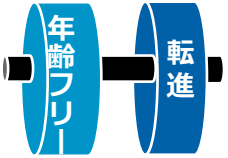


80歳はひと昔前の65歳相当。



現在の会社で75歳、80歳まで働けないのなら、どこかのタイミングで長く働ける会社に転職するか、独立（フリーランス）・起業しかない。中核人材を求める中小企業や成長分野への転職は生産的な選択肢である。

推計400万人以上の
余剰人員

中小企業や成長分野で中核人材として活躍する。

中核人材の
不足

大企業

- 1万社（全企業の3%）
- 1430万人（同30%）

余剰

50代
40代

再雇用
終了まで

- ▼ 選抜から外れた50代の役職定年者が意欲を喪失。
- ▼ バブル世代50代前半、団塊ジュニア40代後半に。
- ▼ 役職定年者&その予備軍が組織全体に悪影響を。

中小企業

成長分野

不足

- 380万社（全企業の99.7%）
- 3360万人（同70%）

50代
40代

75歳、
80歳まで
柔軟に働く

- 後継者難・人材不足、中核となるベテランを求めている。
- 年齢に関係なく、長く&柔軟に働ける企業が数多くある。
- 経営層との距離が近く、意見通れば役員の可能性もある。

大企業も初めは中小零細。ホンダもソニーも戦後の1946年創業で、町工場から大きくなった。大きな組織で経験を積んだ50代・40代が年齢フリー(生涯現役)の若い感覚で中小企業を大きくしていけば、日本は復活する。