

## 石山恒貴著『定年前と定年後の働き方 サードエイジを生きる思考』

光文社新書（2023年）

内閣府の『高齢者の経済生活に関する調査』（令和6年度、全国の60歳以上の男女4,000人が対象）によると、“何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか。又は、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしなかったですか”（“ ”は筆者、以下同様）との問いに対しては、「65歳くらいまで」が23.7%で最も多く、次いで「70歳くらいまで」が20.0%を占める一方、「働けるうちはいつまでも」も22.4%に及ぶ。現在、会社に対しては“定年年齢の引き上げ”など、65歳までの雇用確保義務が課せられていることに加え、70歳までの就業機会確保が努力義務とされているものの、現状の雇用環境が上記のような就労ニーズに十分マッチしているか疑問は拭えない。

労働組合が実施しているいわゆる「組合員意識調査」においても、60歳を超える組合員を調査対象に含むケースが見受けられるようになり、老後の生活不安はもとより、継続雇用や定年延長者のやりがい感やモチベーションの低下、仕事や働き方と処遇のミスマッチ、職場における年下上司と年上部下の関係など、さまざまな問題が顕在化している。定年後も同じような働き方で、ほぼほぼ同じ仕事をしているにもかかわらず、処遇だけが低下し、それがモチベーションに影響している…そんな実状もよく聞かれる。

前置きが長くなったが、著者はまず「定年前と定年後の働き方にこそ、人生で最も充実した幸福な時期を実現する可能性がある」と説くとともに、上記のような問題の捉え方も「一面的なもの」にすぎず、「個人は多様」であり、「個人の違いを尊重し幸福な働き方を実現する思考法」が重要だと指摘する（「はじめに」）。また、シニア（「50代以降の個人」）の能力は一方向的に衰えるものではなく、職場における無意識の年齢差別（エイジズム）、アンコンシャス・バイアスがシニアの働き方に悪影響を与え、シニアは扱いにくいという否定的な見方が「さほど必要とされていない業務を作り出し、しつこくシニアを雇用する」、いわゆる“福祉的雇用”をもたらしているとする（第1章 シニアへの見方を変えるーエイジズムの罠）。さらに、定年後の変化に対する受け止め方は、好奇心や自身のキャリアに関心を持っているか否かで個人差が大きく、それに対処するには「働き方の思考法」が重要とされ、その思考法を考える上で、シニアの幸福感や仕事に対する熱意は低くはなく、加齢による喪失感や衰えがあるにもかかわらず幸福感が高まる「エイジング・パラドクス」という事象に著者は着目する（第2章 幸福感のU字型カーブとエイジング・パラドクス、第3章 エイジング・パラドクスの理論をヒントに働き方思考法を考える）。上記を踏まえ、定年後の働き方を充実させるためにも、シニア自身が情熱や動機、強みをベースに主体的に職務を再創造する「ジョブ・クラフティング」という考え方が不可欠であることを指摘している（第4章 主体的な職務開発のための考え方ージョブ・クラフティング）。

本書の後半部分では、第一線で働くシニアの事例紹介や定年制度の見直し（第5章 組織側のシニアへの取り組み）、フリーランスや時間・空間・スキルを組み合わせた「モザイク型就労」といった多様な働き方（第6章 シニア労働者の働き方の選択肢）、自身が属する組織や職場（ホーム）とは異なる場（アウェイ）で学びを得る「越境学習」、などが提唱されている（第7章 シニアへの越境学習のススメ）。

多くの調査でも明らかになっているが、定年以降も働く理由としては、生活費などの経済的な事由以外にも社会参加や生きがい、健康維持などの理由もあげられている。「定年前と定年後で連続的に働き方思考を培い、自身の専門性・スキルを棚卸できれば、シニアの選択肢が広がる」（第8章 サードエイジを幸福に生きる）と著者も指摘しているように、昨今では個々が自身のキャリアを自律的に考えていくことの重要性も注目されるようになってきた。当然、会社側にもシニアのキャリア自律に向けたサポートが求められており、それによって人材不足の解消や組織全体の活性化にもつながっていくだろう。

50代から60歳、65歳、それ以降と見通した際、自身の棚卸をどのタイミングで行うか…今の時代ではその準備が早いに越したことはないのかもしれない。とはいえ、新たなキャリアの模索、元気にいきいきと充実した生活を送るためにも、一旦立ち止まり、自身をゆっくり見つめ直す…そんな時間的、精神的余裕を持つことも必要ではなかろうか。（小倉 義和）