

## メンタルヘルスを考える(Part 37)

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③

前回は、キャリア形成支援の必要性について述べました。

より豊かな人生を送りたい、自己実現を目指したいという社会的な要請に応える形で、大学の公開講座など、各地で生涯学習の場が持たれるようになり、大企業を中心に、キャリア形成支援の取り組みが行われるようになりました。

今後は、そのような場を活用しつつ、自己主導の能力開発や自己啓発を行っていくことが重要になりますが、それには「キャリアプラン」の作成が欠かせません。

#### <キャリアプランとは？>

キャリアプランとは、職業生活における将来のゴールや目標を決め、それを実現するために計画を立てることを言います。近年では経済や社会の変化のスピードが圧倒的に速くなってきているため、キャリアプランも一度立てたものを、ずっとそのままにしておく、時代に合わないものになってしまうため、数年毎などある程度短い期間での見直しをすることが必要です。

また、キャリアプランは主に職業上での計画を指しますが、実際はライフプランとも密接に関わってきます。どのような人生設計をしているかによって、キャリアプランも大きく変化します。本人が思う「職業上の理想」と「理想の人生」が相容れない場合、本人の気持ちの中に無理や矛盾が生じ、それがパフォーマンスの低下や、さらにはメンタルヘルス不調につながってしまう恐れもあるので、キャリアプランだけを考えるのではなく、自身が人生を通じてどのようなゴールを目指すのかを考えることが大切です。

キャリアプランの目的は、大まかに以下のように整理できます。

- ① キャリア開発計画の作成  
(さらに、目的により、次のように細分化できる)
  - ・ 年代別キャリアプラン
  - ・ 退職準備のためのライフプラン
  - ・ 独立準備のためのキャリアプラン
  - ・ 転職のためのキャリアプラン
- ② 中高齢者の自助・自立の促進
- ③ 現在の職場・家庭生活を振り返り、「自分のやりたいこと」「やるべきこと」に気付く
- ④ 自分の長所を確認し、自立型人間を目指す
- ⑤ 自己啓発と自助自立心の育成
- ⑥ 生涯生活設計への認識を深め、自己の活性化をはかる
- ⑦ 心と体の健康作り
- ⑧ 定年後の準備、退職後の生活への円滑な移行

#### <キャリアプランを作成する>

キャリアプランを作成するにあたっては、現時点の自分の能力と、将来のゴールにおいて必要になってくるスキルとのギャップをいかに埋めるかがポイントとなります。

まずは、「自分はどのような人生を送りたいのか？そのために身に付けたい能力は？」を考え、具体的な目標を設定することから始まります。

目標には短期的なもの、長期的なものがあります。例えば「〇歳になったときには、会社から独立して事業を興し、忙しいながらも家族との時間を大切にしたい暮らしをしたい。」と考えている場合、それは長期的目標であり、さらに具体化して、「そのためには、いつまでにこれをして…」という長期的目標に向かう段階ごとの目標が、短期的目標と言えます。

短期的目標として、資格取得を掲げる人もいますが、資格そのものは手段に過ぎないことが多いので、注意が必要です。大事なことは、資格を取得したという事実ではなく、資格を取得する過程で得た知識・技能を実際に活用して、次の目標に向かって進んでいくことなのです。

また、自分を振り返ることも大切です。主に「年代順に追っていく」「自分が特に頑張ってきたこと」「自分のキャリア形成に影響を与えてきた人とエピソード」「いつ、どんな状況でどんな能力が身についたか」「自分を良く知っている人に、自分について聞いてみる」といった視点から行います。年表風にまとめると、なお良いでしょう。

振り返ることで、自分の現在持っている能力・技能だけではなく、強み（長所）や価値観も明確になり、自己理解が深まっていきます。さらには、「自分のしたいこと」「これからどのように進んでいきたいか」という将来像も考えられるようになります。

#### <ライフステージ>

ライフステージとは、人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などのそれぞれの段階を指すこともあれば、ライフイベント（出生、入学、卒業、就職、結婚、出産、子育て、退職など）によって区分される生活環境の段階を指すこともあります。

特に、女性の場合は、結婚・妊娠・出産により、仕事との関わり方が大きく変わることがあり、キャリアプランを作成するにあたって、ライフステージを無視することは出来ません。

ライフステージのそれぞれの段階において、心理学的な特徴があります。次号では、勤労者（青年期・成人期・老年期）の心理的特徴について、述べたいと思います。（次号に続く）



## 内縁の妻が遺族年金を受給できる要件～Nさんの場合

社会保険労務士 鎌田 勝典

7月2日、Nさんから「遺族年金の支給決定通知が届きました！」という喜びの電話が入った。67歳になるNさんがいままでもらっていた年金は、老齢基礎年金、老齢厚生年金あわせて月額9万円。新たに遺族厚生年金を受給できることになり、月額20万円弱の年金になった。平成21年11月に内縁の夫Yさんをガンで亡くしてから半年間の取り組みの経過を振り返ってみよう。

### 【内縁関係の成否の判断基準】

相続の場合は相続人の範囲は戸籍上の親族であるかどうかだけが唯一の判断基準となる（たとえ別居していようが戸籍上の夫婦であれば相続人となる）のだが、遺族年金の遺族の範囲には「事実上の婚姻関係にある者を含む」とされている。内縁関係も含まれるわけだから相続人の範囲よりも広い。一方、「死亡の当時、その者によって生計を維持していた」（請求者が850万円以上の年収を将来にわたって有しないという上限がある）という要件が課されている点では相続人の範囲よりも狭い。

年金における内縁関係とは、戸籍上の夫婦ではないのだが、ただの愛人関係でもない。①社会通念上夫婦の共同生活と認められるような事実関係と、②これを成立させようという意思がある状態を指す。過去の社会保険審査会（社会

### 【肯定例】

- 子の反対から入籍せず、将来同居する約束はしたが病気等のため果たせなかった場合
- 子の反対で同居できなかったが、退職までは月々12万円生活費を渡し、退職後は年金と請求人のパート収入で生計を維持し、入院の際の身の回りの世話はもっぱら請求人が行った。
- 死亡者が作成したメモその他で請求人のことを妻と呼んでいる。

### 【否定例】

- 月の半分程度と同棲で、勤務先にも同棲の事実を秘匿し、親戚・友人にも妻とする意向を示したことはなく、最後の入院の際にも見舞、看護すら行っていなかった。
- 経済的援助が請求人の生活費の中でどの程度の比重を占めていたか不明である。

保険分野における不服申立機関)の裁判例から、内縁関係として肯定されている例と否定されている例を整理してみると表のようになる。

### 【子から「遺族と思わない」と排斥されて】

NさんはYさんと約10年間にわたる付き合いで、もちろん同居していた。Nさんは若いころ夫と離婚、Yさんは数年前に妻を亡くしていたので、付き合い始めた頃は互いに独身で、いわゆる重婚的内縁関係ではない。後半、入退院を繰り返していたYさんの看護のため、Nさんは毎日のように通院した。Yさんが元気だったころは2人でよく旅行に行った。しばしばYさん一家と家族ぐるみの旅行にも出かけ、仲の良い姿は数多くの写真に収められている。会社を経営していたYさんは、亡くなる前、「僕が死んだら君にお金が残るようにしてあるから」と暗に遺言書の存在もNさんに明かしていた。

闘病の甲斐なくYさんは亡くなられた。初七日の法要も終わった直後、Yさんのご子息は、「(Nさんに対して)あなたを遺族とは思っていない」と態度を豹変させた。もちろんNさんはYさんの財産が欲しかったわけでもない。せめて遺族年金だけはと思ったのだが、「Yの私物はすべて処分したから渡すものはない」の一点張り。なす術もなく相談にみえた。

(次ページへ続く)

