

明日 への 話題

未来の働き方



三菱総合研究所
代表取締役社長

おおもり きょうた
大森 京太

情報化が進み知識産業の比率が高まった現代、工業社会での画一的な働き方は時代に合わなくなってきた。人々の価値観の多様化、高齢化の進展、さらにICTや先進医療など幅広く急速な技術革新を背景に、若者、高齢者、女性など、誰もが自分らしく自律的に働ける社会への変革が求められている。

ICTのなかでもネットワークやテレコミュニケーション技術の進化は、場所や時間の制約を一気に取り払い、皆が一方所に集まって同時に働く必要性を解消する。結果、組織に固定されず、個人の主体性に基づく「自由（フリー）」な働き方も可能になる。単に組織の制約から解放されるだけでなく、自分で選ぶ、決める、責任をもつ、つまり自律的・主体的に働くことを意味する。

少子高齢化による労働の供給不足と人の活動を支援するロボット技術の進歩は、高齢者や女性を含むあらゆる人の社会参画を促す。そうなると、年齢、性別、さらには国籍などに縛られず、誰でも「平等（フラット）」に働ける社会が求められる。いずれ、日本にも部長や課長の存在しない企業が出てくるかもしれない。組織から個人へのパワーシフトが想定され、セルフマネジメントが求められるようになる。

差別が否定され多様な価値観が認められる組織では、新しい価値が創造され、活性化する可能性が高い。また、ロボットや人工知能が進化し多くの作業を担うようになる結果、人々には時間の余裕が生まれる。時間や場所に縛られず、自由な働き方が広まるだろう。組織を超えて活躍する場が大きく広がり、一人二役、三役、四役が当たり前前の時代がやってくることも想像される。個人の人生のなかで、また社会において多様な働き方が共存するという意味で、「多元的（ブルーラル）」な働き方、人生をエンジョイできる。

フリー、フラット、ブルーラルな働き方を実現するには、一人一人がのびのびと主体的に生き方・働き方を考える必要がある。未来の働き方は、各人が本来もっている多様な価値観を実現するものであり、決して無理強いするものではない。

一方、企業経営者も思い切った発想転換や割り切りで新しい働き方に適合することが求められる。心理学では、アメイムチでなく個人の好奇心や関心から生じる動機を内発的動機という。社員の内発的動機を重んじ意識改革を促すことが大切だ。