

論壇

多くの職場で新たな模索

働き方改革は、この10年ほど日本の経済政策の中でも最重要課題の一つであった。日本の働き方には時代に合わなくなった問題点が多く存在する。それを是正することなく、経済を活性化させ、国民が安心した生活を送ることができないと考えたからだ。

働き方改革の本身は多岐にわたる。もっとも注目されたことは女性がもっと活躍できるように職場を目指すことだ。女性だけではないが、多様性を容認する職場は企業に活力を生むと期待される。ワークライフバランスという

伊藤 元重 (国際経済学) 学習院大教授

視点からの改革も重要な論点だった。労働時間に柔軟性を持たせるフレックスタイム制の活用は、仕事と生活のバランスを取る上で有効だろう。また、労働者が技能を

取得することができるよう生涯に渡って教育機会を持てるリカレント教育の充実や、多様な経験を育みそれを生かせるような兼業や副

コロナ禍と働き方改革

業の促進なども議論された。ここには書ききれないが、それ以外にもさまざまな視点から働き方改革のアイデアが提起された。

働き方改革に盛り込まれたいものも政府もそれを一生懸命に後押ししてきた。しかし残念なが

ら、改革のスピードは非常に遅いものだった。働き方という経済活動の根幹にあるものを簡単に変えることは難しいということだろう。

コロナ禍はこうした流れを一変させようとしている。多くの職場で在宅勤務やオンライン会議が余儀なくされ、これまでの働き方と

の比較が可能になった。職場が在宅かという単純な比較ではなく、より柔軟な働き方の模索が始まったのだ。コロナ禍はいづれどこかで収束するだろうが、その後には

てはいけない。そんなことを考えていたが、先日、働き方改革に関する学生の発表を聞く機会があった。ソフトバンクや日本IBMなどの働き方改革の事例が興味深く紹介されていた。その発表で特に印象的だったのが、学生たちが最後に漏らした感想だ。「こういう企業で働きたい」と言う学生が多かった。こうした学生の発言を聞いてみると、働き方改革に企業が前向きに対応しようとしているのは、そうしないと有能な人材を確保できないと考えているからではないだろうか。

人材確保へ推進は不可欠

環境も悪く、失業率も高かった。だから企業の中には労働者を使い捨てるようなところもあった。ブラック企業と呼ばれた。働き方改革のもう一つのメッセージは、そのようなビジネスモデルは持続可能ではないということだ。ポストコロナでより多くの企業が働き方改革を進めていくことになれば、働き方改革に前向きに取り組んでいない企業は人材を確保できなくなる。

*この記事は静岡新聞社編集局調査部の許諾を得て転載しています。無断転載、複製を禁じます。