

世代交代

大人になる儀式として

金木犀（キンモクセイ）が香る季節になりました。少しずつ秋が近づいているのを感じます。この時期は、秋祭りのシーズンでもあります。週末になるとどこからか鉦や太鼓の音が聞こえてきます。私も小さい頃から大人に混じって地元の祭りに毎年顔を出していました。足手まといでも、自分が少し誇らしく感じたのを覚えています。今思えば、これは子どもが大人になるための儀式や風習のようなもので、伝統的に子どもは地域の中で育ってきたというのがわかります。都市化が進み、こうした風習や伝統も年々色あせているとは言え、人は依然として社会的な存在であるというのを改めて感じます。



発達課題と危機

人の成長や発達について、心理面のみならず社会的な側面も含めて考察したのが、発達心理学者の E.H. エリクソン（以下、エリクソン）です。またエリクソンが提唱した心理社会的発達理論をライフサイクル論と呼んでいます。エリクソンは人の発達について「加齢による生物学的な成熟や衰退だけでなく、年齢を基準とする時期に応じて生涯を通して発達する」と考え、人生を8つの発達段階に分けました。さらにそれぞれの段階には成長や健康に向かうプラスの力と、衰退や病理に向かうネガティブな力がせめぎ合っており、その両方のバランスが心身の健康にも影響すると仮定しました。またプラスの力を発達課題、ネガティブな力を危機と言います。例えば、青年期の発達課題は「同一性（アイデンティティ）」を獲得することと言われており、職業的なアイデンティティを獲得しようと模索する中で、様々な苦しみやジレンマを抱え、それがきっかけでこころの病を患うとも言われています。他にも中年期を過ぎた人の場合は、「世代性」という親密な存在や次世代を育てていくことに関心を持つことが発達課題と言われています。しかしこれがうまく獲得できない場合、「自分が第一」という感覚が抜けず、職場では孤立し、そこでの人間関係が停滞する危険があると言われます。そのように考えると、若手とベテランがお互いの立場を理解し、相互に協働・協調していくような関係づくりがなされる中で、職場全体も効果的に機能していくのではないかと思います。

世代交代を促進する仕掛け作り

職場では若手とベテランとの関係が安定し、お互いが有機的に機能し合っている状態が理想です。しかし実際は世代間のギャップを埋められず、疎遠になっているところも少なくないようです。またこうしたギャップを埋めるための手段についても、実証的な検証は未だ十分とは言えない状況ですが、意思疎通を図るためのコミュニケーションを取りやすくするための仕掛けづくりは、既に、様々な業界でその取り組みが始まっています。



当方でも、10月25日に教育センターで開催する労働安全衛生研修会ではコミュニケーションに焦点を当て、組織内の意思疎通をいかにしてスムーズにしていくか、参加者同士が学び合えるようなプログラムを企画しました。若手とベテランとが相補的に機能する組織づくりを通して、同時にそれぞれの世代が心理社会的な課題を乗り越えていけることが、ひいてはメンタルヘルスの安定にも関係してくると思います。みなさんのご参加をお待ちしております。

