

定年後は、本当に自分がやりたいと思っていることに挑戦してみましょ～！

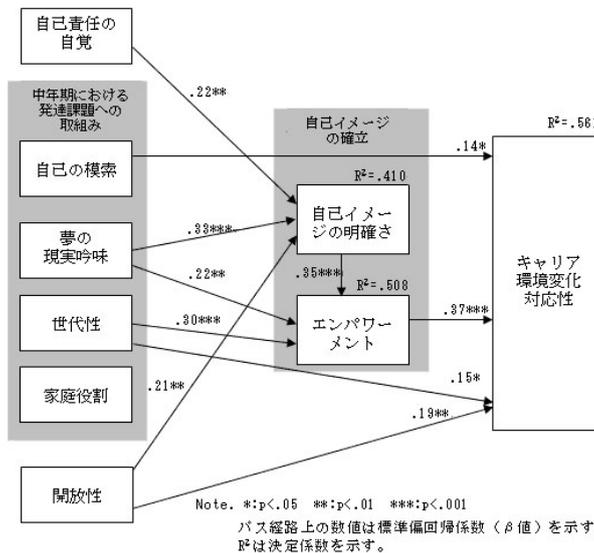
2007年に60歳となる団塊世代のサラリーマンにアンケート調査した「退職後のリアルライフII」(電通シニアプロジェクト)によれば、定年を迎える前年であっても、4割の人はまだ仕事や暮らし方を検討中です。前号では、リクルートワークス研究所 SPECIAL THEME「人を活かす高年齢期就業へのヒント 2006年10月(1)」から、定年前に十分な準備をして、豊かで生きがいのある生活をおくる為の生涯生活設計(ライフ・マネジメントプラン)の必要性は認識されているにもかかわらず、定年後の生活はその直前まで具体的に計画するのが困難な事例を紹介しました。

このような定年後の計画の難しさや、定年前に予測できないさまざまな変化が起こるとい現実、誰にも起こり得ます。前回に引き続き、キャリアステージ研究所代表の堀越弘氏の「キャリア環境変化対応性」という行動特性について、リクルートワークス研究所 SPECIAL THEME「人を活かす高年齢期就業へのヒント 2006年10月(1)」から原文のままご紹介いたします。

環境変化対応性を伸ばすには

このような定年後の計画の難しさや、定年前にさまざまな変化が起こるとい現実に対応していくためには、何が重要となるのだろうか。堀越氏は、充実した職業生活を中年期以降に送るためには、自らが変化することによってより適切な状況を作り出す、「キャリア環境変化対応性」という行動特性が重要になるという。「企業と社員の関係が大きく変化してきています。そのなかにあつて、職業人生を主体的に送り意味のあるものにするためには、環境変化を前向きに認識して、その変化に積極的に対応する力、『キャリア環境変化対応性』を身につけることが大切です。このことに着目をして、40歳代および50歳代を対象として調査を行った結果、『キャリア環境変化対応性』は、4つの事柄によって促進されることがわかりました。その4つとは、『エンパワメント』『自己の模索』『世代性』『開放性』です」(図1参照)(堀越氏)。

図1 キャリア環境変化対応性への影響要因



40歳代および50歳代の中年期社員(男性)への質問紙調査によって明らかになった、「キャリア環境変化対応性」に影響を及ぼす要因。中年期発達課題への取り組みである「自己の模索」「世代性」と、自己イメージの明確さ等によって強められる「エンパワメント」、そして、性格特性の1つである「開放性」の4つの要因が、「キャリア環境変化対応性」に直接、影響を及ぼしていることがわかる。

人生80年時代の生涯生活設計(13)～定年後は、自分がやりたいと思っていることに挑戦してみましよう～

なかでも『エンパワーメント』の影響は最も強く出ていたという。

『エンパワーメント』とは、

- ・有意義感(「今の仕事はわたしにとってやりがいがある」など)、
- ・有能感(「これだけは誰にも負けないという仕事領域をもっている」など)、
- ・自己決定感(「仕事のやり方が決まっても自ら工夫して裁量の幅を広げている」など)、
- ・インパクト(「私の仕事は職場や会社に何らかの好影響を与えていると実感できる」など)

からなる概念だ。

「エンパワーメントを高める企業施策としては、社員の自己裁量の幅を広げ、ある程度自由に仕事を設計する権限を与えるといったことが大切かと思います。社員自らが、どんな仕事をしていきたいか、考えを深め、それを自己裁量において実行するという取組みを通して、エンパワーメントは高まります」(堀越氏)

自ら決定したという納得感を

40代前半は「組織人としての役割責任を担う一方で、『本当にこれが自分がやりたいと思っていることなのか』と疑問をもつ人も少なくありません」と堀越氏。そのときに、自分のやりたいことを模索するにしても、現在の役割を継続して受け入れるにしても、そこに意味を見出し、自分が決定したのだという納得感をもつことが重要であり、そして仕事にその決定を活かしていくことができるかどうかで、その後のエンパワーメントのあり方も異なってくると見ている。「中年期の発達課題に対処したり、自己イメージを明確にしたりするなど、エンパワーメントにつながる取組みがキャリア環境変化対応性を高め、ひいては定年という節目をより自分らしく迎え次のライフステージを満足したものにしていくことにもつながるのではないのでしょうか」

ワークス研究の調査で55～74歳の人に保有能力の程度について尋ねたところ、「自分で決めたことをやり遂げる力」の平均点が最も高かった。逆に、「新しいことに挑戦する力」は、やや平均点が低かった(「シニアの就業意識調査2006」)。

計画が難しい高年齢期の就業にあたっては、あきらめずにやり遂げる力はもちろん重要だ。同時に今回の取材においては、変化への対応や、新しいことへの挑戦にもより意識して取り組むことの重要性がみえてきた。このことは、高年齢者自身だけでなく、高年齢期の就業を支援する側も心しておかなければならないだろう。

有意義感、有能感、自己決定感、インパクトからなる概念である『エンパワーメント』につながる取り組みを通じてキャリア環境変化対応性を高めることは、自分らしく定年という人生の節目を迎え、充実した第二の社会参加というライフステージを過ごすことにつながると思います。

単純なことかもしれませんが、「本当に自分がやりたいと思っていることはなんだろうか」と自問自答し、模索しながら、答えを見出し、定年後の進路は自ら決定したという納得感をもつことが何よりも肝要ではないでしょうか。

※引用出典

2006年10月11日掲載

リクルートワークス研究所 SPECIAL THEME 「人を活かす高年齢期就業へのヒント 2006年10月」

ネットショップに関するご相談・ご質問をお持ちのお客様は、いつでもお気軽にご連絡下さい。

中央総合ビジネスサービス株式会社

〒104-0043 東京都中央区湊1丁目12番8号 リンガビル 5F

TEL 03-6411-4509 TEL & FAX 03-6411-4534

<http://www.cgbs.jp> (CGBS ネットショップ営業部門)

E-mail: takahashi@cgbs.jp (Sales Direct)