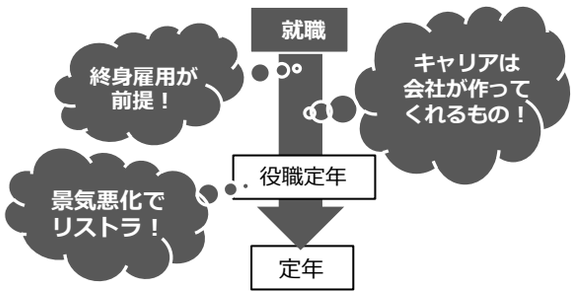
『人生 100年時代の企業の在り方』
～ 従業員のキャリア自律の促進 ～

経済産業省
（2017年12月公表）

従業員に対する企業の役割は、「定年まで雇用する」から『社会で長く活躍できるよう支援する』へ転換すべきである、と提唱している。

これまで

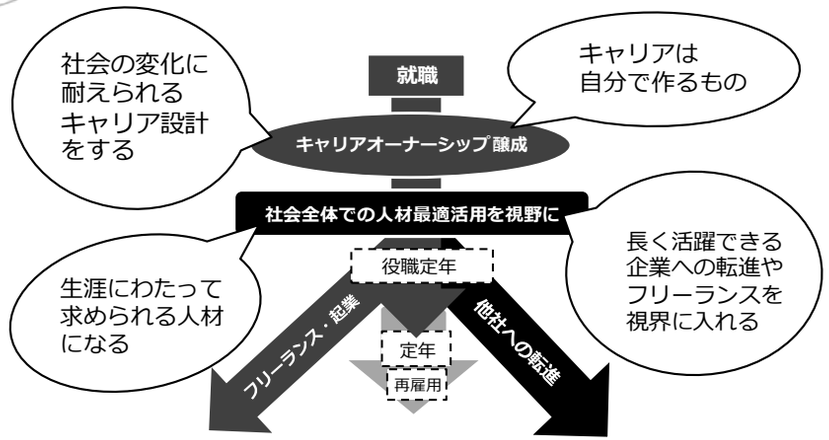
■定年まで雇用する。



※選抜から漏れて役職定年や役割交代した中高年社員の多くが「低付加価値労働」となり、労働生産性を引き下げた。

これから

□社会で長く活躍するよう支援する。



※「社会全体の生産性」を高めるため、自社内で生産性の高い働き方をさせるのが困難になれば、『キャリアオーナーシップ』および『社会全体での人材最適活用』の考え方に基づき、遅滞なく社員を社会に送り出すことが企業の社会的な責任である。

※厚労省「高年齢者の雇用状況」調査（ 2019年公表）によると、従業員 31人以上16万社のうち、『70歳を超えて働ける制度のある企業』 は約3割の4万7千社あり、私達が思っているよりも多い。 『定年制を廃止した企業 』も4300社ある。ただし、その多くは中堅/中小や成長分野の企業である。

Copyright@2021BESTATION,Inc