると、「自分はあとどれだけ元気で働けるだろうか」というように、終末の視点からいまの自分を見るという考え方が相当強くなってき



おかもと ゆうこ

広島大学名誉教授
HICP 東広島心理臨床研究室代表
教育学博士、公認心理師・臨床心理士

専門は、発達臨床心理学。中年期の発達と危機、成人期のアイデンティティの発達臨床的研究に携わる。並行して、臨床心理士として、子どもから高齢者までのカウンセリングを実践してきた。

主な著書に『成人発達臨床心理学ハンドブック』（ナカニシヤ出版）、『アイデンティティ生涯発達論の射程』（ミネルヴァ書房）、『女性の生涯発達とアイデンティティ』（北大路書房）など多数。また、女性の中年の危機を取り上げたスザンヌ・シュミット著『女性の中年危機』（ニュートンプレス）を監訳（2021年6月刊行）。

ます。つまり、死の側から自分の人生を見るようになるということであり、これは相当厳しい感覚です。

40代、50代になれば、自分自身も体力の衰えを如実に感じるようになるし、自分より少し上の世代、あるいは同世代にも、大病にかかったり、あるいは亡くなる方が出てきます。そうすると、否が応でも自分の人生の残り時間を意識するようになります。こういったことが、「自己の有限性の自覚」の中身だと考えています。

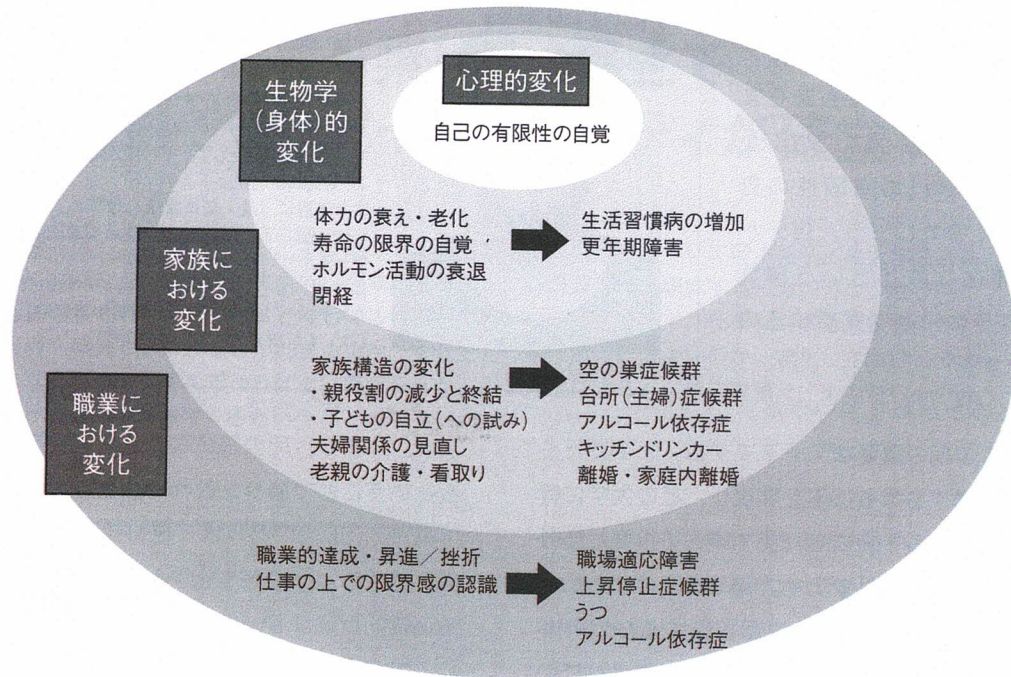
キャリアのゴールが見えて 仕事への意欲が低下

——先が見えてくるという感覚は、仕事の面でも同じなのでしょうか。

そうですね。以前、上昇停止症候群という言葉が流行りました。社員の数に対して管理職ポストの数が足りず、自分ももう昇進できないという無力感に囚われた中年社員の抑うつを、このような言葉で呼んだわけです。

ポスト不足があたりまえになってしまい、そういう言葉も使われなくなりましたが、問題はいまでも存在しています。こうした、キャリアのゴールが見えてきた

図1 中年期危機の構造 (岡本, 2002)



ことに伴う仕事へのモチベーションの低下が、中年の危機を形づくるもう1つの核心といえるでしょう。

——中年期は仕事だけでなく家族関係も変化が大きい時期ですね。

はい、それも中年の危機の大きな要素です。子どもは大きくなって親の手を離れ、逆に子どもからうさがられるようになります。子が親に反抗するケースも多く、親子関係がガタガタする時期です。

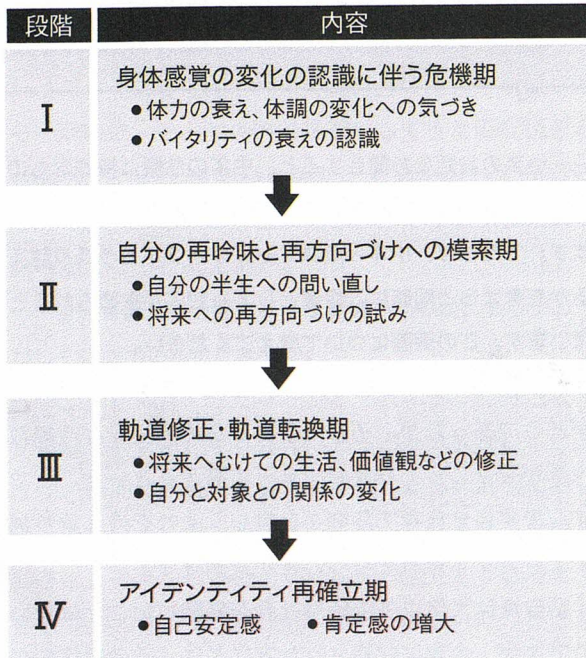
夫婦関係についても、子どもが小さい頃は子育てに夢中で、自分が相手にとってどんな意味、価値があるのか考える暇もなかったし、正面から互いに向き合わなくても夫婦でいられました。しかし子どもが自立して夫婦2人の暮らしになると、互いにとって自分はどんな存在なのかが重要な問題となります。とくに女性はそういう傾向が強いですね。それに対して夫のほうは、まだ仕事の第一線でがんばっている人が多いので、妻のそうした問いかけにあまり関心をもってくれ

ない。そうすると妻は余計に夫婦関係のあり方に疑問を抱くようになり、場合によっては熟年離婚へつながったりします。もっとも、最近の若い夫婦は少し違うのかもしれませんが。とくに男性側の意識が、昔とはかなり違ってきたように感じます。

これまで説明してきた中年の危機のいくつかの要因を図式化したのが、図1です。自己の有限性の自覚という心理的变化がまずあって、それが身体的変化、家族関係の変化、職業における変化と結びついて、さまざまな危機が表面化するという構造です。

ここに示したような変化や体験を否が応でもしてしまうと、多くの人は「自分の人生はもう半分、過ぎてしまったが、この生き方でよかったのか」、「何か大事なものを忘れたまま生きてきたのではないか」という自問に苛まれます。いままで考えもしなかったような問いに直面するわけですが、これにどう対応できるかで、その後の心の発達が決定的に違ってきます。

図2 中年期のアイデンティティ再体制化のプロセス
(岡本,1985)



中年の危機はさらなる発達か 退行かの分かれ道

— 図2は、中年期のアイデンティティ再体制化のプロセスとありますが、この図についてご説明をお願いします。

アイデンティティの再体制化とは、中年期になっていったん崩壊したり動揺したアイデンティティが、再び組み直されて安定していくプロセスのことです。

第I段階は、自分がもう若くはないという身体感覚の変化を認識する気づきの段階、つまり先ほどご説明した自己の有限性を自覚する時期。多くの人はこの自覚によって、あせり、無力感、抑うつ感などを体験します。

第II段階は、こうした否定的変化の認識が引き金となって、「自分の生き方はこれでよかったのか」、

「本当の自分とは何なのか」という人生そのものへの問い直しが起こる、模索の時期。

第III段階は、第II段階での模索と問い直しの結果、今後の人生に新たな方向づけをしたり、自己のあり方を再確認したりする時期。転職したり独立するなど、自分の生き方を大きく転換する人もいます。

第IV段階は、自分の生き方や考え方を軌道修正したり再確認した結果、再び安定したアイデンティティを獲得する時期。第I段階で体験した心身の変化にも慣れ、多くの方はそれまでより感情が安定して自分を肯定できるようになります。

— つまり、中年の危機というのはある意味、人生にとって必要な段階なのですね。

中年の危機というと、皆さん「うわぁ大変だ」と驚かれます。こんな危機が自分に訪れたら鬱になるかもしれない、下手したら自殺しかねないというようにとらえる方が多いんです。でも、危機というのは本来、ここでしっかり自分と向き合えば心は発達していく、もっと大きな世界が見えてくる契機になるものです。それができないで右往左往したままだと、せっかくここまでがんばってきたのに退行、つまり心が後戻りしてしまう、その分かれ道なのです。

心理学的に最も気になるのは アイデンティティ拡散型

— その分かれ道でどう対応すると、どのような状態になるかについても、先生はいくつかのタイプに分類されていますね。

はい、大きく分けると4つのタイプに分類できます。

1つ目は、アイデンティティ達成型。これまでの人生を振り返って、どうしたらもっと納得のできる生き

方になるかを考え、自分なりに答えを出した人ともいえます。典型的なのは、先ほども述べたように転職・独立など自分の社会的役割が大きく変化した方です。そこまではいなくても、たとえば「これからはもっと家族を大事にしよう」、「人間関係を会社の外に広げていこう」というふうに、新しい生き方をこれまでの自分に組み込むようになった人もいます。

2つ目はモラトリアム型といって、いまだ模索中という人です。私が面接をしたなかにも、「自分が問題を抱えているのはわかっているんだけど、どうしたらいいかわからない」、「もう少し時間をかけてしっかり考えたい」という方が少なくありませんでした。このタイプは、自分とじっくり向き合う時間が終わればアイデンティティ達成型にいく可能性があります。

3つ目は早期完了型といって、自分はもう若くないという自覚はあるのだけど、そうはいつでも仕事が忙しくてそれなりに充実しているの、まあとりあえずいまのままでいいかと妥協してしまうタイプです。きちんと自分に向き合うことを避けて、仕事にかこつけて毎日をやり過ごしている。こういう人は多いですね。何とかできるのであればいいですが、そうでなければ将来的にアイデンティティが壊れてしまう恐れがあります。

4つ目が心理学的に最も気になるタイプで、アイデンティティ拡散型といいます。私の知っている大学教授の話ですが、「自分はもうたいした発見もできないし、研究者として三流のまま終わるだろう」と自嘲するのですね。「毎日の楽しみは酒を飲んで酔っ払うことだけだ」と。図2のⅡの段階、自分の再吟味や模索ができないし、しようとしていないのです。これがアイデンティティ拡散型で、青年期だけでなく中年期にもみられるというのは発見でした。表面的には、会社を欠勤しているわけでもないし普通に社会人としての務めを果たしているようにみえますが、中身は、きちんと自己に向き合えず、問題を先送りしているだけです。

生き方だけでなくそれを支えてきた 自分の価値観そのものを問い直す

—いまのお話をお聞きすると、中年の危機は特殊なものではなく、多かれ少なかれだれにも訪れるものと考えられます。であれば、中年の危機を一人ひとりがどう乗り越えるかを考えると同時に、企業としても対応が求められると思います。この両面について教えてください。

いちばんの基本は、やはり、自分のこれまでの人生がどうであったか、そしてこれからの人生をどう歩むべきかを、じっくり立ち止まって考えるということです。まず自分自身で危機を自覚し、それを自ら乗り越えようとする意志をもつことが大前提です。

私自身は大学以外の職業社会を経験したことはないのですが、企業に就職された方などは、その組織のなかで昇進昇格していくことが自分のアイデンティティにとってとても大切なことだろうと想像します。ですから、仕事の面でどこまで上に行けるかが自分の価値観をも左右しているという方が多いのではないのでしょうか。しかし私が申し上げたいのは、外から見えるものだけを価値基準に置かないでほしいということです。言い方を変えれば、中年の危機は昇進昇格以外の価値観に気づく良いチャンスなのです。

「自分は人生で何をしたいのか」というのは、青年期にだれもが考える問題です。そして中年期に入ると、これまでにお話ししてきた理由によって「自分は どうやって生きてきたのか、それで良かったのか」という形で、再び自らのアイデンティティを問い直すこととなります。

そのとき、これまでの社会人生活を振り返ってどれだけ達成感があるかが1つの価値基準になることが多いでしょう。給料が高いから達成感も大きいといったら、そんなものではないと思います。やはり具体的に仕事上でどんなことを実現したか。もう1つは社会

に役立つことができたか（それが大きなものか、ささいなことかは別にして）。この2つの視点から、達成感について考えてみる必要があります。

このようにして、これまでの自分の生き方を振り返ると同時に、その生き方を後押ししてきた価値観そのものも「このままでいいのか」と問い直してみると、これが、中年の危機に向き合って克服するための第一歩になると考えます。

—自分を振り返る際にどうすればいいのか、もう少し詳しくご説明いただけますか。

いまの組織は、公正な評価とそれに基づく処遇を大切にしています。それ自体はもちろん大変良いことですが、一面では若い社員たちが他人からの評価に対して、必要以上にセンシティブになっているような気がします。あまりに周囲の評価に振り回されすぎると、自分がいったい何のために仕事をしているのかを失ってしまう恐れがあります。

ではどうすればいいかというと、もちろん仕事の世界を含めてですが、それを超えたところにある自分の世界というものの全体を見る視点が大切です。たとえば、自分にとってかけがえのない人はだれなのかを考えてみましょう。その人も自分の世界の一部です。その人はいま、幸せに生きていますでしょうか。自分の伴侶や親、子などの肉親はもちろんのこと、学校や会社でとくに目をかけてもらった恩師・上司、長年の親友などもそうでしょう。

そう考えていくと、自分の世界は意外に広いことに気づくし、自分の人生で培ってきたものの豊かさにも気づけると思います。

—職場ではどんな配慮をしたらいいのでしょうか。

職場で明らかにこの人は中年の危機を迎えているとわかる社員には、いくつかのタイプが見られます。たとえば、仕事へのモチベーションが低下し、最近やる気が感じられないという停滞型。自分のことばかり気にして組織全体のことが見えなくなっている自己陶

酔型など。

どのタイプにしても、最近ちょっと本来の〇〇さんじゃなくなっているということやだれも気づかないとか、自分で気づいていてもだれに相談したらよいかわからない、自分の評価が下がるのを恐れて上司に相談できない、といった職場環境は問題です。気軽に声をかけ合ったり相談しやすい雰囲気づくりも大切ですし、できればカウンセラーのような方が配置されているといいですね。

気づきを促したり危機の克服を支援するための研修を実施する際は、まず「中年の危機はだれにでも訪れるものであり、それを公にすることは恥でも何でもない」という本質を押さえることが不可欠です。でないと、「ここで心身の不調を知られたら出世競争から脱落してしまう」という怯えが先立ってしまいます。研修はこうした危機の本質を専門家が話す講義形式でもいいですし、「自分はこんなことで苦しんで、それをこうして乗り越えた」という体験者の話を共有するのもいいでしょう。

経験により得られた磁場が 自分の人生の選択を導く

—近年は非婚化・晩婚化の進展や生活様式の多様化が進み、中年の危機が表面化する年齢の幅も広がっているのではないのでしょうか。

そのとおりです。もともと私は、中年の危機が体験される時期を、一般的に40代前半、そして少し前まで一般的な定年退職年齢であった60歳前後を、もう1つの危機と考えてきました。青年期だけにとどまらず、このようにしてアイデンティティの危機は繰り返されるものであり、そのつど逃げずに向き合うことでアイデンティティはより発達するという理論です。

しかし、ご指摘のようにライフスタイルが多様化

し、働き方も多様化し、寿命も延び続けるなど、社会が大きく変化しています。そうすると、危機は40歳前後とか60歳前後といったように年齢で区切られるものでなく、危機が訪れる時期は人それぞれだし、ある意味、いつも危機のさなかにいるのかもしれないと、ここ10年くらいの間に考えるようになりました。

したがって、企業がキャリア研修を実施するなどして中年の危機への対応を取り入れる場合も、工夫が必要だと思います。第一段階は年齢層で区切ったの集合研修でいいとしても、第二段階は個人個人の意識やキャリアの積み上げ方に応じた研修のあり方が求められるでしょう。

——企業はワークライフバランスの尊重を求められており、働き方改革も否応なしに進みつつあります。一人ひとりの社員にとっては、キャリアの選択肢が広がりつつある状況だと思えますが、逆に、そのなかでどれを選択したらいいのか難しい決断を迫られることにもなります。決断に際して何を重視したらいいのか、アドバイスをお願いします。

人がある仕事を選ぶとき、根っこにはその人が生まれたときからの経験があるのです。外部からの刺激を受けたり、さまざまな人と出会う経験を積み重ねるごとに、自分のなかに“心の磁場”ができていきます。そこに新しい世界が触れるとき、引き合うものもあれば反発し合うものもある。それを繰り返しながら、また新しい磁場が形成されていき、青年期の進路選択の際はその磁場に導かれるようにして、ある職業と結びつけられるのです。もちろん、そこには自分の意志もか

かわってきますが。

ですから、中年の危機を克服するため新たな選択をする場合も、それまでにきちんと自分と向き合いながらいろいろな人と出会い、経験を積み重ねて、自分の磁場を広げておくことが大切です。

——最後に、昨年からのコロナ禍で中年の危機をめぐる状況はより複雑化しているように感じます。そうしたなかで企業として注意すべき点があれば教えてください。

私は、本当のコミュニケーションができていない会社であればコロナ危機を乗り越えられると信じています。本当のコミュニケーションとは、社員の気持ちを会社がきちんと汲み取り、それを“人育ち”につなげられているということです。多くの会社はテレワークを導入し、オンラインでのミーティングも普通になりましたが、オンラインのコミュニケーションにどう心をかけていくかについては、どこも苦労しているのではないのでしょうか。

対面であれば言葉だけでない人柄も含めた会話ができますが、オンラインだと、どうしても抜け落ちてしまう部分があります。少なくとも組織としては、オンラインで社員と会話するときも相手をちゃんと気遣っている、理解しようとしているというメッセージを意識的に発することが大切です。その相手が中年の危機にあるなら、なおさらです。

——本日はありがとうございました。

(2021年5月26日 オンラインで取材・文 北井弘)