

定年3.0時代 自走人生を促す事業開発の視点

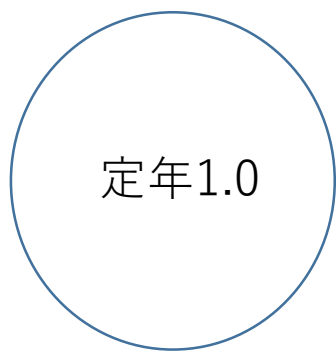
一般社団法人 定年後研究所

設立 2018年2月15日

所 長 池口 武志

所在地 東京都港区芝4-1-23 三田NNビル（三田駅直結）

定年後 ● 研究所



昭和

定年後は「老後であり余生」

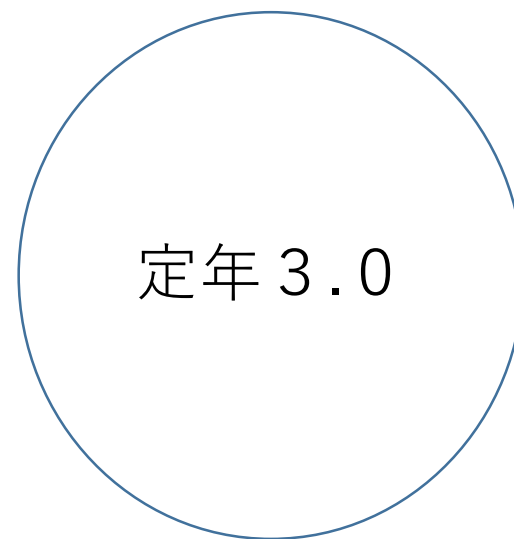
人生70年



平成

高齢社会（長寿化）により前例のない「不安な時代」

人生80年

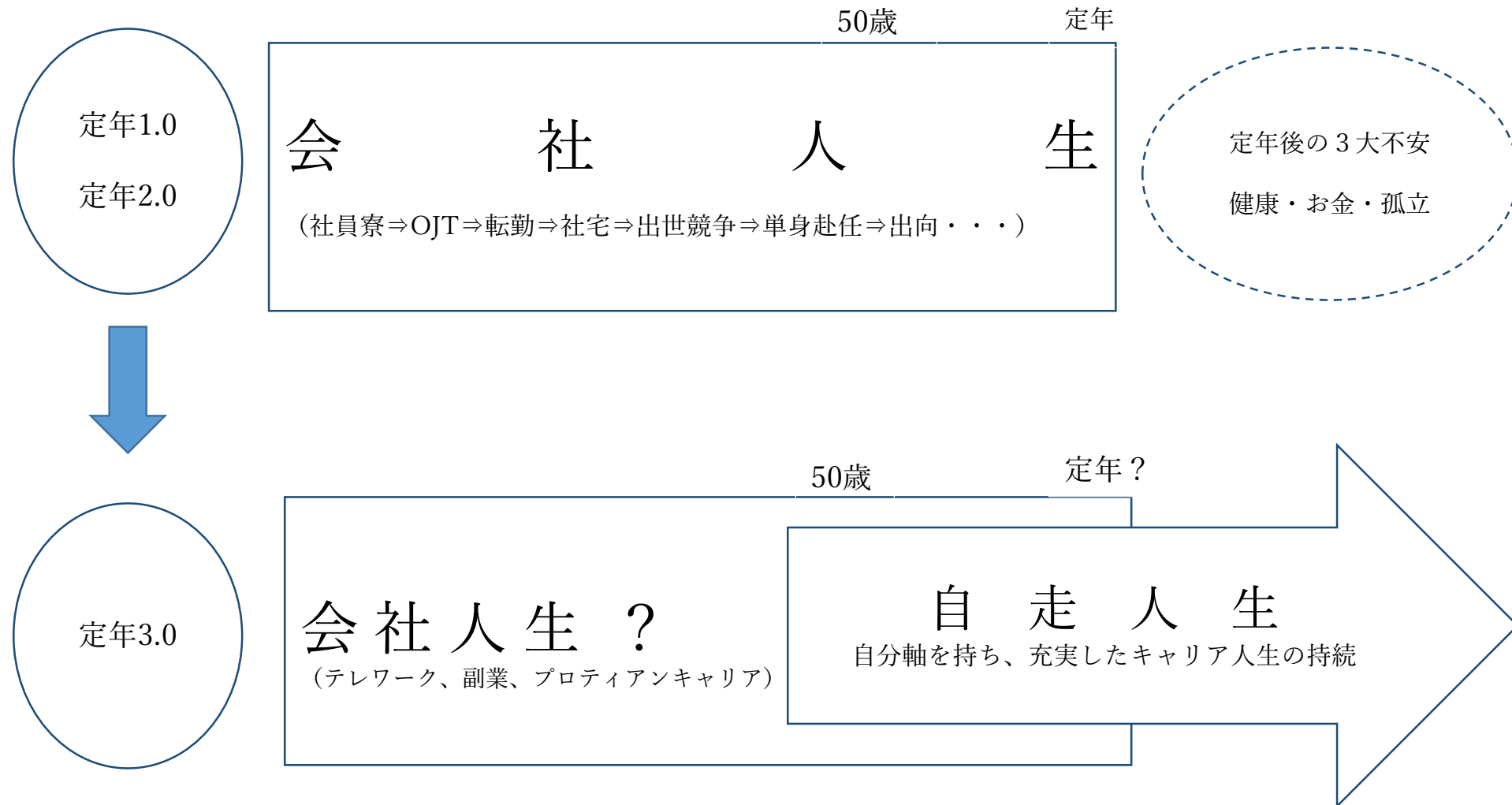


令和

「生涯現役」が一般化する時代

人生100年

定年後研究所の設立背景・課題認識



定年後研究所が提唱する自走人生とは

自走人生
とは



その為
には

中高年社員自らが、**環境変化**に応じて、自らを**アップデート**し続け、**職業人生**を持続することで、**自己実現**を通して、**会社・社会に貢献**する生き方

キャリアやマインドの転換期である**50代以降**は、受け身の会社依存から脱し、**主体的にキャリア**を選択し、**自らの価値**を創り出す必要がある。また、**企業もその為のサポート**を意識的に行うべきではないか

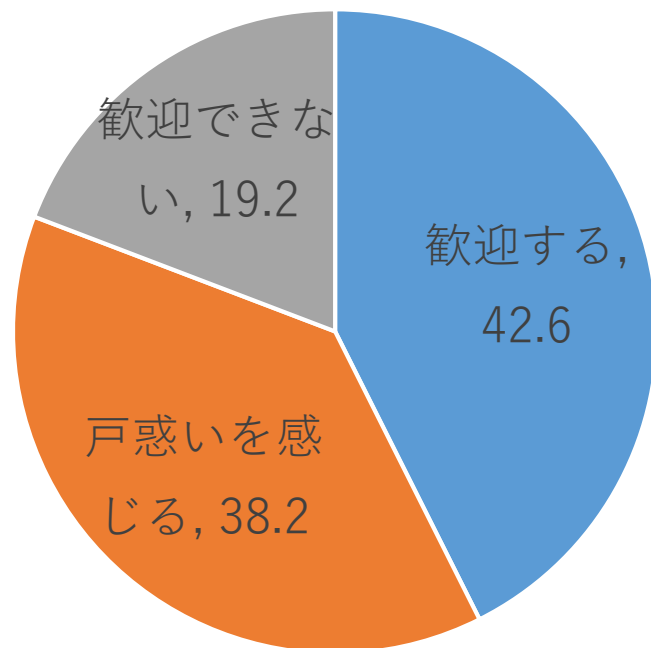
定年後研究所の調査によると：その①

50代会社員の役職定年がもたらす
経済的損失は「1.5兆円」

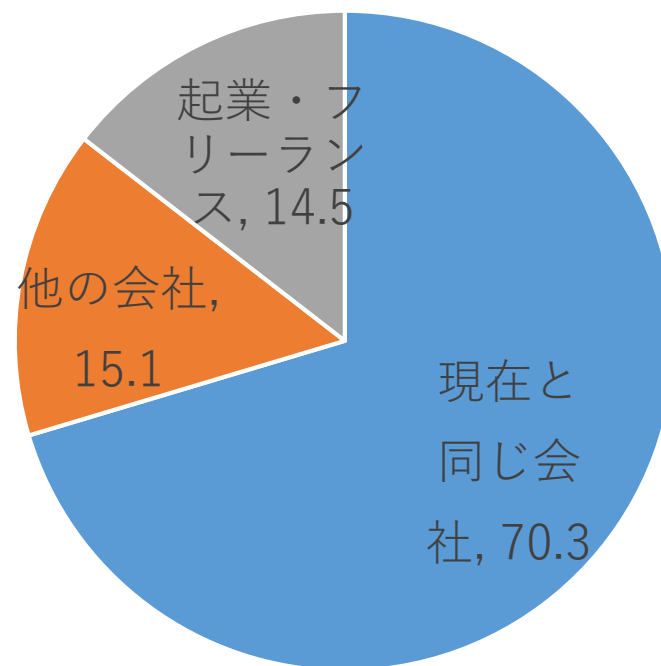
定年後研究所・ニッセイ基礎研究所による共同試算 （2018年 7月）

定年後研究所の調査によると：その②

70歳定年
について



65歳からの
理想の働き方

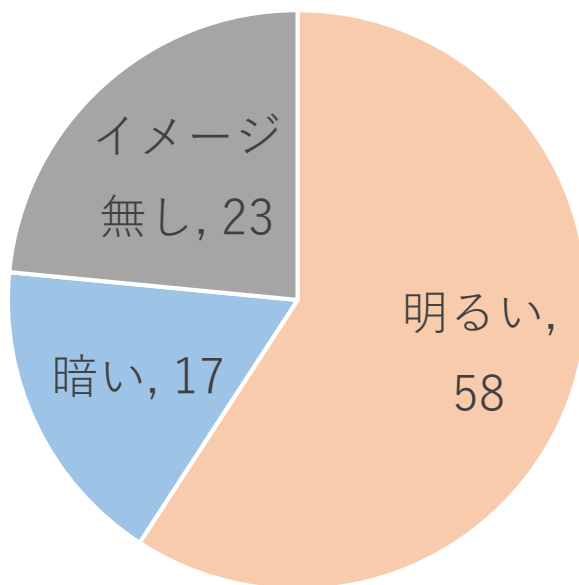


定年後研究所の調査によると：その③

現在の仕事満足度が、定年後の明るさに影響？

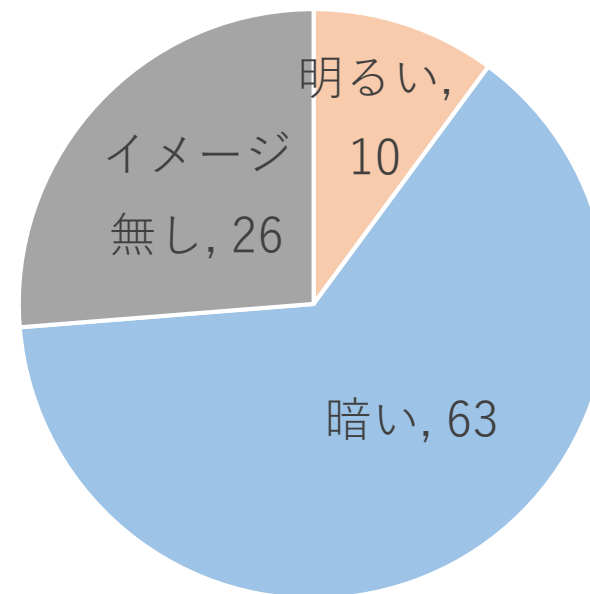
現在の仕事に
とても満足

定年後のイメージ



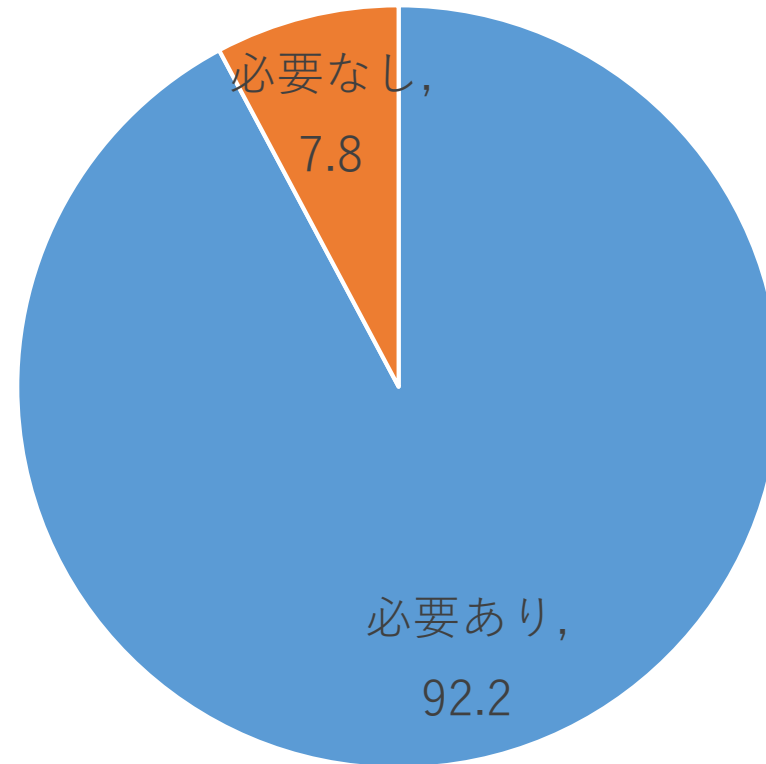
現在の仕事に
不満

定年後のイメージ



定年後研究所の調査によると：その④

50代以降の社員に対する
「キャリア自律」や
「セカンドキャリア形成」への
企業支援の必要性は？



では、「中高年社員の活躍」に関する企業人事担当者の課題認識は？ ①

制度

- ・「70歳就業法」が施行されたが、現行65歳までの「**一律的**」制度では対応困難
- ・若手登用も必要であり、人事**制度全体**の見直しが必要（⇒世代間の軋轢懸念も）

職務 開発

- ・現在、リスク管理業務に偏っており、営業フィールドに戻ってほしいが、**今日的な**営業スタイル・スキルを身につけてほしい
- ・**現職務**をもっと磨いてもらい、同僚にも顧客にも感謝される機会を増やして欲しい
- ・業務委託方式を始めたが、**好きなことに挑戦**すると再活性化してくると感じる

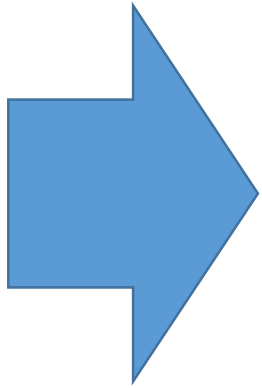
能力 開発

- ・新しいインプットは難しいが、**アウトプット**は、多様な経験を組み合わせ、高いレベルが期待できる
- ・「消費者目線の獲得」等、**プライベート活動**が仕事にも活かせるので、人生全体を充実してほしい（ライフプラン研修を54歳から50歳へ前倒し）
- ・会社任せではなく、キャリアは**自分で考え**、自分で選択し、自分で動いて欲しい

では、「中高年社員の活躍」に関する企業人事担当者の課題認識は？ ②

周囲との
コミュニケーション

- ・ 謙虚な姿勢、年下上司との円滑な**コミュニケーション**が大前提
（⇒そのことが定年前後の地域活動にもプラスになるのでは）
- ・ 60歳定年前に、人事部主導で、全員とキャリア面談を行い、**マインドセット**を促している。（本人にも、周囲にも大変好評である）



バブル採用世代が、50代、更には60代へ差し掛かっていく
「今後約10年間」が、企業活力維持（生産性向上）、社会全体の
活力維持（高齢社会対応）に向けた「集中取組期間」ではないか

⇒ 60代前半期の充実が、65歳以降の充実に繋がっていくのではないか

自走人生へのチャレンジを後押しする「ロールモデル」の存在？ その①

定年後のロールモデルは？



いない 7割

<定年後研究所 2018年2月 男女50～60代 2000人>

Aさん

<63歳 エネルギー>

- ・若い時に身に着けた「**自分で考え**、自ら行動する」習性が、役職定年後も「自分しか出来ない業務」を磨き上げた。今の仕事をずっと続けたい。
- ・会社のキャリア研修をきっかけに、役職定年後、**地域活動に飛び込み**。そこで知り合った仲間たちと、野菜作り、登山、マラソン、寺巡りなどプライベートが充実し、仕事にもプラスになっている。

Bさん

<62歳 元公務員>

- ・40年に及ぶ公務員人生であったが、「受け身の進路選択」を続けてきた思いがあり、全く**新しい環境**に身を置くことも必要ではないかと、50歳を過ぎて思い始めた。
- ・62歳で個人事業主としてスタートしたが、人生の目標を明確にして、自分に投資していきたい。

自走人生へのチャレンジを後押しする「ロールモデル」の存在？ その②

Cさん

<67歳 元電子機器
メーカー>

- ・ 法人営業部門で管理職としてキャリアを積んできたが、役職定年後はモヤモヤしながら周囲ともギクシャクしがち。
- ・ 65歳退職後の再就職活動では苦戦したが、**キャリアコンサルタント**資格を取得し、公共職業機関で、「傾聴・共感」を大切にしながら、後進のために頑張りたい。

Dさん

<60歳 元広告代理店
>

- ・ 典型的なモーレツ会社員であったと思うが、50代前半で燃え尽き症候群になり、悩み抜いた末に早期退職。
- ・ 偶然知り合った「地域おこし協力隊」に入り、自分のOSが変わっていくのを実感した。**東京圏から離れた環境**で、生き方を考えるのは、貴重な体験である。

Eさん

<50代 食品メーカー
>

- ・ 新しい事業アイデアを考える上で、「外」の世界を見てみようと思い、高齢者向け会食サービスの**ボランティア**活動を始めた。
- ・ ボランティアは、他人を助けるだけでなく、自分を助けることにも繋がると実感してる会社の理解もあり、勤務扱いで月1回活動を続け、仕事にも還元したい。



50代で、自らキャリアの転機を乗り越えられた方は、それ以降の「自走人生」で、働き甲斐・生き甲斐を高めていかれるのではないか （企業や社会のサポートのあり方は？）

開発したプログラム事例 その①

京都リカレントステイ

(2019年12月～2020年2月)

○ 座学 「佛教大学」 ～人生100年時代の生き方～

○ フィールドワーク

地域や地元企業の活動を支援するフィールドワークに参加頂き、セカンドキャリアのヒントにして頂く

①古川町商店街

に活気を呼び戻すプロジェクト

②京都移住計画

で、中高年社員のUターン・Iターンを考えるプロジェクト

③綿善旅館

で、190年の伝統に疑問を投げるプロジェクト

多様な大手企業・団体に勤務されている
50代会社員男女10名が参加（全員初対面）

<参加者の感想>

- ・京都の伝統を守る上で、守るべき価値観・手放すべき価値観を考えさせられた
- ・「このような働き方があるのか?!」と自分の新しい可能性を感じた
- ・私自身が求めていた新たな発想・気づきを沢山頂戴した
- ・参加メンバーが意識の高い人ばかりで、周囲に大変触発された

<受入側の感想>

- ・それぞれの領域で、経験豊かな方から、新鮮な目線でのアドバイスを沢山頂戴できた



開発したプログラム事例 その②

中高年社員向け 完全 e ラーニングプログラム

(2021年2月開発)



< 特長 >

- ①非対面での「中高年社員キャリア研修」が実現
- ②受講者自ら考え気付く「セルフラーニング方式」
(自分のペースで、何度でも見直し可能)
- ③各界の第一人者が執筆

人生のプランニング

- ・ライフキャリア (渡辺 三枝子氏)
- ・ビッグファイブ (小島 貴子氏)
- ・8コンテンツ (思考のブラッシュアップ) (小島 貴子氏)
- ・マネープラン (岡崎 謙二氏)

仕事との両立

- ・まだ間に合う！脳のトレーニング (川島 隆太氏)
- ・仕事に活かすマインドフルネス (川野 泰周氏)
- ・幸せな介護 (矢野 憲彦氏)
- ・今、職場に必要ながん教育 (中川 恵一氏)

大手生保にて390名がトライアル受講

< ビッグファイブ >

- ・自分の性格は変えれないとの**固定観念**があったので
気が多かった
- ・性格診断から、今後伸ばすべきポイントが把握出来たのは面白かった

< 8コンテンツ >

- ・**他者意見**を受け入れることの大切さを改めて感じた
- ・人とコミュニケーションをとる時、無意識のうちに
自分がとっていた対応に気付かされた

< 幸せの介護 >

- ・親の老いを受容し、**一緒に楽しく**生きて行くことを
心掛けたい
- ・制度から気持ちの持ち様まで網羅した内容で、親と
話しあってみようと思った。

< 全体 >

- ・**自ら書き出す**課題が多く、頭の整理になった
- ・好きな時間に**スマホ**で受講出来るのが良かった