

“黒字リストラ”に 利用される キャリア自律支援



企 業の人員削減といえば業績悪化企業が窮屈の策として実施したものだが、近年は業績好調なのに実施する“黒字リストラ”が増えている。東京商工リサーチの2025年9月末時点の「上場企業の早期・希望退職募集」によると1万488人と2024年の年間募集人数をすでに上回り、募集が判明した上場企業34社のうち22社の直近決算期の最終損益は黒字であり、全体の64・7%を占めている。

理由として社員の高齢化の是正やビジネスモデル転換の構造改革などを挙げているが、社員は黒字なのになぜと複雑な心境だろう。特徴的なのが、従来の「早期退職者・希望退職者募集」という名称を使わず、独特のネーミングで募集していることだ。たとえば「セカンドキャリア支援制度」「キャリアデザイン支援制度」「ライフシフト支援施策」「ネクストステー

ジ支援制度」といった華々しい名前が並ぶ。近年流行しているキャリア自律支援や定年後の人寿100年時代を見据えた前向きな生き方を礼賛するネーミングが多い。また、「セカンドキャリア支援制度」の名前で退職者を募集したある企業は「従業員の自律的なキャリア形成を支援する新たな人事制度の一つ」と位置づけ、「積み重ねたスキルや経験を活かし、社外や地域社会での活躍・貢献を目指す従業員の前向きな選択を支援します」と述べている。東京商工リサーチの担当者は「実態は従来の希望退職募集と同じでもネガティブなイメージを避けたいのだろう」と語る。

キャリア自律支援とは、社員一人ひとりが主体的に自分のキャリアを描き、足りないスキルの獲得などを支援することで会社の持続的成長につながるものとされている。そうではなく、キャリア自律を促すために早期退職者を募集することにどうも違和感を禁じ得ない。