

定年後のキャリア論

— いまある仕事に価値を見出す —

2021年4月1日、高年齢者雇用安定法の一部改正法が施行された。同法では70歳までの就業確保措置を講じることが企業の努力義務とされた。これまで60歳定年を一つの目標として働いてきた人は多いだろう。こうした人々にとって、キャリアの終わりが逃げていくことへの衝撃は大きい。本稿では、定年後のキャリアをどう構築していけばよいか、その羅針盤を提示する。

————— 坂本 貴志

終わらないキャリア

2021年4月1日、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正法が施行された。同法においては、65歳から70歳までを対象にした高年齢者就業確保措置を講じることが企業の努力義務とされている。高年齢者就業確保措置とは、定年引き上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、継続的に業務委託契約を締結する制度などの導入のいずれかを指し、企業が70歳までの就業を支援することとされている。

人生100年時代が叫ばれる現代において、人々の就業期間は年々長くなっている。そうした中、働く人はこの法改正をどう受けとめているか。

当事者にとってみれば、企業が70歳までの雇用を確保してくれるわけだから、経済的な意味で助かると考えている人も少なくないとみられる。一方で、多くの人は60歳定年を一つの目標としてこれまで働いてきたのである。こうした人々にとって、キャリアの終わりが逃げていくことへの衝撃は大きい。

継続雇用が70歳まで延ばされるのであれば、定年後の10年近い延長戦をどう過ごせばよいか、多くの人が悩むことになる。もし仮に、所属している企業で70歳までの定年延長が採用されれば、担当者一係長一課長一部長と連なる定年前のキャリアにおい

て、各役職の在籍期間が延ばされることになるかもしれない。70歳ならまだしも、将来は75歳、80歳とさらに延びていくのか。終わらないキャリア。企業も働く人たちも、迫りくる現実への動揺を隠すことはできない。

定年後キャリアの論点

定年前の人は定年後のキャリアに対しどのようなイメージを持っているだろうか。

まず、定年を過ぎたらどうなるかを考えると、正社員で、なおかつ高い役職に就く道が閉ざされてしまうことが想像できる。多くの人は定年後には非正規の仕事に就かざるを得なくなるだろう。当然、それに伴って、仕事からの収入も大きく下がってしまう。

転職しようにも選択肢はそう多くないことも容易に予想される。定年を過ぎた人が自身の経験を活かした仕事に転職し、そこで華々しく活躍できる環境があるかという点、現状はそうではない。

仕事の内容も大きく変わるだろう。定年前に大きな仕事をしてきた人ほど、定年後の仕事の量および質の低下に悩まされることになる。このような定年後の「小さな仕事」に対して生きがいを見出し楽しむことはできないのではないかと。まず、こうした定年後の仕事に対する論点にデータで答えていこう。

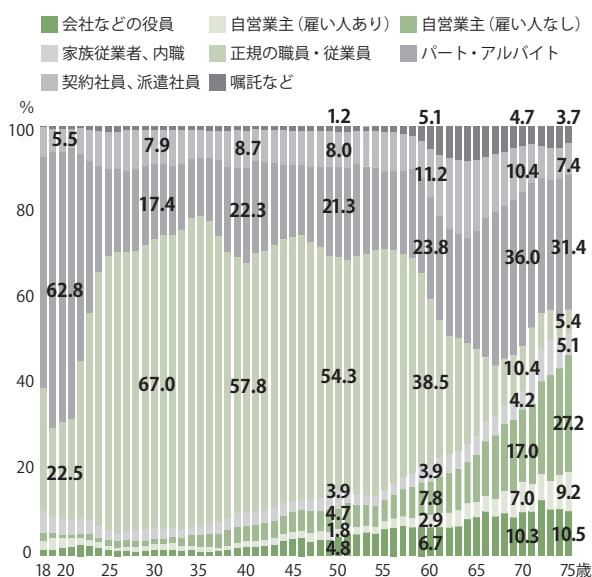
非正規雇用が第一の選択肢

年齢階層別に働き方の変化をとったものが図表①である。ここでいう働き方とは、就業形態と雇用形態の別を組み合わせたもので、就業形態と雇用形態を分類した総計8種類の働き方について、各年代の就業者がどれに該当しているのかをみている。

まず、社会人になってから30代半ばあたりまでは緩やかに正規雇用の比率が高まっていく。そして、そこを境に一度、その比率は下がる。一定数の人が子育てなどを機にいったん職を離れるからである。次に正規の比率が大きく下がっていくのは50代後半だ。55歳時点のその比率は56.0%であるが、60歳時点では38.5%、65歳になると20.0%まで下がってしまう。やはり、多くの人は定年を境に正規の職を追われているのである。

正規雇用が減少する代わりに増えるのは、パート・アルバイトをはじめとする非正規雇用である。これが定年後の働き方の第一の選択肢だ。パート・アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託などの割合が60代前半から後半にかけて高まっている様子が明確にうかがえる。

図表① 年齢別の働き方



第二の選択肢は雇い人なしの自営業

そして、実は、正規の職を離れた人が選択する働き方として浮上する有力な第二の選択肢は自営業主(雇い人なし)である。この働き方を選択する人は、55歳時点で就業者全体の4.8%にすぎないが、60歳時点では7.8%、65歳で10.8%、70歳で17.0%まで増える。自営業というと起業を想起しがちだが、シルバー人材センターに登録して、自身の生活を優先しながらすきま時間で業務の委託を受ける働き方や、不動産管理やライターなどいわゆるフリーランス的な働き方も多い。年金収入を得ながら、こうした働き方で生計を補助しているのである。

現役時代は大半の人が正社員として働く。定年を境に多くの人が正規の職を追われることになるが、その後のキャリアには、非正規、会社役員、雇い人あり自営業、雇い人なし自営業など多様な選択肢が広がっている。

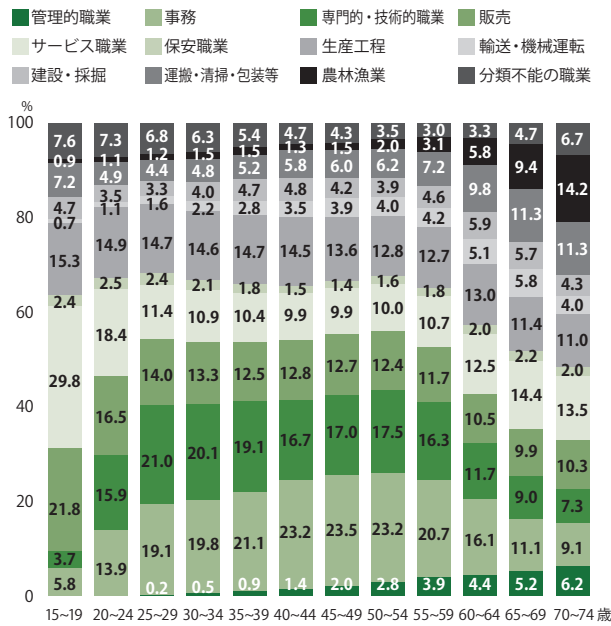
事務職、専門職から現業職へ

次に、職種に焦点を合わせることで、定年後の仕事の中身をさらに検証していこう。年齢階層別に職種の構成をとったものが図表②である。

高齢期には仕事の内容も激変する。60歳以降の職種の変化を捉えたとき、第一の潮流としてみえてくるのは、事務や専門的・技術的職業の減少である。55～59歳の事務職の就業者全体に占める割合は20.7%だが、60～64歳で16.1%、65～69歳で11.1%、70～74歳で9.1%まで下がる。専門的・技術的職業も55歳から74歳まで5歳刻みに推移を追うと、同様に、16.3%から11.7%、9.0%、7.3%まで比率が下がっていく。

そして、その代わりに増えるのが、現業職であるサービス職業、保安職業、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等、農林漁業などである。たと

図表② 年齢階層別の職種構成



例えば、農林漁業に従事する人の割合は、55～59歳から70～74歳までに3.1%から5.8%、9.4%、14.2%へと増えていく。運搬・清掃・包装等の職に就く人も同様に7.2%から9.8%、11.3%、11.3%へと増えている。高齢期のキャリアを貫く第二の潮流は、これら現業職が大きく増えることなのだ。

この現実をどうみるか。定年後には会社から追い出され馴染みのない仕事に就かざるを得なくなる。そういった側面もあるかもしれない。他方で、職種の変化を眺めると歴然としているが、それ以前と比べ、職種が多様化することもまた事実だ。

収入は激減する

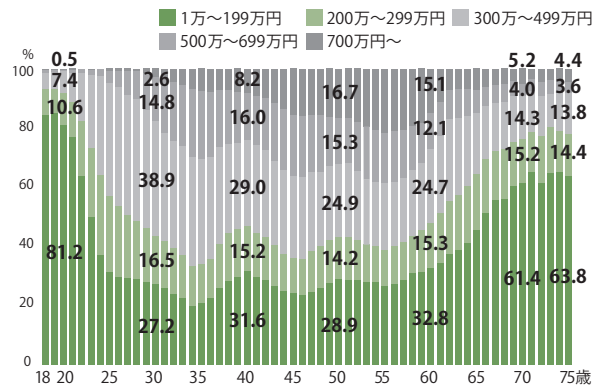
安定した老後を送るためには何といたってもお金が重要だ。高齢者はどの程度稼いでいるのか、年齢階層別の主な仕事からの収入をみてみよう(図表③)。ここからは、55歳頃を境に年収が急速に減少していく様子がみとれる。

主な仕事からの年収が700万円以上の人に焦点を合わせれば、55歳時点ではそれは21.6%いるが、60歳時点では15.1%へと減少する。そして、60歳

以降でその比率は急速に減少していき、65歳時点で7.0%、70歳で5.2%まで下がる。

一方で、年収が500万円未満の割合は55歳で61.4%、60歳で72.8%、65歳で84.2%となる。70歳になると90.9%が年収500万円未満の収入となり、500万円以上稼ぐ人は1割にも満たなくなる。日本の労働市場において、定年前後で収入が激減することは多くの人にとって避けられない現実なのだ。

図表③ 年齢別の平均年収

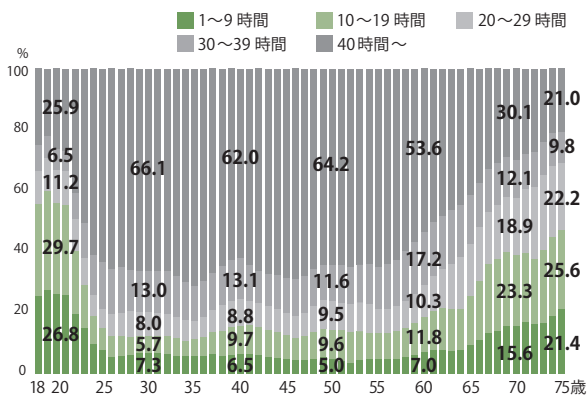


高賃金は難しくなるが 労働時間の自由は拡大

ただし、収入が大きく減っている背景には、働き方の変化があることも理解しておく必要がある。年齢別の平均労働時間をみると、長時間働く人は年齢を経るに従い減少していく。週40時間以上働いている人は、55歳から70歳まで5歳刻みに推移を追うと、64.8%から53.6%、41.5%、30.1%へと減る(図表④)。

その一方で、70歳時点の週労働時間は、1～9時間が15.6%、10～19時間が23.3%、20～29時間が18.9%。定年前の労働者の労働時間と比較すると明らかに短い。これは多くの人々が短時間の就業を自ら望んでいるからである。たとえば、週4日で1日6時間働けば24時間、週3日で1日5時間働けば15時間となるように、高齢になるほどに自分のペースで働く人が多くなる。

図表④ 年齢別の平均労働時間



以上のようなデータから浮かび上がるのは、高齢者は高賃金をあきらめざるを得なくなっているということ、自分の好きな労働時間を選ぶことができているという二つの現実である。

これをどうみるか。高齢になっても、いままでと変わらぬ仕事、変わらぬ賃金で働ける環境を用意できないことに問題があるのか。それとも、生活を優先しながら無理なく働くためには賃金の低下は甘受すべきなのか。いずれにせよ、高賃金でかつ無理なく働くという選択肢が、なかなか存在しないのは事実である。

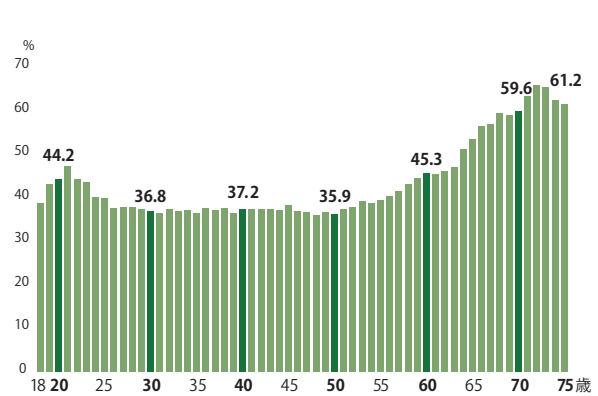
定年を境に仕事満足度が急上昇する

ここまで、雇用形態や職種、収入などの観点から、定年後の仕事の実態を探ってきた。そして、そこからみえてきたのは、定年を境に仕事の責任や権限を奪われ、これまででは考えられない小さな仕事に追いやられている人の姿であった。多くの人は、定年後に有意な仕事から追いやられ、低い賃金で働かざるを得ない状況に陥る。こうした中、人々は定年後の仕事に対してどのように向き合っているのだろうか。

定年後の仕事の人々はどう感じているのか。それを明らかにするため、年齢別の現在の仕事への満足度をみたのが図表⑤である。

すると、定年前の人より定年後の方が圧倒的に現在の仕事に満足していることがわかる。現在の

図表⑤ 仕事の満足度



仕事に満足している人の割合は、20歳時点の44.2%から30歳には36.8%まで下がる。その後は、50歳時点の35.9%まで低調に推移を続ける。若手・中堅のうち現在の仕事に満足しているといえる人は実に3人に1人しかいないのだ。そして、50歳以降は一転して仕事に満足している人の割合が急上昇する。60歳の就業者の45.3%、70歳の就業者の59.6%が仕事に満足しているのである。70歳の就業者の5人に3人が、いまの仕事に満足していると明確に答えている。

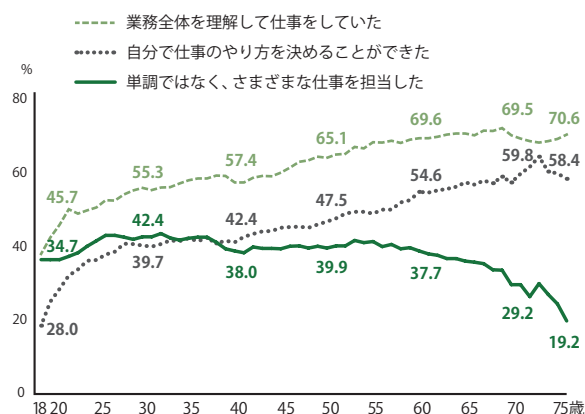
定年後の仕事は裁量を持って行うことができる

これは、かつての重要な仕事を奪われ低賃金を余儀なくされているという外からうかがえる事実にも照らして、意外な結果といえる。このような結果をみて、現状の仕事に甘んじているだけだという人もいるかもしれない。果たしてそうなのだろうか。

高齢者の仕事の性質をしてみると、歳を重ねると「単調ではなく、さまざまな仕事を担当した」割合が急速に減る(図表⑥)。多くの人が単調な仕事に従事していると感じているのである。

しかしその一方で、「自分で仕事のやり方を決めることができた」「業務全体を理解して仕事をしてきた」という人は増える。つまり、定年前の仕事と定年後の

図表⑥ 仕事の性質



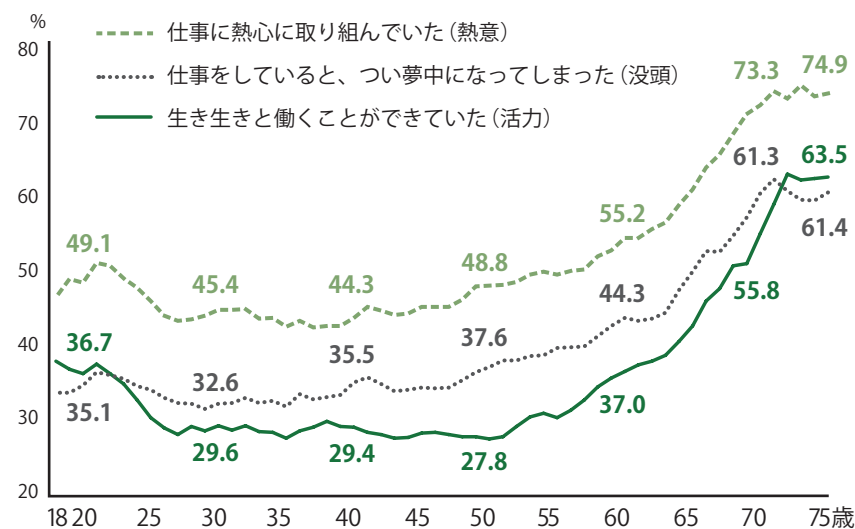
仕事とを対比してみると、定年前の仕事は、単調ではなく難しい仕事ではあるものの、必ずしも自分で仕事のやり方を決めることができず、業務全体を理解しているという実感を持てる機会が少ない。これに対して定年後の仕事は、単調で簡単な仕事为主であるものの、裁量が大きいのである。

熱意を持って仕事に 取り組み生き生きと働いている

さらに、高齢者が現在の仕事にどのように向き合っているかについてデータを追えば、生き生きと仕事をしている高齢者の姿が浮き彫りになる。

20～50歳においては、「仕事に熱心に取り組んで

図表⑦ 仕事への向き合い方



いた」人の割合は半数に満たないが、50代半ばではその割合が半数を超え、70歳のおよそ4人に3人が仕事に熱心に取り組んでいたと答えている(図表⑦)。

「仕事をしていると、つい夢中になってしまった」「生き生きと働くことができていた」についても、やはり定年後の人の方があてはまると答えた割合が明らかに高い。仕事に熱心に取り組む、夢中になることができる。そして、生き生きと働いているという実感を持てる。高齢者のこうした姿が浮かび上がってくるのである。

定年後のキャリアは、 定年前のその延長線上にはない

逆に、定年前の人はこのような働き方はできていない。たとえば、50歳で生き生きと働いている人は27.8%しかいないなど、仕事に前向きに取り組んでいる人は少数派である。

そして、定年前のこうした現状があるからこそ、やりがいのない仕事をいつまで続けなくてはならないのかという不安を多くの人は抱くのである。

こうしたデータの数々をみたときに気づくことがある。要するに、定年後の仕事はとても魅力的なものな

のだ。ところが、多くの人はそれに気づかない。人々はなぜ定年後の仕事について、所属企業のステータスやそこでの役職、職業の地位、報酬などの外形的な側面だけに着目し、それを「とるに足らない仕事」とであると見なししてしまうのか。人々はなぜ生き生きと働いていない定年前の仕事を定年後の仕事に投影するのか。そして、人々はなぜ夢中に取り組むことができない定年前の

仕事に、定年後も必死にしがみつくなのか。

他方で、これまで大切にしていた仕事の外形的な価値が失われるにもかかわらず、定年後の仕事に人々はなぜこれほどまでに熱中し夢中になるのか。以降では、その謎を解き明かしていきたい。

キャリアの拡張の年代調査

各自のキャリアは仕事とその人自身との関係によって規定される。その人の仕事に関する能力が高まれば、こなすことができる仕事の量や質も高まる。

担うことができる仕事の質・量が増し、その際に必要となる能力も高まることで、人はより大きな価値を世の中に提供していくことができる。それがいわゆる「キャリアの拡張」である。拡張したキャリアを通じ、本人が喜びを感じることができればそれもまたすばらしいことだ。

若手・中堅世代においては、キャリアの拡張は無条件に望ましいこととされるが、シニアに関してはどうなのだろうか。年代ごとに仕事で必要とされる能力と、課される仕事の負荷がどのように変化したかを探

った調査をもとに、この問題を考察していきたい。

年齢を経るに従い、仕事全般の負荷、仕事で必要とされる能力全般がどのように変化しているか、回答をまとめたのが図表⑧である。横軸は各年齢層で、縦軸は「向上／増大した」と答えた人の割合から「低下／縮小した」と回答した人の割合を引いた数値をDI(Diffusion Index)として記載している。

縮小するキャリア

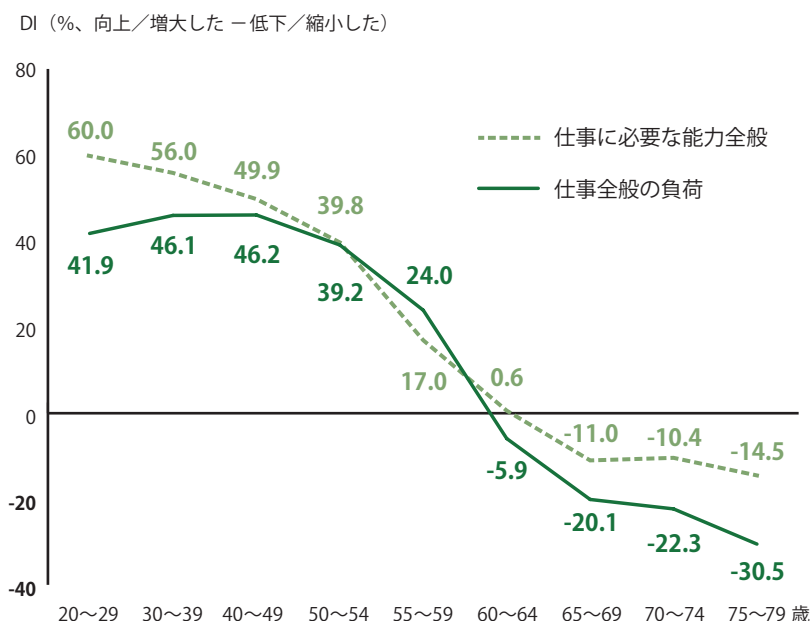
60歳あたりを境とし、仕事に必要な能力と仕事の負荷の双方が上下にはっきりと分かれている。定年前、すなわち20歳から59歳までは、仕事に必要な能力と仕事の負荷は拡大し続ける。一方、仕事の負荷は60歳以降に、能力に関しては65歳以降に、それぞれはっきりと、低下／縮小が向上／増大の割合を上回り、年齢を重ねるに従い、さらにその傾向が強くなっている。

さらに、DIの数値をみると、能力は65歳以降に-10%程度で推移していくが、仕事の負荷は-20%を下回る数値となっている。この結果はあくまで回答

者の主観的な認知によるものであり、特に自身の能力に関しては過大評価しがちな傾向があるかもしれないが、DIの低下の幅に差があるという事実は重要である。

つまり、能力の低下幅は比較的小さく、低下を自覚する人がいる一方で、そうでない人も多くいる。他方で、仕事の負荷は低下幅が大きく、より多くの人が仕事の負荷は下がっていると感じている。

図表⑧ 能力と仕事の負荷



負荷が適切だという人が 定年後に増える

定年後に、一定数の人が能力の低下を感じ、多くの人は仕事の負荷の低下を感じる。両者の関係について、人はどのように捉えているのか。

図表⑨は人が自らの能力を基点とし、仕事の負荷をどう感じているかをみたものだ。これをみると、意外にも定年前後に、能力に比して仕事の負荷が適切であると感じる人が増えていることがわかる。自身の能力に照らして仕事の負荷が適切であると感じる人の割合は20代で54.5%、30代で56.2%、40代で54.3%と横ばいで推移した後、50代前半の60.9%から60代後半で71.0%まで上昇する。

定年前は多くの人が能力に対して仕事が過大であると感じている。膨大な仕事量、難しい仕事、多大な責任。定年後にはこれらの大きな負荷から解放されるのだ。50代以降で、仕事の負荷が低下していくことによって、多くの人にとって、仕事は心地よい水準に調整されていく。つまり、定年前後で仕事の負荷が少なくなっていくことで、能力と仕事負荷のバランスが適正化されていくのである。

必ずしも大きな仕事が良い仕事ではない

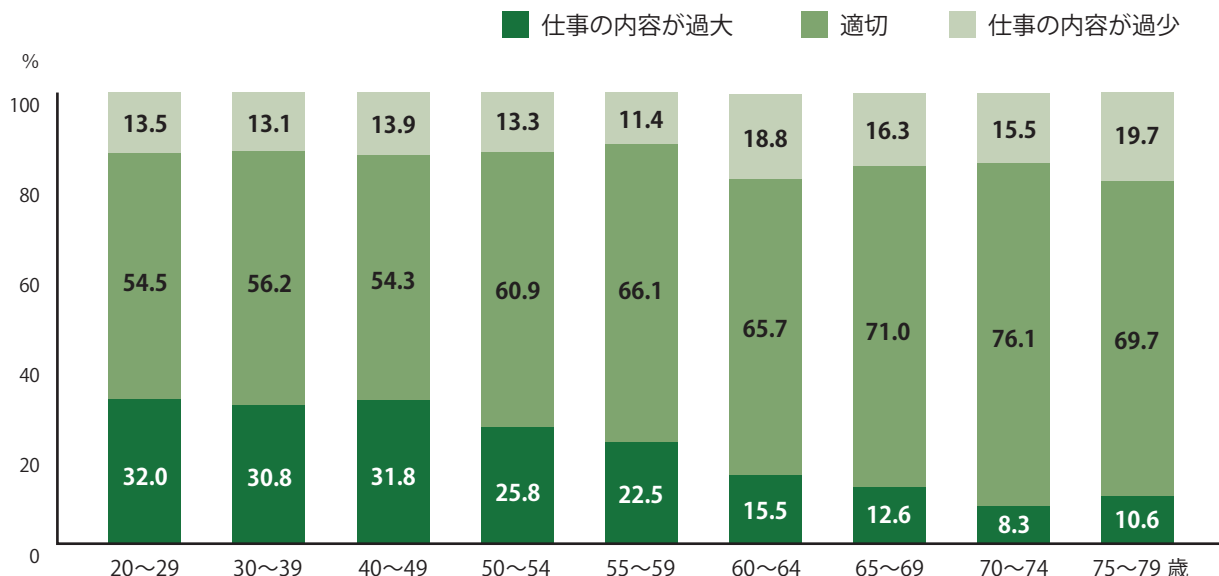
能力に比して仕事の負荷が適切かどうかという点は、仕事の満足度に極めて大きな影響を与える。能力に対する仕事の負荷のレベルが「生き生きと働けているかどうか」にどんな影響を与えているかをみると、能力と負荷が一致していると感じている人ほど、生き生きと働いていることが明確にわかる。一方で、仕事が能力に比して過大、仕事が能力に比して過小、どちらにせよ両者が乖離していれば仕事に対する満足度は低くなってしまふ(図表⑩)。

多くの人が定年後に能力と仕事の負荷の低下を感じながらも、その関係性に納得感を抱き、満足している。要するに、必ずしも大きな仕事が良い仕事といえるわけではないのだ。たとえ仕事が小さいものであっても、いまある仕事に確かな意義を見出せたとき、人は生き生きと働けるのである。

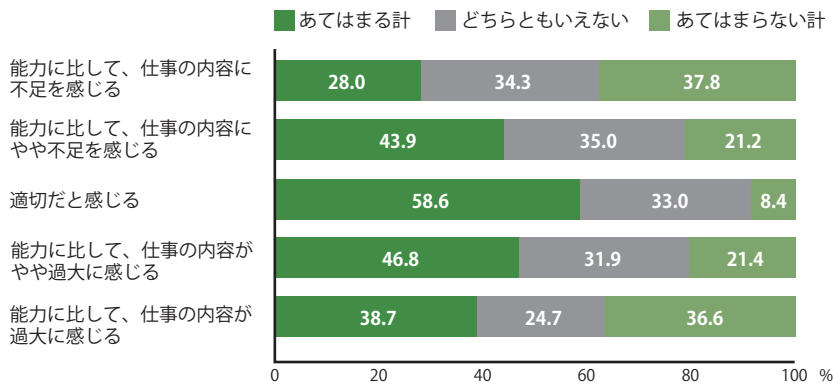
仕事は生活の中心から生活の一部に

これと同時に、歳をとるにつれ、人々の心に占める

図表⑨ 能力と負荷のマッチング



図表⑩ 能力と負荷のマッチングと仕事満足度



注:「現在のあなたの仕事に関する以下の項目について、どれくらいあてはまりますか。一生生きと働くことができている」の項目に対して、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した人を「あてはまる計」、「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」と回答した人を「あてはまらない計」としている。

仕事の割合が小さくなることも忘れてはならない。米国のキャリア研究者、ドナルド・E・スーパの役割に関する研究をもとに、「仕事」「勉強」「地域・社会活動」「家庭や家族」「芸術・趣味・スポーツ」の日々の5つの活動が、働く人の心に占める割合がどの程度かを調べた(図表⑪)。

すると、仕事が心に占める割合は、50代の51.9%から70代には38.2%まで下がることがわかった。定年前の人にとって仕事は生活の中心だが、定年後は家庭や家族、芸術・趣味・スポーツ、地域・社会活動

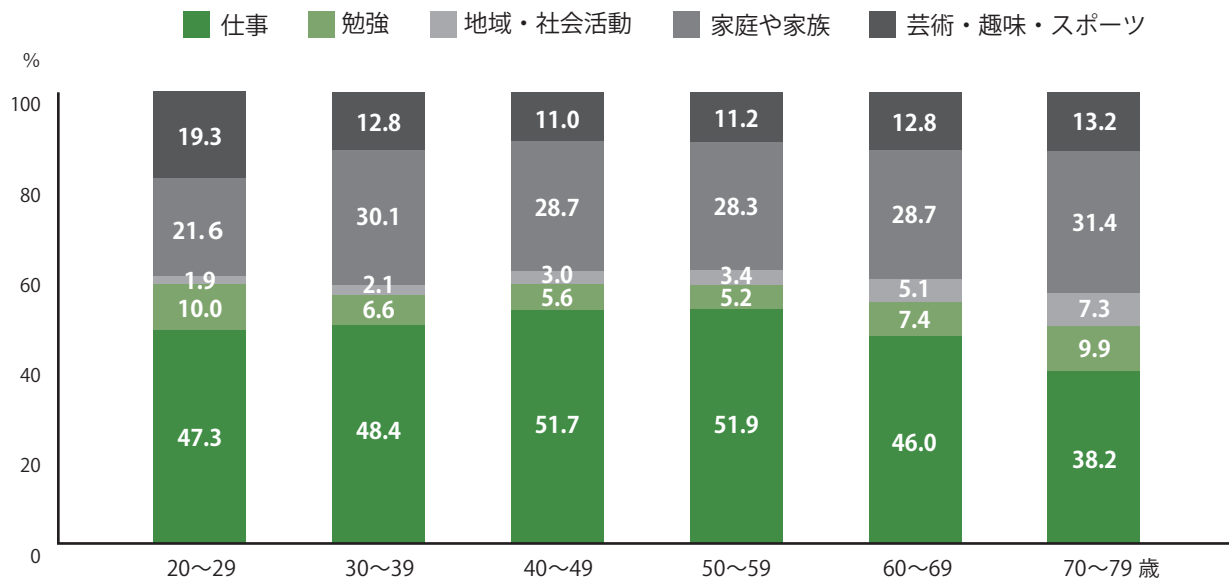
など、他の活動の位置づけが向上することで、仕事は生活の一部となる。

定年後の人が、仕事の負荷が少なくなる中でも仕事に前向きに取り組んでいる事実と、ここにあるように、多くの人が歳をとるに従い、自身の中で仕事の位置づけを低下させていることは互いに関連しているはずだ。70歳になっても、80歳になっても、健康でありさえすれば、人生の

最後まで働くことが求められるこの時代、自身の能力と仕事の負荷の低下を感じながら仕事をしていくことは誰もが避けられない現実となる。

定年後のキャリアにおいて、体力や気力の低下と向き合いながら、いまある仕事に価値があると感じたとき、人は心から楽しんで仕事に向かうことができる。昨今、定年後に、やりがいのある仕事を奪われ、失意に暮れるシニアという姿がクローズアップされがちだが、実態はそうではない。多くの人は意外にも楽しんで仕事をする境地に自然とたどり着いている。

図表⑪ 日々の活動が心に占める比重



仕事で何を重視するか 価値観を6つに集約

このような縮小する定年後のキャリアにおいて、人は何を求めて働くのか。「シニアの就労実態調査」では、ドナルド・E・スーパの職業価値(work value)をもととした29の価値観について、それぞれ重要と思うか、そうでないかを5件法で尋ねている。

まずは、60歳未満の就業者(定年前の就業者)と60歳以上の就業者(定年後の就業者)との間で、それぞれの価値観を重要であると答えた人の割合の差をとると、図表⑫のようになる。定年後の就業者が相対的に重要であると答えやすい価値観として、「人と交流する機会がある」「仕事で自身の責任を果たす」「一生懸命に体を使う」などが挙がる。一方で、「高い収入を得る」「昇進できる」などはその重要性を失う。

さらに、29の価値観は互いに関係が深いものとそうでないものがあり、いくつかのグループに区分けできると考えられる。これらを因子分析することによって得られた結果が図表⑬である。

これによると、現代の日本人が働く上で感じる価値観は大きく6つに分類できる。すなわち、「他者へ

の貢献」「生活との調和」「仕事からの体験」「能力の発揮・向上」「体を動かすこと」「高い収入や栄誉」である。多くの人にとって、これらの要素が働く上でのモチベーションになっているのである。

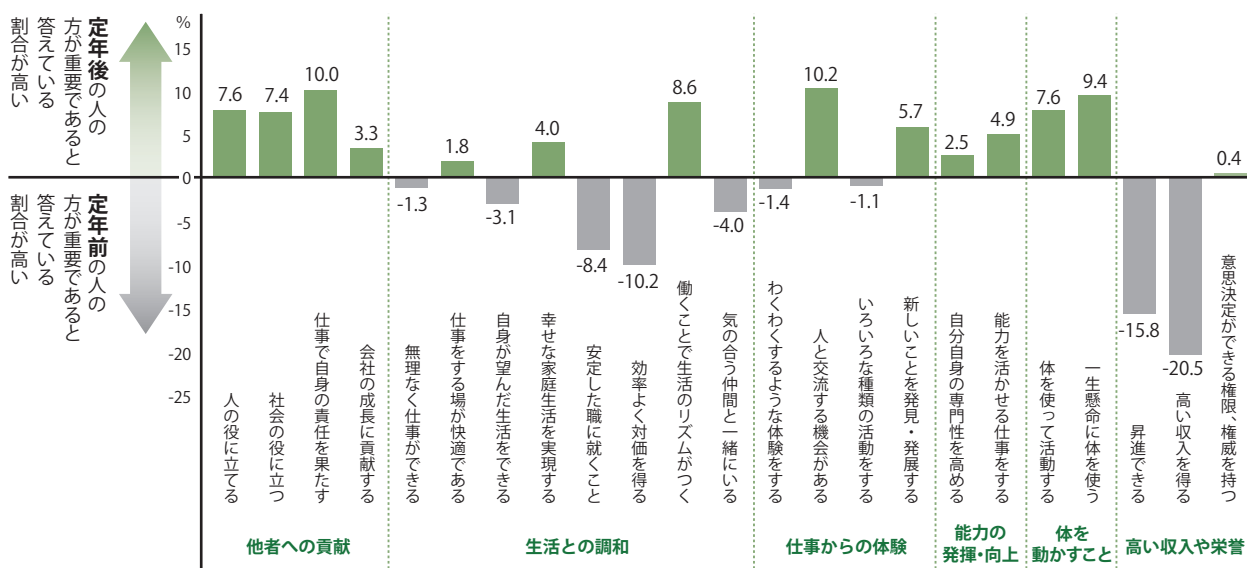
仕事に対して多くの価値を置く20代

年齢を経るごとに、その価値観がどのように変わっていくのか。各因子得点の推移を年齢別に表した。

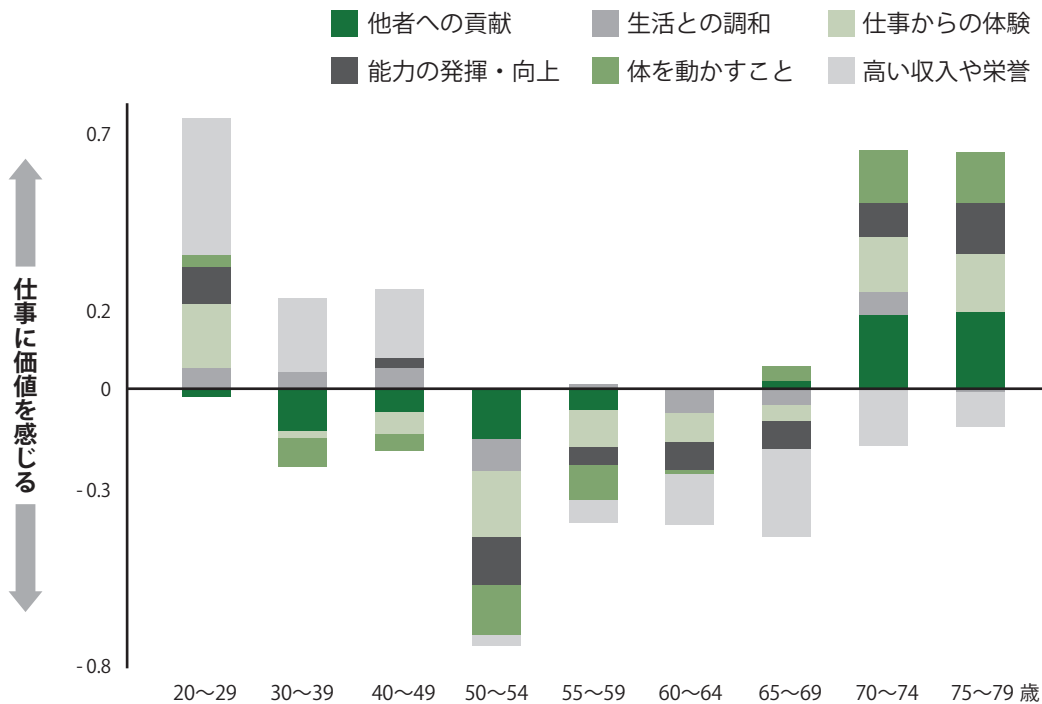
これを見ると、20代は仕事に多くの価値を見出す年代だということがわかる。20代の因子得点が最も高いのは「高い収入や栄誉」となっている。こうした目標を持つことが、仕事に関する能力を拡張させるモチベーションになり、職場によい競争を生み出し、組織のパフォーマンスも高まっていく。そうした意味で、若手が「高い収入や栄誉」に価値を感じて競争することには大きな意味がある。

さらに、「仕事からの体験」や「能力の発揮・向上」も得点が高い。新しい仕事に楽しさを見出し、仕事能力の向上を実感することができる年代が20代なのである。

図表⑫ 仕事の価値観の差



図表⑬ 価値観の因子得点の合計



50代で人は仕事に 対する価値を見失う

しかし、歳を経るにつれ、仕事を通じて感じる価値は減じていく。20代から30代になると、多くの因子が急激に下がる。仕事に対して、緩やかに価値を感じなくなっていく。

もちろん、年齢が上がっても「高い収入や栄誉」に価値を感じる人はまだいる。会社で地位を上げ収入を高めることに希望を見出す人は、30代や40代の時点でも多い。ただし、それ以外の要素は重要だと感じなくなっている。「生活との調和」は引き続き重要な価値となっているが、これは家庭を持って子供ができ、仕事を通じて家族の生活を豊かにすることを求める人が増えるということなのではないか。

そして、ほとんどの価値観について、落ち込みの谷が最も深いのが50代前半である。この年齢になるとこれまで価値の源泉であった「高い収入や栄誉」の因子得点もマイナスとなり、仕事に対してほとんど価

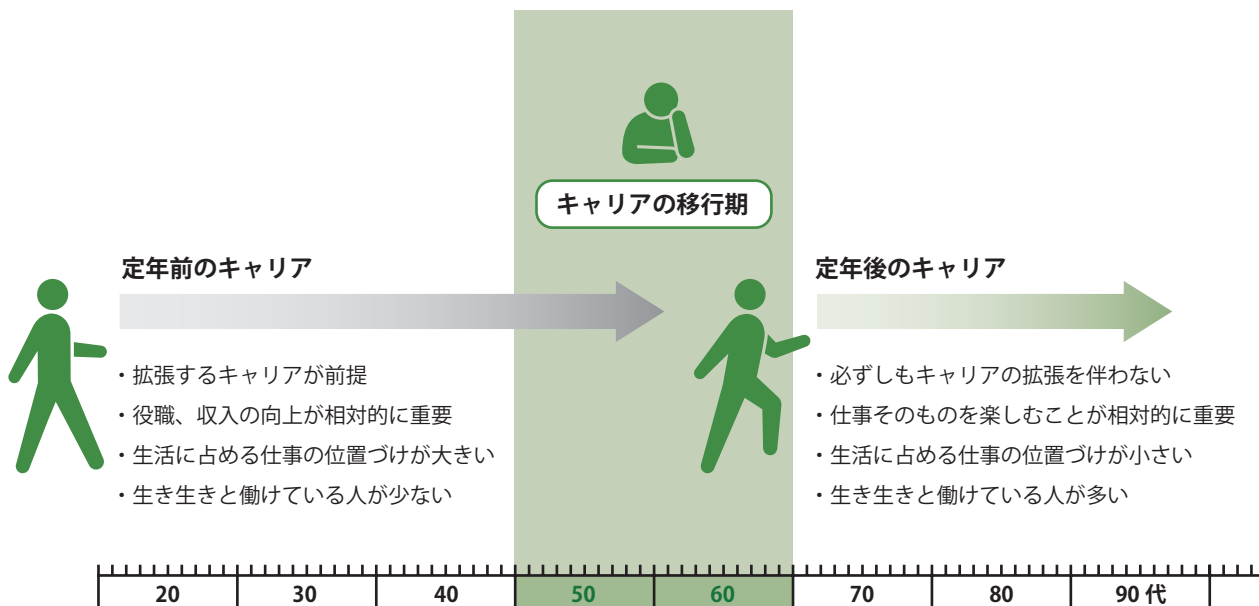
値を感じなくなってしまう。定年が迫り、役職定年を迎える頃、何を生きがいにするか、目標を見失う人も少なくない。そうした現実がデータからうかがえる。

長い期間をかけて 新しい仕事の価値に気づいていく

仕事に関して最も思い悩むのが50代前半だとすれば、仕事に新しい価値を見出す転機もその年代となる。心理学者ユングは40歳を人生の正午と見なし、そこから各自の個性化が進んでいくとした。しかし、人生100年といわれる現代においては、その時期はやや後退しているのかもしれない。

実際に、50代前半を底とし、「高い収入や栄誉」を除いたすべての価値観が、70代後半に向けて価値を増していく様子がみてとれる。仕事に何を求めるかという観点で見たときに、50代は大きな転機になる年齢なのである。

図表⑭ 定年前と定年後のキャリアのイメージ



50代において失われた、仕事に対して感じる価値が、以後、長い時間をかけて再生していく。そして、定年以降に見出される仕事に対する価値観は、20代の価値観と大きく異なっていることにも注目したい。

高齢になるほど高まる価値観としては「他者への貢献」「体を動かすこと」などがあるが、いずれも20代では重視されない。つまり、より正確に言えば、多くの人にとって価値観は単に回復するだけではなく、仕事の中で新しい価値観を見出していくというプロセスをたどる。

人生100年時代に 必要な価値観の転換

なぜ人が50代で仕事に対して意義を失い、迷う経験をするかといえば、定年を前にして「高い収入や栄誉」を追い求め続けるキャリアから転換しなければいけないことを、予期しているからだと考えら

れる。

人生100年時代、70歳や80歳になっても働くことが当たり前な社会が訪れれば、誰もが「高い収入や栄誉」を目指す働き方を手放さなければならない局面がやってくる。従来のままの自分ではいられないと気づいたとき、仕事の価値観をいかに転換するか。難しいことだが、現にこの難題に多くの人が直面し、うまく乗り越えているのもまた事実なのだ。

語られる非典型

本研究では、定年後のキャリアがどのようなものであるのか、その実態を解明することを試みた。

人生100年といわれて久しい中、定年後の人生をどう送ればよいか、既に多くの解説がなされている。定年後の仕事に関しても同様にさまざまな議論がある。定年前に入念に準備することで輝かしい仕事を手に入れた人の姿は、比較的多く描かれる。

また、これとは正反対に、定年というイベントを境に仕事に対するモチベーションを失い、定年後のキャリアを無為に過ごす人たちの姿もまた焦点となりやすい。

こうした人たちは確かに存在する。そして、彼らの姿を描くことには意義もある。なぜなら、定年後の就業者が自らの能力を活かして思う存分に活躍している姿を描くことで、また定年後を虚しく過ごしている人たちの姿を描くことで、定年前の人たちにいまこそ行動するときなのだと促すことができるからである。

いまある仕事に価値を見出す

ただ、このような言説は時に大きな副作用も引き起こす。定年後も定年前と変わらずに「大きな仕事」をしている人たちの姿をみることで、自身が従事する「いまある仕事」に対して意義を感じられなくなる人がいる。定年や再雇用など社会制度に振り回されてモチベーションを失う人たちの姿をみることで、自身が意義ある仕事を行えないのは社会の仕組みのせいだと考える人がいる。

しかし、本研究で判明したのは、このような人々の姿は、定年後のキャリアの中においてはもはや典型ではないということだ。定年後のキャリアと定年前のキャリアとの違いを図示すると図表⑭のようになる。

定年後の人々の状況は実に多様であり、定年前と全く変わらずに仕事ができる人もいれば、病気を患うなどして仕事をするすらままならない人もいる。

こうした中、あえて定年後のキャリアの平均的な姿を描けば、体力・気力を中心に仕事の能力が緩やかに低下し、これに合わせて仕事のサイズが小さくなる。そうした中でも、いまある仕事に確かな意義を感じる。このような姿がむしろ定年後のキャリアの典型だということである。

定年後こそ、人は仕事を心から楽しめる

最後に改めて強調しておこう。定年後のキャリアの基礎は、いまある仕事に新たな価値を見出すことにある。それを知った上で、さらに大きな成功を収めようと挑戦してみるのもいいし、仕事から距離を置こうと考えるのもいい。

定年後のキャリアにおいて避けるべきは、「こんな仕事ならば働く意味はない」と思う諦観である。このような諦観を抱いて職業人生を終える人は、実は、現代において少なくない。

少子高齢化が進行する日本において、定年後も男女ともに働ける限り働くことが経済の要請である。そして、無理なく続けられる仕事があるからこそ、人々の高齢期の生活は豊かになる。心のどこかに仕事があるという生き方をしている人々は、自身の人生を豊かで実りあるものと実感している。

いまある仕事に価値がある。そして、高齢期の仕事が社会を豊かにする。この事実を発見できた人にもたらされるのは、定年前には見出せなかった仕事と生活が調和した豊かさである。人は、定年後こそ仕事を心から楽しめるのである。

Takashi Sakamoto: リクルートワークス研究所 研究員/アナリスト
一橋大学国際公共政策大学院公共経済専攻修了後、厚生労働省入省。社会保障制度の企画立案業務などに従事した後、内閣府にて官庁エコノミストとして「月例経済報告」の作成や「経済財政白書」の執筆に取り組む。三菱総合研究所にて海外経済担当のエコノミストを務めた後、2017年10月よりリクルートワークス研究所に参画。著書に『統計で考える働き方の未来』(筑摩書房)。