

そのため今後、長い労働人生の中で多くの人が働き方や仕事の内容を変えていかなければ生活を維持できない時代が到来することが考えられる。そしてこのとき、労働者が考える「雇用の安定」の意味も変わってくるだろう。大企業に正社員として勤めることや公務員として働くことではなく、今後は会社は移ったとしても、収入が途切れず待遇が向上していくことを指して、「新しい安定」と捉えることも必要になるだろう。

もちろん一つの会社での長期雇用が実現すれば、それは悪いことではない。会社を移ったり仕事内容を変えたりすることは、労働者にもかなりの負担が伴うからだ。しかし、結果としての長期雇用をすべての人が享受することは難しいことを理解し、いつ新しい仕事を探す必要性にせまられるかわからないということは考えておく必要がある。

第4節：働き方のこれから

これからの働き方を変える二大要因は、人口減少による労働力不足と、急速な技術進歩による技術的失業である。現在、政府においても「働き方改革」として積極的な議論が行われているが、前者への対策としては、生産性の向上、女性や高齢者のさらなる活躍、働きすぎによる健康被害の防止などが考えられる。また現在の働き方は、日本的雇用慣行の下で長時間労働が求められることの多い正規雇用と、雇用が不安定な非正規雇用とに二極化していることが問題視されていることから、多様な働き方をより容易に実現可能にすることも、人手不足への対応策として考えられている（これには限定正社員の活用だけでなく、テレワークの導入支援なども含まれる）。そしてある労働者が、より重要性が高い別の産業や職種へと移動すること、または是非にと請われて地域を移動するなどの前向きな労働移動とその支援が、今後は活発になることが考えられる。後者への対策としては、職業訓練の充実による学び直しの実現、転職や再就職のマッチング支援が必要な取り組みとして進められている。

それではこのような雇用労働を取り巻く今後の環境変化を受けて、個別企業における取り組みとして何が必要なのか。特にバブル期入社組の存在などもあり、社内の人員構成に歪みが生じている企業におけるミドル以降の働き方を念頭に考えてみたい。

まず高齢者の継続雇用などを考えると、企業内の人員バランスが逆ピラミッド型になる可能性が高い。このとき年下の上司の下で、ミドル以降の労働者が適切に働くことが求められるようにもなる。また仕事内容としても、管理職としての働き方ではなく、現場の専門職として働き続けることが期待される労働者の増加が予想される。このとき、モチベーションを維持しつつ堅実に実務をこなしてもらうための動機付けが課題となるだろう。そして、今後も人手不足が続くことが予想されるため、定年後にも継続して働いてもらうための取り組みとして、魅力的な職場環境作り等も行わなければならない。

このような観点から、働く現場においてどのような取り組みが必要なのかについて、アンケート調査等を通じて把握する今回の調査研究には、一定の社会的な意義があると考えられる。