

〇〇市教育委員会様での資料（一部抜粋）

「50歳代から考える これからの生き方・働き方」

一般社団法人定年後研究所 所長 池口武志

1963年生まれ 1986年日本生命入社 長く管理職として多様な人材育成に係る

2016年 キャリア研修を手掛ける関連会社に出向 3年前から定年後研究所所長を務める

キャリアコンサルタント、AFP（ファイナンシャルプランナー）、消費生活アドバイザー

2023年3月 桜美林大学大学院老年学修士（還暦で卒業：研究テーマ「定年前後期のキャリアチェンジの成功プロセス」）

心理的資本協会理事 シニア社会学会会員

著書に「定年NEXT（廣済堂新書）」

「人生の頂点は定年後（青春新書）」



一般社団法人 定年後研究所の紹介

～ ミドルシニアの「自走人生」をデザインする～

目的

- 主に、大企業の中高年会社員を対象に職業人生の長期化に向けた調査・研究活動をおこなうとともに、キャリア研修プログラム（「キャリア羅針盤」）の開発・監修を実施中

主な活動

<調査・研究>

- 2022年度 調査結果報告書
大企業における中高年社員のキャリア自律に向けた現状と課題
- 「70歳法対応」企業アンケート調査
大企業におけるシニア社員活用に関する現状と課題
- 実証研究（学術論文）
定年前後期のキャリアチェンジの成功プロセス

<社会への発信>

- 日本経済新聞 経済教室 私見卓見
「つなぐシニアが日本を元気に」(2021.7.9)
「どこで誰と学ぶ 遺囑の気づき」(2023.2.8)
- NHK時論公論 (2022.2.11)
「コロナ禍で相次ぐ早期退職募集 キャリアチェンジの光と影」
- NHK時論公論(2022.11.10)
「社会保障負担増の議論～変わる将来の働き方～」
- 「定年NEXT」(2022.4.27発刊)
- 「人生の頂点は定年後」(2022.10.15発刊)

<キャリア研修プログラム設計>

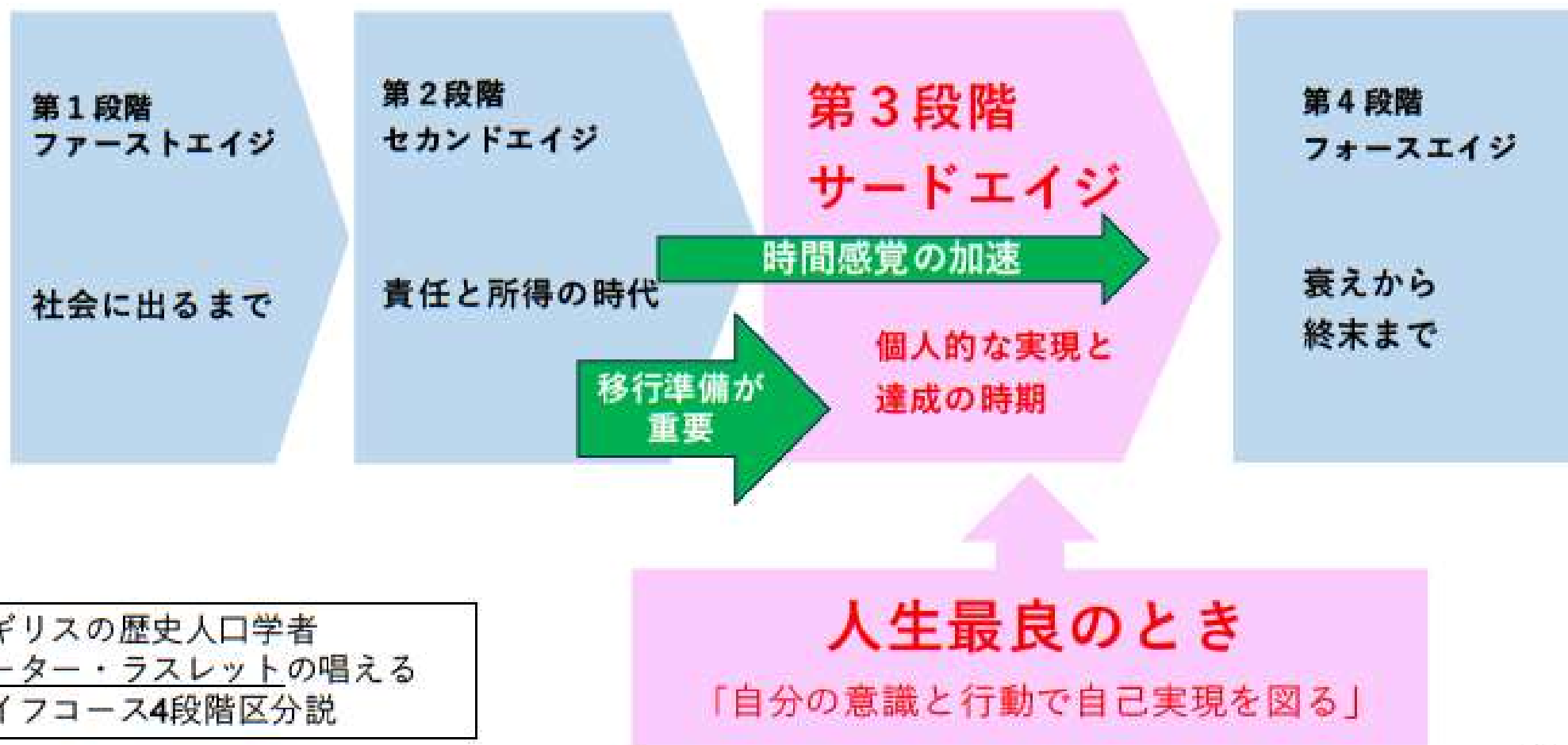
- 「キャリア羅針盤」
セルフラーニングで行うeラーニングシステムによるキャリア研修プログラム
- 「ロールモデルに学ぶ！
ミドルシニアのライフキャリア講座」
- 「早稲田大学との連携講座」
50代会社員向けキャリア開発講座
(2023年9月開講；半年コース)

<企業への発信>

- シニア活躍企業人事研究会（事例研究・情報交換）
- HRカンファレンスでの講演



人生の「4つの段階」とは



イギリスの歴史人口学者
ピーター・ラスレットの唱える
ライフコース4段階区分説

本日の構成 10時～12時

後から振り返って、
「貴重な2時間だった！」と
思える時間にしたいです。

- ① 就業を巡る環境変化を知る（クイズ）
- ② 中高年会社員の働くモチベーション（クイズ）
- ③ 将来のキャリアビジョンを描こう（ワーク）
- ④ サードエイジへの準備「一歩目」を考えよう

【質問①】

60歳代「後半」で仕事をしている人の割合は？

① 15%

② 37%

③ 51%


【質問①】

60歳代「後半」で仕事をしている人の割合は？

正解は

(総務省：労働力調査)

- ・ 10年前は37% (急上昇中)
- ・ 70歳代「前半」でも33%



定年後も
多くの人
が働いて
います
ね！

60代~70代の就業率の高まり

<シニア就業率の高まり>

<図 2> シニア就業率の推移 (総務省「労働力調査」2000~2019年より作成)

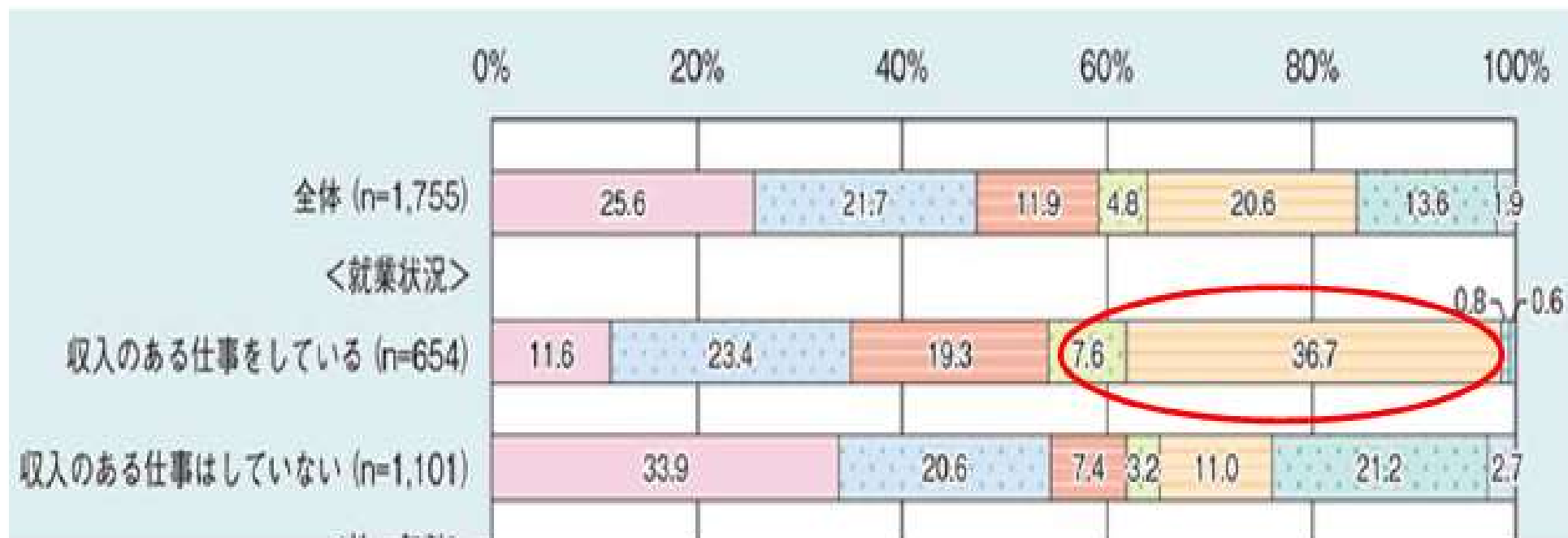


2021年
65歳~69歳 就業率 50.3%
2人に一人! 初の50%超え

70歳~74歳 就業率 (2021年) 32.0%
3人に一人

2022@telnengo-lab

<ご参考> 「働けるうちはいつまでも働きたい」人が多い



内閣府「令和2年版 高齢社会白書」より

【質問⑤】

公的年金は何歳まで繰り下げ可能か？

① 65歳

② 70歳

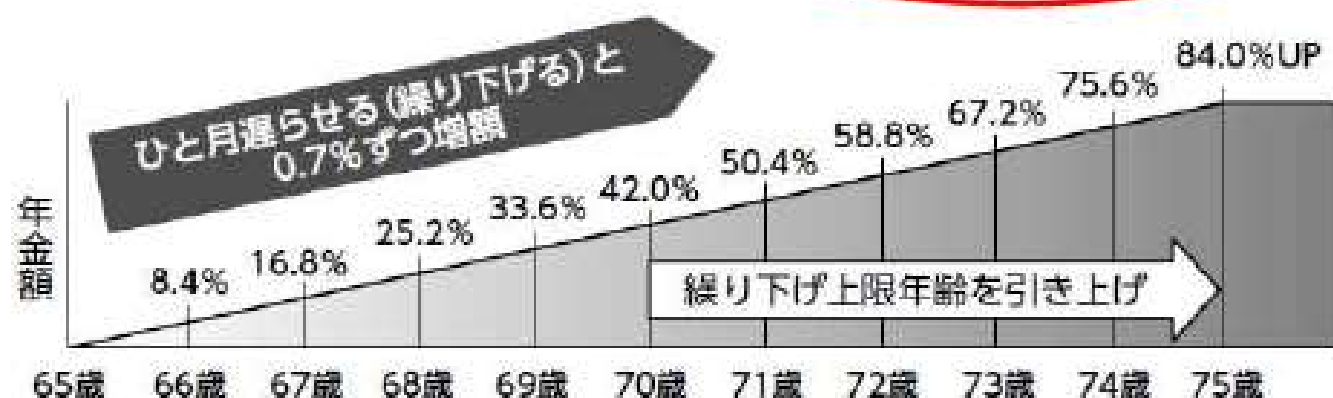
③ 75歳

【質問⑤】

公的年金は何歳まで繰り下げ可能か？

正解は

- ・ 受給開始を75歳まで繰り下げると受給額が1.84倍に



日本年金機構
ホームページより

これまでは年金受給の繰り下げは70歳までだったが、最大75歳まで可能になり75歳で受給すると65歳で受け取るよりも84%アップする。

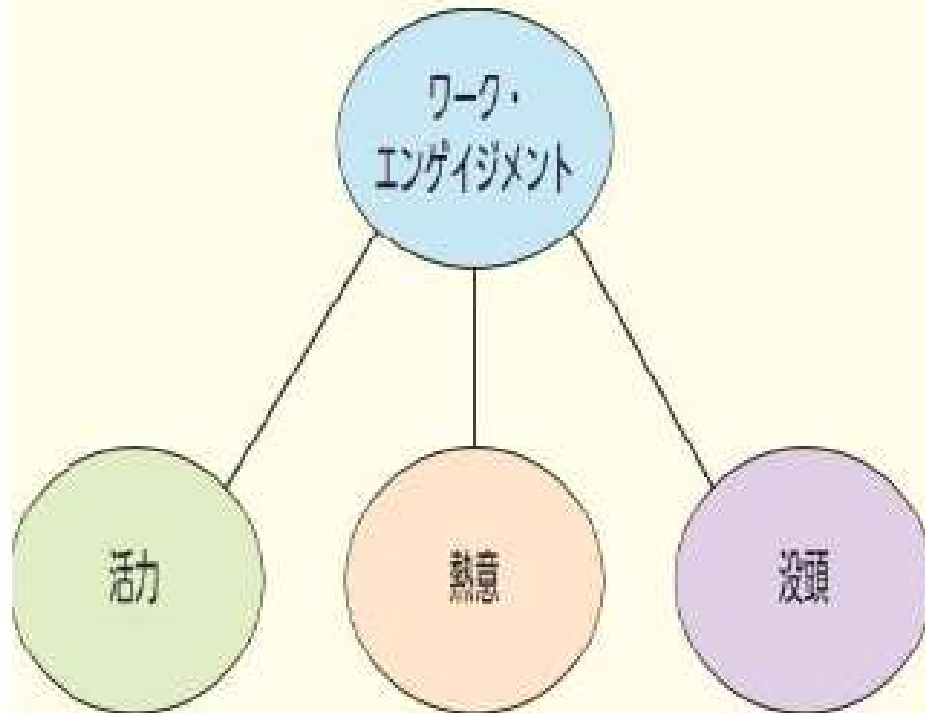
【質問⑦】 仕事への熱意は、加齢と共に、

① 低下する

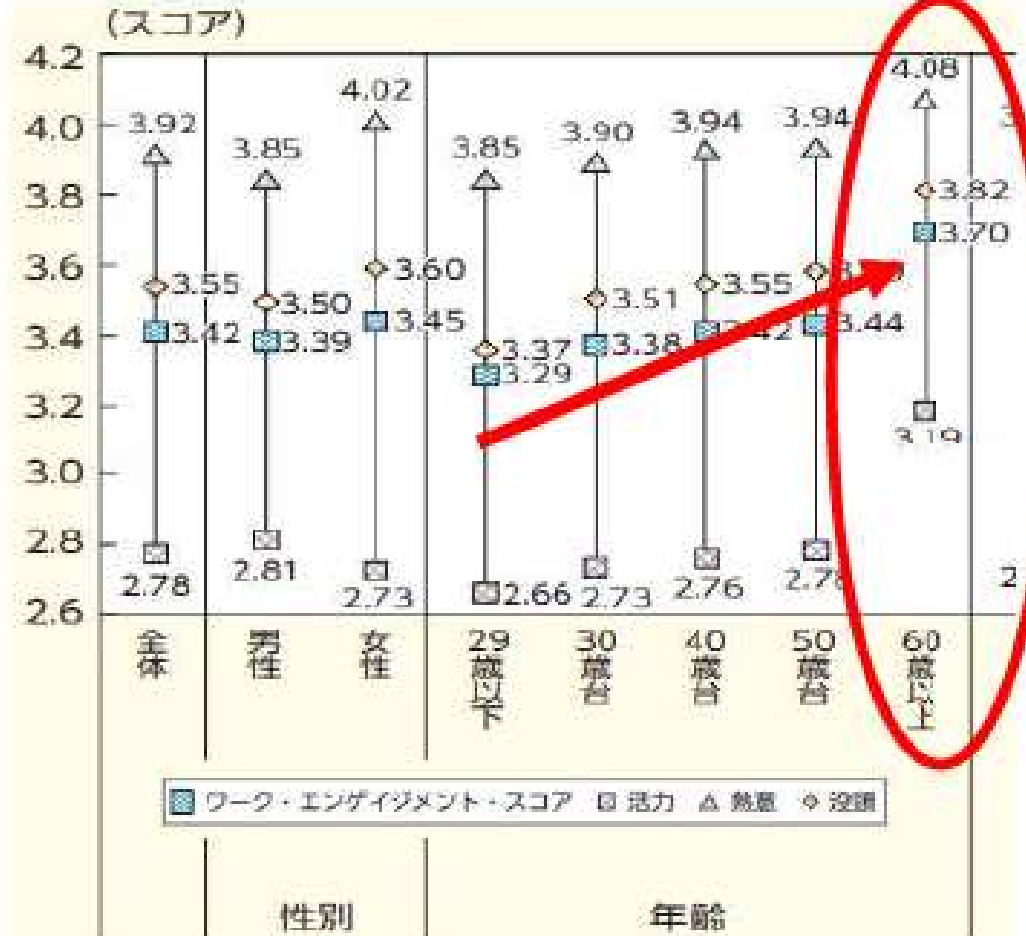
② 上昇する

③ 変化しない（＝年齢以外の要因が大きい）

【質問⑦】 仕事への熱意は加齢と共に、正解は



仕事への熱意は、加齢と共に上昇する！



令和元年「労働経済の分析」(厚生労働省)

【質問①】 定年前後期のキャリアチェンジの成功プロセスの「起点」は？

① 家族の勧め

② 給与アップへの強い動機

③ 役職定年や定年後再雇用への移行

正解は

4 【人材としての価値向上】

《基本スタンス・姿勢の生成》

- 〈与えられた仕事で自己効力感の向上〉
- 〈どん欲な成長機会の追求〉

- 〈仕事を選べないストレスに耐える〉
- ⇔〈環境変化・役割変化への順応〉

《能力・スキルの蓄積》

- 〈必要な能力・スキルの蓄積〉
- 〈人間関係構築力の醸成〉

《移行プロセスの原動力として》

- 〈異なる環境への移動力〉
- 〈旺盛な成長意欲〉
- 〈周囲の力を活かす〉
- 〈自己裁量の拡大を希求〉

1 【外圧イベントを経験・予見し、これまでのキャリアの歩みに区切り】

- 〈役職定年、早期退職勧奨、定年後再雇用、再雇用期間の満了など外圧イベントを経験・予見し、これまでのキャリアの歩みに区切り〉

2 【会社人生への迷いと不安】

- 〈希望ポストにつけず、やりがい消失〉
 - 〈給与目的だけで働くことへの疑問〉
 - 〈受け身のキャリア形成への疑問と不安〉
 - 〈高度専門性を持たない不安〉
- ↓
- 〈65歳までは迷いや不安のない会社人生〉

3 【移行プロセスの促進】

- 〈天職との出会い〉
 - 〈新たな交流で視座が転換〉
 - 〈強みに気づき、社外でやれる自信〉
 - 〈離職・転職へのためらいと感性で決める〉
 - 〈諸環境を見極めて決断〉
- ⇔
- 〈65歳からの居場所探し目的での就職活動〉
 - ⇔〈65歳以降を見据えた計画的な準備活動〉

5 【新たな価値観で仕事人生の充実】

- 〈新たなフィールドで必要とされる喜び〉
- 〈個人としての社会貢献行動〉
- 〈後進世代のサポーター〉
- 〈天職での学びと成長〉
- ⇔〈引き際の検討〉
- 〈無理のない主体的な仕事スタイル〉
- 〈持続可能な経済生活〉

<ご参考> ロールモデルからも学んでみよう

- ・ ロールモデルは、転機を乗り越えた先輩
- ・ 転機を乗り越えて、活躍を続けるロールモデルの特徴は？
- ・ 自分だったらどう考えて、どう行動するのか？
- ・ それはなぜなのか？ どんな価値観が自分の根底にあるか？

他人の人生の物語に触れることにより、自分の人生の物語が揺さぶれる (ライフシフト：リンダ・グラットン)

皆さんは、身近に「ロールモデル」がおられますか？

③ C子さん（67歳 女性）

学び直し期間で、本来やりたかったことに気づき、充実した活動の毎日を

〈キャリアの転機〉

長年勤務した大手航空会社の合併に伴い、管理職業務に疲弊感を募らせ、50代前半で早期退職勧奨に応じました。

〈社会人大学・大学院で息を吹き返す〉

母校が社会人大学を始めたことを知り、入学を決意。干からびた植物状態から、徐々に自分を取り戻し、学友との触れ合いで「世代」研究に没頭しました。その後大学院まで進み、学生時代は書けなかった「論文」を書きました。

〈冬眠状態だった「教員免許」を有効に戻してからは・・・〉

40年ぶりに教員免許状を更新、地元小学校の外国語活動指導員として、若い教師のサポート役にやりがいを感じています。また週の半分は、地域猫の保護活動を起点に、ペットロスカウンセラー、グリーフケアカウンセラーとしても活動中です。今年新たに都内大学のグリーフケア研究所に入学しました。新たな学びが楽しみです。

<ご参考> 中高年期のキャリアチェンジに失敗する人とは？

- 新たな役割への理解が不十分
- 仕事の進め方の違いに対する配慮不足
- 管理だけで実務ができない

⇒ 新しい職場に馴染む努力が必要

- 古巣との比較ばかりする
- 意識の切り替えができていない
- 昔の自慢話ばかりする

⇒ マインドリセットが大切

- プライドが高く、謙虚さに欠ける
- 柔軟性、協調性に欠ける
- 意欲が低く、努力もしない
- 自己中心的で、我が強すぎる

⇒ 社会人としての基本を忘れない

「ワーク①」 私のライフチャート <記入日 >

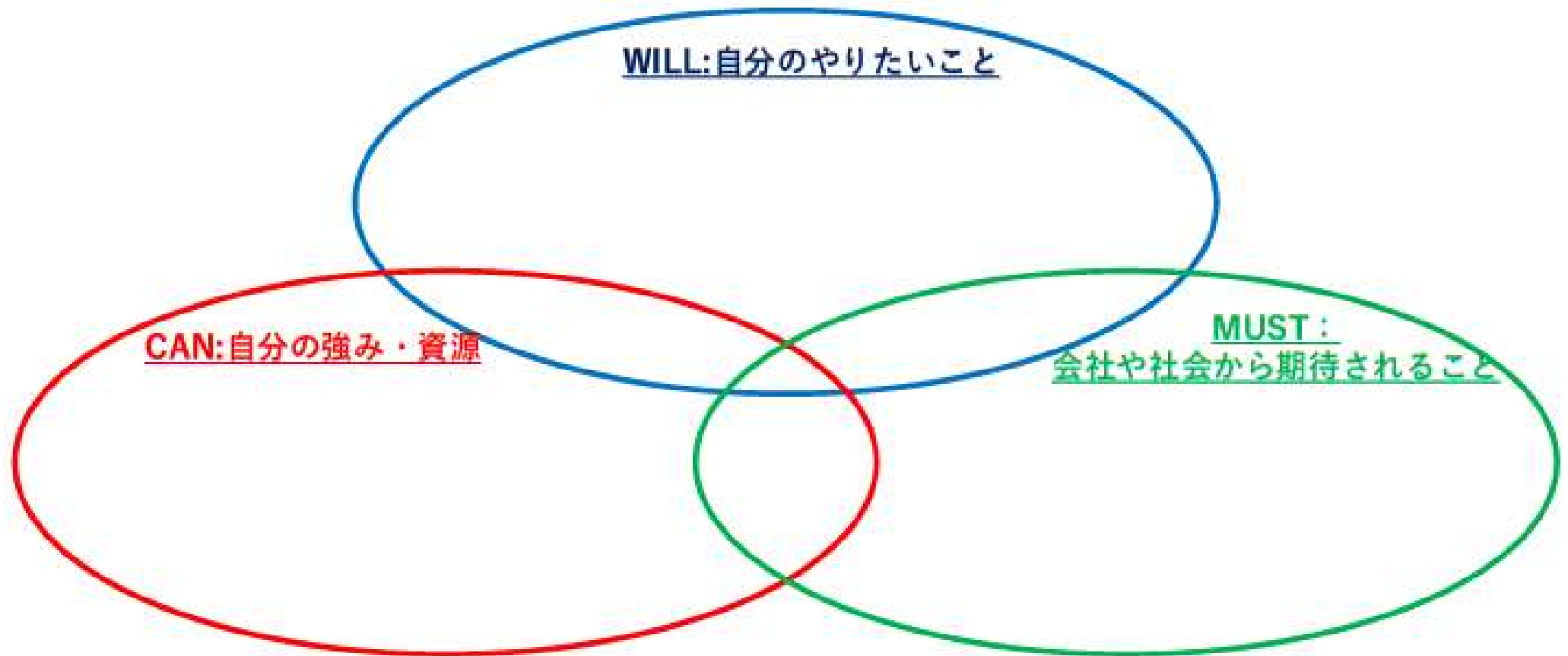
| | | |
|---------------|------------------------------|--|
| 幸福度 | プラス | |
| | マイナス | |
| 目標 | WILL (やりたいこと・ したくないこと) | |
| | CAN (持っている スキル・人脈など) | |
| | MUST (求められる 役割) | |
| 配欄に残る 時代背景 | | |

ワーク②私の大切な価値観

< 記入日 >

- | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 成長する | <input type="checkbox"/> 多様な | <input type="checkbox"/> 影響を与える | <input type="checkbox"/> 名声を得る | <input type="checkbox"/> 人の役に立てる |
| <input type="checkbox"/> 安定している | <input type="checkbox"/> やりとげる | <input type="checkbox"/> チームワーク | <input type="checkbox"/> ワクワクするような | <input type="checkbox"/> 美的関心がある |
| <input type="checkbox"/> アイデア豊かな | <input type="checkbox"/> 専門性を持つ | <input type="checkbox"/> 周りに認められる | <input type="checkbox"/> 人の心を動かす | <input type="checkbox"/> リスクが少ない |
| <input type="checkbox"/> 勝つ | <input type="checkbox"/> 繋がっている | <input type="checkbox"/> ユニークな | <input type="checkbox"/> 工夫する | <input type="checkbox"/> 受容する |
| <input type="checkbox"/> 導く | <input type="checkbox"/> 経済的に豊かな | <input type="checkbox"/> 活力を与える | <input type="checkbox"/> 堅実な | <input type="checkbox"/> 努力する |
| <input type="checkbox"/> 絆 | <input type="checkbox"/> 新しいことに挑戦する | <input type="checkbox"/> 学ぶ | <input type="checkbox"/> 違いを認める | <input type="checkbox"/> 完璧にする |
| <input type="checkbox"/> 出世する | <input type="checkbox"/> 奉仕する | <input type="checkbox"/> 環境が良い | <input type="checkbox"/> 熟達する | <input type="checkbox"/> 貢献する |
| <input type="checkbox"/> 探求する | <input type="checkbox"/> 精神性を高める | <input type="checkbox"/> 独創的な | <input type="checkbox"/> 自分で決める | <input type="checkbox"/> 名前が知られている |
| <input type="checkbox"/> 手助けする | <input type="checkbox"/> 健康的な | <input type="checkbox"/> 輝いている | <input type="checkbox"/> 他者と力を合わせる | <input type="checkbox"/> 行動する |

ワーク③私のWILL・CAN・MUST<記入日 >



<ご参考> 仕事だけではない。

働く

- ・ やりがい
- ・ 職場の仲間
- ・ ライフワークからライフワークへ

学ぶ

- ・ スキルアップ
- ・ リカレント
- ・ 学びのコミュニティ

遊ぶ

- ・ 長く続ける趣味
- ・ 新たに始めたい余暇活動
- ・ 遊び仲間

スピルオーバー効果

人と繋がる

- ・ ネクストキャリアの起点
- ・ サードプレイス
- ・ 地域活動

マネー

- ・ 長期タームで殖やす
- ・ 生活費の見直し、万一の備え
- ・ 年金 + α (細く長く働く)

健康

- ・ 健康寿命
- ・ メタボ予防からフレイル予防へ
- ・ 精神的健康

あなたが大切にしたい価値観は何ですか？

仕事のやりがい？ 家族との時間？ お金を稼ぐ？ 社会への貢献？・・・

■越境体験（アウェイの環境での試し打ち）のおススメ

新たな交流で視界が広がる
（多様な価値観に触れる）

『全く違う世界の人と一緒に勉強した。
ビジネスマンは自分だけだった』

『出向してみて視界が広がった。支店
にしているとどうしても…』

『仕事の傍ら、色んな会に顔をだすよ
うになってからです』

新たなフィールドで必要と
される喜び
（自身の強みの発見）

『自分が普通にやってきたことが、非
常に驚きだったり、新鮮だったりって
周りの人に言って頂いた』

『自分のやってきたことが意外なとこ
ろで役に立つんじゃないか』

『誰かが困っていて、自分に余力があ
るなら、その分助けてあげよう』

越境体験事例①「学び直し」～社会人大学～

早稲田大学の資料（一部抜粋）

学びと実践、企業の枠を越えた越境学習による刺激と価値観の共有
—受講者にとってのサードプレイスの形成—

早稲田大学 履修証明プログラム

キャリア・リカレント・カレッジ

～40代・50代が自分らしいキャリア後半を設計する実践講座～

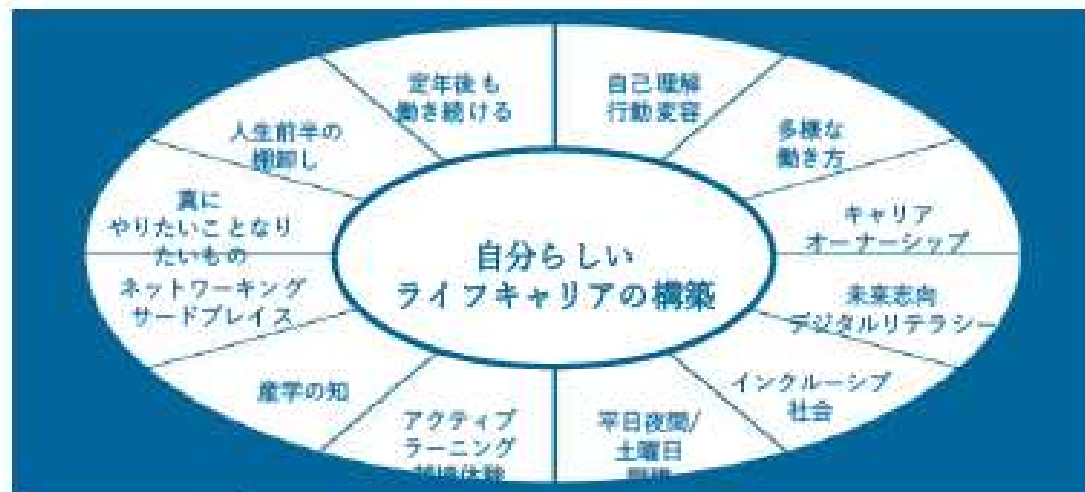
Career Recurrent College, WASEDA University

2023年9月末開講（開講期間：2023年9月30日～2024年3月23日）

- 能動的にプランニングする
- 座学にとどまらず、実践体験を豊富に準備
- 背景や価値観の異なる仲間との協働力を発揮
- 新たなネットワークとサードプレイスづくり
- これからの人生を描き、未来社会での活動に欠かせない知識の習得
(SDGs,ダイバーシティ,デジタルリテラシー,クリエイティブ・シンキング)

ライフキャリア実践
～ロールモデルから学ぶ～

定年後研究所 池口所長
が担当する講座



キャリア 羅針盤 を活用したキャリアプランニング



| わたしが大切にしている価値観カード | | |
|-------------------|------------------------------|------------------------------|
| 価値観 | 大切にしている理由 | 大切にしている方法 |
| 1. 誠実さ | ① 誠実な人間関係を築く ② 誠実な人間関係を築く | ① 誠実な人間関係を築く ② 誠実な人間関係を築く |
| 2. 誠実さ | ① 誠実な人間関係を築く ② 誠実な人間関係を築く | ① 誠実な人間関係を築く ② 誠実な人間関係を築く |
| 3. 誠実さ | ① 誠実な人間関係を築く ② 誠実な人間関係を築く | ① 誠実な人間関係を築く ② 誠実な人間関係を築く |

越境体験事例②「地域デビューの講座」

地域しごとサポートセンター神戸 主催

人生100年 輝くシニアデビュー講座

～男の地域活動スタートアップ～

- ★自分自身の再発見
- ★新しい仲間作り
- ★地域活動への第一歩を

人生はまだまだが地域活動飛び出せ



※この場を
活用
おや
企画

コミュニティ ビジネス

地域の課題を
ビジネスの手法で

子どもの居場所 担い手養成講座

夕食付き

受講生
募集

一緒に
ご飯

一緒に
ご飯

阪神青木駅前 /
夕食付き子どもの居場所を
スタート予定!

2024年 2024年度 地域活動推進事業
子ども子育て支援分野に
おけるニーズ

ベスト 3

1 地域活動推進

24

リタイア後の進路を迷っている方の
ヒントになる機会です。多様な地域での



中間といっしょにグループを
つくり、活動しませんか?

越境体験の探し方

①産業雇用安定センター キャリア人材バンクへの登録

・福祉領域へのマッチング実績もあり

●60歳以上の在職者で、雇用期間の満了後に再就職を希望する方のキャリア・能力・就業希望等の情報を、事業主経由でキャリア人材バンクに登録します。また、事業主を経由せずに登録を希望する在職者および離職者について個人での登録も可能です。

※本事業の離職者とは、離職後1年以内の方をいいます。

●66歳以降も働き続けることが可能な求人情報（受入情報）を収集するとともに、その能力の活用を希望する事業者に、登録者情報を活用して、就業を希望する登録者を紹介します。

②気になったNPOや社会福祉法人へ直接アクセスする

「楽しそう！」と思える活動をしている団体にアクセスする。試行錯誤はフットワークを軽く！

③地域の社会福祉協議会に問い合わせる



【はせさんずデイホーム】傾聴中心 ボランティア 募集

■令和4年度「川崎プロボノ部2022」実施結果

川崎市では、プロボノを活用した人材マッチング事業を「川崎プロボノ部」として実
施します。

令和4（2022）年度は、42名のプロボノワーカー（運営委員を含む）がチーム
9団体の運営上の課題解決につなげる活動を行いました。

| 令和4年度 川崎プロボノ部2022 | |
|----------------------|----------|
| 支援団体名称 | 支援内容 |
| NPO法人 みずとんぼ | スペース活用 |
| 認定NPO法人 エンパワメントかながわ | 業務業務の効率化 |
| 認定NPO法人 かわさき創造プロジェクト | 事業戦略 |

「HERO」をブラッシュアップ ⇒ 職業的未来展望の拡張

5人のロールモデル
の共通点

人的資本

知識・スキルなど

社会関係資本

社内外の人的ネットワーク

心理的資本

自律的な目標達成を促すポジティブな
こころのエネルギー源

心理的資本の構成要素

Hope

意思と経路の力

Efficacy

自信と信頼の力

Resilience

乗り越える力

Optimism

柔軟な楽観力

心理的資本をマネジメントに活かす：開本 浩矢・橋本 豊輝（2023）より抜粋

人生の幸福の5つの要素

- ①仕事に情熱を持って取り組んでいる ⇒ 5つの基底にあること
- ②よい人間関係を築いている
- ③経済的に安定している
- ④心身ともに健康で生き生きしている
- ⑤地域社会に貢献している

「幸福の習慣」トム・ラスら（ディスカバー・トゥエンティワン）
～米国ギャラップ社 世界150ヶ国 50年間の幸福調査研究より～