

メンタルヘルスを考える(Part 36)

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②

<キャリア支援の必要性>

「キャリア支援」とは、「キャリア形成支援」のことを言いますが、キャリア形成支援が求められる背景には、主に以下のことが挙げられます。

- 産業構造と就業構造の変化
- 経済・社会の動きと企業へ及ぼす影響
- 個人・家庭・社会を取り巻く状況の変化（家業の減少・職住の分離・核家族化と地域社会の変化）
- サラリーマンの増加と働き方の多様化
- 進学率の上昇と就業意識の変化
- 日本的経営の変化

この中には、個人を取り巻く変化と企業を取り巻く変化が混在しているので、個人と企業それぞれの面から整理してみたいと思います。

<個人の立場から見たキャリア形成支援の必要性>

最近は一歩社会に出てから、改めて大学（夜間・通信制）、大学院、専門学校等に進学する人が増えています。進学する人々には、専門性を向上させたい、あるいは勉強をやり直して新たな道を開きたいという希望があります。その希望の実現に向けて、自分では分からないこと、気付いていないことに対しては適切なアドバイスが必要です。

また、将来をどのように考えれば良いか分からない若者・キャリアの考え方のヒントを求めている転職希望者・子育てを終えて再就職したいが、何をどうして良いのか分からない女性、第二の人生の目標を定めたい高齢者など、自分の道が分からない、あるいは漠然とし過ぎていく人々もいます。このような人々に支援があれば、目標と希望をもって能力開発に努めることができるようになります。

そして、働く者としては、キャリア選択の機会が増えているので、そのための準備が必要になっています。働く者のキャリア選択と言っても、社内の配置転換や出向、フリーターから正社員への労働移動、転職、独立など様々ですが、選択する場面に遭遇した人々に対して、就職情報・仕事に関する情報・学習機会の情報・情報の入手方法が提供されれば、次への一歩が踏み出しやすくなるでしょう。

最後に、我々は日常生活において、目の前のことを処理しなければなりません。（短期的課題）そして、目の前のことを処理するために必要な情報をどうやって集めるか、必要な能力をどうやって獲得するか、人的ネットワークをどうやって構築するかという基盤整備を行わなければなりません。（中期的課題）一方、キャリアの選択やWLB（ワーク・ライフ・バランス）の進め方などについては長期的課題であり、自分で意識的に考えない限り、重大な課題である割には先延ばしになりがちです。目の前のことに追われ、先延ばしにならないための支援が必要なのです。

<企業の立場から見たキャリア形成支援の必要性>

企業でのキャリア形成の必要性については、以下に挙げるサラリーマン社会の特徴がヒントになるのではないかと思います。

- ① 競争社会である。適度な競争は適度な刺激になり、向上心を持たせることに繋がるが、過度になると協調精神をなくし、思いやりやいたわりの心を失くしてしまう。
- ② 分業体制を取っている。効率的で、たくさんの人の事業活動への参加を可能にしたが、同時に近くのことだけに関心が集中し、全体を見ない傾向に陥りがちである。
- ③ 仕事が標準化されている。平均的な能力があれば誰でも仕事が出来るということであるが、個々の能力と個性に応じた編成ではないので、能力の高い人は欲求不満が溜まり、能力の低い人はストレスが溜まる。それが続くと労働意欲の低下に繋がる。また、標準化に伴って管理の基準も確立され、時間をかけて個々の獨創性や個性が削がれていく恐れがある。
- ④ 階層社会である。上司の指揮命令によって動くことを求められるため、長いサラリーマン生活の中で、受身の姿勢が身につけてしまうことが少なくない。
- ⑤ 集団主義的な業務運営である。求められるのは「〇〇さん（個人）」の意見ではなく、「〇〇部長（ポスト）」としての意見である。腹の中では別の意見を持っていても、個人は求められたことに忠実に発言する。その結果、ロールプレイになってしまう。このような運営では、獨創的な発想をする人や個性的な人は力を発揮しにくい。

多くの企業では、「上司の指示に従って」「上司の意を呈して」「マニュアルに添って」仕事をするのが求められます。長くいるとその状況に慣れてしまい、モチベーションの低下や組織の停滞が起こる恐れがあります。キャリア形成支援によって、個々が自らキャリア形成を意識し、行動することで組織に埋没しない、自主的に動ける人材が育成され、企業の更なる発展につながります。

また、社内の競争が行き過ぎ、職場の人間関係が希薄になっているという話は枚挙に暇がありません。その過程で、部下の育成に対する上司の意識が低くなっており、社内における上司の役割が変わってきている（プレイング・マネージャー化して、それもプレイングの割合が大きくなっている）ということが言えます。

加えて、今まではOJTや集合研修等、社内でキャリア形成を担ってきたのですが、うまく機能しなくなり、せっかく昔からのノウハウを持っていても、社内で「需要と供給のミスマッチ」が起こるようになってきています。

そのような状況では、企業にキャリア支援の重要性の理解を促しつつ、社員へ個別のキャリア支援を行うということが求められています。（次号へ続く）

中国残留孤児の「自立支援」と問われる入管行政

【中国残留孤児Bさん】

今回の相談者は72歳のBさん。相談内容に入る前に簡単にBさんの人生を紹介しておこう。

Bさんは、6歳のときに長野県から家族ぐるみで旧満州に移住し、7歳のとき旧満州で終戦を迎えた。中国大陸での戦争が激しくなり、戦火の中を逃げ回る中、家族は全員死亡した。Bさんは九死に一生を得たのである。中国人の養父母に育てられ、20歳のときに中国の女性と結婚した。

日中友好の中、1975年（Bさん37歳）、妻を連れてBさんは日本に戻ってきた。帰国後も多くの苦難、挫折があったが、家族や友人に支えられなんとか生きてきた。日本で暮らしているうちに、帰国した残留孤児たちが、自分と同じように仕事や生活の面で苦労していることを知り、Bさんは残留孤児たちの世話役活動を行い、数多くの身元保証人も引き受けてきた。

いまでも日本語よりも中国語を話す方が得意だという。

【再婚相手が強制送還された】

Bさんの付き合いは、その大半が、中国残留孤児や中国から日本に来ている方たちだった。それこそ家族ぐるみで、お互いに助け合って暮らしていた。

その中に再婚相手のKさんがいた。Kさんも中国の方で、日本に住んでいる娘さんのところに身を寄せ、Bさん夫婦とは十数年前から家族ぐるみの付き合いをしていた。実は、一昨年、Bさんの妻は他界した。亡き妻が病に伏せているとき、「私が死んだらKと結婚しなさい」と言われており、Bさん自身もKさんを再婚相手と決めていた。しかし、中国には、妻の一周忌が過ぎるまで再婚できないという伝統がある。結婚したいという気持ちをKさんに伝えられないまま事件は起きてしまった。

昨年夏、Kさんがオーバーステイ（不法滞在）で入管に收容されてしまったのである。Kさん

は、娘さんたちと会うために観光ビザで入国し、短期間で帰国する予定だったのだが、持病が悪化し、一時帰国を断念し、そのままオーバーステイとなってしまった。もちろん中国に帰っても収入も身寄りもなく生活できないという事情が根本にあった。

Bさんは、Kさんがオーバーステイだったとはまったく知らなかった。もはや「一周忌が過ぎるまで再婚を待っている場合ではない」と考えたBさんは、入管に收容されているKさんに会いに行き、婚姻の意思を確かめ、ただちに区役所に婚姻届を出し、仮放免の申請を行った。しかし、仮放免は認められず、Kさんは退去強制（中国に強制送還）されてしまった。

【中国残留邦人支援法と入管行政】

一般に退去強制を受けた外国人は、日本に最低5年間は上陸できないとされている。しかし、①BさんとKさんの婚姻は真正な婚姻であり、②Kさんは中国で生活する術に欠き、③日本にはBさんも娘さんもおおり、生活する保証がある。同時に、Kさんは中国残留孤児Bさんの妻であるという事情は、大きく配慮すべき事情にあると思う。中国残留孤児に対しては、法律（条文は下欄参照）等に基づき、さまざま援護策が講じられている。生活保障の面では、老齢基礎年金の満額支給に加え、世帯の収入額が一定の基準に満たない場合はさらに支援給付するという措置もとられている。長年筆舌に尽くせない苦労をされ、ようやく日本に帰国したときは、すでに中高年となっていたため、日本語の習得に大変な困難があり、言葉が不自由なため就労も思うようにいかない。そんな苦労を考えれば当然の措置であろう。

入管法第50条は「その他法務大臣が特別に在留を許可すべき事情があると認めるとき」は在留を特別に許可することができる」とされている。Kさんの上陸は特別に許可すべき事情に該当すると思うのだが…。

「中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律」

第5条 国及び地方公共団体は、中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援のための施策を有機的連携の下に総合的に、策定し、及び実施するものとする。

第6条2 国は、中国残留邦人等が永住帰国する場合には、当該中国残留邦人等及びその親族等が出入国管理及び難民認定法その他出入国に関する法令の規定に基づき円滑に帰国し又は入国することができるよう特別の配慮をするものとする。

第8条 国及び地方公共団体は、永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするため、これらの者の相談に応じ必要な助言を行うこと、日本語の習得を援助すること等必要な施策を講ずるものとする。