

△△△
30年後もまだ良い職場が

今年の新入社員の入社式は盛況が伝えられた。企業の採用希望が景気拡大とともに増加している。これは経済全体にとっても、またかつて「就職氷河期」に苦しんだ若者にとっても明るいニュースである。しかし、手放して喜んでばかりもいられない。

大学や高校を卒業した若者は就職を通じて真の社会人としての歩み始める。ただ、世の中にはまだまだ、就職したら一生その職場で働き続けることがいことだという觀念が根強い。20歳代の若者の就職に当たっては親、特に母親が大きな影響を持っているといわれるが、多くの親の世代にとっては転職など縁遠い印象が強い。

しかし、こうした伝統的觀念は当てにならないことがわかる。平成19年に調子の良い企業が30年後もずっと良い職場であり続けるかどうかは、誰も保証できない。それは過去の経験に照らしても明らかだ。中国やインドの台頭、技術革新のスピードなど、世の

中の変化が我々の将来をどう左右するのかわからないのは難しい。変化に対応する力もいつでもおこなうことが何よりも大事であり、親として子供にアドバイスする際にも最も心すべき点だろう。

日本社会は若者を育てているか

△△△
偏差値高いから医学部に

就職市場にはいろいろ改善すべき点はいくつもある。最近こういう話を聞いた。偏差値が高く、学力の高い子供が大学の医学部を過去よりも多く受験するようになったが、それは山があるから登るようなもので、実際の医者としての生活を知らないままに医者という職業選択をするケースが少なからずある。その結果、いざ臨床研修になると、ハードな勤務医の実態に直面して医者を辞めることになってしまふ。そればかりか、地方大学の医学部に入学してもその地方の医療に従事しようという意欲がある者はほとんどいないという。

もちろん、特に若い医師に多くの肉体的・精神的負担を強いる医療制度には多くの改革が求められる。診療報酬については、不透明なプロセスを避け、客観的データで決定していくべきだろう。小児

理さを解消していくことが容易になるだろう。

他方、こうした改革によって医療現場における過重労働問題が軽減されても、医師という職業に伴う負担、責任は厳然として残る。「まざる子

論 正



早稲田大学大学院教授
川本 裕子

科、産婦人科、外科など医師が不足しているから」という理由で医学部を選ぶという傾向が本人のためによくないのは言うまでもないようだ。

△△△
「正規社員」偏重の弊害
就職市場ではことほぐさずに、経済学の言葉で言う「情報の非対称性」の問題が多い。実際に働いてみなければ、その職業は自分にとって

が、社会的に見た人材の最適な配分と本人の満足度の双方から見ても非常に重要だ。この点、今の日本の労働市場には大きな問題が残っている。終身雇用形態が「正規」として主流、という認識が続く限り、多くの大学生が一斉に就職活動を行って一斉に入社するという情景は変わらな

脱「終身雇用」神話こそ社会の活力に

が依然として例外的なケースとして特別視され、生え抜きでない人が役員になったりする。ニューズとして伝えられるという世界のままだ。正規社員という地位が偏重されるがゆえに長い労働時間が事実上強制され、育児や介護など家族的な義務を重視する社員は排除されがちとなる。勤続年数が少ないうちは大きな権限は与えられないし、組織としての人的資本への投資が正規社員に偏り、効率性の上でも支障をきたす恐れもある。

今後、グローバル競争の中で負けない人づくりを行い、人口減少の中で労働力参加を増加させることは避けて通れない日本社会の課題だ。労働市場のあり方は若者の人材育成の仕組みとしては大きな問題を抱えている。

企業、労働者の双方が「終身雇用」という神話から解放される日こそ、本当に日本経済が変身したといえる時だろう。春つらら、新入社員たちの輝く瞳をみながら力強くキャリアを積んでいってほしいと思った。

(かわもと ゆうこ)