

全員参加・生涯参加

秋山 弘子

人生 100 年と言われる長寿社会、長く生きるだけでなく、人生を自ら設計して舵取りをしながら生きる時代になった。学業を終えて就職した会社で定年まで勤めあげるのがまともな人生コースだった時代は終焉に近づいている。今時の若者は安定した雇用よりも裁量、成長、充実感を求めている。利益の追求だけでなく、社会課題の解決、健康経営、柔軟な働き方を志向する企業に魅力を感じる。副業可にプライオリティをおいて就活する若者も少なくない。ワークとライフを対立するものと捉え、いかにしてバランスをとるのではなく、ワークとライフの融合、願わくば相乗効果をもたらす職場を希求している。GDP (国内総生産) から GDW (Gross Domestic Well-being 国内総充実) へというグローバルな経済指標の移行の一端であろう。

元気いっぱい会社のためには、いつでも、どこでも、何でもやりますという労働者が求められた時代には、高齢者や障害者、子育て、介護、若くしてガンなどの病気を抱える人たちは労働市場からはじき出された。生産年齢人口が急速に減少している今日、もはやそんなことが言える状況にはない。シニアに特化して見ても明らかに変化が見られる。70 歳までの就労機会の確保が努力規定として法案化され、今春施行された。その背景には生産年齢人口の減少だけでなく、高齢者自体の変化がある。私たちは長く生きるだけでなく、元気で長生きするようになった。多くの調査データから高齢者の身体機能や知的機能、健康状態一般が年々向上しており、現在の高齢者は 10 年前と比較すると 5-10 歳は若返っていることが明らかになっている。高齢者の定義を 75 歳以上に引き上げる日本老年学会・日本老年医学会からの提案はこうした科学的データの裏付けと一般国民の実感がベースとなっている。

就労に十分な能力をもち、現役でありたいと願っている高齢者は多い。働くことは健康長寿の特効薬でもある。しかし、マラソンと同様に人生の後半戦はバラツキが大きい。個人によって体力、時間、経済状態、ライフスタイル、価値観にかなり違いがある。そうした多様な人材に個々人のもつ能力や時間を最大限に活用して働いてもらうためには柔軟な雇用制度が必要となる。時間や場所にとらわれないテレワーク、体力や時間に制約のある人が複数名で組んで働くワークシェアリング、異なる強みをもつ人たちを合成して超能力の労働者をつくるモザイク就労、すなわち、能力のシェアリングなどは柔軟な働き方ができる環境づくりにより有効である。こうした柔軟な働き方は若い世代が志向する働き方とも合致する。

一方、企業が高齢者の雇用を躊躇する理由の中で生産性と安全性に対する懸念は大きい。将来、70 代、80 代の人も働く時代を想定すると、生産性を維持し、安全な就労環境を整備していかなばならない。すでに生産工場での重労働はロボットにシフトしているし、一次産業や運輸、介護産業などの分野においても軽労化技術の導入が見られる。今後は更に AI (人口知能) や VR (仮想現実) などの技術革新によって、より安全で生産性高く働ける環境を実現できるであろう。そうしたテクノロジーが埋め込まれた就労環境を享受するためには、誰もが一定程度のデジタル技術のリテラシーを身につけることは必要条件となる。

これらは高齢者に限らない。心身の障害や子育て、介護などで部分的な制約のある人たちの弱みを補完し、強みをうまく組み合わせることによって、働く意志をもつ人たちが無理のない範囲で働いて皆で社会を支える、全員参加・生涯参加社会の実現は不可能ではない。

(あきやま・ひろこ 東京大学名誉教授)