

変わる“働く価値観”

日本の社会の仕組みが、戦後60年を経て今また大きく変化しようとしている。人口は2006年にピークに達し、その後は減少の一途をたどることになる。また戦後復興後の経済成長を支えてきた団塊の世代は2007年頃から定年退職を迎えるなど、大きな構造の変化が起きるからである。

このような転機を目前にして、野村総合研究所（以下、NRI）では、いま「2010年、日本の未来を提案します。」と題する中長期未来展望プロジェクトを進めている。そのなかの重要なテーマとして、働くことに対する価値観の変化をとりあげている。

団塊の世代は、その人数の多さゆえにつねに競争を強いられてきた世代である。就職こそ、まだ高度経済成長が続いていた時代であったため比較的恵まれていたが、20代半ばには、日本経済の大きな転機となった1973年の第一次石油危機が起こる。その後、経済成長は減速していくが、そのなかでは企業戦士として厳しい企業競争を生き抜かなければならなかったのである。一時的なバブル経済が1990年に崩壊を始めると、増減はあるものの成長率はさらに鈍化する。その後の10年は“失われた10年”といわれ、リストラの環境下に置かれた人も少なくない。

「団塊の世代は高度経済成長とともに育った」と言う人もいるが、成人してからは、経済減速環境下の厳しいサラリーマン社会を生

き抜いてきたと言える。NRIが最近行った団塊の世代に対するアンケート調査で、8割の人が60歳以後も働くつもりと答えているのは、生活のためであろうが、働くことへの団塊の世代の価値観の現れでもあろう。その一方で、ほとんどの人が定年後の夢をもって、「あらためて歴史の研究をしたい」「江戸川乱歩賞を目指したい」「社会福祉法人を立ち上げたい」「絵画ファンドを作って若手の画家を育てたい」など、サラリーマン時代とは異なる自己実現型のライフスタイルを追求する姿勢もうかがえる。なかには「親子で起業したい」というような、ユニークな挑戦を考えている人も多かった。

一方、次世代を担う若者はどうだろうか。定職をもたないフリーターは400万人を超える水準にある。この背景には、企業側が正社員の採用を減らし、パートタイマーや派遣社員の比率を増やしているという事情もある。また、正社員として就職しても、現在では大卒で入社する人の3割が3年以内に転職するといわれており、すでに雇用はかなり流動化している。このようにひとつの会社にこだわらない傾向がある一方、自分の能力の成長に関するこだわりは強い。雇用流動化のもとで、自らの専門的能力、市場価値を強く意識しているのである。ただし、社会全体としては、経済的に豊かになった反動でハングリー精神に乏しく、少子化もあってマイホーム取得の



ようなわかりやすい目標がなくなっている。若者の間で働くことへのモチベーションが低下し、80万人を超えるといわれる、ニートと呼ばれる若者無業者を生み出している背景にはそのような問題があると思われる。

話を企業で働く人に戻すと、そこでは仕事のストレスの問題が深刻化している。厚生労働省の調査では、強い不安、悩み、ストレスを感じる勤労者が過去20年の間に次第に増加し、今では6割を超えているという。また、精神障害などメンタルヘルスに係る労災の請求、認定の件数も近年急増しており、この5年で認定件数は10倍近くに増加している。年代別では働き盛りの30～49歳、職種別ではシステムエンジニアなどの専門的技術者がとくに増えている。情報システムはいまや社会のあらゆるところに活用されているため、トラブルの際の影響は社会的にも非常に大きく、これまで以上に大きなプレッシャーがエンジニアにかかっていることをうかがわせる。

人間科学では、社会性のない仕事は非人間的な仕事とされる。人間は社会性の動物であり、自分の仕事が社会と関わりをもっていることを意識できないと、仕事に意味を見出せない。たとえばコンピュータのディスプレイばかり見ている仕事は、仲間との会話が少ないような環境だと、社会との接点が少ないことから魅力のない仕事に位置づけられる。システムエンジニアの仕事はコンピュータ相手

の仕事になりがちで、社会性のない仕事からはやりがいも生まれない。

主体性が発揮できる仕事かどうか、人間にとって大切な問題である。チャップリンの映画『Modern Times』に描かれたような流れ作業での仕事の分担も人間性を疎外する。最近、セル生産方式（製品組み立ての全工程を数人の作業員が行う方式）が見直されているのは、多品種少量生産や市場ニーズへの素早い対応が容易という理由などのほかに、チームの協力や創意工夫など人間の主体性が発揮されるからであり、結局はそれが生産性を高めると考えられるからである。

本来、情報システムの大きな役割は、業務を効率化して働く人にゆとりを与え、創造的な仕事で能力を発揮してもらうことにある。ただし、それぞれのシステムエンジニアがそうした仕事の本質や全体像をみることなく、役割分担で細分化された技術目標のみをみているようだと、仕事に社会性を感じられず、主体性も発揮されにくいので、情報システムの使い方にもイノベーションが生まれない。

仕事の社会性と主体性を高めるためには、何のためのシステムなのか、なぜ作るのか、ユーザーは誰か、どういう場面で役立つのかといった、情報システムの本質に立ち返った考え方が必要である。そのことが、働く人の仕事への動機を確かなものにしていくのだと思われる。