



## **女性社員の定年前後におけるライフスタイル設計への提言**

= 静岡県内企業での意識調査を通して =



静岡産業大学総合研究所  
客員研究員 佐藤和枝

# 女性社員の定年前後におけるライフスタイル設計への提言

= 静岡県内企業での意識調査を通して =

## 要旨

生活スタイル、就労スタイルが多様化し、また健康寿命が延びている中で、自分の身近な地域社会でライフスタイル（生涯生活）設計を意識することは、自分自身はもとより地域社会の活性化にとっても大変有意義なことです。女性社員の定年前後での意識の持ち方は働き方改革でも大きなテーマです。その議論ための基礎データは目下静岡県には見当たらず、また全国規模のマクロデータや首都圏でのデータをそのまま身近な地域社会での各自にあったライフスタイル設計の参考にするには限界があります。今回の調査はそのような意識から報告者の活動の中心である静岡県対象に実態調査を行い、基礎データを把握することを最初の目的としました。分析と提言を加えてライフスタイル設計の実現を意識すべきキーポイントとして、該当者各自に見合った「学び直し」のチャレンジの提言を最終目的としました。

## I はじめに

男女雇用機会均等法が施行されて 35 年になりました。2020 年の現在、企業で働き続けた女性が続々と定年退職を迎える時期がきました。女性活躍推進法が施行されたことで女性活躍の重要性はよりいっそう高まっていますが、現実には厳しく労働市場における男女間格差は改善されているとはいえません。1986 年ごろ就職し、これから定年退職を迎える女性たちの長い就労期間に、国際婦人年世界会議(1975)で女性の地位向上を目指し、男女雇用機会均等法(1986)男女共同参画社会基本法(1999)女性活躍推進法(2015)など法整備は整ってきました。しかし、2020 年の日本のジェンダーギャップ指数は、世界 153 か国中 121 位と昨年よりもさらに低下しました。法整備だけでは解決できない根深い問題が見えます。

日本の企業は、かつては男性中心の労働力の構成で、それなりに成果を上げてきましたが、社会構造の変化と共に女性や多様な人財の能力やスキルが必要になりました。女性は定年までの四半世紀の間に出産、子育て、時には介護などのライフイベントと共に仕事があり、男性に比べると、多様な働き方をしてきました。

人生 100 年時代といわれ、65 歳で定年を迎えると残り 35 年の人生が残っています。現役時代の貯えや年金で悠々自適に暮らすこともできるし、定年後も働き続ける事もできますが、これから定年を迎える女性には、お手本となるロールモデルが少ないことも事実です。静岡県内で独自の調査をすることで、変化の激しい昨今にあって自分らしい後半生の生き方働き方の参考になるよう目指しました。

本調査は、こうした背景から、女性正規社員の就労実態と定年後の意識を明らかにするため、40歳代から50歳代を中心に定年前の働く女性正規社員対象にしてアンケート調査を実施しました。この結果から本稿では、今現在女性が抱えている定年後の働き方、暮らし方の考えを明らかにし、今後増えていく定年を迎える女性の後半生の就労や、生き方の一助とします。

## II アンケート調査結果

### 1. 調査方法

アンケート調査の概要は表1の通りです。

調査対象年齢を40歳以上にしたのは、定年を踏まえ、今後の働き方や人生の過ごし方を意識し始めた年齢は47.8歳である(1)ことから40歳以下ではまだ定年を意識する年齢には至ってないと考えたからです。県内企業にアンケート用紙と封筒を渡し、個人が特定できないよう郵送等で回収しました。

表1 アンケート調査

調査名	女性の定年時の就労に対する意識調査
サンプル	静岡県の40歳以上の正規女性社員(435人)
調査方法	アンケート用紙の配布・回収
調査期間	2020年1月～5月

### 2. 回答者の状況

年齢・最終学歴を表2にまとめます。

#### (1) 年齢

本調査は静岡県内企業の正規女性社員の定年後の就業に対する意識調査のため、女性正規社員に限定しています。表2に示す通り、回答者の年齢は30歳～65歳の435人です。40～49歳は265人、50～59歳は150人が中心で、平均年齢は47.9±5.56歳であり、40歳～59歳が回答者のうち96%を占めます。このことから定年時の就労に対する意識調査は40代から50代を中心に分析します。

#### (2) 最終学歴

最終学歴は高校卒が208人(47.8%)、短大卒が109人(25.3%)で、高卒と短大卒が大半を占める結果です。

表2 回答者の年齢・学歴 n=435

平均年齢	47.9 歳 ±5.56					
年齢	39 歳以下 7 人 (2%)	40~49 歳 265 人 (61%)	50~59 歳 150 人 (35%)	60 歳以上 7 人 (2%)	無回答 6 人 (1%)	
最終学歴	中学卒 2 人 (0.5%)	高校卒 208 人 (47.8%)	専門学校卒 24 人 (5.5%)	短大卒 110 人 (25.3%)	大学卒 86 人 (19.8%)	大学院卒 5 人 (1.1%)

(3) 子供の数

子供の数は表3に示すように、子供無しは119人、子供有は312人です。子供の数は2人が最も多く(平均子供の数1.4人) 調査の平均年齢が47.9歳であることから、子供から手が離れている割合が多いと思われ、定年後の生き方を考えるよい時期といえます。

表3 回答者の子供の数 n=435

子供の数	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	無回答
平均 1.4 人	119 人 (27.4%)	75 人 (17.2%)	176 人 (40.5%)	58 人 (13.3%)	3 人 (0.7%)	4 人 (0.9%)

(4) 親との同居

高齢社会における女性の定年退職後の就労は、親の介護が大きく影響します。アンケートの自由記述で「親の介護が心配」という声が散見できます。親と同居又は別居にしても、親が元気な時に家事や育児の援助を受けたことで、親が要介護者になった時は「親を見なければ」という気持ちになります。働くうえで困ったとき、自分から支援を頼んだかどうかは関係なく、親がしてくれたこと以上の事を返すべきという恩義の感情が出てきます(2) このことは定年退職後の就業に多少なりとも影響します。

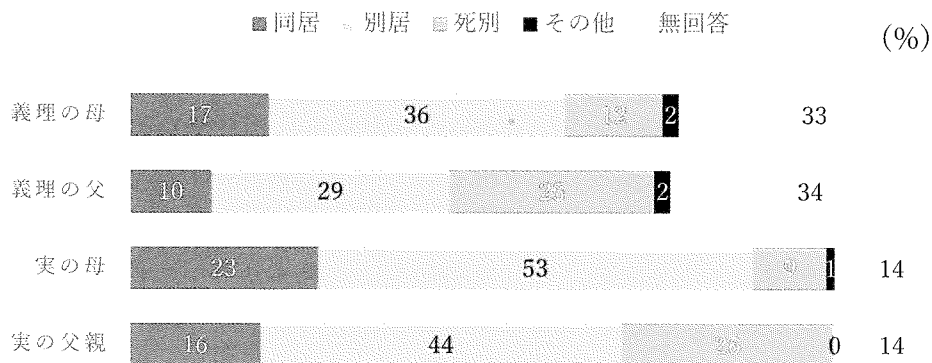


図1 親との同居

図1は、親と同居・別居・死別など親との住まい方の質問に対しての回答です。今回の調査では、実の父母、義理の父母共に別居している割合が多いことを示します。

総務省国勢調査2010年による親との同居率は全国平均15%、同年静岡県の実同居率は22%です。調査概要は同一ではないので単純に比較できないが、今回の調査による同居率は16.5%です。親と別居、同居であっても親の介護は定年後の生活に大きな影響があると考えていると思われます。

#### (5) 就業履歴

就業履歴・仕事の内容・従業員数・全従業員に対する女性の割合を表4にまとめます。女性正規社員全回答者435人中就業履歴の1回302人(69.4%)は、定着率が高いことが確認できます。1度就職したら、そのまま定年まで就労すると思われます。

#### (6) 主な仕事の内容

業務内容は全回答者435人中、事務職266人が最も多く専門職55人、製造現場職38人、営業職22人と続きます。事務職は女性の仕事という無意識の慣習なのか、ずっと以前から女性の職業とされていました。

#### (7) 勤務先の従業員数

企業規模は、従業員数で比較したところ、500人以上の企業に229人が就労し全体の52.6%にあたることから、比較的大きな企業が静岡県に存在していることがわかります。

#### (8) 全従業員に対して女性正規社員の割合

企業の全従業員に対する女性正規社員の割合は、2割以下(35.2%)が最も多く、男性を中心とした企業体制の中で女性たちが働いていることが確認できます。

表4 就業履歴・業務内容・従業員数・女性の割合 n=435

就業履歴	1回(69.4%) 302人		2~4回(24.4%) 106人		5回以上(3.4%) 15人	
	業務内容	事務職 266人 (61.1%)	専門職 55人 (12.6%)	製造現場職 38人 (8.7%)	営業職 22人 (5.1%)	管理職 18人 (4.1%)
従業員数	30人以下 25人 (5.7%)	31~99人 38人 (8.7%)	100~299人 47人 (10.8%)	300~499人 74人 (17%)	500人以上 229人 (52.6%)	
従業員に対する女性の割合	2割以下 35.2%	3~4割 26.2%	5~6割 8.9%	7~8割 4.9%	9割 2.8%	

### (9) 就業履歴と企業規模

表5は、就業履歴と企業規模の比較を表し、従業員数30人以下の企業から500人以上の企業規模まで5段階に分け、就業履歴は1回から5回以上の3段階に分けて比較しました。その結果従業員数の多い企業ほど定着率が高いことを示しています。

表5 就業履歴と企業規模 (%) n=435

就業履歴		1回	2~4回	5回以上	無回答
企業規模 (従業員数)	30人以下	44	40	12	4
	31人以上	45	45	8	2
	100人以上	58	40	2	0
	300人以上	74	15	5.5	5.5
	500人以上	77	19	1	3
	無回答	73	23	4	0

### 3. 定年後の就労に対する意識

温暖で暮らしやすい静岡県の中高年女性は、そもそも定年後の就労意欲があるのか。それともリタイアして仕事から離れる事を望んでいるのか。定年後の多様な生き方や働き続けたいという意欲を活かしつつ、後半生の人生を最大限豊かにするための示唆を明らかにする必要があります。

年金の支払い開始時期が段階的に引き上げられたことから、2013年高年齢者雇用安定法の改定で65歳まで定年引上げ、定年の廃止、継続雇用のいずれかを実施することが盛り込まれました。

「継続雇用」とは、定年で一度退職した後に、本人が希望すれば定年後も引き続き雇用する「再雇用」と、定年制を適用しないで継続勤務させる「勤務延長」の二つを合わせて「継続雇用制度」といいます。しかし、多くの企業は「再雇用制度」を導入しました。

2014年(平成26年)内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」で現在仕事をしている高年齢者(60歳以上男女)の4割が「働けるうちは働き続けたい」と回答しています。今回のアンケートは、女性正規社員の57.5%が働きたいと回答しています。平均年齢47.9歳という働き盛りということを考慮しても定年後における女性の就業意欲は高いといえます。

雇用され、長年働いてきた女性が、退職後どのような生き方を選択するのか明らかにすることは、後に続いてくる女性たちのために、定年後のあるべき姿を考えるうえで重要で意義があると考えます。

### (1) 働き方

定年を迎えたときの就労と退職の考えは表6のように全回答者 435 人のうち 250 人が「働きたい」と回答しています。その内訳は「今の仕事や今の会社にこだわらないが働きたい」が 175 人で一番多く、2 番目はポイントがかなり下がるが、43 人は「今の会社で今の仕事を続けたい」と回答をしています。

表6 働き方の内訳 n=435

働きたい	(人)
勤務先は問わず今の仕事を続けたい	19
職種は問わず今の会社で働きたい	13
今の会社で今の仕事を続けたい	43
今の仕事や今の会社にこだわらず働きたい	175
小計	250
仕事は考えていない	124
その他	18
無回答	43
総計	435

的場康子(3)は女性が定年後の就業で重視することは「仕事の内容」「勤務地が自宅から近い」「勤務時間が短い」と示唆しています。今回調査した静岡県の 40 歳代 50 歳代女性正規社員は定年後も、働きたいと回答した 250 人中 40.2%が「今の会社や今の仕事にこだわらないで働きたい」としています。その理由は二つ考えられ、一つは定年退職の年齢が上がり法整備も進んだ一方で、継続雇用をされる定年者の割合が少ないことを承知しているから、二つ目は、時短で仕事をしながら「地域活動」「NPO 活動」「ボランティア」「趣味」など、多様な生き方が可能になる働き方を選択していると考えます。西本真由美等(4)の研究によると「時短で働きながら趣味やボランティアで社会のお役に立てることに喜びを感じるため」と定年後の女性の就業について記述しています。

「ライフ シフト」のリンダ・グラットン(5)は、人生が長くなれば定年退職という節目で変身を遂げる事が不可欠である。又、60 歳以上の方は若者たちのメンターやコーチ、サポーターを務める事が役目であると示唆していることから、回答者の 175 人が「今の仕事や今の会社にこだわらないが働きたい」という柔軟な考えは、残りの人生を豊かにし、新たな可能性を見いだせると考えます。

定年退職後は「仕事を考えてない」が全体の 124 人、無回答の 43 人は、働くか働かないかはまだ先の事と思っているため、アンケート時点では決めかねていると言えます。

2020 年の平均寿命は女性が 87.45 歳、男性が 81.41 歳で、ともに過去最高を更新し

ました。人生 100 年時代を見据えて、定年後の生き方を働くだけではなく、後半生を幸せに生きるために人生を見直す必要があります。働く事は単に経済的なことだけではなく「得意なこと」「興味のあること」「役に立つこと」を早い時期に見つけることが長い人生を豊かに幸せにすることができると考えます。その一つにボランティアや NPO などの社会参画があり、仕事で培ってきた豊富な経験や知識を、職場以外の社会的活動に活かすことで、人生へのモチベーションが上がります。

現在仕事をしながら「社会と関わる活動」に取り組んでいる人は全回答者 435 人中 158 人で、その内訳は趣味やサークル、自治会や地域の役員、ボランティアなどで「特に社会活動をしていない」人は 259 人で全体の 60%にあたります。

## (2) 働く理由

定年後も仕事をしたい理由は、働きたいと回答した人(250 人・複数回答)のうち「将来の生活のゆとりがほしいから」202 人「介護費用など老後の生活不安のため」121 人「時間を持て余すから」114 人「社会貢献できるから」63 人です。表 7 参照。前出の的場も、働く理由は「経済的理由」が 5 割前後であると記述しています。

定年後も働く理由として「経済的なゆとり」「介護費用など老後の生活不安のため」を合わせると 7 割近くが「経済的理由」で働くとしています。このことは、年金だけではゆとりある生活が保障されないと思っているからで「介護費用など老後の生活不安のため」4 割は自分が要介護になった時の費用に充てるためと考えます。

表 7 年代別働く理由 複数回答 n=250 (人)

	39 歳以下	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
将来ゆとりがほしいから	4	131	64	3
介護費用など老後の生活不安のため	4	74	42	1
時間を持て余すから	1	77	32	4
社会貢献ができるから	1	36	25	1
その他	0	21	16	0

親との同居も別居も女性が介護の多くの負担を担っていて、介護問題は多くの女性によって支えられています。働いている女性は、親の介護にどれだけ関わったかは定かでないが、親の介護は男性の子より女性の子が担い、配偶者が要介護になった時、夫が要介護者の場合は、配偶者の妻が介護をし、妻が要介護になった時は、家族以外の介護サービスを受ける割合が高いという分析(西本・七條)(4)があります。

「時間を持て余すから」が約 4 割近くある背景として、女性が 30 歳前後の時は仕事をしながら育児・子育てをした時代で、一番困難な時でした。その後、子供の進学・就職・結婚や夫の定年退職、親の介護等、女性のライフサイクルは家族のイベントと共に



仕事があり、それまで仕事で毎日時間に追われていたような生活をしてきた人が、仕事が急に無くなれば、やることができなくなり時間を持て余してしまうという心境になります。

「就業者として社会貢献ができるから」は、「役に立ちたい」に言い換えることができ、長年培ってきた技術や仕事のノウハウを、若い世代に伝えたいという思いからきていると推察します。「役に立ちたい」という志向は過去の研究(6)からも、特に高年齢期になると高まるといわれ、鑪幹八郎「アイデンティティの心理学」(7)で、エリクソンは「壮年期は次世代の子供たちを育てる積極的な関係から役に立ちたいという思いになる」としています。

以上のことから定年退職後も仕事をする理由を3つにまとめました。

- ① 経済的理由
- ② 時間を持て余すから
- ③ 社会の役に立つから

### (3) 仕事の選び方

「定年後も働き続けるにあたり、重視していることは何か」の質問に対して「定年後も働きたい」と回答した250人中、表8に示すように複数回答で①仕事の内容247人②勤務時間207人③賃金175人④通勤距離168人と続きます。

仕事の内容	247
勤務時間(日数も含む)	207
給料(賃金)	175
通勤距離(通勤時間)	168
福利厚生	74
企業の知名度	25

「仕事の内容」を一番重視しているが「定年後も仕事をしたいですか」の問いには表6に示すように「仕事の内容や企業にこだわらず」が最上位にあります。日本の60歳から69歳の高年齢者は、アメリカ、カナダ、EUに比べ主要国の中で就業率が最も高い水準にあり(総務省 労働力調査 2018)日本の高年齢者は、働く事に生きがいを感じていると思われるが、自分の定年後を考えた時、定年後の就労は「仕事の内容」で決めたいところだが、思うような仕事に就けないであろうとシビアに感じていると思われる。

#### (4) 就業環境

厚労省は「65 歳以上」を高齢者と定義しているが、内閣府の意識調査によると世間では「70 歳以上」46.7%「75 歳以上」19.7%を高齢者と意識しています。平均寿命は上がり、脳科学者のジーン・D・コーエン(8)加藤俊徳(9)等は 100 歳になっても鍛えれば脳は衰えないと示唆していることから、筆者は「75 歳以上」を高齢者と定義します。

少子社会と高齢社会が同時進行する現在は、生産年齢人口が年々減少し、公的年金の支給開始年齢の引き上げなどで、定年後も働く女性の割合は上昇しています(10) しかし、今まで女性の定年退職は、男性に比べて非常に少ないため定年後の生き方のロールモデルが身近に無く、今後多様な働き方を求める定年女性の相談する場所が必要で、働き続けられる社会環境の仕組みづくりを早急に取り組むべきと考えます。

図2は、企業規模別に「定年後の就労に関する環境が整っているか」を「環境は整っている」から「整っていない」まで5段階に分けて全回答者435人から回答を得ました。社会的環境は漠然として捉えかたに個人差はあるが、従業員100人未満の企業より100人以上の企業の方が、定年後の就労の社会的環境が整っていないと感じています。

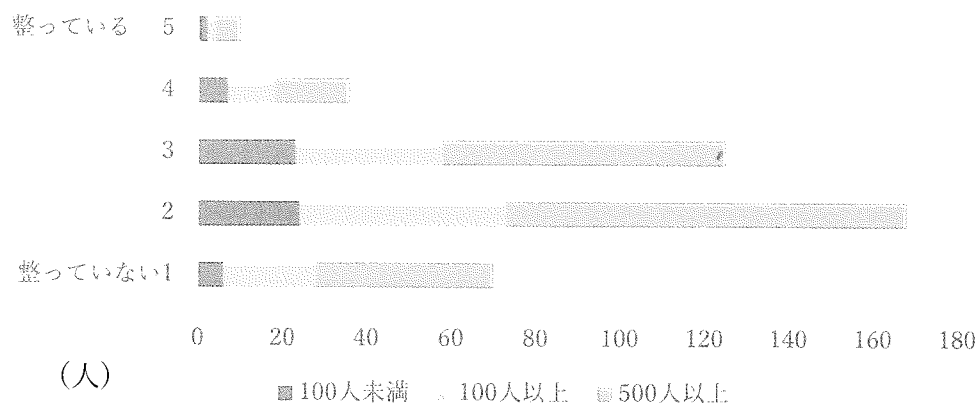


図2 企業規模別定年時の就業環境 n=435

#### (5) 就業に関する不安

定年後の女性の就労は上昇傾向にありますが、その時期に「親の介護」や「自分の健康」などの問題がでてきます。図3は全回答者に「定年後の就業に関する不安」について複数回答で241人は「親の介護問題」、224人は「自分の健康」と回答しています。

定年を迎える頃は、同時に親の介護が待ち受けています。総務省介護給付費実態調査によると、80歳から84歳の高齢者の要介護率は26.9% 85歳から89歳の要介護率は45.9%であることから、85歳を超すと半数が要介護となるので、親の介護と仕事の両立は、親が要介護になる前から準備する必要があります。

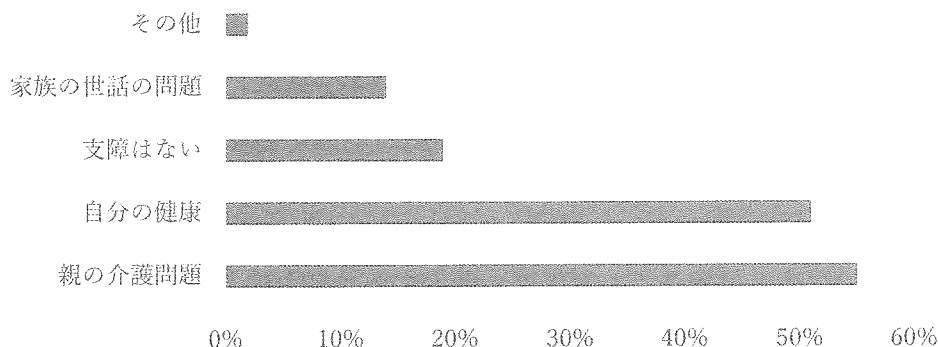


図3 就業に関する不安 複数回答 n=435

次に「定年後も働くために何か準備をしているのか」の質問に対して全回答者 435 人中 259 人(58.9%)は「準備していない」、159 人(8.7%)は「準備している」で、準備している内訳は、上位から「資格習得」13 人「自己啓発など研修を受けている」8 人「健康維持など」2 人「起業準備」1 人が具体的に回答しています。

図4 は年代別の定年後の準備の割合で、60 歳代は 14%、50 歳代と 40 歳代は 9%が準備している。「準備していない」と回答した割合が多いのは、準備の方法や相談窓口で適切な情報を得られていないことと、まだ先の事と思っていると推察します。

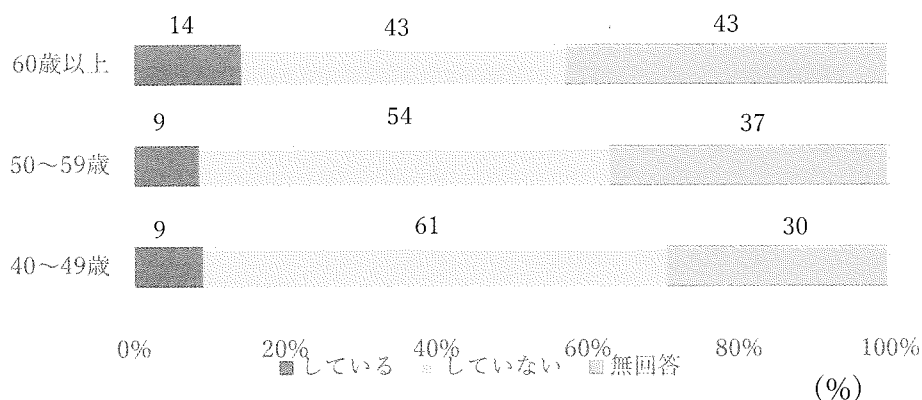


図4 年代別次の仕事の準備 n=435

#### (6) 家族の同意

表9 は、定年後の就業を家族にどう思われるか聞いてみました。家族間で定年後の就業は認知されているのが大多数と思われます。

表9 定年後の就業に対する家族の同意 n=435 (人)

賛成する	賛成しない	分からない	無回答
251 (57.7%)	3 (0.7%)	44 (10.1%)	137 (31.5%)

### (7) 仕事をしない理由

定年後に仕事を考えていない人は全回答者 435 名中 123 名で、そのうち「自由な時間が欲しい」と答えた人は 68 名で（全回答者の 16%）、仕事を考えていない人(n=123)の「仕事をしない理由」の中では 53.5%です。

表 10 に示すように「自由な時間が欲しい」68 人(53.5%)「体力的に無理」38 人(29.9%)「家族との時間を作りたい」29 人(22.8%)「親の介護」9 人(5%)と続きます。

表 10 定年後仕事をしない理由 複数回答 (人)

理由	人数
自由な時間が欲しいから	68
体力的に無理	38
家族との時間を作りたい	29
親の介護	9
希望の職に就ける可能性が低いから	5

「自由な時間が欲しい」と答えた人の「仕事がなくなってからの時間の使い方」の内訳で(複数回答)一番多いのは「趣味」54 名(72.9%)、続いて「家族との時間を作りたい」は 32 名(43.2%)、ボランティア 9 名(12.1%)、介護 4 名(5.4%)で、「特に考えていない」は 16 名(21.6%)でした。

正社員として働き続ける女性は、家事、育児、仕事の両立で大変な時期を乗り越えた経験があります。親と同居していなかった女性は、乳幼児の世話をどのようにするか、誰に子供を託すか考え模索しながら家庭と仕事の両立にエネルギーを注ぎました。岡本・松下等は「女性のためのライフサイクル心理学」(11)で、家事より単調で主体性が発揮できない仕事が多いうえに、性別役割分業観が根強くある我が国の社会状況では、定年後も働く事に対して必ずしも自己実現ができる職場に結びつかないと考えられる場合は、退職後は仕事をしない選択をすると考えられると示唆しました。

### Ⅲ 提言にむけて

少子高齢化が進み、不安定、不確実、複雑、曖昧な時代（VUCA 時代）と言われ、いつ何が起きてもおかしくない今、女性たちが長年勤めた会社で定年を迎えます。

約 6 割は定年後も働く事を希望していますが、働きたくても働けない状況が見えてきます。

#### 1 アンケートの分析からみえる課題

##### (1) 親の介護の課題

正規女性社員が定年退職する頃、親の介護が始まります。厚生労働省等多くの調査結果から親の介護の担い手は女性が多く、女性自身も介護は女性がするものという無意識バイアスがみられます。子育ての時、親に助けられたことに対する親への恩返しの思いが感じられます。

筆者の周りでも介護サービスの存在を認識しながら、介護サービスを利用しない女性がいて疲労している様子が伺えます。この女性は長年キャリアを積み芸術への造詣も深く、定年後のライフスタイルに夢を持っていたがそれを発揮できないでいます。

また、ある女性公務員は定年 2 年前に退職し、親の介護についたが、親はその 1 か月後に亡くなった例があります。

子育ては大変だが、子育てから手が離れる時期が見通せるので、この間だけ頑張ろうと思えるが、介護はいつ終わるのか見通しが着かないからストレスが増幅します。

仕事を続けながら親の介護をするには、豊富な介護サービスの情報を集めることと、優秀なケアマネージャと洩れの無い介護プランの設計をたて、様々なサービスを組み合わせることで介護と仕事の両立が可能になります。女性の介護疲労を軽減するには、介護サービスについて早い時期から正規女性社員に伝える仕組みが必要です。

##### (2) 健康や体力の課題

定年後働きたくても働けない理由に健康や体力減退の問題があります。病気でやむを得ない場合は仕方ないが、在職中から体力の維持を意識し、定年後の就労に備えることが必要です。厚生労働省が発表した「平成 30 年体力・運動能力調査」によると、男女とも 20 歳をピークに体力は衰えていくと記述があるので、定年を迎えるころ急に衰えるのではなく、ピーク時から徐々に落ちていくのだが、仕事と家庭の両立で頑張ってきた女性は、定年を意識してふと立ち止まって考えた時、自分の体力が落ちていることに気づくのだと思います。

村田・川嶋等<sup>(12)</sup>は「スマートエイジング」の研究で心と身体には密接な関係があり、両方が影響しあっているため生活の中で脳と身体を衰えないよう習慣付ける事が必要

と示唆しています。

体力の低下をできるだけ抑え健康に生きていくためには、スポーツジムに通う、近所を散歩、軽いジョギング、好きなことに取り組む、バランスの良い食生活、ポジティブに生きる、脳トレなど方法は多岐にわたり、又関連する書籍も多数揃っているので自分に合ったものに取り組む、途中で挫折することなく自分の意志で継続することが重要です。

### (3) 就労の機会の課題

定年後も仕事をしたい人は全回答者 435 人中 250 人で 6 割を占めます。働く理由は「経済的不安」を上げているが、一方で就労の機会が少ないのも事実です。

多くの女性は時短で働く事を希望しているが、できるだけキャリアを活かし、年齢で区切るのではなくその人の能力が活かされる就労先を見つきたいものです。

2019 年厚生労働省の平均寿命から試算したデータによると、男性の健康寿命は 72.7 年で女性の健康寿命は 75.4 年であることから、女性の定年後の後半生は充分働く時間も体力もあると考えます。しかし、女性の就労の仕組が出来ていない現実が浮かび上がってきます。

就業が困難な別な要因として、女性は在職中家事も担っていることが多く、仕事と家事の両立で、男性のように社外ネットワークを作りにくい状況にあるため、定年後の再就職先の情報を得られにくいと考えます。

定年後の就業は、再雇用、継続雇用、再就職以外に、フリーランス、起業、社会課題を解決するボランティアなどがあります。自分の得意分野をさらに磨き上げ、元の会社の事業資金援助を受けながら個人事業主として元の会社と事業契約し再スタートも可能です。女性の場合は、新入社員研修、社員研修として活躍している事例があります。起業は、行政、商工会議所、金融機関の支援体制が整っているため、自分の夢を実現することも可能で、総務省の調査によると、女性起業家全体に占める 60 歳以上の起業家の割合は、他の年代より増加比率が高くなっています。SDGs の世界的な広がりから、企業が CSR や CSV を取り組むところが出てきて、NPO に事業委託するケースもあるため、社会の役に立つ活動は今後増えていくと思われます。

## 2 100 年時代を生きるための提言 (考察)

### (1) 人的ネットワークと働き方

一度しかない人生の後半生を自分らしく心豊かに暮らすには、定年の節目で自分の将来をいかに生きるか考える事は大切です。節目は定年時に限らず、50 代の大台に乗った時や、夫の退職、子供が結婚独立した時など、節目で自分の事を考え直すのは良い機会です。節目は過去の自分を見つめ直し将来に繋げるものだが、金井壽宏(13)は、節目

はいつもいつも考えるべきことではないと示唆し「自分は何が得意か」「自分はいったい何をしたいか」「どんなことをしているとき、意味を感じ社会に役だっていると実感するか」の三つの問いを示しています。深く難しい問ですが、人生の節目で考える時重要なヒントになります。

脳科学者で精神科医のジーン・D・コーエンは、人生の後半生を「4つの発達段階」で分類し、50歳から70歳は「第2段階の開放段階」で「いまやるしかない」という意識を持つと示唆しています。定年後は会社から解放され、個人の自由な意思で発想ができるため、前出の金井の三つの問いは、次の人生の扉を開けるカギとなります。

しかし、**起業、個人事業主、フリーランス、社会的活動を「いつやるの、今しかない」**と思っても他人とのつながり無くして、一人の行動には限界があります。他人と交わることは自分を発見し、自分を確立していく道筋ですから、それなしには社会的にも職業的にも自己の確立がしにくくなります。

定年後は「会社の人」から「社会の人」に変身することが求められるので、早い時期から多様な**人的ネットワーク**を社外に持ち、そこから得た知見で新たな自分を見つけ出すことが可能になります。社外人的ネットワークを持つことは現在の仕事にも大いに役立つと考えられます。節目は自分で決めるものだが、決めかねる時は信頼できる相談相手となるメンターを持つことも重要です。定年後は今まで積み上げてきた実績からなる強みと人脈を繋げ、若い人たちの支援者となり、信頼されるメンター役に変身することも可能で(14) **人的ネットワーク**は後半生の生き方働き方に様々な可能性をもたらせま

## (2) 学びつづけること

人生100年時代において、長い後半生は介護の問題、自分の体力低下の問題があったとしても、人生の再スタートになる良い機会です。

「自分の得意なこと」「自分がしたいこと」「自分にとって意味を感じ社会に役立つと感じること」を内観することで自分が本当にしたいことが見えてくると思われます。もし自分の得意とすることが何か決めかねる時は、身近な人に聞くことも一案です。

例えば得意な事として「声がいい、歌が上手い」と気づかされた場合は、歌を学び直して、歌声で社会のためになる場所を作ることも可能です。

ある女性は、管理栄養士の国家資格と、日本スポーツ協会・日本栄養士会認定の公認スポーツ栄養士の資格を持っていましたが、その資格を十分に生かしきれないでいた時、筆者に相談に来ました。スポーツ選手をボランティアで支援をしていて選手の体調のデータを持っていたため、工学系の社会人大学院で学びなおすことを勧めました。現在はある大学の先生をしながら博士課程に席を置いてさらに学んでいます。

学び直しが必要と考えるもう一つの大きな理由があります。

20世紀の高度成長時代は、全体が一つの目標（答え）に向かって仕事をしてきまし

た。モノが一通りいき渡ると、モノの欲求から心の豊かさの欲求に人々の気持ちは変わり、画一的なモノの普及が鈍くなりました。作れば売れる時代は終わり、皆と同じものではなく私が欲しいモノ、サービスに変わり、価値観の多様化が進んできたうえ、社会情勢の変化が想定外の範囲に達し、複雑で不確定な時代になったことは、過去の成功の延長線上に答えがないことを示しています。「皆と同じモノ」を求めていたのが「一人ひとりが求めること」に応じるためには、新たな価値やアイデアを考える力が重要視されるようになりました。今までは与えられた問題を解くことで仕事になっていましたが、IT が変わってその仕事をするようになった今の社会には、コンピューターにはできない創造力や考える力が求められ、その為には新たな知見を得るための**学び直し**は重要になります。

いくつになっても鍛えれば脳は若返ると脳科学者は示唆することから、多様な働き方や生き方は「**学びなおす**」ことで、今の仕事に役立つことは当然で、定年退職後の後半生の自分らしい働き方や生き方の可能性とチャンスを得られると考えます。

#### 謝辞

この調査をするにあたり、連合静岡加盟各社、遠州信用金庫、菊川市役所をはじめ、多くの企業や団体の皆様にアンケートのご協力を賜りましたことを心より御礼申し上げます。又、静岡産業大学の漁田先生、久保田先生、日本保健医療大学の牧田先生にご指導とお力添えを頂いたことに心から感謝申し上げます。

佐藤和枝  
静岡産業大学総合研究所客員研究員  
NPO 未来化プロジェクト代表理事  
(株)ミズ・クリエイション創業者  
2020年10月



参考文献 引用文献

- (1) 日本経済社「ビジネスパーソン基礎調査 Vol.1」2013
- (2) ロバート・B・チャルディーニ「影響力の武器」2014 誠信書房
- (3) 的場康子「女性の定年退職前後の働き方と意識」2017 第一生命経済研究所
- (4) 西本真弓他「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」2004 季刊家計経済研究誌 62-72
- (5) リンダ・グラットン「ライフ シフト」2016 東洋経済新聞社
- (6) 福島さやか「高齢者の就労に対する意欲分析」2007 日本労働研究雑誌 19-31
- (7) 鑑幹八郎「アイデンティティの心理学」1990 講談社
- (8) ジーン・D・コーエン「いくつになっても脳は若返る」2006 ダイヤモンド社
- (9) 加藤俊徳「100歳まで成長する脳の鍛え方」2011 主婦の友社
- (10) 厚生労働省「働く女性の状況 2018」年齢階級別労働力率
- (11) 岡本祐子・松下美和子「女性のためのライフスタイル心理学」1996 福村出版
- (12) 川嶋隆太・村田裕之「スマート・エイジングという生き方」2012 芙蓉社
- (13) 金井壽宏「働くひとのためのキャリアデザイン」2002 PHP 研究所
- (14) 佐藤和枝「世代間の共感づくりと新規事業の可能性」2013 感性工学学会