

ー10年後に800万人が定年を迎える大定年時代に向けて今からできることー
LSP3年間の実践から見てきた6つのグラデーション型ライフシフトのカタチ
ミドルシニア日本版ライフシフトの新たな兆し「ライフプレナー」を提唱

【大企業人事担当と45歳以上会社員計800人を対象に「ミドルシニアのキャリア」に関する調査を独自実施】
企業人事の約7割は、実施している制度とミドルシニアが求める制度に乖離があると回答
それぞれが主体的にミドルシニアの「出番」をつくり続けられる選択肢の創出が必要

ニューホライズンコレクティブ合同会社（東京都 代表：山口裕二・野澤友宏、以下NH）が提供する、人生100年時代のキャリア自律を支援する「ライフシフトプラットフォーム」（以下LSP）は、3年間の実践から蓄積した知見で、ライフシフトの6つの型と自分の人生を積極的かつ創造的にデザインし、主体的に生きる人々を指すミドルシニア日本版ライフシフト「ライフプレナー」を新たに提唱します。また本提唱にあたり、大企業人事担当400人と45歳～65歳の会社員400人の計800人を対象に「ミドルシニアの新たなキャリアに関する調査」を実施しました。

ライフシフトの6つの型

日本人口のボリュームゾーンである48歳から52歳の団塊ジュニア世代約800万人が定年を迎える大定年時代が10年後に迫ってきています。一方、健康寿命の伸長も背景となり、終身雇用制度や定年制度も見直されることが重要視され、働き方は多様化、個人が自身の歩み方を選ぶ時代になりました。そこでLSPは、ライフシフトを軸の異なる6つのタイプで定義。

ライフシフトは急激に環境が変わるのではなく、実践すると決めたときからその人にあったタイプに当てはまりながらも、徐々に目標へと進んでいくものということがわかりました。

【ライフシフトの6つのタイプ】

時間じわじわタイプ

波のように進んでは戻ってを繰り返しながら時間をかけて変わっていく



あちこちミックスタイプ

興味のあることにとにかく飛び込んでいったものをつながることで変化していく



専門性突き詰めタイプ

元々持っていたスキルを活かしより濃厚に高めていくことで領域を広げていく



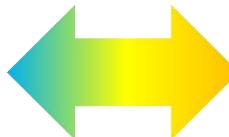
場所変えタイプ

住む場所や働く場所を変えることで生活や仕事、コミュニティに変化が生まれ、変わっていく



やりがい変更タイプ

今までは違う、やりたいことに熱量を向け自らが変わっていく



はみ出しタイプ

持っているスキルのすぐ横にあることもはみ出しながら始めていく



- 時間じわじわタイプ**：波のように進んでは戻って、を繰り返しながら時間をかけて変わっていく
- あちこちミックスタイプ**：興味のあることにとにかく飛び込んでいったものをつながることで変化していく
- 専門性突き詰めタイプ**：元々持っていたスキルを活かしより濃厚に高めていくことで領域を広げていく
- 場所変えタイプ**：住む場所や働く場所を変えることで生活や仕事、コミュニティに変化が生まれ、変わっていく
- やりがい変更タイプ**：今までとは違う、やりたいことに熱量を向けて自らが変わっていく
- はみ出しタイプ**：持っているスキルのすぐ横にあることもはみ出しながら始めていく

LSP が提唱する「ライフプレナー」とは

LSP は、さまざまな新しい仲間（コミュニティ）と関わりながら、主体的に「出番」を作り続け、人生を切り開いて生きる人々を「ライフプレナー（Lifepreneur）」と提唱し、推進します。

起業家が起業家精神（アントレプレナーシップ）を持って主体的に事業を作り上げていくように、今後、全てのミドルシニアの人生においても、一つの組織に依存しすぎることなく、自分の人生を切り開いていく生き方が重要になってくると考えます。

[ライフプレナー] Lifepreneur

ミドルシニアの新たなキャリアに関する調査

すでに定年を迎えた人材の活用を見据えたアルムナイ制度や副業制度の導入などに取り組み始める企業も多いですが、まだ効果が見えていないケースが多いのではないのでしょうか。今回 LSP では、この考察のもと、その要因となっていると考えられるミドルシニアと企業の期待ギャップを可視化させることを目的に、45 歳～65 歳の会社員 400 人と 1000 人以上の従業員を抱える大企業の人事担当 400 人を対象に、現在のミドルシニアの定年後の歩みへの意識を調べました。

調査サマリー

- ミドルシニアの約 4 割は『感情報酬』※を重視
しかし企業人事の半数以上に登る約 6 割は『感情報酬』を軸とした報酬を検討していないという結果に
- 企業人事側は様々なサービスを導入するも、在籍しているミドルシニアの 2 人に 1 人が、企業の制度を活用し
たくない/制度がないと回答
- 退職後も現在在籍している会社に貢献したいと思うミドルシニアは 5 割を超える
- 企業人事の約 7 割は、実施している制度とミドルシニアが求める制度に乖離があると回答
- 企業人事の約 7 割は、退職した/する社員と良好な関係を築いていきたいという結果に

調査期間：2024年3月23日～3月26日

調査実施元：ライフシフトプラットフォーム

調査機関：アクセンチュア株式会社 / パネル提供元：GMO リサーチ株式会社

有効回答数：合計 800 名

※本資料に含まれる調査結果をご掲載頂く際は、『ライフシフトプラットフォーム調べ』と明記下さい。

■ミドルシニアの約4割は『感情報酬』を重視

しかし企業人事の約6割は『感情報酬』を軸とした報酬を検討していないという結果に

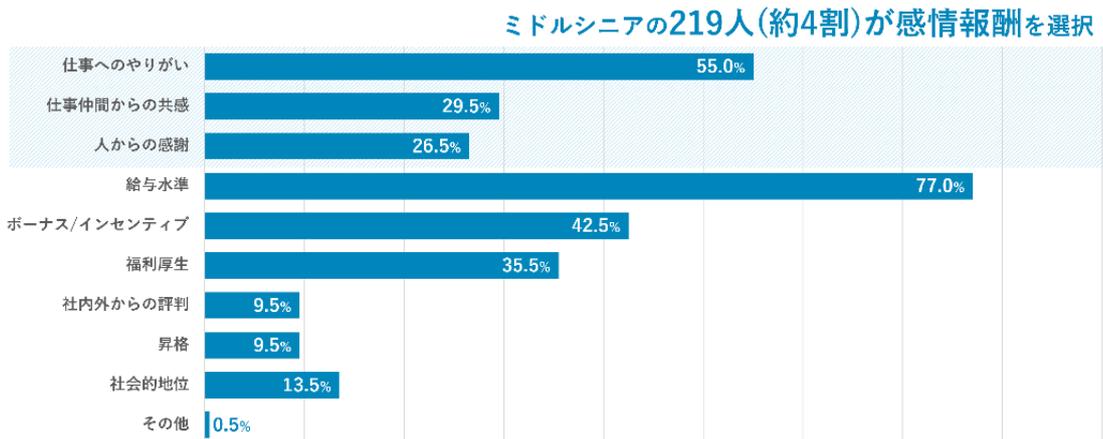
労働に対して最も重要視されるのは給与水準やボーナス/インセンティブなどの金銭報酬ですが、ミドルシニアの約4割がそれだけではなく、仕事へのやりがいや、人からの感謝などポジティブな感情を抱ける環境を整える役割のある『感情報酬』を大切にしているという結果が明らかになりました。しかし、企業人事側の約6割は『感情報酬』を生み出す制度や取り組みを検討していないということがわかりました。

※感情報酬=仕事のやりがいや楽しさなどポジティブな感情を労働の対価とする考え方

Q. あなたのような「労働に対する報酬」を求めていますか？

当てはまるものすべてお選びください。

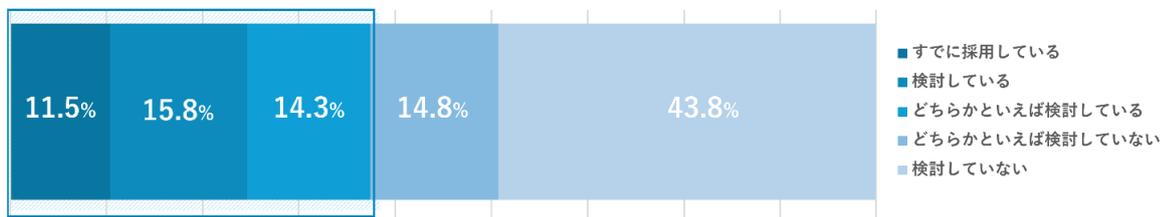
ミドルシニア=回答数595



Q.あなたのお勤めの企業では、感情報酬等を軸とした報酬を検討していますか

企業人事 = 400

企業人事の41.6%が検討していると回答



■企業人事側は様々なサービスを導入するも、

在籍しているミドルシニアの2人に1人が、企業の制度を活用したくない/制度がないと回答

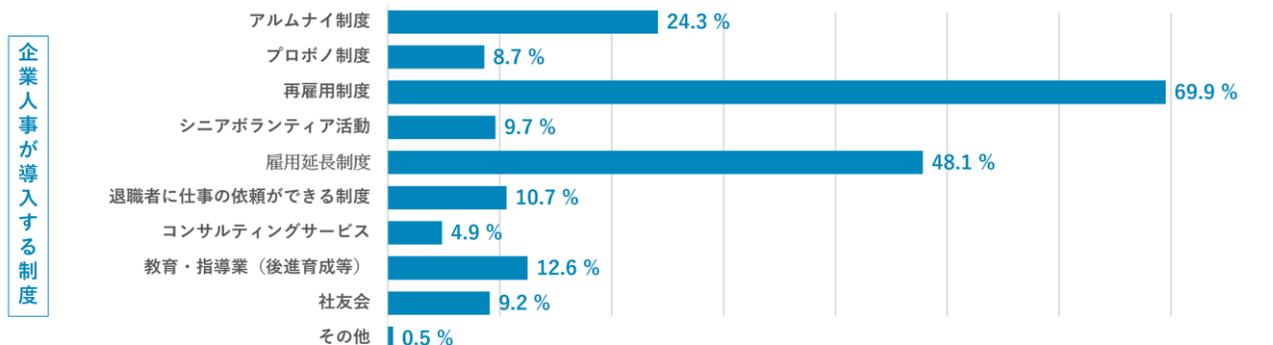
今後のキャリアを歩む選択がほぼ一択？ 活用したい制度は再雇用制度が43%を占める

企業人事側はアルムナイ制度やプロボノ制度、シニアボランティア制度、コンサルティングサービスなど退職者に向けた制度を導入していると約半数が回答する一方、大企業に在籍しているミドルシニアの2人に1人が、企業の制度を活用したくない/制度がないと回答しました。

また、活用したい制度に目を向けると「再雇用制度」が導入されている制度の中で圧倒的な割合の43%を占めました。

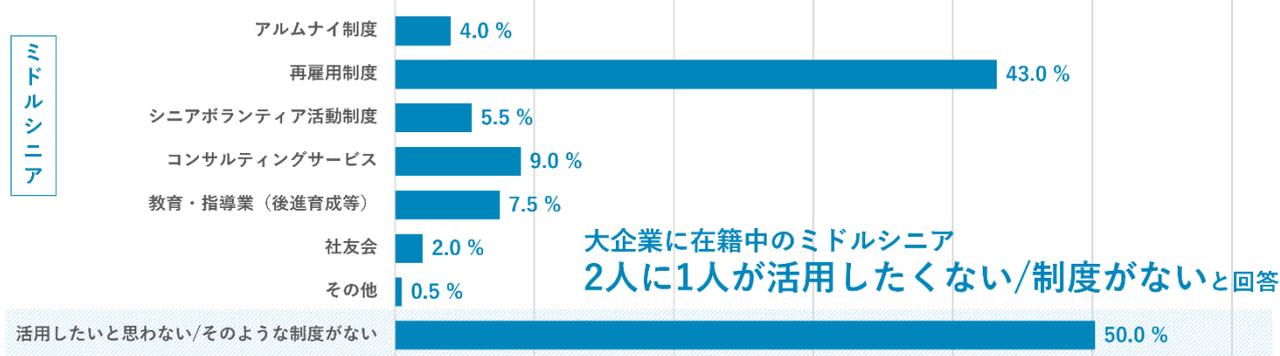
Q. 社員の退職後の活躍のために実施されている制度を教えてください。

企業人事 = 206人



Q. 退職後のキャリアを実現するためにどのような企業制度を活用したいと思いますか？

ミドルシニア = 243回答



■退職後も現在在籍している会社に貢献したいと思うミドルシニアは5割を超える

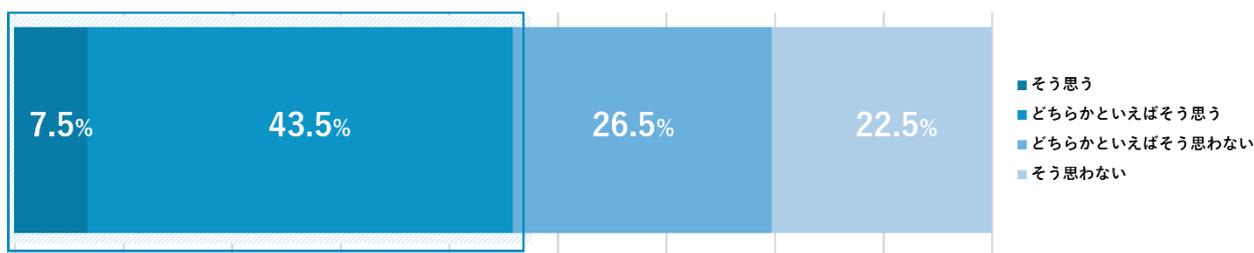
現在在籍している会社に貢献したいと思うかという質問し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という回答は51%でした。

理由としては、定年を見据えながらも、「まだまだやる気があるから」や「自分の貢献度を再認識して欲しい」など企業に期待する声や、働くことにポジティブな声が多く集まりました。

Q. あなたは、現在在籍している企業に退職後も貢献したいと思いますか。

ミドルシニア = 200

ミドルシニアの51%が貢献したいと回答



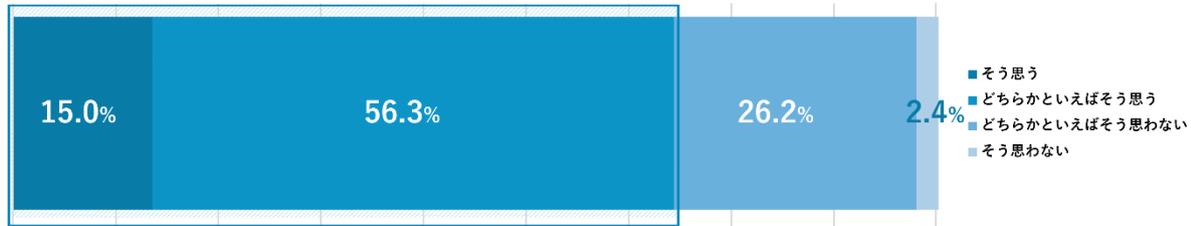
■企業人事の約7割は、実施している制度とミドルシニアが求める制度に乖離があると回答

企業人事は様々な制度を導入している一方、約7割がミドルシニアが求めている制度と乖離していると回答し、その期待を明確に把握できていない、または把握していても実現できていないことが明らかになりました。

Q.あなたは、お勤めの企業で実施している制度とミドルシニアが求める制度に乖離があると思いますか

企業人事=206人

企業人事の7割が期待と乖離していると回答

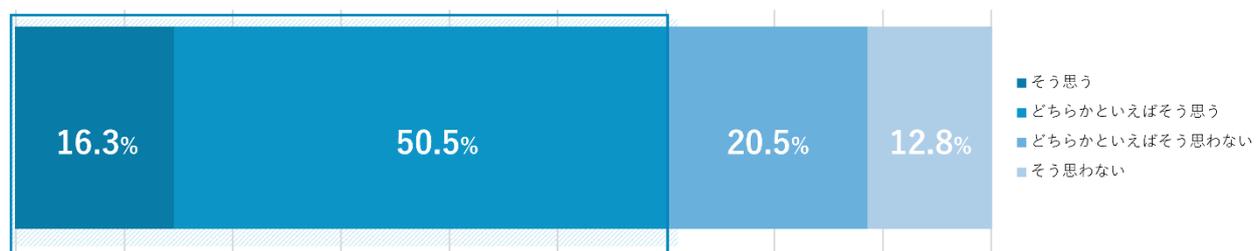


■企業人事の約7割は退職した/する社員と良好な関係を築いていきたいという結果に

企業人事の7割近くが今後も退職者を含むミドルシニアと良好な関係構築を保つために制度を充実したいという結果がわかりました。上記結果の通り、退職後も企業に貢献したいと思うミドルシニアも多く、企業人事としても良好な関係を構築していきたいという双方の合致が見られました。

Q.あなたは、退職者も含む社員と良好な関係を保つためにサポートを充実させたいと思いますか

企業人事=400



約67%が充実させたいと回答

調査から見たミドルシニアと企業人事のギャップ

本調査から、在籍しているミドルシニアの2人に1人が、企業の制度を活用したくない/制度がないと回答。企業人事の7割が、“自社が実施している制度”と“ミドルシニアが求める制度”に乖離がある。と感じていることがわかりました。また報酬意識や制度において、ミドルシニアと企業人事の間に期待ギャップも見られました。多くのミドルシニアが金銭報酬と感情報酬の2軸から今後も企業に貢献したいと感じていますが、企業人事側に感情報酬の意識が十分に定着はしておらず、その報酬を検討できていない企業人事は6割にも上りました。

LSP とは

NHが提供するライフシフトプラットフォーム（LSP）は、人生100年時代においてさまざまな専門性を有するビジネスパーソンが、年齢を理由に活躍を制限されることなく、自律したプロフェッショナルとして中長期的に価値を発揮しつづけることができるようサポートする基盤です。

- ・メンバー数：250名 2024.4.30 現在
(内訳 1期生 216 2期生 8 3期生 12 4期生 14)
- ・詳細 URL：https://newhorizoncollective.com/lsp_application/index.html

代表者コメント

ニューホライズンコレクティブ合同会社代表 山口裕二



ニューホライズンコレクティブ合同会社は、2021年にスタートしました。「人生100年時代に個人が社会に対して発揮する価値を最大化する」「個人・企業・社会の新しい関係、オープンコミュニティを形成する」ことを目指し、当初229名のメンバーと様々な活動を行ってまいりました。3年が経過し、現在では延べ14社の参加をいただき、他業種の方のネットワークが生まれてきました。「学び」と「仲間」を得ながら、社会に価値発揮を続ける人、自らの人生を創り続ける人「ライフプレナー」を支援してまいります。

ニューホライズンコレクティブ合同会社について

- ・会社名：ニューホライズンコレクティブ合同会社
- ・所在地：New Horizon Collective 合同会社銀座オフィス（東京都港区新橋1丁目7-1 近鉄銀座中央通りビル9F）
- ・代表：山口裕二、野澤友宏
- ・設立：2020年11月12日
- ・メンバー数：250名（2024.4.30 現在 内訳 1期生 216 2期生 8 3期生 12 4期生 14）
- ・ホームページ：<https://newhorizoncollective.com/>
- ・事業概要：株式会社電通が100%出資し、「ライフシフトプラットフォーム（LSP）」を運営しながら、プロフェッショナルパートナーとともに社会に対して新たな価値提供をする会社。

New Horizon Collective