

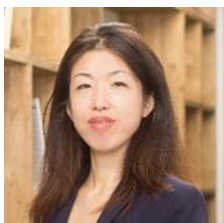
2021年 12月 20日

## 人生 100 年時代、輝くセカンドキャリアの築き方 - 定年後も活躍し続けるシニアの mindset セット -

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下当社）の調査研究機関『ジョブズリサーチセンター（JBRC）』（<https://jbrc.recruit.co.jp/>）では、このたび、シニア活躍に関するレターをまとめましたので、お知らせ致します。

「人生 100 年時代」と言われ、人生のうちで働く期間も延びていく時代。この現実直面し、ネガティブに捉える人もいれば、ポジティブに捉える人もいます。本レターでは、ジョブズリサーチセンターセンター長の宇佐川 邦子より、この先も長く続くキャリアを考えるためのヒントにさせていただくべく、セカンドキャリアをポジティブに楽しむための考え方や行動について、実際に生き生きと働くシニアの方々の事例を交えてお伝えします。

### ■ 「シニア」の定義は曖昧。働き方も、働くことへの意識も多様



ジョブズリサーチ  
センター長  
宇佐川 邦子

「シニアとは？」こう問いかけられたら、皆さんならどう答えるでしょうか。私はさまざまな人に「シニアの定義」を問いかけてきましたが、反応は人それぞれです。

大学生に「シニアの人にインタビューをしてほしい」と課題を出したら、40代後半の女性にヒアリングしてきたということがありました。一方、行政や高齢者を対象とした仕事をしている方々は、「前期高齢者」、「後期高齢者」の定義から「65歳以上」、「75歳以上」と答えるケースが多数。企業の人事担当者であれば、定年を迎える「60歳」や役職定年の「55歳」などをイメージしがちです。また、「ミドル・シニア」と表現すれば、20代の新入社員などは「40代」、もしかすると「30代後半」と解釈するかもしれません。

このように「シニア」の定義は非常に曖昧。雇用市場において「シニア活躍」と言っても、ひとくくりにはできないものです。

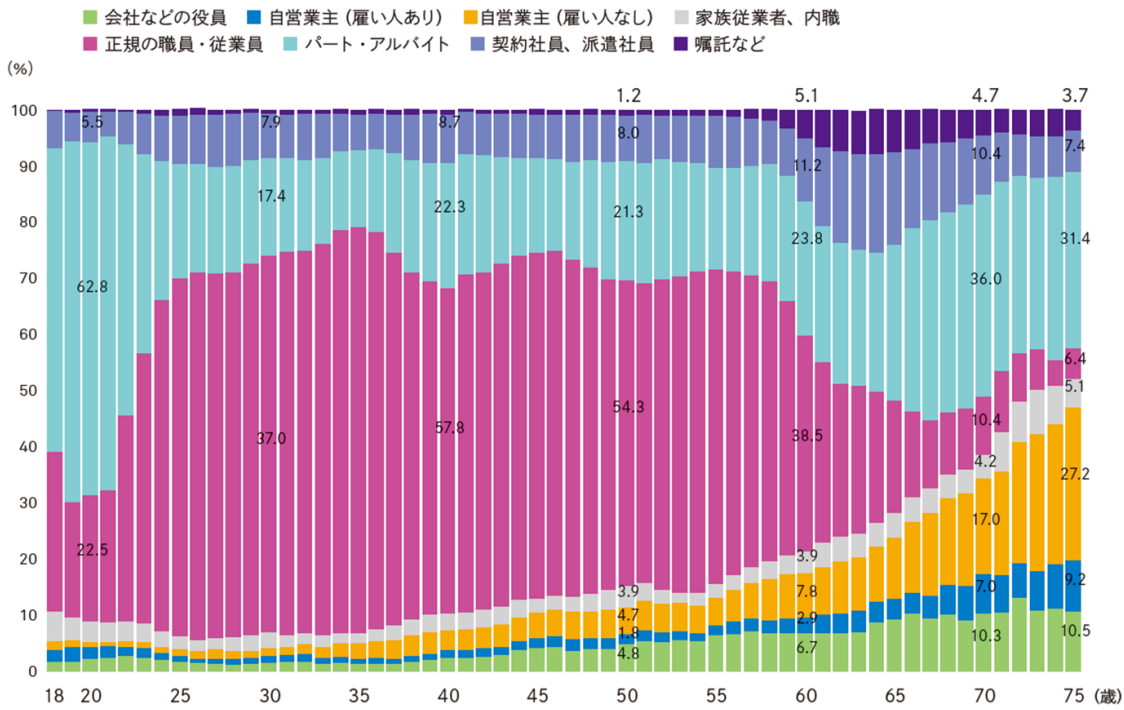
年齢だけではありません。働き方の選択肢が多様化するのも、シニア世代の特徴と言えます。リクルートワークス研究所によるレポート「定年後のキャリア論」（2021年）によると、下図の通り、正規職員として働く人の比率は50代後半以降に大きく低下し、パート・アルバイト、契約社員、嘱託などで働く人の割合が上昇。自営業の道を歩む人も増えています。

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

2021年 12月 20日

## 年齢別の働き方



出典：リクルートワークス研究所「定年後のキャリア論」(2021年)

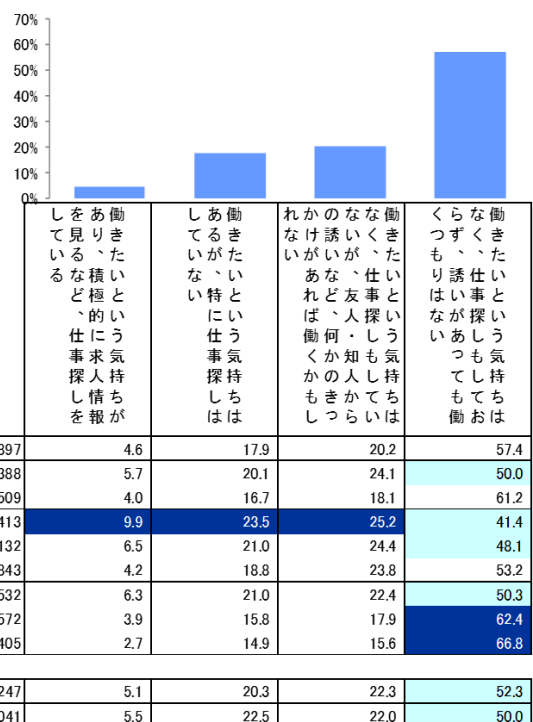
注)「全国就業実態パネル調査」より作成 注：中央3年移動平均により算出している。2019年時点の数値。

働き方だけでなく、働くことに対する意識もさまざまです。「いつまで働かなくてはいけないんだろう」、「この年齢ではできる仕事は限られている」、「給与が大幅に下がってしまう」などとネガティブに捉える人も見られますが、一方で「せっかくだから新しいことにチャレンジしてみよう」、「これからは家族との時間や趣味を楽しむ時間を優先しながら、自分のペースで働く」といったポジティブな気持ちでセカンドキャリアに向き合う人もいます。

ここに気になるデータがあります。ジョブズリサーチセンターでは「シニア層の就業実態・意識調査 2021」を実施し、現在働いていない60~74歳の方々に、働くことへの考えを伺いました。すると、「働きたいという気持ちはなく、仕事探しもしておらず、誘いがあっても働くつもりはない」との回答が57.4%を占め、「働きたいという気持ちはあり、仕事探しをしている」という人は4.6%にとどまりました。

ところが、仕事探しはしていないものの「働きたい気持ちはある」が17.9%、「働きたいという気持ちはなく、仕事探しもしていないが、友人・知人からの誘いなど、何かのきっかけがあれば働くかもしれない」が20.2%と、働く意向が内

## 就業意向と仕事探しの有無



出典：ジョブズリサーチセンター「シニア層の就業実態・意識調査 2021」

2021年 12月 20日

在している人は4割弱（38.1%）に達しているのです。

経済的な問題はなくても、心のどこかに「人や社会の役に立ちたい」という気持ちがあるのではないのでしょうか。しかし、「いい年だから」、「今さら…」といった思い込みが原因で、積極的に行動を起こせないでいるのかもしれません。

こうした方々がこのまま働かなくなってしまうと、社会的には大きな損失となり、ご本人たちにとっても社会とのつながりの一つが失われます。

短時間でも働いてみる。小さなことからでもチャレンジしてみる。それが社会とのつながりを保つ上で大切なことです。周囲の人たちにも「おせっかいなくらい誘って、働くきっかけをつくってほしい」と思います。

## ■ セカンドキャリアを生き生きと楽しむシニアに共通している要素とは？

では、シニアが生き生きと働くためには、どのような意識・行動が必要なのでしょう。

私は、セカンドキャリアを楽しみ、活躍している多くのシニアの方々と会いましたが、彼・彼女らには共通点が見られます。

まずは、人目を気にしすぎないこと、「こうあるべき」、「こうしなければならない」という思い込みをなくすこと。そして、これはシニアに限りませんが、「世の中の相場を知る」、「自分を知る」ことが重要です。

今の時代、今の世の中でどんな経験・スキルが求められているのかをつかむ。それが分からなければ、自分の価値も分かりません（分からなければ周囲に聞いてみてください）。社会のニーズの相場と照らし合わせ、自分の経験やスキルのうち、どの部分が強みとして生かせるのかを考えます。そして、社会のニーズに対して自身の能力が不足していたら、何を学ばばよいのかを考えます。一度だけやればよいわけではなく、時折見つけ直す必要があります。

このように「相場を知る」と「自分を知る」サイクルをぐるぐる回していく中で、「自分はこんな働き方・生き方がしたい」という思いが湧き上がったら、そのテーマに思い切ってチャレンジしてみる。「若い人と働きたい」、「昔やりたかった花屋の仕事をしてみる」でもよいのです。それを実践している方々は実に楽しそうです。

そして、これらを実践するにあたって必要なのが、「変化への対応力」です。環境変化のスピードが速い昨今、どんな年代にとっても変化対応力は必須と言われます。しかし、若い世代が身に付けるべき変化対応力と、シニア世代に必要な変化対応力は意味合いが異なると感じています。

若い世代の場合、厳しい環境でもまれながら、ストイックに弱みを克服していく姿勢が求められることも多いですね。一方、私がイメージするシニア世代の変化対応力とは、柳のような「しなやかさ」です。

変化対応といっても、自分に合っていないことに無理やり適合させる必要はありません。ニーズに応じて自分の強みを生かし、足りないものを学んでいくと同時に、できないことは素直に認め、周囲の人に「手伝ってください」と助けを求められる。そのようなしなやかな姿勢を持つ方々は、変化に強い。むしろ変化を楽しんでいます。変化対応力とは、「変化を楽しむ力」と言い換えてもよいかもしれません。

2021年12月20日

## ■ セカンドキャリアで輝くシニアたちの事例

しなやかな変化対応力によって、セカンドキャリアを生き生きと歩んでいる方々の事例の一部をご紹介します。

### ●ソフトウェア開発の管理職から、定年後に保育業界へ飛び込む（60代男性）

企業でソフトウェア開発に携わっていた60代男性。子どもが好きで、子どもと関わる仕事がしたいと考え、定年退職後、保育園で保育補助+雑務のパート勤務を開始。その後、独学で保育資格を取得されました。定年前からセカンドキャリアを考え始め、過去の経験にかかわらず「一生懸命取り組める」ことを模索した結果、見つけた道。好きなことだから学びが苦にならず、継続的な学びが習慣化されているそうです。若い保育士さんに代わって、HPの運用も担当されています。

### ●地方銀行から、40代後半で製菓会社へ出向（40代男性）

地方銀行での融資営業などを経て、40代後半で製菓会社へ出向。会計を中心に経営全般を支援されています。自身の経験や、やり方を押し付けることなく、出向先の社員一人ひとりと面談。その企業の文化を受け入れた上で、40代のベテランとしてのスキル+出向先の30代の若い感性を組み合わせ、組織活性化に取り組まれています。社長からは「孤独を感じることもある中での良き相談相手」として頼られています。

### ●設計職から、50代後半で教育機関の講師に再就職（50代男性）

長年、回路設計に携わってこられましたが、50代後半にして転職活動を開始。最初は不安いっぱいでのスタートでしたが、キャリアカウンセラーとの面談を通じ、「新人や後輩に分かりやすく教えることが得意であり、好き」という自身の特性に気付かれました。「人に何かを教える仕事」を選択肢に加えた結果、教育機関の求人に出会い、再就職が実現しました。

### ●専業主婦から58歳で介護業に挑戦（80代女性）

58歳で専業主婦から介護業界に飛び込み、訪問介護職として20年以上にわたり最前線で活躍。介護利用者と年齢が近く、同じ世代を過ごしてきたこともあり「話が合うしペースが心地いい」と、良き話し相手として好評です。ご利用者から必要とされて、役に立ち、感謝の声をモチベーションに、日々仕事に取り組まれています。「常に相手のことを思いやり、寄り添いたい」という持ち前の意識の高さや、「仕事で不安や悩み事がある時は会社がすぐに相談に乗ってくれる」という安心感もあり、長く活躍することができています。

このシリーズ記事の第2回以降では、ここに挙げた事例を中心に活躍するシニアについて詳しくご紹介していく予定です。

事例紹介にあたっては、3つのパターンを設定しました。冒頭で触れた通り、「シニア」×「働く」というテーマを語ろうとすると、「年代」、「働き方」、「働くことへの意識」の属性は非常に多様です。その中で、特に話題になることが多い次の3つの属性にフォーカスし、シニアの活躍事例をお伝えします。

①企業に勤務する定年前（40代後半～50代）のミドル・シニア男性

②定年後に再就職した60代～70代男性

③女性

2021年 12月 20日

## ■ 企業にとってもシニア活躍の促進はチャンスにつながる

私は日頃から、なぜ企業はシニアの雇用を「問題」とネガティブに表現するのか疑問に感じています。シニアは仕事においても人生においても経験豊富。しかも長年勤務してきた社員であれば、自社の文化・風土にも適合しており、活躍の可能性は十分あるはずなのです。

時代に応じて変化していこうとする企業は、シニア社員に対して「固定観念に縛られた、変革を阻む存在」と捉える向きもあるのかもしれませんが。しかし、30年～40年かけてそのように育成してきたのは、他ならぬ企業自身なのではないでしょうか。本来、シニア社員も強み・弱みや、働くことに対する志向・価値観など、多様であるはずです。

企業の生産性を高めるために、年齢・性別にかかわらず、個々の能力を発揮し、時間をいかに有効活用するか。その本質的な観点に立ち返り、シニアの活躍を推進することが企業のダイバーシティ推進につながり、SDGsの目標8「働きがいも経済成長も」の達成にもつながります。こうした流れに乗っていくことは、企業にとってもチャンスと言えるのではないのでしょうか。個々人の特性を捉えるとともに、ちょっとした準備と後押しをすることで、シニア活躍への一歩が始まります。

※次回以降、セカンドキャリアを歩むシニアの成功事例や、シニアを受け入れるために必要な企業の姿勢についてご紹介します。

### ■プロフィール

株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター センター長  
宇佐川 邦子（うさがわ くにこ）



リクルートグループ入社後、一貫して求人領域を担当。2014年4月より現職。  
さまざまな業界の特色を踏まえ、求人・採用活動、人材育成・定着、さらに活躍促進のための従業員満足メカニズム等、「働く」に関する課題とその解決に向けた新たな取り組み」をテーマに全国で公演・提言を行う。

全国求人情報協会常任委員のほか、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、東京商工会議所等において委員も務める。

<お話しできるテーマ>

- ・労働市場のトレンドやその背景（特に有期雇用市場）
- ・アルバイト・パートの採用に関する各企業の最新の取り組み
- ・人材育成・定着に向けた施策に関する各企業の最新の取り組み
- ・女性、シニア、若者等の属性別の働き方や意識の変化、他



2021年 12月 20日

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HR テクノロジー、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、約4万6,000人以上の従業員とともに、60を超える国・地域で事業を展開しています。2020年度の売上収益は2兆2,693億円、海外売上比率は約45%になります。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ: <https://recruit-holdings.com/ja/>      リクルート: <https://www.recruit.co.jp/>