

「三方良し」の最適解を考えるとこれから目指す姿が見えてくる

大手から中堅/中小へ人材移動―― その際、経験不足の若手ではなく経験豊富な50代が移動して新天地で活躍することが、三方の生産性を高める実効策となる。

個人/企業/社会、それぞれが抱える「課題」

- ■『100年ライフ』 (男性95歳/女性100歳) の完走
- ■『75歳/80歳までの仕事人生』の完走
- ■『幸福度/健康度の高い生き方・働き方』への転換

□社会全体の人材配置適正化 (大手で人余り、中堅/中小で人不足の解消)

□社会全体の生産性向上

□社会保障の担い手 (働き手) 確保

□年金支給開始年齢の引き上げ

□国民医療費の削減

個人

社会

(国)

もラリスト 解決できた

ちラリストラでは 解決できない 日経ビジネス 2019.10.14号

大手企業

- ■"新50代問題"の解決 (役職定年を迎えるバブル入社組、もはやリストラでは対処できない)
- ■通称「70歳就業法」への対応 (働かないオジサンが70歳まで居座る、いずれ「75歳就業法」へ)
- □事業構造の転換 (DX/脱炭素対応)
- □組織・人材の新陳代謝 (早期抜擢/必要人材の確保)

中堅/中小、 成長分野の企業

■中核人材や後継者の不足



※『寿命革命』⇒長丁場となった人生&仕事人生の完走、『デジタル革命』⇒事業構造転換と組織・人材新陳代謝による企業の存続、『人口減少社会』⇒働き手確保で社会保障制度の存続 ——『社会構造のパラダイムシフト』が個人/企業/社会に存否がかかる課題を与えている。大手企業の50代が『社会の人材』となって「人余り(大手)で人不足(中堅/中小)」という奇妙な社会状況を解消することが、「人生&仕事人生の完走」という自らの課題解決、そして個人/企業/社会「三方良し」の課題解決に繋がっていく。この社会的意義は大きい。