

“役職定年”という危機到来を好機到来と捉え直すのはどうだろうか

役職定年を「一回目の仕事人生」の卒業と考え、55歳から『二回目の仕事人生』を始める。『他者支援と貢献』に軸足を置く『社会人材』となればどこでも通用する。

50代社員は、いずれかの時期に、「現在の会社に残るか」「フリーランスになって会社と業務委託契約をするか」「他社に転進するか」の選択を迫られる——どのケースを選択しようとも、“二つのリスク”解消に取り組むか否かが、これからの仕事人生を意味あるものにできるか否かを決めることになる。

「現在の会社に残る」を選択した場合は、益々厳しくなる事業環境の中であって企業は「生産性の低い、給与に見合った成果を出さない社員を雇い続ける余裕はもはや残っていない」と理解する必要がある。そのうえで、「残る」のであれば、例えば「3つのコース」が考えられる。

- コース（1）新たな市場を切り開いていく存在（イノベーター）になる
（※数値責任や時間の制約から解放された役職定年者はチャレンジしやすい）
- コース（2）生き字引的な存在（レジェンド）や若手のメンター/コーチ役となる。
- コース（3）やりたがらない仕事や手が回らない仕事を率先してやる存在になる。

どのコースを選択しても、「役職と収入の獲得」に軸足を置く「会社人間」から、『他者支援と貢献』（利他の精神、社会課題の解決）に軸足を置く『社会人材』となつて、「年下の上司を支援する」や「チームに貢献する」に徹する。そうすれば、自分の居場所を得られるし、心身を痛めて“健康寿命”を縮めることもない。それでも大手組織では、75歳や80歳まで働き続けるのは到底無理だろう。

□役職定年を「一回目の仕事人生」の卒業と考え、55歳から『二回目の仕事人生』をスタートさせる。これまでの「会社人間」から『社会人材』となればどこでも通用する。

□現在の会社に残るのもいいが、やはり早いうちに外の世界に転進したほうがいい。『社会人材』となつて、広く社会の中で居場所を見出して、気分良く、長く柔軟に働くのが時代に合っている——『二回目の仕事人生』の『幸福度/健康度、生産性』を高めることが、“健康寿命”を伸ばす基盤となる。

□「現在の会社に残る」「フリーランスとして会社と業務委託契約をする」「他社に転進する」——いずれを選択しても、「これからも長く続く仕事人生を自ら作っていく。どこでも通用する社会人材になっておけば何も怖くはない」という意識を持つことが大事である。

そうすると、自分自身の中で『意識変容 ⇒ マインドセット（考え方の枠組み）の変換 ⇒ 行動変容』が起きてくる。そして「キャリア形成の自律性」と「仕事を通して社会へ貢献する意欲」に目覚めた50代となつて、“職業寿命&健康寿命”を同時に伸ばしていけるようになる。

“二つのリスク”：「現在55歳の男性」であれば、これから40年間

リスク
（一）

「95歳人生に耐えられるか？」

リスク
（二）

「大きく変わっていく社会の中を生き抜いていけるか？」

※いずれ消えていく“定年”や“役職定年”を危機（ピンチ）と捉えず、好機（チャンス）到来と捉え直す。そして「CHANCE」の「C」を『G』に変換し、「会社人間」から『社会人材』へ『CHANGE』して、目の前に立ちはだかる“二つのリスク”解消にチャレンジする。