

## メンタルヘルスを考える(Part 35)

社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

### 「キャリア」について考える①

#### <キャリアとは？>

あなたは、自分の「キャリア(career)」について考えたことがあるでしょうか？その「キャリア」とは、何のことを指しているでしょうか？

最近では大学等でキャリア教育を受ける機会も増え、キャリアの定義を知っている人も増えていますが、大部分の方が、「キャリア＝職業経験(職歴)」という意味で使用しているのではないかと思います。

キャリアの定義は、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書(文部科学省:平成16年1月)」に明記されました。そこには「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と定義されています。よって、「職業経験(職歴)」という意味は間違いではありませんが、それは狭義のキャリアと言えるでしょう。

キャリアの定義の中で注目すべきは、「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖」という文言です。キャリアとは、過去の経歴だけではなく未来をも含むということ、また、必ずしも職業生活に限定していないということが言えます。「生涯」と言っても過言ではないと思います。

実際に、定年退職を迎え、過去を振り返ったときに「自分には仕事しかなかった」と愕然とされる方が少なくないと聞きます。そして、定年後の地域生活の中で自ら役割を見つけて出すことが出来ずに悶々として行く中、活力を失って行く方もいます。

一方、会社では、以前は上司や先輩社員から、「まずは言われたことを言われた通りにやれば良い」という指導を受けたものですが、今はそれが通用せず、「毎日毎日同じことをやっている、私はキャリアを積みなくなってしまう」と思い、転職する若者も少なくありません。キャリア形成に固執しすぎて、何か焦っているように私には感じられます。

そこで、今回から数回にわたり、キャリアについて、さらにはキャリアとメンタルヘルスの関係について述べて行きたいと思います。

#### <キャリア形成とは？>

最近では大学や大手企業を中心に、学校・会社主導でキャリア形成がはかられています。企業においては、「自己申告制度(自分の適性や関心によって自分がやりたい仕事に異動できるよう申し入れる)」、「公募制度(個人の希望を聞いて個人と仕事のマッチングを考える。社内職安制度とも言う)」「複線型人事管理(総合職・一般職を用意し、従業員本人が自主的に選択する)」が、その代表的なものです。

キャリア形成とは、先に述べた「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくことです。一方で個

人の側から観ると、動機・価値観・能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセスであると言えます。

#### <キャリア形成の時代背景>

本来、キャリア形成はあくまで自分のことなので、自分で考えるべきことではないかと思われそうですが、それを学校や企業が支援するようになったのには、時代背景があります。

日本企業では終身雇用制度が崩れつつあり、長引く景気の低迷や世界的な企業間競争により、倒産や雇用調整が珍しいことではなくなりました。その中で企業は、伸ばす事業と縮小・撤退する事業を見極めながら、事業構造の再構築(本来の意味の「リストラ」です。)を進めると、その変化について行けない人が出てきます。一方で、情報産業等においてはベンチャー企業を目指す人も出てきました。

企業の経営面から見ても、昨今の不況でコスト削減が声高に叫ばれていることは言うまでもありません。それだけではなく、特に小規模・零細企業、ベンチャー企業においては、財務余力の関係で社内教育の整備が十分ではないことが多いです。さらにベンチャー企業だと、ビジネスモデルすら固まっていないこともあるため、社内教育にまで至らないことがあります。そのような環境では、従業員個々の成長ニーズに合わせたステージやポストを用意するのが難しいのが現状です。

また、心理学的に見ても、青年期までの発達心理学や老年期やターミナルケアにおいては、多くの研究がなされており、様々な理論も構築されています。それに比べて、成人層(20～65歳の「働く人」)に対しての心理学的なアプローチは、まだまだ十分に積み重なっていません。(その部分も、これまでは企業が肩代わりしてきたとも言えますが。)

#### <キャリア形成の必要性>

このような時代の中で、従業員各人はより質の高い職業生活の実現を目指して、あるいは予期しない状況の変化に対して、自力で備えておかなければなりません。企業に入社さえすれば、自分で考えて動かなくても、あとは会社が何とかしてくれるという時代は終わったのです。これからは自分のキャリアについて自分で目標を選択し、計画的に能力を高めていくことが、個々の従業員にも求められています。

だからこそ、キャリア形成の大きな潜在需要が生じており、企業内では様々な取り組みがなされているのだと思います。

今回は、「キャリア支援の必要性」について、述べたいと思います。

## 偽装結婚と本物の結婚との狭間で

### 【在留不許可の通知を受け取ったYさん】

Yさん（50代後半の男性）から、「中国人の女性と結婚したが、在留不許可の通知が来た」という相談。結婚相手は、40代の上海出身の女性Kさん。経過を聞いてみると…。

- ・平成6年9月 Kさん、日本語学校卒業（ここで在留資格の許可を得ていない）
- ・平成11年5月 Kさん、日本人男性と婚姻（この時入管に自主的に出頭。入管から、いったん中国に帰るよう指示される）
- ・平成12年12月 Kさん、在留許可（「日本人の配偶者等」の資格）
- ・平成15年1月 Kさん、離婚
- ・平成16年8月 Kさん、Yさんと知り合う。その後しばらくして交際が始まる
- ・平成17年11月 Kさん、在留期限となったため上海に帰国
- ・平成21年12月 Yさん、Kさんとの婚姻届を区役所に提出。在留許可申請
- ・平成22年1月 Yさん、在留不許可通知を受け取る

不許可となった理由について、Yさんは、入管職員から次のような説明を受けている。

- ① Kさんは10年前に強制送還となっているが、そのことが書類に記載されていない
- ② 平成15年に離婚しているが、その後3年近く日本に滞在している。その間何をやってたのか不明である
- ③ YさんとKさんとの4年余の交際の事実を証明する手紙等を添付してほしい

### 【オーバーステイの外国人に対する法的措置】

なぜ強制送還の事実を書類に記さなかったのか？ Yさんは、Kさんが10年前に強制送還となったことを知らなかった。なぜならKさん自身も強制送還になったと自覚していなかったからである。日本人男性と結婚し、入管に自主的に出頭し、「いったん中国に帰りなさい」と指示され、帰国して1年半後に在留許可が下りているからだろう。

外国人のオーバーステイ（不法残留）は上陸拒否事由（「出入国管理及び難民認定法5条1項9号」）に当たり、強制送還を受けた者でリピーターは10年間、それ以外は5年間上陸拒否となる（平成12年2月17日以前は1年間）。起訴され1年以上の懲役もしくは禁錮判決を受けると以後一切の入国は認められない。Kさんは平成12年2月17日以前に出頭しているので1年間という短期間の上陸拒否で済んだと思われる。

強制送還にも、逮捕（起訴される場合を含む）され入管の収容施設に入れられ送還される場合と、自主的に出頭し入管施設に收容されることなく、出国命令を受けて退去する場合とがある。しかし、いずれの場合も法的には強制送還と扱われる。

Kさんは、自主的に出頭し、出国命令に基づいて上海に帰ったのだから、よもや“強制送還された”とは思わなかったのである。

### 【偽装結婚を疑われないために】

こうしたオーバーステイに対する法的措置に「対抗」して、中国人などの中には、同年齢の日本人から住民票と戸籍謄本などを買い、写真だけ本人の写真を貼り、パスポートを取得し、日本人になり済まして出入国する例、中国で賄賂を支払って身分証明書の番号と名前を変え、正規の旅券・ビザを取得して来日する例などが多い。そうした不正の中でも、「日本人の配偶者等」という在留資格の偽装は就労制限もないため人気がある。

今回のケースでも、入管は間違いなく偽装結婚を疑っている。「4年間の交際事実の証明」を求めているのはそのためである。

国際結婚の数は年々増えているようであるが、日本で外国人と一緒に結婚しようとするならば、日本人の責任として、入管制度も含めた日本の法律についてよく教育、援助することが不可欠である。

