

ミドルシニア期以降の キャリアと家計の構造： 50代からの準備と企業による 支援のあり方

リクルートワークス研究所 研究員
坂本 貴志

I 長期化する職業人生と キャリア構造の変容

現代において雇用者の職業人生はかつてないほど長期化している。総務省「労働力調査」から2024年における高齢者の就業率を確認すると、60代後半では53.6%、70代前半では35.1%まで上昇している。この変化は、労働に従事する期間が延びるという事実留まらず、私たち一人ひとりの働き方、キャリア形成、さらには家計のあり方や人生設計そのものに、根本的な再考を迫るものとなっている。

経済的な側面を見れば、平均寿命が延伸するなか、近年では物価上昇が定着し始めており、公的年金の所得代替率の低下も進んでいる。家計の面からみても、かつて多くの人が描いた定年を境に引退し悠々自適の老後を送るという考え方が現実的ではなくなっており、私たちは自身のキャリアや家計の戦略について、より長期的なライフサイクルの視点から見つめ直す必要性が生じている。

長期化する職業人生を改めて俯瞰すると、キャリアは「現役時代」「ミドルシニア期」「シニア期」という三つのステージでとらえることができる。この視点でとらえれば、定年という区切りは引退を意味するものではなく、単に働き方を変える節目となっているにすぎない。本稿では、この三つのステージにおける家計とキャリアとの兼ね合いを考察し、定年前の世代が主体的な選択を行うために必要となるキャリア

設計と、求められる企業側の支援について解説する。

2 現代キャリアの三つのステージと 家計の構造

長期化する職業キャリアにおける三つのステージは、それぞれ家計の状況と密接に連動しており、仕事に対する動機付けやキャリアの課題は大きく異なる。

キャリアの最初の段階である現役時代は、若手から中堅にかけての時期であり、20代から50代までを指すこととしたい。この時期は住宅購入や子どもの教育費といった人生の大きな支出に直面する時期である。2024年の総務省「家計調査」によれば、家計支出額は年齢を重ねるごとに増大し、特に50代前半で月50万円後半とピークに達する。この時期は、住宅費や教育費、税金・社会保険料などの非消費支出がかさむため、家計にとって大きな重責を伴う時期である。経済的要請もあり、現役時代においては、スキルアップや組織内での昇進・昇格、それに伴う収入増が仕事の主な動機となる。多くの人は社内外の競争を通じてキャリアアップを目指す時期である。

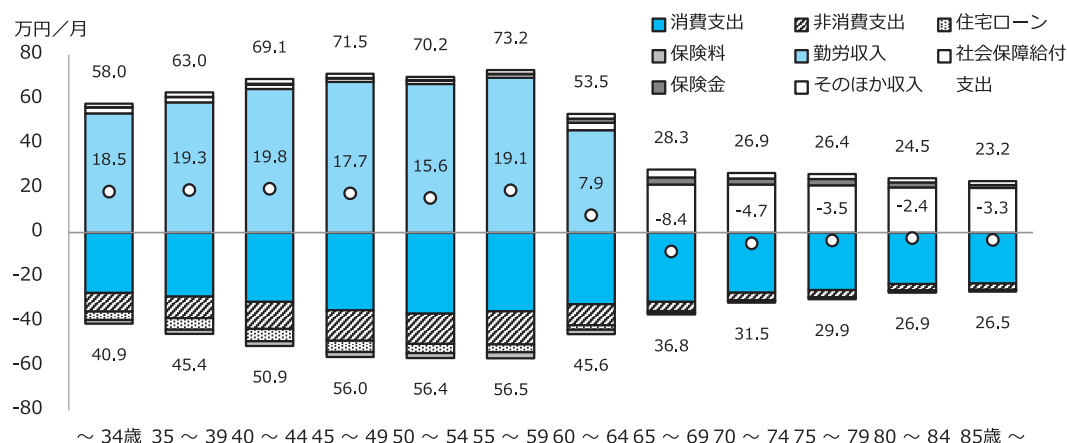
次に続くミドルシニア期は50代から60代半ばまでを想定する。家計の状況からまだ稼ぎ続ける必要がある時期である。しかし、この時期は子どもの独立や住宅ローンの完済など、人生の大きなイベントに目途が見え始める時期でもあり、家計の負担が軽減され、心理的には解放感を覚えることがある。例えば、教育

関係費は50代前半の月5.1万円から60代前半には月0.8万円まで急減することが示されている。その一方で、このステージはキャリアの中で最も複雑で難しい局面に直面する時期でもある。企業においては組織内の新陳代謝を進める必要があるため、中高年の従業員は役職定年制度やポストオフによって組織内の役職を降る可能性が高くなり、転職市場での評価も高くないという現実にも直面する。これにより、家計の負担が軽減される解放感と、働き方に不全感を抱きやすいという矛盾した感情を抱く時期となる。

最終ステージであるシニア期に入ると、支出面では子どもの独立や住宅ローンの完済などにより家計支出が大きく減少する。この時期は概ね60代後半以降ということになるだろう。家計支出は60代後半に

は月平均30万円代半ばまで低下するのが多くの家庭の実情である。同時に、収入面では公的年金の支給も始まる年齢になるため、経済的な裏付けが得られる。この経済環境の変化を踏まえると、老後において生活費として大きく困らないためには、多くの家計にとって公的年金に加えて月々約10万円程度の「小さな仕事」による収入があれば十分である。夫婦がともに月10万円超の報酬を稼ぐことができれば、年金の給付なしに生計を維持する道も開けることから、この時期のキャリアは地域に根差した「小さな仕事」を通じて無理なく社会に貢献するという考え方が標準的になりうる。仕事に対する動機付けも、人への役に立ち、感謝されることや生活との調和など、内在的な価値観に移る人が多数派となる。

図表 家計の収支 (2024 年平均)



出典：総務省「家計調査」

注：2人以上の家計かつ65歳以降は無職家計

3 キャリアの構造と年金制度

個々人の家計と現代の社会・経済的な状況を鑑みるとき、いかにして二つ目のキャリアのステージであるミドルシニア期と三つ目のシニア期を可能な範囲で延伸することができるかという視点が重要である。

ミドルシニア期は、家計の負担がピークから下がり始める一方で、まだ年金受給開始前であり、一定の稼ぎを必要とする時期である。企業側は人手不足の深刻化によって、近年、ミドルシニア社員の活躍を強く求めている。これからの企業の人事戦略を考えれば、若年の労働者の確保が困難になっていくなか、成果を生み出すことができるシニア労働者への需要は確実に高まっていくとみられる。今後、多くの企業で従

業員の能力に応じて、70歳まであるいはそれ以降も継続雇用をすることができる人事制度が広く普及していくだろう。この時期に長く働くことで、老後のための貯蓄を増やし、さらには厚生年金への加入期間を延ばすことができれば、個々人の老後の経済状況はこれまでとは抜本的に変わっていく。

シニア期の仕事を長く続けることも重要である。エッセンシャルワーカーなど地域に不可欠な仕事は供給が決定的に不足しており、こういった仕事も今後賃金上昇が進んでいくと考えられる。シニア期の仕事が広く進展していけば、個人の立場にたてば健康寿命の延伸するなかで高齢期に年金に過度に頼らない生活を長く送ることが可能となり、また社会全体としても人口減少による労働力不足の緩和にもつ

なことになる。

こうした現代における労働市場の構造変化のなかで、個々人は公的年金制度を戦略的に活用することが今後ますます重要性を増すとみられる。現在の年金制度はいつから年金を受け取るかは個々の被保険者の選択にゆだねられている。公的年金の繰り下げ受給によって年金支給開始を遅らせれば、将来受け取る年金額を増やすことができ、最長75歳まで繰り下げた場合、年金額は約84%増加する。

個々の労働者とすれば60代以降も継続雇用の枠組みなどを通じて厚生年金に加入しながら働けば、その期間分の年金が将来増額される。長く働くことによる年金の増額と繰り下げ受給による年金の増額の組み合わせは、将来抑制が予想される年金給付水準を補うための有効な解決策となる。50代以降のキャリア設計を考える際には、働ける範囲で働き、それが難しくなった時点で公的年金を受給するということを前提とした生活設計が必要になる。

これからの時代においては、キャリアの構造変化に伴って公的年金を個々人の意思でいつから受け取るのかを柔軟に選択することが望ましい。現在、繰り下げ受給を選択する人の比率はまだ低い。繰り下げ受給をすれば将来は高額な年金給付が得られることから、老後のための多額の蓄財は必要がなくなると考えられる。

こうした視界のなかで、政府としても繰り下げ受給をより使い勝手の良い制度に改正していくことも必要だろう。現在の繰り下げ受給の課題として、繰り下げ受給によって年金の受給額が増加することによって税額や医療保険の自己負担比率が上昇することなどの問題が指摘されている。つまり、繰り下げ受給をすると年金は増えるものの、収入額が増えることで税金や保険料なども連動して増えていくため、年金の給付額がもともと高かった人にとっては繰り下げ受給で損をする場合も出てくる。年金制度の信頼性を高めるためにも、こうした問題についての検討を進めていくことが必要だろう。生涯現役社会に即した税・社会保障制度を構築することは今後の継続的な課題である。

4 ミドルシニア期に求められる キャリア設計及び企業支援

長期化する職業キャリアに対応するためには、ミドルシニア期にキャリアの転機に備えて主体的な準備を始めることが不可欠である。

4-1 定年前世代に求められる主体的な キャリア設計

ミドルシニア層は、キャリアの全体像を俯瞰した上で、来たるべき転機に向けて主体的な準備を始める必要がある。まず、ポストオフを前提としたキャリア転換の準備を早期に始めることが重要である。雇用延長時代には、賃金や役職が上がり続ける右肩上がりのキャリア形成を続けることは不可能だ。役職を降りた後も10年近くの長いキャリアが生じることから、途中で管理職についた人であっても現場のプレイヤーとして貢献し続ける道筋を確立することが求められる。そのためには、管理職の仕事として部下の管理をするだけでなく、時として自ら部下の行っている仕事と同じ仕事を行うなど、現場のプレイヤーとしての能力を維持・再構築する地道な努力が必要である。この準備を5年間積み重ねることで、定年後の選択肢が大きく変わってくる。

キャリアの転機に対する早期の準備の重要性も認識したい。50代で転職を検討する場合、定年後や役職定年の段階で動いても、成功する可能性が大幅に低下する。転職市場では、大企業出身者でも希望年収と中小企業での相場に大きなズレがある。転職するのであれば、役職定年を迎える前の早いタイミングが良いだろう。

人生の後半戦は、自らの家計状況、健康状態、価値観に照らし合わせながら、「いつまで」「どのような仕事で」「どれくらいの強度で」働くのかを主体的に選択していく必要がある。そのためには、公的年金制度の繰り下げ受給が自己の年金受給額に与える影響や、自社の継続雇用後の報酬体系といったことを情報収集し、シミュレーションすることが重要である。また、定年後の仕事の価値観は、高い収入を得たい、高い役職を得たいといった外形的な成功から、人への役に立ち、感謝されるといった内在的な価値観へ変化する傾向があり、この価値観の転換を早期に自覚する必要がある。

4-2 企業に求められる支援の方向性

企業側は、ミドルシニア社員を重要な労働力として捉え、その活躍を促すための制度改革が求められる。

まず、ミドルシニア期以降は、職務や成果に応じた給与体系を徹底する必要があるだろう。年齢による画一的な処遇を是正し、意欲と能力のある社員には現役世代と遜色ない報酬を支払う一方、そうでない社員にはそれ相応の報酬とする処遇体系へと移行させる。多様な働き方を認めそれを機能させるためには、強いマネジメントを確立することも重要である。マ

ネージャーは、年上部下であっても、職責に照らした目標設定を明確に行い、目標に達しなかった場合の降格や等級の引き下げといった厳正な評価を、根拠をもって伝える高度なマネジメントが不可欠である。このマネジメントは、経営層や人事による制度的・運用的なバックアップなしには機能しない。

社員が主体的なキャリア選択を行えるよう、50歳や55歳といった早いタイミングでキャリア教育や面談の機会を設け、定年後の働き方や処遇、企業の方針を具体的に開示し、準備を促すことも重要である。社員が自らのキャリアを主体的に選択するためには、まず選択肢を現実的に把握することが必要となる。定年後の働き方として、引き続き現役時代と同じように働くのか、同じ会社で緩やかに貢献するのか、あるいは転職・独立によって他社で責任あるポジションに就くのか、小さな仕事に就くのかといった多様な選択肢を従業員に見つめさせ、準備を促す必要がある。

役職定年制や定年制などの制度は、このキャリアの予見性を高めるための仕組みという一面もある。つまり、制度によって自身がポストオフになる時期が明確化されていれば、いずれ自分は役職を降りるという覚悟ができ、その後の準備を始めるきっかけとなる。社員にとっては、ポストオフの時期を具体的に認識できることで、役職を降りた後も成果を出せるようにキャリアを積んでいこうと、キャリアプランを立てやすくなる。今後、年齢による区別をなくすという方向性から役職定年制や定年制を廃止する企業も出てくるだろうが、社員への情報開示はミドルシニアの納得感を醸成し、主体的な選択を後押しする上で不可欠である。

5 まとめ

高齢期であっても自身の無理のない範囲で働くことは経済的にも社会的にもこれからますます重要性を増す。個々人の立場にたっても、ミドルシニア期以降のキャリアのあり方は個人の暮らしの豊かさや貴重な時間の費やし方を大きく左右する。

これから的高齢者は、自己の家計状況と定年後の支出構造を正確に理解し、企業における継続雇用の延伸や年金繰り下げ受給、シニア期の小さな仕事による収入確保を組み合わせることで、老後の経済的不安の解消を図ることが必要になる。定年後の小さな仕事は、単なる収入補填に留まらず、過度なストレスがなく、健康維持や社会との緩やかな繋がりを得るという、現役時代とは異なる価値を提供する。公的

年金制度においても、繰り下げ受給を促進するために、税負担増などの問題を是正する政策的な対応が望まれる。多くの人が自らの意思で繰り下げ受給を選択し、年金に頼らない自立した生活を個々人それぞれの可能な範囲で長く送ることが、社会保障制度の持続可能性を高めるためにも重要である。

また、企業側は従業員への画一的な処遇を改め、社員の多様性と成果に応じた人事制度を構築し、社員の主体的なキャリア選択を支援することが、労働力不足が深刻化する経済を支える原動力となる。優秀なミドルシニア層を戦力化することは、若年労働力の減少が深刻化する日本社会において、不足する労働力を補うための中核的な要素となりうる。

従業員側はミドルシニア期以降、現役時代の価値観に縛られず、人生の後半で何に価値を置くのかを主体的に選択する覚悟を持つことが求められる。多忙な現役時代には見失いがちであった人への貢献や社会とのつながりといった内在的な価値に気づき、主体的な選択によって豊かに生きる。こういった取り組みの積み重ねが、これからの日本の経済や財政を支え、社会を持続可能で豊かなものへと変えていくことにもつながるだろう。

【参考文献】

- 1 坂本貴志『月10万円稼いで豊かに暮らす 定年後の仕事図鑑』（ダイヤモンド社、2025）
- 2 坂本貴志『再雇用という働き方 ミドルシニアのキャリア戦略』（PHP研究所、2025）
- 3 坂本貴志『ほんとうの定年後「小さな仕事」が日本社会を救う』（講談社、2022）