

企業における親密な対人関係と ミドル期の世代継承性との関連性

笠井 恵美 リクルートワークス研究所・主任研究員

ミドルの意識と行動は、エリクソンの心理・社会的発達段階に照らすと中年期の世代継承性への取組みといえる。企業内のミドルに対し、職業人生を中心としたライフストーリーインタビューを行ったところ、世代継承性の意識をもつミドルは企業内において過去に親密な対人関係を多く有し、親密な対人関係は「救われた」「守られた」「導かれた」物語として語られ、ミドル期の世代継承性に関連性を有していたことが認められた。

キーワード： 世代継承性, 親密性, ミドル, 上司, 物語

目次

I. 問題

I-1. 問題と目的

I-2. 先行研究

II. 方法

II-1. 対象者

II-2. 手続き

II-3. 分析方法

III. 結果

III-1. 世代継承性の意識のレベルの判定

III-2. 企業における過去の親密な対人関係の割合

III-3. 世代継承性に関連していた親密性の物語

III-4. 世代継承性の危機とその他の物語

IV. 考察

I. 問題

I-1. 問題と目的

企業のみドル・マネジャー（以下、みドル）は、組織の中核を担い、業績を維持・発展させ、将来に向けて事業変革を行い、部下を育成する役割を果たすことが求められている¹。

企業のなかの役割とは別にみドル個人としては、自分自身が後続の世代に対して真に大人としての中年期にさしかかる年代²であることから、エリクソンの心理・社会的発達段階に照らして考えれば、世代継承性（generativity）³への取組みを行う段階にさしかかっているといえる。

エリクソンの理論によると、成人期の半ばから後半の時期に「世代継承性 vs 停滞」の課題に取り組むことは新たな心理・社会的な強さの獲得につながり、人格の成長を促すと考えられている。世代継承性とは、次世代を確立し導く関心であり、創造性や生産性が含まれる包括的な概念である（Erikson 1950=1977）。そして、その対極は「停滞」の危機とみなされている。

このようにみドルは、社会的には次世代に関心を寄せ行動することが求められ、心理的にはそのことがよい成長の機会になるという時機にある。

本研究では、みドルが企業内で世代継承性の意識をもち行動をとることができるのは、心理・社会的発達段階における世代継承性の一つ前の親密性の段階を経ているからであるとの視点にたつ。そしてみドルの企業における職業人生を対象に、

かれらが世代継承的と思われる意識や関心をもち、世代継承的な行動をとっているかどうかには焦点をおき、ミドルの過去の親密な対人関係の経験の程度や内容を調べることで、どのような親密な経験がどのように現在のミドル期の世代継承性の意識と行動に関連性をもっているかを明らかにすることとした。

エリクソンは、「親密性と世代継承性が密接な関連をもっていることは言うまでもない」と述べている (Erikson 1997 : 95)。世代継承性は、世代継承を受ける他者の存在が自らにとって価値があり、重要であると認識することが前提の概念である。ミドルが過去に企業内において他者との間に温かく親密な関係を培っているのであれば、これら親密性から得られる徳、愛はさらに「他を気遣う感覚と実際の世話へと成熟」し (Erikson 1986=1990 : 44)、企業における次世代への関心や行動といったことにつながると考えられる。⁴

マックアダムスによれば、世代継承性に関する実証研究はいまだ初期の段階にあり、親密性と世代継承性の関係の検証は世代継承性の研究において探求すべきテーマのひとつであるとされている (McAdams 2001)。そこで本研究では、世代継承性の発揮につながる親密性の影響の探索は意義のある問題であると考え、歴史のある日本の大手製造業で長く仕事を続けてきたミドル 18 人の職業人生を対象にライフストーリーインタビュー調査を行うことによって、その問題を追究する。

I-2. 先行研究

① 世代継承性

世代継承性とは、エリクソンが生涯発達のリフサイクル論における心理・社会的な 8 つの発達段階の第 VII 番目として述べた概念である。青年期と老年期の間にある成人期について、エリクソンは、「成熟した人間は必要とされることを必要とする」と述べ (Erikson 1950=1977 : 343)、世代継承性対停滞 (generativity vs. stagnation) の危機を越えて生まれる徳⁵として世話 (care) をあげ

た。世話とは、「これまで大切に (care of) してきた人や物や観念の面倒を見る (take care of) ことへのより広範な関与」である (Erikson 1997=2001 : 88-89)。また、世代継承性の本質は、「世話をする、養うこと、維持することの経験」であるとし、「成年の世代を引き継ぐ人々を生み養い導くことも、後を引き継ぐ世代が生き延びるのにどうしても必要な社会的設備を発達させ天然資源を維持することも、同様に、その時どきの成年の世代の責任」とエリクソンは述べている (Erikson 1986=1990 : 78-79)。世代継承性の段階の不適応については、「個々の相手に対する過剰な拡大と自分が抱え込める能力を超えた関心」であり、主要な悪性傾向は「全般的な拒否性」「相手がだれであれ、ただ世話する気がないだけのもの」と述べている (Erikson 1986=1990 : 44)。

世代継承性の概念に対し、1980 年代以降に関心が高まり、多様な視点で研究が進められている。

概念の研究として、コートルは、世代継承性とは、人間が未来に対して痕跡を残す様々な方法全体を指す概念であるとして、生物学的 (biological) ・ 親的 (parental) ・ 技術的 (technical) ・ 文化的 (cultural) の 4 つの世代継承性のタイプを提唱し、世代継承性の表出のされ方として 2 つの様態、主体性 (agency) と共同性 (communion)⁶があると述べた (Kotre 1984)。マックアダムスは、世代継承性は、生産的であること、創造的であることが前提条件となるが、それだけでは世代継承的であることにはならないとし、世代継承的であるためには、生産され創造され生み出された成果を他者をケアするために捧げる (leaving something as a gift 贈与物として何ものかを残す) という行為が含まれなければならないとしている (McAdams 1985)。スチュアートとヴァンデウォーターは、世代継承的でありたいという欲求は成人前期に出現するが、成人後期にしか世代継承性は達成されないという考えを提唱している (Stewart et al. 1998)。

世代継承性は、「人生半ばの過渡期」 (Levinson 1978=1992 : 49) である中年期を対象とする概

念の 1 つである。中年期に増大するとされるが、中年期にしか表れない概念ではない。世代継承性は多次的に見た場合にもっともよく理解されるものであり (McAdams et al. 1998), 「世代継承性を完全に発達論的に理解するには、より適当な文脈を考慮に入れたライフコース的な視座が求められる」とされている (McAdams 2001 : 414)。

世代継承性の測定についての研究では、マックアダムスとセントオービンが、自己申告で世代継承性への関心を測る LGS(Loyola Generativity Scale)を開発し、世代継承性への関心と実生活における世代継承的な行為および、世代継承性に関する自伝的物語りの主題の 3 者が互いに相関するという結果を得ている (McAdams et al.1992)。

世代継承性以外の概念と世代継承性との関係については、マックアダムスは、35 から 50 歳の成人 50 名を対象にした調査を行い、世代継承性を数値化し、権力動機と親密性動機の双方がみられる場合は世代継承性が強まることや、世代継承性は職業的・手段的目標や人間関係的目標と正の相関を示し、物質的目標と負の相関を示すこと、世代継承性は将来の目標の多様さと正の相関を示すことといった結果を示した (McAdams 1985)。マックアダムスが世代継承性の程度を成人 50 名において調べた結果、高い世代継承性を示した者は 10 名 (20%)、中程度の者は 23 名 (46%)、世代継承的関心を示さなかった者は 17 名 (34%) であった (McAdams 1985)。

マックアダムスとセントオービンは、7つの異なる特徴を統合する世代継承性モデルを提示している (McAdams et al. 1992)。本研究の分析の一部はこの世代継承性モデルに基づき行った。モデルの説明は、II-3. 分析方法で紹介する。

世代継承性に関する縦断研究に関しては、スチュアートとヴァンデウォーターが 1990 年代後半までの成果に基づき、中年期に世代継承性に関する特徴が増すという仮説がある程度検証されているものの、検証されたものの多くは自信や効力感の側面であることに注意を促している (Stewart et al. 1998)。

② 企業内のミドル

企業のミドルに関する世代継承性の研究については、金井が、「管理職にはなりたくない症候群」に注目し、世代継承的夢(generative dreams)⁷という概念の進化・深化の重要性を論じている (金井, 2005)。

実証研究としては、ハワードとブレイが、ベルシステム社の男性管理職を 20 年間追跡調査した結果として、入社時・8 年目・20 年目と経るにつれ、自律性と攻撃性の尺度のスコアが上昇し、感受性、敬意、謙虚さ、忍耐のスコアが減少することを示し、企業の管理職について「もしエリクソンの世代継承性の概念を適用するとしたら、それは、若手の育成よりも生産的な仕事で実現される可能性が高いことを示唆するものであろう」 (Howard et al. 1988 : 411) と述べている。

③ 親密性

親密性(intimacy)は、エリクソンが示した心理・社会的な発達段階の第VI番目、前成人期の段階の概念である。エリクソンは、「若い成年期には、具体的な関係や提携を結び、たとえそのようなかわり合いが重大な犠牲や妥協を要求しても、それらの関係を守り続ける道義的強さを発揮する能力が備わってくる」とし、親密な関係が試される例として、「親密な提携関係の結束や、オーガズムや性的結合、親密な友情関係、身体を張っての格闘、教師の感化や自分の心の奥底からの直感の経験」などをあげている (Erikson 1950=1977 : 339)。

鱸は、親密性を、「『自己』を失う危機にさらされても自己を失わず、他者と親密な関係をつくりあげる能力のことである」と説明し、「深い親密な関係に入れば入るほど、その関係は、『自己を賭ける』といった性質をおびてくる」とする (鱸 2002 : 168)。

親密の対極は孤独 (isolation) である。エリクソンによれば、この段階の不応は「無差別の愛し方」であり、悪性傾向は「自己を隔離する憎悪に満ちた排他性」であると述べている (Erikson 1986=1990 : 44)。

親密性と世代継承性の関係に関してコートルは、芸術家であったピカソとブラックの親交を例に、「二つの才能はお互いを助け合い、インスピレーションを触発しあい、時には自分の考えていることを隠して競ったりもした。二人の関係には、エリクソンが『親密な関係』について指摘したアイデンティティの『対立』と『融合』が見られる」と述べ、親密な関係が世代継承に必要な経験であることについて言及している (Kotre 1999:61)。

II. 方法

II-1. 対象者

企業における職業人生というライフコースを対象に世代継承性と親密性の関係をみるため、対象者は、歴史のある日本の大手製造業において入社時から転職をせず仕事を続けてきたミドルとした。

さらに対象者は、現在、企業において世代継承的な行動をとっており、かつ心理的にも世代継承性の意識を有するミドルとした。行動と意識を分けて考える理由は、他者からみてその個人の行動が世代継承的だと考えられても、本人の意識は自らの主体性の確立や拡大にあって次世代になく、したがって世代継承性の意識はないということがありうると考えたからである。世代継承性への意識がない場合は、親密性と世代継承性との関係をみていくことはできない。

世代継承性を発揮した行動をしていると考えられる対象者の選定にあたっては、企業の人事部の協力のもと、次の世代につながるような事業やサービスを創る、部下を育てる、知や理念を受け渡していくといった役割で活躍をしているミドルを選定してもらった。職業生活上の世代継承性を測定する尺度はない。そのため、上記のような活動例をあげ、世代継承的な役割で活躍している対象者を人事部の協力を得て選定することとした。年齢は、ワークス研究所のミドルの定義である 35 から 45 歳を目安に前後を含む範囲で選定をした。

世代継承性と親密性の関係をみるうえで影響があると思われた変数として、勤務先企業の創業年数・企業規模・業種、および、ミドル自身の転職

経験の有無について、歴史のある日本の大手製造業で入社時から転職をせず仕事を続けてきたミドルという条件を統一しておいた。

調査協力を受諾した企業は 4 社であった。4 社の業種は印刷・化粧品・自動車・総合電機であり、調査時点では、創業から 131 年、135 年、70 年、97 年の歴史をもっていた。調査対象者は男性 16 名女性 2 名の計 18 名、年齢は 40 歳から 48 歳 (平均年齢 43 歳、平均勤続年数 19.4 年) であった。

II-2. 手続き

方法は、職業人生を中心に、ライフストーリーインタビュー法⁸をもとにしたインタビュー調査を行い、インタビュー結果から世代継承性と親密性に関する発言を抽出し分析することとした。

インタビューは、2007 年 10 月 30 日から 12 月 17 日の間に行われ、時間は短いもので 1 時間 40 分、長いもので 3 時間、平均 2 時間 3 分であった。

面接にあたっては、あらかじめ、研究の目的・調査概要・質問内容・倫理的配慮を対象者に伝え、承諾をとった。面接は、インタビューイー 1 名・インタビュアー 1 名で行った。質問内容として図表 1 の 4 点を伝え、質問内容を中心に自由に語ってもらう半構造化インタビューの形式をとった。倫理的配慮としては、事前の書面および口頭で研究目的、拒否・中止の自由、個人情報保護を説明し口頭で了解を得た。調査を拒否・中止した対象者はいなかった。面接は対象者の了解のうえで IC レコーダーに録音し、後日、逐語録を作成した。

II-3. 分析方法

①世代継承性の意識

まず逐語録をもとに、対象者がどの程度、世代

図表 1 主な質問内容

1	今、どのようなお仕事をなさっているのでしょうか。
2	これまで、どのような職業人生を歩んでいらっしゃったか、お教えてください。※お手数ではございますが、当日、簡単な経歴資料をご持参いただけますようお願い申し上げます。
3	あなたにとって、重要な人物を 3 人、あげてください。
4	将来についてどのような夢や計画、見通しなどをおもちでしょうか。自由にお話してください。

継承性の意識をもっているかを分析した。分析は、マックアダムスとセントオービンの世代継承性モデル(図表 2)にもとづいた(McAdams et al. 1992)。

世代継承性モデルとは、次世代を導く者としての役割が社会から期待されたり、成熟した大人としての行動を求められたりといった「文化的要請 (cultural demand)」を意識することや、人生の有限性を感じたり、必要とされることの喜びを発見するなど自らの「内的欲求 (inner desire)」が生じることが動機づけとなり、次世代への「関心 (concern)」が導かれ、導かれた関心は、人間に対する「信念 (belief)」に裏打ちされて目標や決断といった行動への「関与 (commitment)」を生み、関与のもとに、創造・維持・捧げるといった世代継承的な「行動 (action)」が起こされ、最終的には、世代継承性の「物語り (narration) 9)」として統合され、自分なりの意味をもつ物語りを得るにいたるという7つの世代継承性の構成要素間の関係を表したモデルである。

世代継承性の「物語り」は次世代への物語りであるがゆえに、将来への台本である世代継承性スクリプトを内包しており、その台本が次なる世代

継承性の一連の動作をまた導くことをモデルは示している (McAdams et al. 1992; McAdams et al. 1998)。

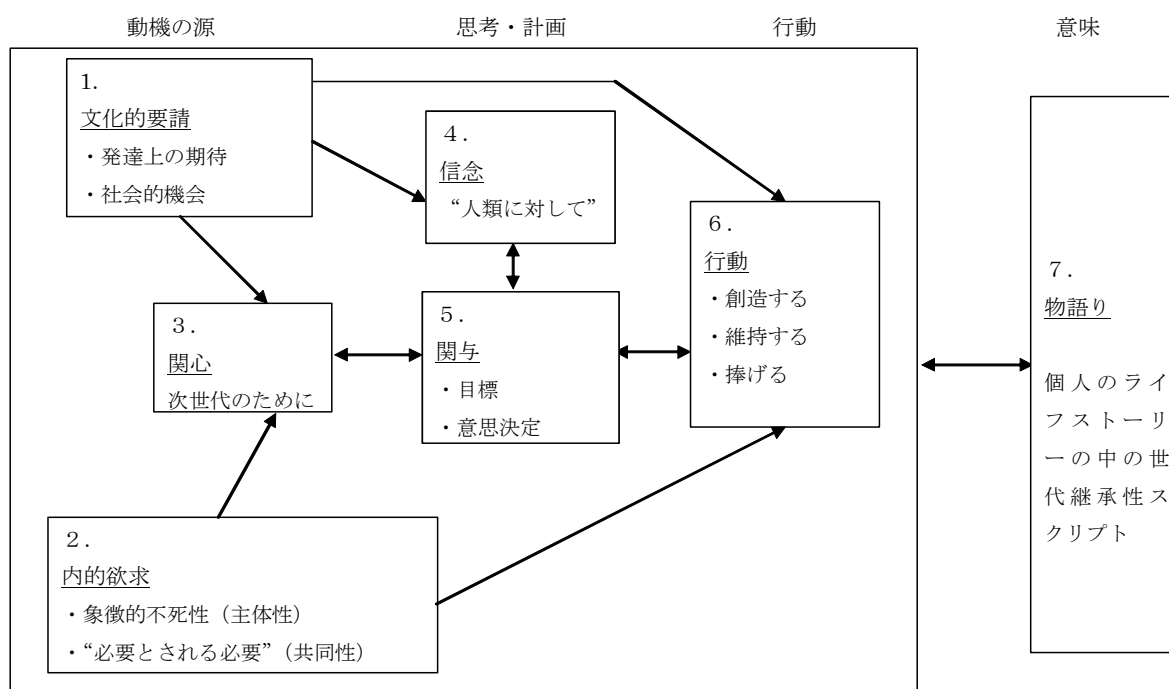
対象者の世代継承性の意識の有無は、対象者ごとに、質問内容 1・2・4 (図表 1) を中心に、次世代に対しての「文化的要請」「内的欲求」「信念」「関心・関与・行動」「物語り」に該当する発言を抜き出し判断することとした。ただし、質問内容 3について語られるなかに次世代への発言が含まれるときには、それも対象とすることとした。

「関心・関与・行動」については、世代継承性モデルでは「関心」「関与」「行動」の要素に分けられているが、逐語録の発言では3つを明確に区別することが難しいため、関心から責任ある関与の意識をもち行動をとるという次世代に対する一連の関わりを一項目としてまとめ扱うこととした。

「物語り」については、世代継承性の意識をもって将来を描いているかどうかの判断のために、次世代を導く関心が将来の夢や計画、見通しに含まれるか否かという点に本項の分析では注目した。

「物語り」の内容については、親密性との関連の観点から次々項 ③親密な対人関係の物語の特徴と世代継承性 において分析することとした。

図表 2 世代継承性モデル



出典 : McAdams et al. 1992

②企業における過去の親密な対人関係の割合

次に、過去に有していた親密な対人関係の経験について、質問内容3への発言を中心に調べた。

本来、親密性や世代継承性の物語は、職業生活、家庭生活、地域生活といった生活の局面で分断されるべきものではなく、一個の人間の物語としてさまざまな人との関係にもとづきながら語られるものである。しかしながら、本研究では、企業における職業人生を対象に、企業において、ミドル期に世代継承性が発揮されることの裏側に、その企業内で過ごしてきた過去の親密性の影響がどのくらいどのようにあるかを探索するのが目的である。したがって、職業生活に影響を及ぼした重要な人物を、まず企業内の人物か企業外の人物かで分けた。そのうえで、同じ企業内の人物でも親密性が認められる関係であったか否かを判断し、最終的には、企業内の人物との間で親密な関係があった場合を対象に、どのくらい、どのような関係があったのかを分析することとした。

親密な対人関係であるかどうかの判断は、逐語録をもとに、その人物との関係について、自他を認め合う温かく深い関係が発言されているかどうかで判断した。たとえば、企業内で出会った重要な人物であっても、その人物から学んだスキルや知識が重要であるために重要な人物として挙げられているが、自他を認めあう温かな交流が発言されていないものや、自分にとって職業生活に影響を大きく及ぼした人物ではあったものの、その人物とは反発的な交流であったものは親密な対人関係にあった人物とは認められないとした。

③親密な対人関係の物語の特徴と世代継承性

最後に、質問内容3を中心に逐語録全体を通して、対象者が語った過去の親密な対人関係の物語にはどのような特徴があり、現在の対象者のミドル期の世代継承性の意識と行動、および世代継承性の物語りにどのような関連性をもっているのかを調べた。

III. 結果

III-1. 世代継承性の意識のレベルの判定

対象者のうち、次世代への「文化的要請」「内的欲求」「信念」「関心・関与・行動」および、「物語り」のすべてが発言されていた世代継承性の意識が高い対象者は9名であった。

次世代への「物語り」は語られているが、次世代への「文化的要請」「内的欲求」「信念」「関心・関与・行動」は部分的に発言されているにとどまる、世代継承性が中程度の対象者は3名であった。

次世代に対する「文化的要請」「内的欲求」「信念」「関心・関与・行動」は部分的に発言があったが、次世代についての「物語り」の発言がなかった世代継承性の意識が低い対象者は6名であった。

次世代についての「物語り」の有無で世代継承性の程度を分けた理由は、次世代への関心が対象者のなかで将来に向けたものとして「物語り」に組み込まれていれば、今後の世代継承性がその「物語り」を起点としてさらにまた導かれる可能性があるが、そうでないならば、世代継承性の取組みはその時点のものとなる可能性があるからである。

以上の結果から、対象者18人は程度の差はあるが、世代継承性の意識が何らかあることが確認された。

以下、世代継承性の意識のレベルを詳述する。

①世代継承性の意識の高群

世代継承性の意識が高い場合、対象者自身のなかで腑におちた状態で、部下や会社の次世代への関心・関与・行動が語られていた。

文化的要請については、「部下をみる役割を与えられた」といった自覚や、「最近の世の中の状況をみながら次に何をやるかっていうのは考えています」といった、時代の変化に対応してよりよいものを次代に向けて創っていくことの自らの職業上の責務やその重さへの意識といったものを9名全員が言葉を変えながら語っていた。

内的欲求については、社会や周囲や部下、他者から必要とされる喜び、必要とされる必要を語っ

たものが9名中8名、残り1名は世の中に価値あるものを残すことへの内的欲求を語っていた。「我が人生悔いなしと言って死にたい。あの人は素晴らしい人だなあとと言われて死にたいなあ」「自分が会社を去ったときにどう思うかな」と、人生や職業人生の終わりを想像することからくる世代継承性の内的欲求を語ったものが2名あった。

信念については、会社、技術、個人、人間の存続に関する信念が語られた。

次世代への関心・関与・行動では、「僕に言われたっていうふうに受け取られないような言い方をすることにもものすごく腐心するんですよ。難しいんですけど。このオッサンはヒントをくれただけだ、自分がこのことは考えたんだというふうに、いかに思わせるか」「若い人たちに、最初からやることのおもしろみを経験させてあげなきゃいけない」といった、部下や後輩の育成についての具体的な関心・関与・行動が語られた。

将来についての夢や計画、見通しとしては、対象者の所属する組織や部下、家族、部下の家族、対象者を取り巻く周囲の不特定の人々、所属する業界、職域の存在を意識し、引っ張っていくような見通し、貢献していくような計画が語られた。

②世代継承性の意識の中群

世代継承性の意識が中程度であった3名のうち2名は、次世代への文化的要請、内的欲求と関心・関与・行動、物語りに発言があったが、信念は語られなかった。1名は次世代への文化的要請と信念と物語りに発言があったが、次世代への内的欲求と関心・関与・行動は語られなかった。

世代継承性の高群と比べると、文化的要請や次世代への内的欲求や関心・行動といったものがあるものの、まだ、漠然としているところもあり、全体として世代継承の取組みが物語として統合されて語られてはいない点に違いがあった。

③世代継承性の意識の低群

世代継承性が低い6名のうち、4名の将来についての夢や計画、見通しは、「海外やいろいろな部

署でいい経験を積んでいきたい」「自分の職務の価値を会社のなかで再認識させたい」といった、対象者自身に焦点があてられた計画であり、次世代や他者を含む物語ではなかった。さらに、2名は、「非常に悩んでいる。微妙な心境、中途半端な気持ち。ゴールが見えない。『このままいったら何が手に入るの』っていったら何も入らないと思うんです。言ったら、いまのまんまが一番幸せかもしれない」「夢とかうんぬんじゃなくて、どうなるか、もう見えるわけですよ。でも、もうそろそろスローダウンさせてほしい。もうこれ以上激務には耐えられない」と、将来が描けないことを述べた。

文化的要請や内的欲求、信念、関心・関与・行動においては、たとえば、「人材育成というものは、大変、腑におちる貴重なことである」といった次世代に向かった発言があったが、それらの発言が全体としてひとつの流れになってはおらず、将来についての夢や計画、見通しでは次世代を確立し導くことではない内容が語られた。

III-2. 企業における過去の親密な対人関係の割合

世代継承性の意識の結果から、今回の対象者全体を、企業において世代継承的と思われる行動をとっており、程度の差はあるが、心理的にも世代継承性の意識を有するものとして認め、かれらの過去の親密な対人関係の割合について調べることとした。世代継承性の意識の程度差については、対象者の属性データとして以降の分析に使用した。

企業における過去の親密な対人関係の割合については、対象者が挙げた、これまでの職業人生に影響を及ぼした重要な人物、合計52人¹⁰を対象に調べた。その結果、重要な人物が企業内の人物であり、自他を認め合うような温かく深い関係、心の奥底にふれるような関係が発言され、親密な対人関係にあったと認められたものは、52人中18人(34.6%)、企業内の人物であるが、親密さが認められない関係であったものは52人中20人(38.5%)、企業外の立場の人物は52人中14人(26.9%)であった。結果を図表3にまとめた。

企業における親密な対人関係にあった 18 人の相手の立場は、上司（役員 1 人を含む）が 13 人、同期・同僚が 3 人、先輩が 2 人であった。時期としては、入社当時の対人関係が 6 人（上司 5 人、先輩 1 人）あった。

図表 3 をもとに、世代継承性の意識の高、中、低の群ごとに、重要な人物の割合をまとめたものが図表 4 である。世代継承性の意識の高群と中群は、低群よりも多く、企業内において親密な関係を有していた。世代継承性の意識の高群と中群では、企業内において親密な関係にあった重要な人物は 1.33 人であるが、世代継承性の意識の低群では 0.33 人であった。企業において親密な対人関係にあった重要な人物がいなかったものは、世代継承性の意識の高群では対象者 9 人中 1 人、中群で対象者 3 人中 1 人であったが、低群では対象者 6 人中 4 人であった。

企業における親密な対人関係の例を挙げる。

- この人はまさに教育者みたいな人。厳しい方で、正論を吐くので会社に敵も多く。熱い人なんで、怒るときに泣いたりとか。怒りなが

ら、もう涙がこう、目じりにこう、垂れてきますよね。非常に熱いんですよ。一生懸命なんです。何をやるにも。だから「この人は裏切れないな」と思ったことは何度もありました。何を影響受けたかっていうのはよくわからないんですけど、僕の会社生活でたぶん一番印象に残っているし、あれだけ熱く仕事ができたらいいなあとと思う反面、しんどくないかなと。「トップ 1, 2 の顧客をもつなんてできません。心配です」ってこの上司にだけ相談したときも見つめられて「おまえならできる」と。

- 入社したときの本部長、すごかったですね。いま自分が部長になって、あの人だったらどうしているだろう、どういう動きしているんだろうなって思うときがありますよ。男らしい生き様

図表 4 世代継承性の意識と、企業内において親密な対人関係にあった重要な人物の割合 (人)

世代継承性の意識	対象者数	3人程度あげた重要な人物のなかで、企業内において親密な対人関係にあった人物		
		平均	最小	最大
高	9	1.33	0	3
中	3	1.33	0	2
低	6	0.33	0	1

図表 3 世代継承性の意識と、これまでの職業人生における重要な人物

世代継承性の意識	これまでの職業人生における重要な人物					
	1人目		2人目		3人目	
高	父親	「グローバルに生きろ」と言った	上司	痛めつけられほめられ、自信になった	上司	経営者感覚を教えてくれた
高	元上司	精神面で崩れかけたとき、助けられた	上司	個人の希望を通してくれた	先輩	試練のとき助けられた
高	研修の指導者	仕事をしていく上での根っこをたたきこまれた	先輩	混乱のなかで、先輩に接することで救われた	顧客	体当たりでやることを教わった
高	父親	仕事の姿勢における自分の規範になった	上司	非常に優秀で、共感でき、あこがれた	同期	議論をしたり、励みになった
高	上司	多くのことに気づかされた	同僚	救われた	上司	未熟さを気づかされた
高	上司	生き方、人生の処し方を教わった	先輩	今でもかなわない、人間は学歴じゃないと思知らされた	上司	やりあいながら、仕事を教えてもらった
高	顧客	分岐点となる経験をさせてくれた	上司	心配しながら任せてくれた	上司	自分の仕事のやり方を見直させられた
高	上司	熱い人で、会社生活で一番印象に残っている	大学の教授	対人関係の基本を学んだ	—	—
高	上司	「この人についていこう」と思った	歴史上の人物	リーダーとしてのモデル	—	—
中	上司	黒を白と言われても、白と思えた	社長	恐ろしいような近づきたいと思えるような人	社外協力者	重鎮で、蹴散らされて、それが心地よかった
中	上司	「認めてもらいたい」と思った。かわいがられた。	上司	管理・分析の手法を学んだ	上司	親しみをもつ頼りになる相談相手
中	上司	仕事の話はしないが、自分にとってのメンター	同僚	リラックスさせてもらって、自分にとってのメンター	父親	正しい会社人間としてのあこがれ
低	上司	目標とするようなものを示してくれた	叔父	支援的助言者	役員	かわいがってくれた
低	上司	目をかけてくれた	上司	当たり前のことを指導してくれた	上司	問題に対する手法を教えられた
低	中学校の先生	周囲への影響を考慮して行動することを学んだ	上司・先輩	仕事の基本を教えてもらった	上司	ものすごく厳しく指導された
低	大学の先輩	パーフェクトであこがれをもった	両親	教育や努力の大切さを教えてくれた	先輩	知識が豊富で、すごい人であこがれた
低	上司	仕事の意識を厳しく教えられた	先輩	誠実さを学んだ	顧客	論理的に思考をすること学んだ
低	大学の教授	入社のきっかけを作ってくれた	上司	仕事の基本を教えてもらった	—	—

注：企業内における親密な対人関係にあたる人物は太字網掛け、企業内における親密ではない対人関係の人物は斜体、それ以外は企業外の人物。下から 4 番目の対象者は、2 人目の重要な人物を挙げるとき、同時期に出会った「上司・先輩」の 2 人をともにあげた。

をもった人。恐かったけれど可愛がってくれて。若手の会みたいなものやってくれたり、営業週報も全部絶対コメント書いてくれた。ノート形式で手書き。「よく頑張った」「なんだこれは」とか。嬉しかったですね。

- やれると思ったのにやれない。周りは先に進んで相手にされない状況。精神面で崩れかけたんでしょね。前の上司が横にいて、悩みを聞いてもらって。「いや、こんな感じで、もうだめです。僕はクビにしてください」って言ったら、「まあ、そんなこと。それよりもよっぽど俺のほうが大変なんだ」。別に何をサポートしてもらったわけではない。でも、そういう話を聞きながら、なんかそういう方に救われたんじゃないかなと思う。逆に、相談にのっていただいたり、助けていただいたっていうのがあるんで、「おまえ、わかるとるだろうな」と。「こういうのが困ってるんだから、なんとかせえよ」という、逆にそういうのが繰り返されるっていう感じですかね。

企業における親密な対人関係は、多くが豊富な形容詞や場面を再現するエピソードで語られた。

III-3. 世代継承性に関連していた親密性の物語

次に、対象者が語った過去の親密な対人関係の物語にはどのような特徴があり、対象者の現在のミドル期の世代継承性の意識と行動にはどのような関連性があるかについて、世代継承性の意識の高群8名を対象に調べてみた。

8名は、自身の職業人生について、過去・現在・今後の夢や見通しを含めてひとつの大きな方向性をもった物語として語る傾向がみられた。大きな方向性や統合を支えるひとつの重要な物語として、親密な対人関係の物語があった。親密な対人関係の物語には、「救われた」物語、「守られた」物語、「導かれた」物語の3つがみられた。

「救われた」物語は、自分の力ではどうにもな

らないような苦しいときに誰かに救われることによって再生する物語であり、「守られた」物語は、困難とも思える仕事に取り組む自分が、実はその困難さにおいて、限度を越えた危険にさらされることから誰かに守られていた物語である。ただし、守られていることに気づくのは、そのときではなく、後で、誰かから仕事の裏話を聞いたり、困難な仕事に取り組んでみてはじめて守られていたことが実感としてわかったりするようなことであった。「導かれた」物語は、思いもよらなかった解決の仕方や仕事への姿勢、価値観について、誰かから一歩先の示唆を得ることで導かれていく物語であった。

「救われた」物語を語ったものは世代継承性の意識の高群8名中3名で、救った側、相手となる企業内の重要な人物の立場は元上司・上司・先輩・同僚であった。「守られた」物語を語ったものは8名中3名で、守った人物の立場は上司であった。

「導かれた」物語を語ったものは8名中2名で、導いた人物の立場は上司・同期であった。

以下例をあげる。

① 救われた物語

- きわめてシンプルにいうと偉くなりたい。より多くの人の役に立てるポジションにつきたい。恩返しの意味というか。恩返しというおこがましいけれど、自分がいろいろもらってきた結果、上司は必要悪だとか、偉そうなことを言ってきたけれども、やっぱり僕はいろんな人にいろんなことをいただいてきていて。その業務職の女性からも、その時の上司からも。それは、別に自分一人幸せになるためじゃないような気がして。どうせなら、たくさんの人に役に立てるポジションにつきたい。でも、そうならなくていいんですよ。自分としては。たった一人の人に自分が役立つことも十分、自分の喜びになることをその時発見しているんだから。

この物語は、上司は必要悪だと思い、自分の好

きなようにやることで仕事の成果をあげてきたミドルが、ある部署に異動になったエピソードから始まった。その部署で彼は、仕事がない、使命がないと思われる状況に置かれ、日々の刺激もなく、相当気持ちの滅入る鬱々とした日々を暮らしていた。そのときに、同じ職場の業務職の女性から、「いまね、あんたはきっと自分は何も貢献していない、役に立っていないということで憂鬱な気持ちなんでしょう」「ただどね、あんたがいろいろ仕事をしてくれると、いろいろこう教えてくれると私は助かる。私たちは助かる」と言われる。自分が彼女たちにしていたのはエクセルの使い方とか本当に小さな仕事だったのに、「あんたは役に立っているよ」と言われ、彼は、「つらかったときにものすごく救われたんですよ。ほんとうに、たいしたことではないでしょうけれども」と語った。さらに、彼は、その部署の上司を軽んじていたという。それなのにその上司は「おまえは、まあ、変わるとるけれども、なんとなく異様な感じがするので、ここでは仕事をあてがえないけれど、どうしようかなと思って」と、自分を尊重しいろいろと考えてくれていた。「自分が価値があると思ってたものっていうのはね、底、底が浅いな、と」「『あ、じゃあ、人の役にたつことをしよう』と。そういう子らとか若い子だとか。うん、それは、あの、別に僕は報酬は何もないけれど、喜んでもらったり、前にできなかったことができるようになったりするっていうことが、十分喜びだな、ということに気づいて」と語り、インタビューの最後の今後の見とおしの段では、「より多くの人の役に立つと思える仕事であれば引き受けるでしょうね。身の丈に合わなくても。身の丈以上のことでもたぶん頑張るでしょうね」と、外からみれば昇格や出世願望の人間としかみえていないかもしれないけれども、と言いながら自分の希望を語った。

② 守られた物語

●入社したときの上司が、基本を大切にするという信念をもたれている人で、厳しく教えられま

した。あるとき、なかなかもらえない建築現場の承認図をもらってこいと彼は僕に言ったんです。承認図をもらわないと仕事はやっちゃいけないんだ、それが正しい仕事のやり方なんだということをたぶん彼は僕に教えたかった。それで、彼は僕に言ったんです。「予定通りもらってこられるかどうか、ウィスキー山崎、5本賭けよう」「もらえるまで、帰ってくるな」と。僕は必死になってお客さんからなんとかそれをもらってきた。次の日、上司は山崎5本、バンと持ってきて「よくやった」と。ところが、彼はお客さんから怒られ、謝りに行っているわけです。建設会社の所長さんから「若いやつが俺を怒らせた」と電話が入って。それを、彼は僕には言わない。で、間接的にぐるーと回ってしばらくたってから、僕はその話を別のところから聞いて、その上司のところへ「すみませんでした」って謝りにいった。そうしたら「おまえは俺の指示どおりにやったんだ。だから、謝る必要はないぞ」ということを言ってくれて、「ああ、この人についていこう」と思ったのはそのときですね。だから、上司の役目、上司とはいかにあるべきかっていうのは、そのときに、その上司の責任の取り方とか、部下の指導の仕方っていうのをすごく身にしみて感じましたですね。

これは、入社当時の上司であり、尊敬する上司についてのエピソードである。このエピソードでミドルは、仕事の基本を、この上司に守られながら経験する事ができている。ミドルは、その後、異動になった上司の下で働きたくて、3度申請を出し、部署を移った。今の仕事については「安全性には非常に厳しい、人命を預かる仕事」であり、「僕らはそれを、10年20年維持しなきゃいけない」と語り、「この会社は社会的責任がある。僕らは社会を支えている。それを支える人は育てないため。知識は各自が勉強すれば身につくけれど、経験は伝えられない。経験させるには動機づけが必要。若いやつに方向を示さないと彼らはどこに行くかわからない」と語った。「謝るときは僕がい

く」という方針も含め、これら次世代への責任や育成の重要性を、彼はこの上司から得ていた。

③ 導かれた物語

●本質的なことがわかっている、コアのようなものをもっている、その2人の重要な人物のようにふるまえたらな、という思いが強くて、そのためのコアはなんなのかっていうのを見つけようとしてるってのが、普段の仕事をするモチベーションになってますし、なんかそうありたいなと思って、たいてい失敗するんですけど、何かアクションをしてるっていう気がします。

これは、技術で名を成したいという思いと、どんな仕事でもできるコアのような部分を身につけた人間になりたいという2つの思いをもって仕事をしているミドルが語った言葉である。技術者として入社後、専攻と関連のある分野で仕事をスタートした彼の上司について人は、別の分野を専門としていた人間だった。にもかかわらず、彼以上に仕事をよく回し、「結果として本人もハッピーだし、巻き込まれた人間もハッピーだし、会社も業績が上がってハッピー」という状況を作り出し、彼はそれをあこがれと共感をもって見、指導を受けていたという。もう一人の重要な人物である同期も仕事においてセンスがよく、仕事の仕方や考え方に共感したり、励まされたりするありがたい関係だという。

技術の現場を統率していくミドルが、技術者としての歩みと同時に、周りに働きかけ動かしていく者としてのあり方に試行錯誤をしながら前向きに取り組んでいく力を、この2人の重要な人物との出会いや関係から得ていた。

III-4. 世代継承性の危機とその他の物語

親密性の世代継承性に関連する物語とは別に、世代継承性の対極の「停滞」の危機が表された「のみこまれることへの抵抗」の物語が、今回のイン

タビューのなかで認められた。

世代継承性の意識の低群のうち、2人の対象者が、「のみこまれることへの抵抗」の物語を語った。

「のみこまれることへの抵抗」の物語とは、他者からみれば、事業を率い、部下を率い、世代継承的な観点で活躍をしているようにみえても、本人の心理は、このままその方向へ進むことへの迷いと、進むことへの苦しさがあふれているというものだった。2人とも、職業人生に影響を与えた重要な人物を挙げたが、親密な関係にある企業内の重要な人物はなかった。インタビューでは世代継承性モデルにおける文化的要請が強く語られ、内的欲求のなさが訴えられ、または、自分の時間をゼロにして昇進の道を進むという文化的要請とは別方向の内的欲求、たとえば、家族との時間を大切にしたいとの思いを今までに感じ始めていることなどが語られた。これらの語りは、先述した親密性の物語とは色合いが異なるが、自身の職業人生について、ひとつの大きな方向性をもった物語を語ろうとしている点において、「物語り」とよべる共通性があった。親密性の物語と異なるのは、今、その方向性のなかで、うまく統合できないことが起こっていることや、方向性自体への疑念が起こっているという点である。

また、企業の外の物語が企業の中の職業人生における世代継承性に影響を及ぼしている物語もあった。たとえば、単身赴任をしているミドルが、離れて生活する子どもの成長に十分関わる事ができないなか、「僕が娘に伝えられるっていうことはいつできるんだろうとか、何をほんとは伝えなきゃいけないんだろうかってことを、ちょっと真剣に考えた時期がありましてね。まあ、いまでも考えてます」「それ考えたときに、会社のことをやっぱり考えたんです。僕たちがずっと会社の中で受け継いできたことっていうのをどうやって彼らに引き継いでいくのかということ、同じようにパラレルで考えたんですよ」と語られた物語りがあった。企業内の役割と個人の世代継承性への取り組みが、一人のミドルのなかで重なり合い、影響を与え合っている物語りであった。

IV. 考察

18 人のミドルへのライフストーリーインタビュー調査からは、4 つの結果が得られた。

ひとつは、企業内の役割として世代継承的な行動を求められ、そのような行動を充分にとっていると他者から認められた対象者ミドル 18 人は、程度の差はあるが、意識の点でも次世代に関心があったことが確認されたことであった。程度差は、世代継承性の意識が高かったもの 9 名、中程度であったもの 3 名、低かったもの 6 名であった。

2 つめとして、職業人生に影響を与えた重要な人物について、その人物が企業内の人物であり、自他を認め合うような温かく深い関係、心の奥底にふれるような関係が発言された親密な対人関係であった割合は全体の 34.6% であり、企業内の人物であるが親密さが認められない関係であったものは 38.5%、企業外の立場の人物は 26.9% であったことであった。世代継承性の意識の高群と中群は、低群よりも多く企業内において親密な対人関係の経験を有していた。企業における親密な対人関係にあった相手の立場は、上司（役員 1 人を含む）が最も多く 18 人中 13 人、時期としては、入社当時の対人関係が 18 人中 6 人（上司 5 人、先輩 1 人）と 3 分の 1 を占めた。また、企業において親密な対人関係にあった重要な人物がいなかったものは、世代継承性の意識の高群では対象者 9 人中 1 人、中群で対象者 3 人中 1 人、低群では対象者 6 人中 4 人であった。

3 つめとして、世代継承性の意識の高群 8 名のミドルを対象に調べたところ、8 名は、自身の職業人生をひとつの大きな方向性をもった物語として語る傾向がみられ、大きな方向性を支える重要な物語として、企業内における過去の親密な対人関係の経験にもとづく物語があった。親密な対人関係の経験の物語には、「救われた」物語、「守られた」物語、「導かれた」物語の 3 つがあった。「救われた」物語において相手となる人物の立場は元上司・上司・先輩・同僚であり、「守られた」物語で守った人物の立場は上司であり、「導かれた」物

語で導いた人物の立場は上司・同期であった。

4 つめは、世代継承性の危機が表された「のみこまれることへの抵抗」の物語が今回のインタビューではみられたことと、企業の外の物語が企業の中の職業人生における世代継承性に影響を及ぼしている物語があったことであった。

本研究の目的は、ミドルが企業内で世代継承性の行動をとることができるのは、心理・社会的発達段階における世代継承性の一つ前の発達段階、親密性の段階を経ているからであるとの視点にたち、企業における職業人生を対象に、過去の企業における親密な対人関係の経験が、現在のミドル期の世代継承性の意識と行動にどのような関連性をもっているかを明らかにすることにあつた。

得られた結果は、世代継承性の意識が高く、世代継承的な行動を充分にとっているミドルは、過去に企業内において意義ある親密な対人関係の経験を多く有し、実際に自分がミドル期になって世代継承性を発揮する側になったときに、その経験が生かされた世代継承性の物語りを語る傾向があつたことから、親密な対人関係とミドル期の世代継承性が関連していることを示すものであつた。

なぜ、親密な対人関係の経験を経ることがミドル期の世代継承性に関連性をもつのだろうか。

コートルによれば、世代継承性を発揮していくにあたっては、自己主張、自己防衛、自己拡大的な個人のあり方を中心とする主体性と、相互的、対人的な現実におけるより大きな対象への参加という共同性が同時に求められるとされる (Kotre 1984)。

成人期前期において、企業という未知の職業社会に入り自己を確立していく段階では、その職業社会に入る個人の主体的な動機はあるが、職業社会の対人関係の現実を踏まえた共同性への参加はなかなか実感されにくい事柄である。共同性には、他者が生存していくことが、自分自身がよい人生を送ることと同じように、もしくはそれ以上に重要だと思えることが必要である。親密な対人関係はその実感を得ることにつながっていると考える。他者に自分が受け入れられ、認められていることを「救われた」「守られた」「導かれた」経験によって発見することで、他者に

よって生かされている自分を知る。親密な経験を経ることで、他者がいてくれること、ともに生きることが自分の人生にとっていくつもの重要な意味をもつようになる。その重要な意味が、自分が世代継承性を発揮していく段になって、その社会において、捧げる、他者をケアするという世代継承性の行為を自らの犠牲や妥協を要してまですすんで行うこととなるいくつもの動機に変化していくのではないだろうか。

では、本研究の結果示された、世代継承性に関連性をもっていた親密な対人関係の経験とは、どのような親密性であると考えればよいのだろうか。

本研究の結果として、親密な対人関係にあった相手の立場は上司が最も多く 18 人中 13 人であった。また、「救われた」「守られた」「導かれた」経験は、対象者ミドルの主観的な観点からの経験の意味づけであり、そのような経験を促した相手がどのような心情を抱いていたかを詳述するものではなかった。このことから、対象者である部下によって親密な対人関係と意味づけられた上司と部下の関係は、親密性があることは確かであるが、相互に対等な親密性であると言い切れないものであることがわかる。エリクソンが指摘している強い相互性をもった対等な関係が主となる親密性とは異なるものである可能性が推測される。

本研究の結果を、仮に、高い世代継承性をもつ上司が対象者である部下の世代継承性を育んだ結果であるとみるならば、世代継承性を育む方法として親密な対人関係が有効であったと考えることができる。

また、対象者である部下が、一方的に上司から「救われた」「守られた」「導かれた」のではなく、自らが生かされるかたちで「救われた」「守られた」「導かれた」と、その親密な対人関係を意味づけていることから、対象者である部下のほうが上司に対して心を開き、何らかの親密性を示していたと考えることもできる。職業社会において未熟なものが、保障のないなか、強い立場のものに心を開く危険を冒していることの重要性をここに推測することができる。入社当時の対人関係が親密な

対人関係の 3 分の 1 を占めていることは、右も左もわからない状態だからこそ上司を信じていることができる時期であったとも、その他の親密性を促す環境やパーソナリティ上の要因が入社の時期に関連していたとも考えることができる。

世代継承性に関連する親密性は、世代継承性の前に必要な経験であると同時に、世代継承性を理解していくときに必要な方法であるという可能性を、本研究の結果から考察することができる。

最後に、企業において過去に親密な対人関係がなかったならば、その後のミドル期における世代継承性の発揮が難しいかどうかを考えてみたい。

この点については、今回の調査で、企業における親密な対人関係がなくても中・高の世代継承性が企業内で発揮されている対象者が 1 人ずつあったこと、企業の外の物語が企業の中の職業人生における世代継承性に影響を及ぼしている物語があったことに注目したい。本研究で、企業における職業人生をとりあげたのは、世代継承性を発達論的に理解するためにより適当な文脈を考慮に入れるためであった。もとより、企業における職業人生は個人の人生の一部であり、そこで見られた世代継承性は個人の人生を構成する大きな物語のなかのひとつの物語である。企業における親密性が述べられなくても、その個人の人生において親密性を得ていれば、それは企業における世代継承性につながることもあろうし、逆に企業における親密性が他の人生に生きてくることもあろう。

親密性の物語とは異なる色合いをもった「のみこまれることへの抵抗」の物語についてはどうであろうか。この物語は危機として語られているが、それは“危”だけにとどまらず、これまで主題となってはこなかった個人のなかの別の物語が芽生え育ち、新たな物語りの創造へとつながると“機”となりえるものであると理解する。ときに企業における文化的要請が強すぎて、個人の内的欲求が企業内で生かされにくくなることがあると思われる。世代継承性は、文化的要請だけではなく、個人の内的欲求や個人の信念に支えられて発揮されることにより注目する必要がある。

本研究の結果は今後の検討課題を多く含むが、過去の親密な対人関係の経験が、長い期間を経て、その後のミドル期の世代継承性に関連性をもつということは、「人（次世代）を育てる人が育つ」という人の発達の過程や世代継承性の育まれ方を考えるうえで重要な示唆となるのではないだろうか。

注

1 「日本の中間管理職白書 2007」によると、管理職に求められる役割の第一は「部下・後輩の育成 85.0%」、ついで「部門目標の達成 74.2%」「担当部署の活性化 55.1%」「会社目標の達成 51.6%」となっている。

2 「ワーキングパーソン調査 2006」によると、係長・主任・班長クラスの管理職の割合がもっとも多くなる年代は 30-34 歳代で 15.0%、次いで 35-39 歳代 14.5%であり、課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職の割合がもっとも多くなる年代は 40-49 歳代で 16.8%、次いで 50-59 歳代 15.2%であり、部長・次長・副部長クラスの管理職がもっとも多くなる年代は 50-59 歳代で 21.0%、次いで 40-49 歳代 12.0%となっている。

3 Generativity は生殖性や世代性と訳されてきた。金井は、将来世代総合研究所の表記にならない、generativity の訳を世代継承性とし、生殖性よりも世代性や世代継承性が言葉としてふさわしいと述べている（金井 2006； 将来世代総合研究所 1999）。本稿では、金井にならない、世代継承性とした。

4 本研究は企業における人と人との関わり合いを対象とすることから、エリクソンの親密性の理論における性的な関係は対象としない。

5 エリクソンは、心理・社会的発達の諸段階から得られる徳を、「主要な人生段階における同調傾向（syntonic tendencies）と失調傾向（dystonic tendencies）の葛藤から現われる心理・社会的な強さを表すもの」と述べている（エリクソン 1997=2001:71）。

6 agency と communion の二重性を主体性と共同性と訳したのは、心理学者デイビッド・ベイカンの人間の存在の二重性を表現する対語 agentic と communal（agency と communion）に言及した金井の随筆による（金井 2004）。

7 金井は、「夢が、自分だけの夢、同世代人の夢を越えて、将来の世界を描く夢になっているときにそれを世代継承的夢と呼ぶ」としている（金井 2006:263）。

8 徳田によれば、ライフストーリー・インタビューとは、「個人の主観的な観点から経験の意味づけや人生の様相をとらえる」という特徴をもつ手法である（徳田 2004:148）。

9 マックアダムスによれば、世代継承性の物語りは、より大きな物語りであるライフストーリーの一部をなし、その人物のアイデンティティの構成要素でもあるとされる（McAdams 1985）。

10 52 人は、これまでの職業生活にとって重要な人物を 3 人あげてもらおうように尋ねた質問についての答えの合計人数であり、その内訳は、3 人挙げた対象者が 14 名、4 人挙げた対象者が 1 名、2 名挙げた対象者が 3 名であった。

参考文献

- Erikson, Erik H., 1950, *Childhood and Society*, England: W. W. Norton & Company, Inc. (=1977, 仁科弥生訳『幼児期と社会』みすず書房.)
- Erikson, Joan M., Erikson, Erik H., and Kivnick Helen, 1986, *Vital Involvement in Old Age*, New York:Rikan W.W.Norton & Company.. (=1990, 朝長正徳・朝長梨枝子共訳『老年期 生き生きとしたかわりあい』みすず書房.)
- Erikson, Erik H., and Erikson, Joan M. 1997, *The Life Cycle Completed: A Review Expanded Edition*, New York:Rikan

Enterprises Ltd. (=2001, 村瀬孝雄・近藤邦夫訳『ライサイクル, その完結』みすず書房.)

Howard, Ann, and Bray, Douglas W., 1988, *Managerial Lives in Transition: Advancing Age and Changing Times*, New York: The Guilford Press.

金井壽宏, 2004, 「つぎの世代のために残す—人生の半ばごろからは outlive the self という発想を大切に」, 『教育と医学』 52 (11): 2-3.

金井壽宏, 2005, 「ライン・マネジャーになる節目の障害と透明 — 「なりたくない症候群」と「世代継承的夢」 —」 『神戸大学経済経営学会』 191 (3): 43-68

金井壽宏, 2006, 「活私開公型のキャリア発達とリーダーシップ開発—個を活かし社会にも貢献する世代継承的夢」山脇直司・金泰昌編『公共哲学 18 組織・経営から考える公共性』東京大学出版会: 261-285.

Kotre John, N., 1984, *Outliving the Self: Generativity and the Interpretation of Lives*, London: Johns Hopkins University Press.

コートル, ジョン, 1999, 「発題 □ 世代継承性: その実践への途」 将来世代総合研究所『いまなぜ世代継承性なのか—その心理社会的基礎理論と実践課題—』 将来世代国際財団。

Levinson, Daniel J., 1978, *The Seasons of a Man's Life*, New York: The Sterling Lord Agency. (=1992, 南博訳『ライフサイクルの心理学 (上)』講談社.)

McAdams, Dan P., 1985, *Power, Intimacy, and the Life Story: Personological Inquiries into Identity*, Illinois, The Dorsey Press.

McAdams, Dan P., 2001, "Generativity in Midlife" Margie E. Lachman ed., *Handbook of Midlife Development*, Canada: John Wiley & Sons, Inc, 395-443.

McAdams, Dan P. and e St. Aubin, E 1992, "A Theory of Generativity and Its Assessment Through Self-Report, Behavioral Acts, and Narrative Themes in Autobiography", *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6):1003-1015.

McAdams, Dan P., Hart, Holly M., and Muna Shadd, 1998, "The Anatomy of Generativity" McAdams, Dan P. and de St. Aubin, E ed., *Generativity and Adult Development: How and Why We Care for the Next generation*, Washington: the American Psychological Association, 7-43

日本経営協会, 2006, 『日本の中間管理職白書 2007』。

Peterson Bill E., and Klohnen, Eva. C., 1995, "Realization of generativity in two samples of women at midlife." *Psychology and Aging*, 10(1): 20-29

リクルートワークス研究, 2006, 『ワーキングパーソン調査—データ集—』。

将来世代総合研究所編, 1999, 『いまなぜ世代継承性なのか—その概念解明, 基礎理論及び実践課題』 将来世代国際財団。

Stewart, Bill J., and Vandewater, Elizabeth, A., 1998, "The Course of Generativity", McAdams, Dan P. and de St. Aubin, E ed., *Generativity and Adult Development: How and Why We Care for the Next generation*, Washington: the American Psychological Association, 75-100.

鎌 幹一郎, 2002, 『鎌 幹一郎著作集 □ アイデンティティとライフサイクル論』ナカニシヤ出版。

徳田治子, 2004, 「ライフストーリー・インタビュー—人生の語り に立ち会う作法」無藤隆・やまだようこ・南博文・麻生武・サトウタツヤ編著『質的心理学 創造的に活用するコツ』新曜社。

謝辞

本稿の執筆にあたり、ダン・マックアダムス教授（ノースウェスタン大学心理学、人間発達・社会政策学部）、丸島令子先生（元神戸女学院大学人間科学部教授）、金井壽宏教授（神戸大学大学院経営学）から有益なコメントをいただいた。ここに記して感謝を申し上げる。なお、当然のことながら、本稿の誤りはすべて筆者に帰するものである。