

未来の自分をつくる 「めざす働き方」実践講座 Vol. 1



仕事と暮らしの研究所 代表 **鹿野 和彦** 氏

1991年に広報PR&人材育成支援等を行う株式会社アプレ コミュニケーションズを設立、2001年には仕事と暮らしの研究所を設立して労働組合・大学・自治体などのシンクタンクとしてサポート事業を展開。大正大学キャリア教育研究所招聘研究員、労働組合・各種団体の客員研究員。著作のテーマは人材育成、教育・社会問題、広報関係等幅広い。

私たちの働き方はどうなっていくんだろう？

私たちを取り巻く環境が変化するなかで、私たちの働き方は大きく変化しています。私たちが、自分らしく働いていくためには、自らのキャリア形成を他者任せにせず、自分ごととして捉え、日々変化する環境を見据えながら、主体的にキャリアを形成していくことが大切です。本講座は、「めざす働き方」を実現するためのスキルを学ぶための実践講座であり、第1回は近未来の「変化」にスポットをあてて解説します。

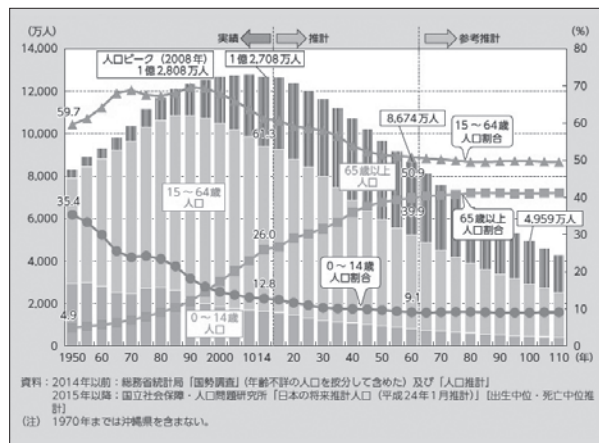
少子高齢化、人口減、技術革新 私たちが直面する近未来の社会

近未来、日本社会は2つの問題に直面するといわれています。ひとつは「2025年問題」で、日本の人口の約5%を占める団塊の世代（1947～49年生まれ）が75歳になり、介護リスクが高い後期高齢者の割合が20%近くになることです。「介護難民」の増大など、超高齢社会ならではの困難な問題に直面することになります。

もうひとつは「2040年問題」です。この年、日本の人口は1億人を切るか切らないかという年を迎え、高齢者人口も2042年ごろにピークを迎えるとされています。当然、人口が減少すれば労働力人口（15歳以上で、労働の能力と意思を持つ人の数）も減少し、2040年の労働人口は4,480万人と、2010年比で25%程度減少することになります。また、元総務大臣・増田寛也さんが座長をつとめた日本創生会議の報告では、2040年には、全国の自治体の約半数にあたる896の自治体が消滅の危機を迎えるとの指摘もあり、国や自治体の存続を左右する大問題になっているのが実情です。

少子高齢化や人口減、地域社会の消滅という問題は、日本社会に深刻な影響を与える一方で、これらの環境変化に対応するように、新たな技術革新、イノベーションによる社会やビジネスの構造改革が始まっています。

図表 1. 我が国の人口推移



（平成27年版 厚生労働白書）

インテル社の創業メンバーの一人であるゴートン・ムーア博士は、「半導体の集積密度は18～24ヵ月で倍増する」（ムーアの法則）と指摘して注目を集めました。現代の技術革新のスピードは、ムーアの法則をはるかに超えます。AI（Artificial Intelligence・人工知能）やVR（Virtual Reality・仮想現実）、AR（Augmented Reality・拡張現実）、MR（Mixed Reality・複合現実）など、新たなイノベーションの台頭は、社会のあり方や産業構造を変える可能性を秘めており、私たちは社会の深刻な状況に直面しながらも、それらの問題を解決し、豊かさを享受できる可能性を持っているといえるでしょう。

「働き方の未来2035」に見る 近未来のビジネスシーン

2016年8月、厚生労働省は「働き方の未来2035」と題した報告書を発表しました。これは、前述したような社会の環境変化をふまえながら新たに起こるであろう「働き方」を予測したものです。「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、すべての方が能力を最大限に発揮し誰もが活躍できる社会を実現し、個人の豊かさや幸せを向上させる必要がある」との認識のもと、「働き方改革」のあり様を提起したものです。

報告書で、AIをはじめとしたさまざまな技術革新によって、2035年には次のような働き方になると予測しています。

1. 時間や空間にしばられない働き方に

情報技術の進展によって、オフィス以外での仕事をする人が増加する（工場など人が集まる必要がある作業現場は人に代わってロボットが作業をこなす）。

2. より充実感が持てる働き方に

「働く」ことが、金銭だけではなく、社会貢献や自己の充実感など、より多様な目的を実現するものになる（自立した個人が自律的に多様なスタイルで働く）。

3. 自由な働き方の増加が企業組織も変える

自立した自由な働き方の増加で、企業もそうした働き方を緩やかに包摂する柔軟な組織体になる（プロジェクト単位で人が集まり、働くことが主流になり、正社員・非正規社員の区分の意味がなくなる）。

4. 働く人が働くスタイルを選択する

自分の意思で働く場を選択。場合によっては複数のプロジェクト（組織）に従事（所属）するようになる。

5. 働く人と企業の関係が変わる

正社員・非正規社員の区分が曖昧になるだけでなく、兼業や副業もあたりまえになる（「就社」ではなく文字通りの「就職」が実現する）。

6. 働き方の変化がコミュニティのあり方を変える

働く人の帰属意識が薄れ、企業が担ってきた疑似コミュニティとしての機能が果たしにくくなる（地域社会やバーチャル空間の重要性が増す）。

7. 世界と直接つながる地方の新しい姿

地方において豊かな自然を満喫しながら、都市に住むのと同じようにクリエイティブな仕事をする人が増加。地方の市町村が直接海外とつながる時代になる（グローバルな時代の到来）。

8. 介護や子育てが制約にならない社会

技術革新による自動化・ロボット化によって、介護や子育て、家事の負担から開放される（自由な働き方で自分の判断で相応時間を介護や育児に充当できる）。

9. 性別、人種、国籍、年齢、LGBT、障がい、すべての「壁」を超える

空間や時間の制約をうけない働き方が一般的になると、性別や人種の壁、国境といった制約がなくなり、個々人が自分の能力や志向にあった働き方を選択し、それが社会として調和する時代になる。

「めざす働き方」を実現するためには 環境変化を見据えた自分づくりが必要

「2025年問題」「2040年問題」も、また「働き方の未来2035」で描かれた世界も、あくまでも現時点での予測であり、実際にどのような近未来がやってくるのかを正確に予測することは困難です。

しかし、すでに介護や育児の問題は、仕事を続けられるか否かの厳しい選択を迫る深刻な問題として顕在化しています。また、日本型雇用慣行の柱であった「正社員」中心の雇用形態は崩れつつあり、非正規雇用労働者の割合が4割を占めているのが現実です。さらに、「リモートワーク」など、オフィス以外で働く人たちが増加しています。企業のなかには、副業や兼業を認めるどころか積極的に奨励するところが増えるなど、私たちの働く環境が大きく変化していること自体は、誰もが納得するものだと思います。

大切なのは、そうした環境変化を自分事として捉え、「働きがい・やりがい」を感じながら働いていける自分を自らがつくっていくことです。

損保労連は、第48～50期の「未来創造特別委員会（未来創造PT）」において、一人ひとりが将来の環境変化を見据えためざす働き方を考え、行動を変革していく取り組みを行ってきました。これは、働く人をサポートし、働きがい・やりがいの創出に貢献する労働組合の機能を考えても、実にタイムリーかつ重要な取り組みです。本講座でも、未来創造PTで検討してきた諸課題をふまえつつ、皆さん一人ひとりが「めざす働き方」を実現していくための視点や実践的なスキルを紹介・解説していきます。

未来創造PT特設サイト



損保労連ホームページに掲載しています
(URL: <http://www.fnii.or.jp/mirai2/>)

特設サイトはこちらからも読み込めます→

