

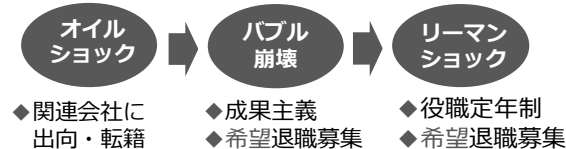
“新50代問題”は「個社で雇用調整」ではなく『社会で人材活用』で解決

中高年をどう
目覚めさせ、
社会の人材に
していくか？

「50代問題」がクローズアップされるのは4回目。過去3回はオイルショック/バブル崩壊/リーマンショック——景気の悪化が原因で、個々の会社で対処した。しかし今回は『社会構造のパラダイムシフト』が原因のため、社会で対処するしかない。

1945年～2020年 「第一創業期」：「会社人間」の時代

過去3回の「50代問題」

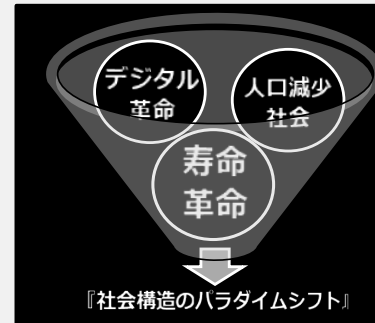


※「役職定年制」の導入や「リストラ」（希望退職募集）で、年功序列/終身雇用は崩れ、そして新卒一括採用/定年制も限界に達している。

◆ 過去3回の「50代問題」は「景気悪化に伴う人余り」が原因で、個々の会社が「出向・転籍、リストラ」で雇用調整した。

社会構造の パラダイムシフト

2021年～ 『第二創業期』：『社会人材』の時代



より長く生き、より長く働く
OECD標語『Live longer, Work longer』時代
→ 「長く生きることは長く働くこと」が社会の法則に

- 「社会構造の転換」 → 『産業構造の転換』へ
- 「終身雇用の崩壊」 → 『人材の流動化』へ
- 「70歳 ▶ 75歳就業」 → 『定年制の廃止』へ

個人

□ 一つの会社を定年まで勤め上げる「会社人間」から、広く社会に目を向け、複数の企業や仕事を通して社会で長く柔軟に活躍する『社会人材』となる。

企業

□ 個人の「仕事人生の長期化」と社会全体の「生産性向上」に対応するため、「長く働ける/人材不足の企業への転進」や「フリーランス・起業」を支援する。

□ 今回の“新50代問題”は『社会構造のパラダイムシフト』が原因のため、社会全体（経済界全体）で機能しなくなった「日本型雇用制度」を変え、『人材の流動化』に取り組まなければ解決できない。