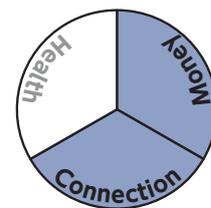


「たそがれ」から「ウェルビーイング」へ

～ミドル・シニアのライフキャリアデザイン～



人財開発コンサルティング事業部 チーフコンサルタント 山本 玲子(やまもと れいこ)

70歳までの就業確保措置対応企業は3割超

高齢者雇用安定法(2021年改正)により、65歳までの雇用確保が企業に義務付けられ、70歳までの就業機会の確保も努力義務とされた。2024年の「高齢者雇用状況等報告」によると、65歳までの雇用確保措置はほぼ全ての企業(99.9%)で実施され、3割を超える企業が70歳までの就業確保措置を講じている。

企業は65歳までの雇用確保のために、「定年制の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を採用する必要がある。「継続雇用制度の導入」が現在も主流となっている。法改正前後の企業の定年制状況を比較すると、「定年制の廃止」または「65歳以上への定年引上げ」を行った企業は、2020年の23.6%から2024年には30.4%へと約7ポイント増加した(資料参照)。また、企業の雇用状況のデータでは見えてこないが、公務員の定年年齢も段階的に65歳に引き上げられていることから、65歳定年の存在感も増してきている。

高齢者雇用安定法の改正から4年が経過し、企業も働くミドル・シニアも60歳以降の働き方やライフデザインへの意識が変化してきている。

資料 雇用確保措置の内訳比較(31人以上の企業数)

報告年	①定年制廃止	②定年の引上げ			①～②合計	③継続雇用制度の導入
		65歳	66～69歳	70歳以上		
2024年	5,344	42,775	1,878	3,695	53,692	122,800
	3.00%	24.20%	1.10%	2.10%	30.40%	69.60%
2020年	4,468	30,250	1,565	2,398	38,681	125,352
	2.70%	18.40%	1.00%	1.50%	23.60%	76.40%

(出所)厚生労働省令和2・令和6年「高齢者雇用状況等報告」より第一生命経済研究所にて作成

U字型カーブとエイジング・パラドックス

働くシニアが増加する中で「いきいきと働く」ためには、「ワークエンゲージメント」と「ウェルビーイング」がキーと

なるといわれている(高尾,2024)。年齢別に見た幸福度は若い時に高く、中年期に最も低く、50代後半から上昇するU字型であることが知られている。加齢により様々な喪失や衰えがあるはずなのに幸福度が高まっていくことをエイジング・パラドックス(矛盾)という。石山(2023)によると定年前後に役職定年や定年再雇用などでワークモチベーション(仕事への動機・意欲)が低下するが、新しい仕事の醍醐味を見出す、周囲から頼りにされる、上司の親身なサポート等により仕事の価値観が変わり、モチベーションが徐々に向上しU字型をたどる傾向がある。主体的に仕事の創意工夫を行い、専門性を高めるための自律的な学びや自分のキャリアへの関心や好奇心を持ち、新しい役割に順応することでワークエンゲージメントを向上させる効果がある。また、新たなスキルや知識を深めることが生涯を通じた長期的なウェルビーイングにつながるという(高尾,2024)。

働くミドル・シニアのライフキャリアデザインでは、ワークキャリアとともにファイナンシャル・ウェルビーイングも幸福度をあげる要素の一つである。定年延長等で安定した収入を得る機会が延びることで資産形成を検討するタイミングが60歳以降になる懸念もある。働き方などと同時に早くから意識して将来の資金計画の準備を始めることも大切だ。ウェルビーイングに向けた一歩をいつから・何から始めるかは自分次第。ミドル・シニア期を「たそがれ」として消極的に捉えるのではなく、ウェルビーイング実現のために積極的に行動することが今後ますます重要になっていく。

【引用・参考文献】

高尾真紀子(2024)「シニアがいきいきと働くということ(働くシニアのウェルビーイング)」連合総研DIONo.403

石山恒貴(2023)『定年前と定年後の働き方—サードエイジを生きる思考』光文社

Blanchflower, D.G. (2021) Is happiness U-shaped everywhere? Age and subjective well-being in 145 countries, Journal of Population Economics,34,575-624