

10年後の未来予測レポート

49期未来創造PTでは、組合員一人ひとりの「めざす働き方」やそれに向けて必要となる行動の検討を経験するために、職場会などの機会をつくっていくこととしています。

「めざす働き方（未来の私）」の作成に向けて

2014年12月～2015年4月

「GENKI」113号、114号、115号で「10年後の未来予測レポート」を連載します！

まずは、2025年の環境を見てみましょう！

「将来の世の中はどうなっているかな？」

2015年5月～2015年7月

一斉職場会を実施しましょう！

めざす働き方を考えてみましょう！

「10年後の私はどうなっている？自分はどうかありたいんだろう、どう働きたいんだろう？」

具体的な行動を考えてみましょう！

「環境変化を克服（活用）するための主体的な行動とは何だろうか？また主体的な行動を実現するために（今のうちから）しておくべきことは何だろうか？」

今回は、「雇用・労働問題」の変化についてイメージし、「10年後のめざす働き方」について掘り下げて考えてみましょう。

Labor issues 雇用・労働問題

雇用環境の変化はキャリアアップや活躍の場を広げるチャンス

「GENKI No.113・114（この連載のvol.1・2）」でも触れてきたように、超少子高齢化にともなう人口減少や、グローバル化による競争激化など、私たちを取り巻く環境は変化し続けています。

そのようななか、厚生労働省は今年4月、「雇用政策基本方針」を全面改正し、今後5年程度の間に取り組むべき雇用政策の将来ビジョンとして「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環」を掲げました。

ビジョン実現に向けた2つの軸は、「社会全体での人材の最適配置・最大活用」と「危機意識をもって『全員参加の社会』を実現」であり、前者は「人的資本の質の向上と職業能力の『見える化』」や「失業なき労働移動のための一体的な支援」、後者は「若者」、「シニアの社会参加」、「女性の活躍」、「男性の働き方の多様性・柔軟性」、「外国人材の活用」などをその方向性として掲げています。

労働力人口の減少

日本の社会経済システム上の大きな課題に

高齢化や人口減少にともなって、日本の労働力人口は今後減少していくことが予想されています。

2014年3月に内閣府が経済再生諮問会議「選択する未来」委員会に提出した「人口減少と日本の未来の選択」によると、労働力人口は、女性やシニア層の労働参加がすすまず、現状の労働力率を維持したケースでは2013年の6,577万人から2030年には5,683万人と13.6%減少し、女性、シニア層や若年層の労働参加が一定すすむとして推計したケースでも2030年で6,285万人と9.6%減少すると予測されています。労働力人口の減少は潜在成長率を押し下げるとされており、今後日本の経済社会システムを維持していくうえで大きな課題となっていくと考えられています。

労働力不足は人材不足の問題

必要なのは顧客のニーズに対応できる人材

労働力人口の減少は「数」の不足といった問題がある一方、人的資源の重要性をますます高めていくでしょう。

損保グループ産業は、コミュニケーション能力や創造性などが力ギになる業界であり、将来を見渡しても、顧客のニーズに対応できるコミュニケーション能力や判断力の高い人材がますます求められていくでしょう。

しかし、今後産業を超えて優秀な人材の獲得競争が激化し、雇用が流動化すると、離転職が増える可能性もあります。損保グループ産業を、働く人がモチベーション高く、能力を向上させたいくなるような、より魅力的な産業にしていくためには、人への投資がより重要になってくるでしょう。

シニア層や女性、外国人労働者、どのような人も働きやすい職場環境を整えることにくわえ、どのような雇用形態であってもモチベーション高く、創造性豊かな働きを実現させられるような組織風土を築いていくことが重要です。

働く意欲の高いシニア層

社会の支え手になるようなしくみが重要

日本のシニア層は働く意欲が高いと言われています。

内閣府「平成26年版高齢社会白書」によると、65歳を超えても働きたい人は50.4%で、半数を超える人に働く意欲があります。

こうしたなか、雇用年齢が65歳まで引き上げられ、高齢厚生年金支給開始年齢も今後65歳に向け、段階的に引き上げられるなど、シニア層を取り巻く制度も変化しています。

損保グループ産業においても、定年以降も働き続けることのできる制度がととのってきていることから、**今後、多くのシニア層が活躍していることでしょう。**超高齢社会を迎えた日本では、意欲と能力のあるシニア層には、「支えが必要な人」から「社会の支え手」となってもらうことが求められていきます。より多くのシニア層が労働



参加するためには、フルタイムでなくても働き続けられるしくみが必要になると考えられます。そうすると、シニア層とそれ以外の年齢層の人で担当する仕事を分担するなど、仕事のすみわけをする必要が出てくるかもしれません。

成長の力ギは女性の活躍推進

働き方を見直していくことが大切

女性の活躍推進は、今よりももっとすすんでいるでしょう。「女性活躍推進」ということばに、「女性を優遇する」というようなイメージを持ってしまう人もいかもしれませんが、そうではありません。女性の活躍を推進するとは、男女の性別に関係なく、その人の能力に応じた然るべき役割を付与して能力を発揮してもらう、ということです。能力やスキルに個人差はあっても男女差はありません。

一方、女性が活躍できるフィールドを広げていくのと同時に、男性の働き方にも多様性・柔軟性が求められていきます。例えば育児期間中は短時間勤務制度を利用したり、親の介護スケジュールに合わせて在宅勤務を活用するなど、労働時間や勤務形態の選択に幅があることも重要になるでしょう。なぜならば、現在のような残業ありきの働き方が主流だと、自分のキャリアをあきらめざるをえない人々が出てきてしまうと考えられるからです。

そうなれば、今以上に男女が共に責任を分かちあう、男女平等参画社会の実現がますます求められていくでしょう。

外国人労働者の受け入れがすすむ可能性

社内外ですすむ外国人とのコミュニケーション

労働力人口減少対策の一つとして、検討されているのは、移民を含めた外国人労働者の受け入れです。経団連の政策提言^{*1}では、「多様な価値観・発想力による経済社会の活性化や、企業の国際競争力の強化の観点から、ITや研究開発部門、金融、商品開発、海外事業展開等の分野で活躍が期待される高度人材を、積極的かつ継続的に受け入れていくことが重要」「将来の高度人材となりうる、海外からの留学生の受入れを質の面にも留意しつつ

大幅に拡大していくことが不可欠」と述べられています。

本当に優秀な人材に国籍は関係ありません。今後、損保グループ産業において、外国人の社員が増えることは十分予測できます。そうなれば、これまで以上にダイバーシティを重視した働き方が求められていくでしょう。

また、**外国人労働者の受け入れがすすめば、日本国内にいても外国人のお客さまが増えていきます。**保険募集の際には、外国人のお客さまがしっかりと理解できる説明が求められるようになります。説明を補助するツールなども必要になるかもしれません。業務をすすめていくうえで、英語をはじめとした外国語は必須のスキルとなっていくことでしょう。

Way of working in 10 years 10年後の働き方

アンテナを高く張り 自分にとって大切なものを見つめながら働こう

今まで見てきたさまざまな分野の環境変化を簡単に振り返ってみましょう。

2025年には……

- ・ 超少子高齢化で「人口減少社会」が到来する
- ・ 「医療分野」「環境・エネルギー産業」「観光産業」の成長が期待される
- ・ 海外マーケットの中心はインド・アフリカへ。国内では物保険の需要が減少する
- ・ 科学技術の発展で時と場所を選ばない働き方が実現する
- ・ 人口減少社会が社会保障のあり方にも影響する
- ・ 環境にやさしい働き方にシフト。再生可能エネルギーが発展する
- ・ 雇用では、シニア層、女性、外国人労働者の活躍が期待される

こういった環境変化をふまえ、これから皆さんが自らのめざす働き方を考えていくうえでの参考として、2012年に出版された『ワーク・シフト ― 孤独と貧困から自由になる働き方の未来図<2025>』^{*2}の内容を簡単に紹介します。ロンドン・ビジネススクールの教授であるリ

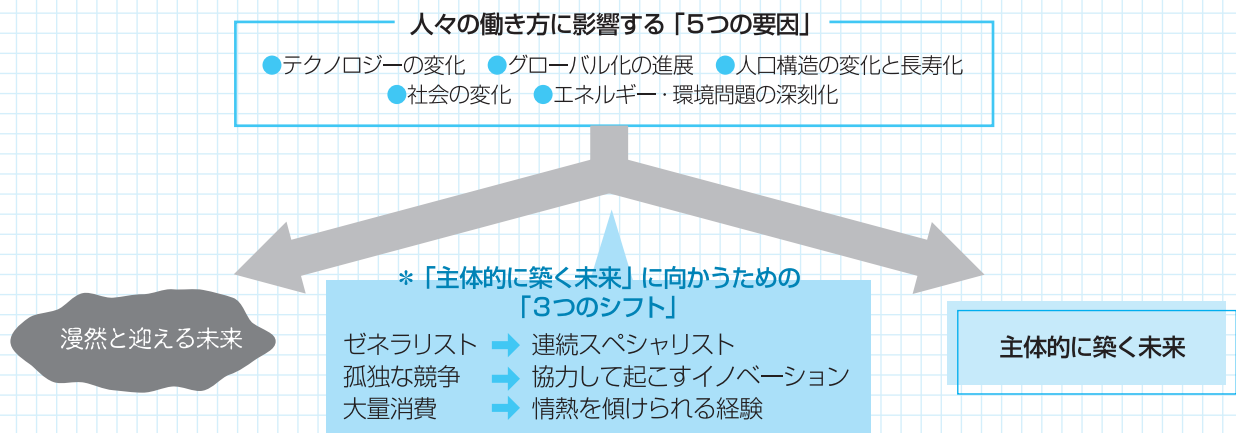
ンダ・グラットン氏が、2025年を想定した「働き方に大きく影響する『5つの要因』」に対し、「働き方を変える『3つのシフト』」を示した著作です。

働き方に影響する5つの要因

未来は自らの主体的な行動で 変えられる

グラットン氏は、**働き方に影響を与える5つの要因として「テクノロジーの変化」「グローバル化の進展」「人口構造の変化と長寿化」「社会の変化」「エネルギー・環境問題の深刻化」を挙げ、この5つの要因をもとに、起こりうる2つの未来の状況を掲げています。**それが、「漫然と迎える未来」という暗い予想図と、「主体的に築く未来」という明るい予想図です。

例えば、この連載でも触れた科学技術の発展に関して、どのような未来が想像できるのでしょうか。「漫然と迎える未来」では、世界中に張り巡らされたネットワークによって、24時間休みなく仕事生まれ、分刻みのスケジュールに追われてしまうことになるかもしれません。一方、「主体的に築く未来」では、世界中に張り巡らされたネットワークによって世界中のさまざまな人からさ



さまざまな情報を収集し、主体的に仕事に活用しているかもしれません。**自らがどちらの未来を迎えるかは、ただ環境の変化に流されてしまうのか、環境の変化を捉えた行動をしているかの違いだとみることができます。**

未来を自分で創るために

「こうありたい」「こう働きたい」を考えよう

そして、変化に流されることなく「主体的に築く未来」を迎えるためには、「3つのシフト」（上図＊）が必要だ、というのがグラットン氏の説明です。

もちろん、この3つのシフトが正解だというわけではありません。「ワーク・シフト」とは**自分を取り巻く環境を分析し、自分らしい働き方を見いだしていくプロセスを意味する言葉であり、取り巻く環境の変化を見据え、自らの働き方を見つめ直すための一つの考え方とされています。**

この連載を読みながら考えたことや、10年後「こうありたい」「こう働いていたい」という姿は、皆さん一人ひとり違うと思います。そのめざす働き方を実現するためにも、アンテナを高く張りめぐらせ、情報を収集して、自分なりに整理して、生かせるようにしていきましょう。

今から10年後の「未来」は、10年後に「現在」として、必ず私たちの目の前に現れます。しかし、その「未来」は突然現れるのではなく、日々変化を続けるそのときそのときの「現在」とつながっているのです。

目の前の仕事を一生懸命行うこともとても大切です。でもときどき立ち止まって、自分にとって大切なこと、大事なことを問い直し、その答えから自分自身の働き方や生き方を見つめ直してみてください。未来は自分で創るものなのですから。

いよいよ5月から、職場会がスタートします！

全国の損保グループ産業で働く仲間みんなで、同じワークに取り組み、自らの「めざす働き方」を考え、そしてその実現に向けて今から必要な行動は何か、考えてみましょう！

職場会に参加する前に、GENKI No.113「未来創造PT取り組み紹介」、GENKI No.113・114・115「10年後の未来予測レポート」をもう一度読み返してみてくださいね！

取り組みの趣旨・目的や10年後の環境をイメージ化した映像も是非見てね！



出典

※1：経団連 政策提言「人口減少に対応した経済社会のあり方（2008年10月14日）」

※2：リンダ・グラットン『ワーク・シフトー孤独と貧困から自由になる働き方の未来図<2025>』