

産業カウンセラーの仕事の多くは産業界で働く人たちへの支援である。私が産業カウンセラーの資格を取得したのは、約20年前、50歳を少し過ぎてからであった。私自身、会社定年まで既に10年を切っ

ナビゲーター

ていた。周囲を見てみると、私は自分のことはさておき、定年退職後の人たちへの支援をどうすればいいのかについて考えざるを得なかった。そんなわけで産業カウンセラー資格取得後のメインテーマが、定年退職後の人たちへの

産業カウンセリング理論と私の実践

◆ 31

支援になっていった。勤めていた会社の職場の定年退職した先輩たちに触れる機会があり、先輩たちの姿を見ていたことも、定年退職後の人たちの支援に関心を持った理由の一つである。

広島大学(当時)の岡本裕子教授は、定年退職後の受けとめ型を七つの種類に分け、「積極的歓迎型」「受動的歓迎型」「中立型」「危機型」「あきらめ型」「逃避型」「アンビバレンス型」としてい

定年後のキャリア支援(1)

る。このうち「危機型」「あきらめ型」「逃避型」の人たちは、家にいる時間が長く、暇つぶしに何かしなければと思っている。現役を離れて協役的存在になることの淋しさを感じ、今までの生き方を振り返り、自分の人生はこれで良かったのかと考えている。

何か新しいことにチャレンジするには、いまさらもう遅すぎると感じる。自分の住んでいる地域には何かお役に

立てることがあるだろうかと思う。このように迷いながら定年退職後が無為に過ごすことは、「人生100年時代」と言われる現代において実にもったいないことである。

多くの産業カウンセラーは、定年退職者の現役時代のキャリア課題への支援はすでに経験済みである。ならば定年退職を迎えた者が、人生100年時代に向けてこれから

もいきいきと生きていくために、多くの産業カウンセラーは、定年退職前の会社員向けセミナーが必須で、定年退職後のことを考える。具体的には、定年退職前に会社員向けにどのような支援のきっかけを創ればいいのか。それには、定年退職前に会社内で定年退職後のことを考える社員向けセミナーが必須である。

ある。実施している会社も多いが、中小企業では自社だけでは難しいので数社合同で実施したり、業界内企業が集まって実施する等の工夫が必要である。定年退職後を考える「キャリアデザインセミナー」で、産業カウンセラー自身も、定年退職後の人たちのキャリアへの支援について多くを学ぶ必要があると考える。

次回は、定年退職前から身につけておく能力としての「定年基礎力」について述べたい。

【日本産業カウンセラー協会中部支部会員 森俊昭】

(火曜日掲載)

人生100年時代をいきいきと

