

*** 若者の社会的役割

新年明けましておめでとうございます。

輝かしい新年の念頭にあたり、今年一年のご健勝とご活躍をお祈りいたします。

さて、少子・高齢化社会、人口減少社会は世界に先駆けて日本に、そして、日本のなかでは北海道に最初に到来している。団塊の世代が退職年次を過ぎ、今後、一定の能力・技能・経験・知識を持った有用な労働力の確保が一層難しい時代に突入する。一方では、若者たちの就職難、職場逃避、早期転職などが常態化さえしており、このギャップを埋める制度・施策そして組織環境づくりこそが日本の、社会の、企業の未来を切り開いていくことになるのではないだろうか。

多様な人材による、いわゆる“ダイバーシティ経営”がいわれて久しい。これは、均質な集団は想定外の事態に対応できない、多様な資質が強さを生む、などの理由に由来しており、とりわけ、マンパワーが持続可能な社会を創り出していくためには、最近見落とされがちな若者の役割・役回りに注目する必要がある。社会や組織の将来を展望するためには、若者の成長は欠くべからざるものであることは論を俟たないが、会社やチームなど集団が力を発揮するのは、最も非力な仲間を育て、共同体を未来につなぐとするときであることを忘れてはならない。

経営学者の今野浩一郎氏命名の“制約社員”といわれる、育児、介護、病、障害、年齢などの制約を抱えつつ働く人々もまた、力を十分発揮できないという意味では、“非力な仲間”に例えることができるが、若者やこれらの人材をもっと生かす多元的な人事制度が今こそ求められる所以である。

一例として導入が間近いと思われる定年延長を単純・簡略化して考えてみると、女性が25歳から65歳まで働くことができ、その途中の10年程を育児に専念したとしても、計30年はキャリアを積むことが可能となる。経済的な問題が育児に専念できない主たる理由であるとしても、現行育児休職制度の延長に相当する10年後の雇用予約や雇用期間の連結などを制度化することによって、当人はもとより企業にとっても、よりキャリアに相応しい仕事への取り組みが充実することとなるであろう。こうした人事制度を社会全体で構築する時が来ているのである。

年の瀬も迫った2012(平成24)年12月26日、政権交代により、384日続いた野田首相から安倍首相にバトンタッチされた。平成になってからの総理大臣は、竹下登氏から数えて今度の安倍晋三氏で、実に18人目となる。ここ数代ほど短命ではないにしろ、一人平均1.4年、515日余りの在任期間にすぎない。そして、この短命の平成の政権、社会は若者に職を与え得てきたか、“非力な仲間”に力を発揮できる場を創ってきたか・・・大いに疑問である。

平成も四半世紀となる平成25年の新年を迎えるにあたって、将来ビジョンの最重要課題として、若者を含む“非力な仲間”＝未来を拓く仲間の役割について今一度じっくり考えてみるタイミングではないだろうか。