

## 巻頭言

### 高齢化社会と自己啓発

横浜国立大学教授 宮田 利雄

これまでに、大学外の委員会活動、官公庁、企業との交流などを通して、優れた資質、能力を持つ多くの方々と知己を得た。しかし、年とともに同年代のほとんどはその第一線をすでに退き、あるいは若干若い層もそろそろ退かざるを得ない状況を迎えている。このような時、いつも思われるのは、その人たちの持つ能力、これまでに営々と築いてきたプロフェッショナルなものが無為に捨て去られるという事態を実に多く見聞きすることである。官公庁の人間の天下りはその持てる能力を生かすために社会に不可欠だ、との話はそれなりに出てくるが、企業を定年になるとか、リストラで首になった後の再就職は一般に厳しく、幸いに第二の職を得てもその持てる能力の再発展なぞ望むべくもない、というように思える。

さて、最近の人口予測によると、現在ほぼ15%の高齢者(65才以上)人口比率が2,020年には25%を越えて、4人に1人が高齢者になる。逆に、若年人口は現在ピークを越えて減少に向かい、20年後には就学生、若年勤労者が現在の2/3以下に減ってしまうそうである。こうした高齢人口の増加と若年人口の減少は、年金、医療、介護などの福祉問題、要するに高齢化社会のための財政負担増を生み、これに対応するために、労働力を担う年代層への、特に若年労働力人口の急減に伴う社会保険料の値上げなどの負担増をもたらすなど、経済社会に大きな影響を与えることが懸念されている。

一方、我々を取りまく社会にも大きな変動が世界的に、またわが国の中でも起こりつつあり、今、時代の大きな変換点にあるといわれて久しい。中でも国際経済の動的变化と質的変換は景気全体の動向に、ひいては我々の日常生活に直接、間接に強い影響を及ぼすことは実感できるところである。このいろいろな面での社会構造の変化は、我々に強い意識変革とその変革への参加を強いることになる。例えば、市場の成熟化、規制緩和の進展などで、高い賃金の労働者を使ってもなお利益の出る付加価値の高いモノやサービスを生産して競争せざるを得なくなるという、企業をとりまく国際環境の変化、競争構造の変化が差し迫っている。今回の総選挙の争点に挙げられた行政改革にしても、これまでのような既定の目標に向かって日常的な行政を積み重ねることには優れていた官僚組織も、差し迫った複雑な構造的変化に対して、政策を分析し、フィジブルな解を立案することがむしろ重要になりつつある現在、力不足であると大方が感じるようになったからに他ならない。

このような現状のもとで、高年齢層の持てる能力を活用、再発展させようとする問題を考えるについても、以下のような提案、状況ともよく整合し、実に合理的な考え方であることに驚かされる。

すなわち、社会の高齢化に伴う負担増という問題の解決策として、できるだけ多くの人に費用負担をしてもらい、いわゆる定年を過ぎた人にも60才代まで働く意思のあるときには現役で働ける社会、仕組みをつくるのが重要である、という提案がある。実際、ある調査によれば、若年層から定年を迎える年代層までの男女の60%以上が、定年後も勤労意欲を示しており、収入の必要性、健康保持、自己実現のためという理由があげられている。けれど、現時点では、60才以上の高齢求職者に対する求人は一般的にきわめて少ない。個々のケースとして、それぞれのキャリア、経験を生かした、あるいは創意工夫により「起業」した人々の活動に注目が集まっているが、これらの成功例は必ずしも多くない。ボランティア活動に精力を注ぐか、大部分は悶々と日々を過ごしているはずである。

定年を60才以上とする企業は多く、すでに常識化しているが、65才までの継続雇用となると希望者全員を雇用する企業はまだ少ないのが現状である。このとき、上述のような仕組みをつくり、社会全体に広めようすると、現在の企業組織をそのままに、すなわち定年を前提とする年功賃金制度と年長者を管理職化する処遇制度の二つをそのままにしては成り立たない、ということになる。そこでは、これら二つの制度の修正が不可欠となり、年功賃金の平準化とこれに対応する形での処遇のプロフェッショナル化へ移行させる必要が出てくる。このような制度修正によってその専門能力に応じた賃金を支払っている限り、企業にとって高齢者は決してコスト高にはならないし、処遇の面でも早期に引退してもらう存在でなくなるはずである。また、これは先に述べた企業を取りまく国際環境の変化、競争構造の変化の状況とも整合性を持っている、といえることである。

こうなると、個々人に求められるのは、適正に応じた能力開発が重要になることから、そのための日頃の自己啓発に努めることである。従来、個々の企業内でのゼロからの社内教育が行われて、必要な能力、人材を確保するシステムになっていたものが、その時々々の能力、貢献に応じた賃金体系と人事管理の実施、またこれに併せて人材流動性が高まると、これがコスト的に見合わなくなってきた、むしろ自己啓発を助けるシステム、環境整備が必要になってくると思われる。現在でも、企業グループの中には、ボランティア参加希望者に活動の紹介、仲介を行う事業に乗り出しているところがある。このような変化が徐々にでも進行してくると、いずれ教育機関の役割、評価にも影響が及んでいき、例えば現時点での大卒者への企業サイドからの要求、皮肉的にいえば偏差値が高ければ、大学での専門教育はそこそこでよい、というような現状に対して、今後は企業内教育の習得能力ではない即戦的な専門家的能力が尊ばれるようになるかもしれない。こうなると、変革は社会全体に及ぶようになり、我々にも強い意識変革とその変革への参加を強いることになってくる。われわれ大学人の人事管理問題として最近話題を賑わせている「任期制」導入についても、企業を含む人材流動化が促進され、プロフェッショナルとしての能力評価方法の社会的認知が確立されれば、大いにあり得る考え方になってくる。

この結果は身近の働き方にも変化を及ぼし、よくいわれるように、売れると分かっているモノやサービスをいかに多く、安く供給するかという、分かっていることに汗を流すことから、新商品、サービス、アイデアの創出、新技術開発という、いままでにないことに知恵をめぐらすことが一層求められるようになる。このときに備えておくための日頃の自己啓発とは、これまで解のなかった問題について、社会、人文、科学技術などすべての関連する要因を洗い出して分析し、そこそこの案を新たに導き出す、という作業を丁寧に行う方法論を社会に提示、構築するとか、これを学習し、事に当たって対応させていけるよう励むとか、につきるであろうか。

まずは、高齢者の仲間入りをしつつある層の結集、糾合をできるだけ異業種間で計って高度な技能者集団を構成し、気分はボランティアで、しかしそこそこの収入も得られるようにして始める、ということだろう。これが流れとなれば、いつかは高度職能社会が実現され、社会の中の仕事の流れが簡素化され、その責任体制の明確化を期待でき、ひいては小さな政府、大きな福祉社会へと転換できるようになるだろう。