

2022年3月23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マインドセット Vol.2 - ミドル・シニアの活躍事例をご紹介します

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）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プレスレターの第2弾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。

■ 出向や転職というかたちで新たな会社でのスタートを切った方々の事例をご紹介します



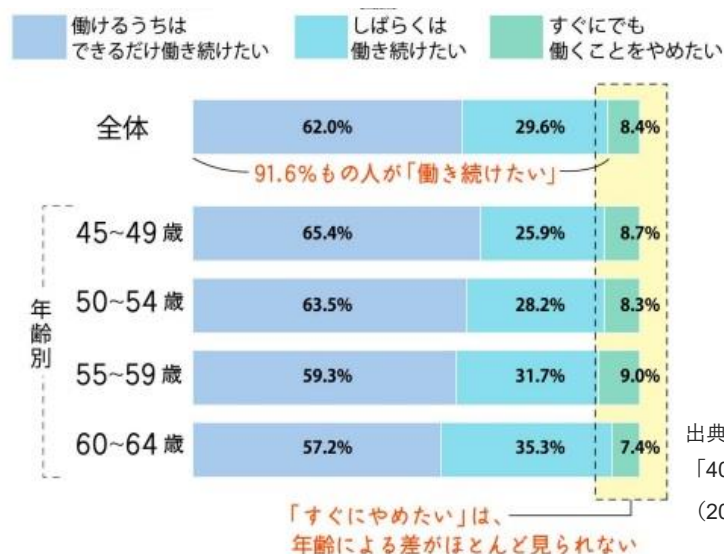
ジョブズリサーチ
センター長
宇佐川 邦子

昨年末に配信した本プレスレター第1回では、シニアの定義、シニアのキャリアに関する調査データ、セカンドキャリアを楽しんでいるシニアに共通する要素などについてお伝えしました。第2回目の今回は、「企業に勤務する定年前（40代後半～60代前半）のミドル・シニア男性」にフォーカスし、実際の活躍事例とセカンドキャリアへの移行を成功させるポイントをご紹介します。

リクルートが2020年、現在就業中の45～64歳男女を対象に行った調査によると、「働けるうちはできるだけ働きたい」、「しばらくは働きたい」が全年齢層で9割を超えました。

今後の就業意欲

Q. 現在の勤務先に限らず、あなたは今後どの程度働きたいと思っていますか



出典：リクルート HR 研究機構 iction!事務局
「40代後半～60代前半の働く価値観調査」
(2020年)

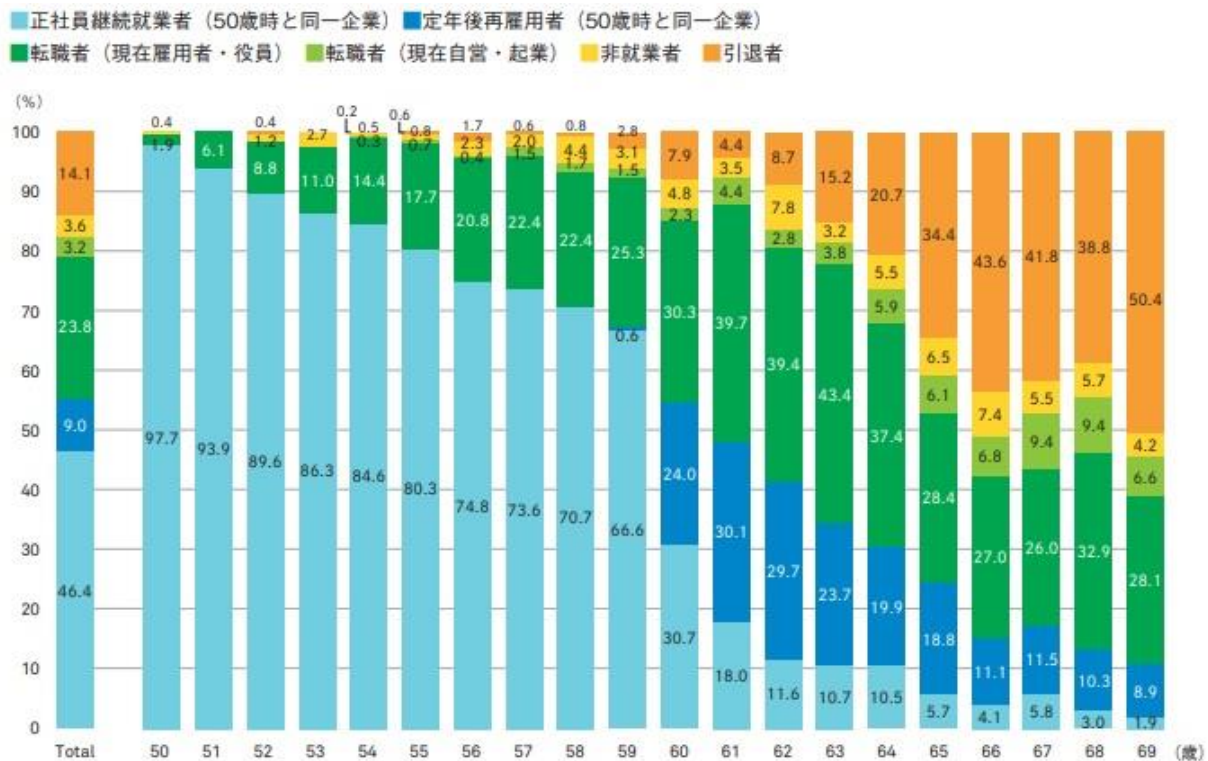
本件に関する
お問い合わせ先

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

2022年3月23日

では実際、定年後にどのようなセカンドキャリアを歩んでいる人が多いのでしょうか。以下のグラフは、男性正社員の定年前後のキャリアパスを表したものです。50歳時点で正社員だった人は、59歳時点で4人に1人が転職しており、同一企業に継続して就業する人ばかりではない実態が見てとれます。

キャリアパスの分布（年齢別）



出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」（2019年）

注1) 50歳時点で正社員であり、現在50～69歳の男性を対象としている。各キャリアパスに該当する割合を現在の年齢別に集計し、疑似的に50歳からのキャリアパスを示したものである。50歳時点の同一個人について50歳から69歳までの推移を集計したものではない。

注2) 「正社員継続就業者（50歳時と同一企業）」とは、50歳以前に現在勤めている企業に入社し、定年を経験したことがない人である。「定年後再雇用者（50歳時と同一企業）」とは、50歳以前に入社した企業に、定年経後も働き続けている人である。「転職者（現在雇用者・役員）」とは、50歳時点で勤めていた企業から転職し、現在雇用者もしくは役員として働いている人である。「転職者（現在自営・起業）」とは、50歳時点で勤めていた企業から転職し、現在自営業主や家族従業者などとして働いている人である。「非就業者」とは、50歳時点で勤めていた企業から退職し、現在働いていないが、仕事から引退していない人である。「引退者」とは、50歳時点で勤めていた企業から退職し、現在働いておらず、仕事からも引退している人である。

そこで、「これまで勤務してきた企業での再雇用」ではないセカンドキャリアに注目してみましょう。これからご紹介するのは、「異業種へ出向」、「定年後、別の会社に再就職」というかたちで新たなステージにチャレンジした方々の事例です。ご苦労もあつつつ、新たな環境でご自身の強みを生かし、ご自身の存在価値を感じ、先々のキャリアも見えてきた、という方々です。

2022年3月23日

■ 「出向」を機に、異業種・異文化の組織を経験—地方銀行から製菓会社へ出向した佐川 和生さん（40代後半）のケース

佐川 和生さんは山口銀行で融資営業、企業コンサルティングなどを経験後、40代後半で製菓会社へ出向。会計を中心とした経営全般の支援を行っています。

「出向者」はときに、出向先企業に着任するやいなや自身の方針や手法を導入しようとして、それが「押し付け」と捉えられ、既存社員から反感を抱かれることもあるようです。

しかし佐川さんの行動は異なりました。着任して最初に取り組んだのは、社員 80 名との個別面談や、290 名の意識調査の実施。一人ひとりとの対話を通じてその会社のやり方や文化を理解し、受け入れたのです。その上で、管理会計・棚卸・在庫管理などの課題を抽出し、改善を推進していきました。

出向先の社長は従業員を尊重しており、社内の雰囲気は良好。しかし、摩擦を避けるために正すべき部分が放置されている部分もありました。その点で、佐川さんの「外部の視点からの指摘」や「変革への提言」が生かされました。

「心がけたのは、『銀行ではこうだ』、『他の会社はこうだ』、『教科書通りにやってほしい』といった指示の仕方をしないこと。『なぜやるのか』、『何が大事か』を丁寧に伝え続け、社員の皆さん自身が考えて業務を行えるようにしています。併せて、自分自身も学び続けることを意識しています」（佐川さん）

着任時、社員との個人面談で「会社の変革に向けてあなたに期待している」と言われ、喜びとやりがいを感じたという佐川さん。自身の発案で、30代社員を中心とする「次世代の会」も発足。40代のベテランのスキルと30代の若い感性を組み合わせ、組織活性化に取り組んでいっています。

社長からは「経営者として孤独を感じることもある中、佐川さんが良き相談相手になってくれていてありがたい」と頼られています。

<佐川さんの活躍のポイント>

佐川さんの場合は「出向」でしたが、40代～50代で異業種へ「転職」する方にとって、佐川さんの「環境変化への対応力」は参考にしたいところです。

- 「郷に入っては郷に従え」を実践。入っていった先の歴史や文化を尊重する
- 自身の理論や経験などを相手に押し付けず、相手の立場に立ち、相手に合わせた対応をする
- 自身の役割を理解し、自身が持つ強みを相手企業に合わせてカスタマイズして提供することで、自身の居場所を確立している
- 自身にはない他者の力を引き出し、生かすことを意識している

■ 定年後のセカンドキャリアを見据え、50歳ごろから準備を開始—定年退職後、Uターン転職を実現した M さん（60代前半）のケース

M さん（60代前半）は、新卒入社から約40年勤め上げたコンピューターソリューション企業を60歳で定年退職。故郷の静岡にUターンし、50名規模のエネルギー関連会社に入社しました。これまで培ったITの活用知識を生かし、社内のIT化プロジェクトを主導しています。

Mさんが定年後のセカンドキャリアを見据え、準備を開始したのは50歳を過ぎたころだったといいます。東京から静岡に戻ることを想定し、県内のハローワークをはじめ、シニアの就労支援を行う「NEXT ワークしずおか」などで情報収集を開始しました。さらには「新たな学び」にも投資。ビジネ

2022年3月23日

スクールのチームリーダー養成プログラムを受講したそうです。

「前職でも多くの部下・後輩がいましたが、あるべき方向へ導きたくても思うようにいかず、悩んだこともありました。リーダーシップを学び始めるにはスタートが遅かったと思いますが、セカンドキャリアで生かしたいと考えたのです。実際、ビジネススクールで学んだチームマネジメントの手法は、今の会社に転職後、役立っていると思います」(Mさん)

現在の会社には静岡商工会議所の紹介で入社。全社のシステムの刷新を担いました。入社から2年、開発・技術・営業・管理部門などをITツールでつなげたことにより、部署間の連携が促進されました。

「前職では、企画・教育・経営管理などを担当していましたが、大規模な組織だったので変革を試みても難しい部分が多かったですね。今の会社は規模が小さいので、一気に効果が出る。仕事を進めやすい環境が整い、社員の皆さんの表情が明るくなっていくのを見るとうれしく思います」(Mさん)

Mさんは今の会社だけにとどまらず、活動範囲を広げています。IT化の悩みや課題は、多くの企業に共通するもの。地元企業のコミュニティーのセミナーに登壇し、自社でのITツールの活用事例を伝えているのです。「IT導入・活用の成功事例を多くの会社に共有することで、地域全体の活性化に貢献したい」—Mさんは、次のキャリアの目標を見据えていらっしゃいます。

<Mさんの活躍のポイント>

定年後のセカンドキャリアをより充実させるために、Mさんをぜひお手本としたいのは、次のポイントです。

- 1~2年先ではなく、10年先を想定して行動を起こしている。最低でも5年先を見据えて考えたい
- 先々のセカンドキャリアをイメージしたとき、自分に足りないものは何かを考え、「学び」にしっかりリソースを投下してきた
- ハローワークやシニア就労支援機関など、活用できるものをフルに活用した

今回は、50歳前後で新たなキャリアへ踏み出したお二人をご紹介します。

定年を見据え、「キャリアの棚卸し」に早い時期から取り組むことはとても大切です。セカンドキャリアを考える際には、求人市場における自身の「市場価値」をつかんでおく必要があります。世間の相場、自身の相場、そして自身は何をしたいのか—これらがズレていると、納得のいくセカンドキャリアに出会いづらくなります。

早い段階から、自身の強みをどう生かしていくか、自分らしさをどう発揮していくかを考え、必要な準備に取りかかっていたいただきたいと思います。

※次回は「定年後男性シニア」および「女性シニア」の活躍事例をご紹介します。

2022年3月23日

■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」をテーマに全国で講演・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



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/>