

“新50代問題”と「70歳就業法」という喫緊の2つの経営課題 ～ もはやリストラでは解決できない

- バブル崩壊から30年、終身雇用/定年制という「日本型雇用」がいよいよ行き詰まり、そのひずみとして、“新50代問題”（バブル入社組が50代に突入、役職定年を迎えて“働かないオジサン”に）が起きている。そこに「70歳就業法」施行 ―― 社会保障の担い手（支える側）の減少と高齢者（支えられる側）の増加に対処するため、『年金支給は75歳から、75歳まで働く社会』へ向けて、国は一步踏み出した。
- 「50代問題」は過去にもあったが、今回はわけが違う。これまでのように一過性の「景気悪化」による人余りではなく、『人口増加から人口減少、人生70年から人生100年、日本型雇用からグローバル型併用、アナログからデジタルへという社会構造のパラダイムシフト』に社会全体（経済界全体）が対応できていないことが原因 ―― そのため、個々の会社で「リストラ」（希望退職募集、特別割増金）という伝家の宝刀を抜いても、もはや無理がある。

立ちほだかる “二つのリスク” ～この存在と対応策を学べば、2つの経営課題を 50代が自ら解決する

- 『社会構造のパラダイムシフト』の本質（OECD標語：Live longer、Work longer＝「長く生きることは長く働くこと」という法則）を学び、人生の是非を決めてしまう“二つのリスク”（「生きる期間の見誤り」と「生きている間に起きる想定以上の変化」というリスクで人生&仕事人生を途中破綻させる。リスク解消のためには、“職業寿命/健康寿命/社会活動寿命”を大きく伸ばさなければならない）の存在を知り、その対応策を学ぶ ―― そうすると、“新50代問題”を自ら解決する自分の問題と捉えるようになり、『70歳就業』ではなく『75歳/80歳就業』へ向けて動き出す。
- 『より長く生き、より長く働く』時代（男性95歳/女性100歳まで生き、75歳や80歳まで働く時代）は、55歳から「人生&仕事人生」の後半であり、後半戦こそが人生&仕事人生の是非を決める ―― 『後半勝負』化する中、ハーフタイムで戦略変更して、後半戦に臨む。さて、どのような戦略を持って、途中破綻することなくゴールを迎えるのか？ この『リスクマネジメントプログラム』の中で提唱したい。