

福利厚生レポート

高齢者活躍 Vol. 1 [2019年3月発行]

お問合せ先
TEL: 03-5533-5713
E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

『50代シンドローム』の実態と企業としての対応策

一般社団法人 定年後研究所

- 一般社団法人 定年後研究所(東京都港区、所長 得丸英司)が実施した『『定年後』に関する定量調査』から、50代会社員を蝕む「50代シンドローム」の実態が明らかになりました。
- 「役職定年」「出向」「希望のセクションからの異動」など50代会社員が経験する人事処遇による「モチベーションダウン」や「あきらめの気持ち」などから生産性低下が懸念され、今後企業としても対応策が求められそうです。

1. 50代シンドロームとは？

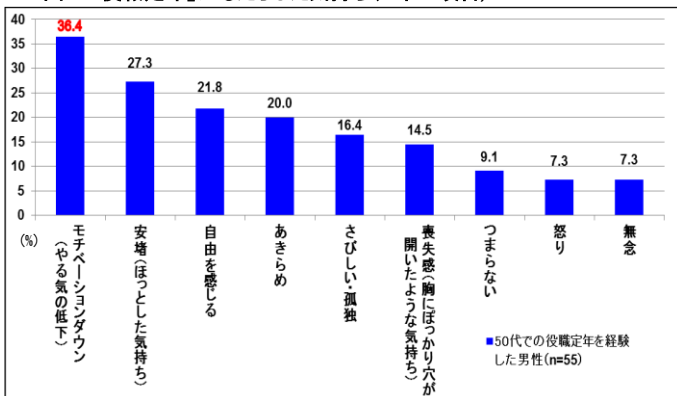
定年後研究所が2018年3月に発表した『『定年後』に関する定量調査 結果報告書』(*1)によると、多くの50代会社員が経験する「役職定年」「出向」「希望のセクションからの異動」などによって、「働くことに対するモチベーション」が下がる傾向にあることが明らかになりました。定年後研究所ではこの現象を「50代シンドローム」と呼んでいます。

(*1) 調査対象: 定年制度のある組織に在籍する50代男性・女性、および50代に定年制度のある組織に勤務していた60代男性
 ・50代男性会社員・公務員 1,000人
 ・60代男性会社員・公務員 500人(60代はすべて定年経験者)
 ・50代女性会社員・公務員 500人
 調査期間: 2018年2月17日～2月20日

2. 「役職定年」による影響

「役職定年」を経験した50代男性会社員55人に“その時の気持ち”を聞いたところ、全体の約4割(36.4%)がモチベーションダウン(やる気の低下)を感じていることがわかりました。50代が経験する「役職定年」は、「安堵」「自由」といった解放感を抱いた人もいましたが、「あきらめ」「つまらない」「喪失感」などネガティブな感情に支配されている人もいることが明らかになりました。(図1)

図1 「役職定年」がもたらした気持ち(上位9項目)

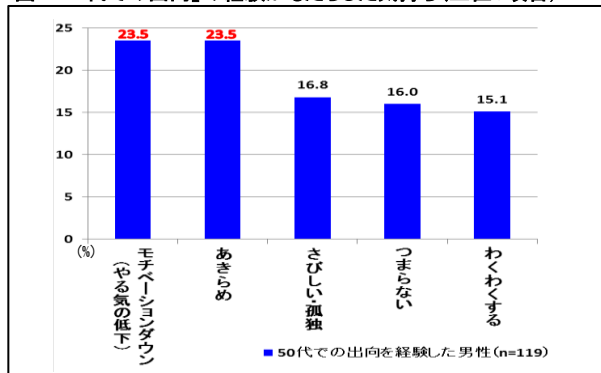


出典: 定年後研究所『『定年後』に関する定量調査 結果報告書』(2018年3月8日)

3. 「出向」「希望のセクションからの異動」でも大きな影響が

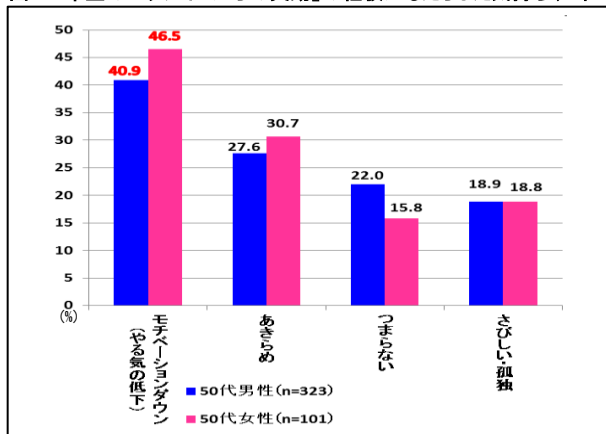
「50代での出向」を経験した50代男性会社員が感じた気持ちは、「モチベーションダウン」「あきらめ」(ともに23.5%)、「さびしい・孤独」(16.8%)「つまらない」(16.0%)など、ネガティブな感情が上位を占めています。(図2)また、「希望のセクションからの異動」がもたらした気持ちは、「モチベーションダウン」(男性40.9%、女性46.5%)が最も高く、とくに50代女性会社員における影響度合いが大きいことがわかりました。(図3)

図2 「50代での出向」の経験がもたらした気持ち(上位5項目)



出典: 定年後研究所『『定年後』に関する定量調査 結果報告書』(2018年3月8日)

図3 「希望のセクションからの異動」の経験がもたらした気持ち(上位4項目)



出典: 定年後研究所『『定年後』に関する定量調査 結果報告書』(2018年3月8日)
(次ページに続く)

4. 50代会社員が経験する「役職定年」がもたらす経済的損失は1.5兆円

「50代シンドローム」のうち、「役職定年」がもたらす経済的損失(生産性ダウン)を試算してみたところ、50代会社員の「役職定年」がもたらす経済的損失は、約1.5兆円(定年後研究所・ニッセイ基礎研究所共同試算)と推計されました。

これは、全国の50代の正規従業員668万人に、「役職定年経験率」をかけて人数を推定(121万人)し、50代男性の平均給与655.4万円、生産性低下の割合(2割)をもとに推計したのですが、50代会社員を襲う「50代シンドローム」(役職定年による)が、いかに大きな経済的損失を生み出しているかがうかがえます。 ※推計方法は以下を参照。

「50代役職定年」がもたらす経済的損失 約1兆5,872億円と推計

以下(A×B×C)により推計

(A)モラルダウン社員数:121万人

50代正規従業員数 668万人(総務省「就業構造基本調査 平成24年」)をもとに、「定年後に関する予備調査」(定年後研究所、2018年2月)より、60代の「役職定年経験率」(49.8%)、「50代で役職定年を経験しモチベーションダウンを感じている人の割合」(36.4%)を乗じて算出

(B)50代男性平均給与:655.4万円

(「民間給与実態調査」(国税庁、平成28年))

(C)生産性低下割合:約2割

「定年後に関する予備調査」(前出)での、50代で役職定年を経験し、「モチベーションダウン」を感じている人の18.2%が仕事内容に「満足していない」という結果をもとに推定

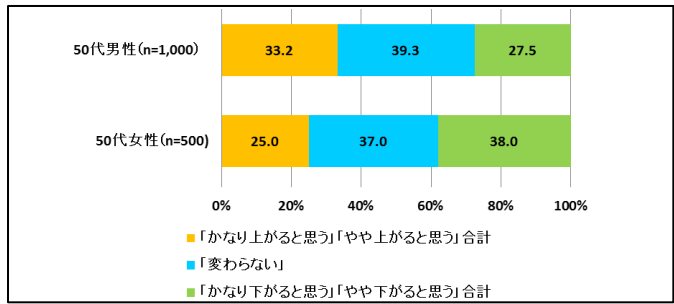
《定年後研究所・ニッセイ基礎研究所による共同試算2018年7月》

5. 定年後のイキイキ度予想

60歳以降の生活について、自身の生活の「イキイキ度」の変化を聞いたところ、男性は33.2%、3人に1人が「生活イキイキ度」が「上がる」と予想していますが、女性で「上がる」と予想したのは25.0%で、男性の方が約8ポイントも高い結果となりました。一方、女性は60歳以降、「生活イキイキ度」が「下がる」と予想した人が約4割(38.0%)と、「上がる」と回答した人を13ポイント上回りました。男性の「下がる」と予想した人の割合(27.5%)と比べても約11ポイント上回っています。(図4)

この結果、男性の方が60歳以降の生活に期待している割合が高く、女性は男性よりも60歳以降の生活を楽観的にみていないことが明らかになりました。

図4 定年後の「生活イキイキ度」は現在より上がる？下がる？



出典:定年後研究所「『定年後』に関する定量調査 結果報告書」(2018年3月8日)

生活イキイキ度が「上がる」「下がる」と予想した理由(キーワード)は以下のとおりです。

「イキイキ度が上がる」キーワード

- ①やりたいこと・好きなことができる
- ②時間が増える
- ③仕事などのストレスから解放される

「イキイキ度が下がる」キーワード

- ①経済的な不安(収入減、年金が少ないなど)
- ②やりたいこと・やりがいがない
- ③(生きがいのよりどころとしての)仕事なくなる
- ④健康への不安

出典:定年後研究所「『定年後』に関する定量調査 結果報告書」(2018年3月8日)

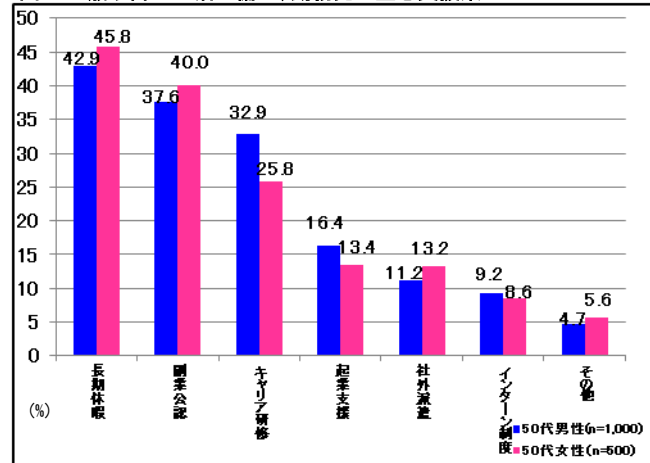
6. 50代会社員が60歳以降の生活に向けて勤務先に望むこと

60歳以降の生活に備え、勤務先に望む支援策については、男性・女性とも「長期休暇」(男性42.9%、女性45.8%)が1位となりました。セカンドライフに向けた準備や計画を立てるために、“まとまった時間”が必要と考えていることが推測されます。

2位は男性・女性ともに「副業公認」(男性37.6%、女性40.0%)、3位「キャリア研修」(男性32.9%、女性25.8%)であり、以下「起業支援」「社外派遣」「インターン制度」と続きます。(図5)

「50代シンドローム」の中で“もがきつつも”、セカンドライフを見据えた「新たな挑戦欲求」を保持し続けており、勤務先に対しては「もはやこれまでのシニア社員と見放さずにいて欲しい」と、定年後の人生準備のための支援を求めているのではないのでしょうか。

図5 60歳以降の生活に備え、勤務先に望む支援策



出典:定年後研究所「『定年後』に関する定量調査 結果報告書」(2018年3月8日)