

働き方の変容と これからの就業環境

多摩市役所本庁舎建替基本構想策定有識者懇談会(2022/2/21)

労働政策研究・研修機構
副統括研究員 小野晶子

労働政策審議会 職業安定分科会 雇用対策基本問題部会、労働力需給制度部会 委員
東京都公益認定等審議会、東京都震災復興検討会議 委員

前提として

- 人口減少
 - 今から30年後（2050年）の人口・・・12.8万人（2万人減、▲13.5%）
 - 市職員数の減少
- 人口構成
 - 今から30年後（2050年）の人口構成推計の割合・・・老年人口（65歳以上）40.7%、生産年齢人口、48.7%。
- 人口移動
 - 2013年あたりから転入超過の傾向。ボリュームゾーンは20～40歳代の生産年齢の人
- 市民サービスの方向性
 - 「超高齢社会への挑戦」
 - 「若者世代・子育て世代が幸せに暮らせるまちの基盤づくり」
 - 「市民・地域と行政との新たな協働の仕組みづくり」

働き方と価値観の変容

高度成長期
1960～1980頃

- 団塊の世代、地方から都市へ
- 核家族化
- 性別役割分業、主婦パートの発祥、「モーレッツ社員」

バブル期
1980～1990頃

- 地価の高騰、ドーナツ化現象、通勤ラッシュの激化
- 男女雇用機会均等法、女性「総合職」の登場
- 「24時間働けますか」
- 派遣労働の法制化、フリーターの発祥

不況期
'90前半～'00前半

- バブル崩壊、倒産、リストラ、緊縮財政
- 日本的雇用の崩壊、成果主義制度導入
就職氷河期（団塊ジュニア）、非正規雇用の増大、不本意パート
- 「一般職」採用の停止、派遣労働への代替の警鐘
- 阪神淡路大震災、ボランティア元年、NPO法

景気低迷期

'00後半～'10前半

- 少子高齢化、都心回帰
- 定年後の就業継続、働き方の多様化、壮年非正規問題
- ブラック企業、過労死、職場のメンタルヘルス、ハラスメント問題
- リーマンショック、東日本大震災、NPOの一般的認知拡大
- デジタル化、Google、Amazon、SNS（FB、Twitter、LINE）

プレコロナ～
ウィズコロナ

- 地方移住、アウトドア、キャンプ、ワーケーション
- 人生100年時代
- 働き方改革、労働時間削減、同一労働同一賃金
- テレワーク、雇用類似の働き方の増加（クラウドソーシング、Uber Eats等）
 - デジタル化の浸透、Netflix、YouTube、Zoom、Slack、クラウドファンディング

ポストコロナ～
未来

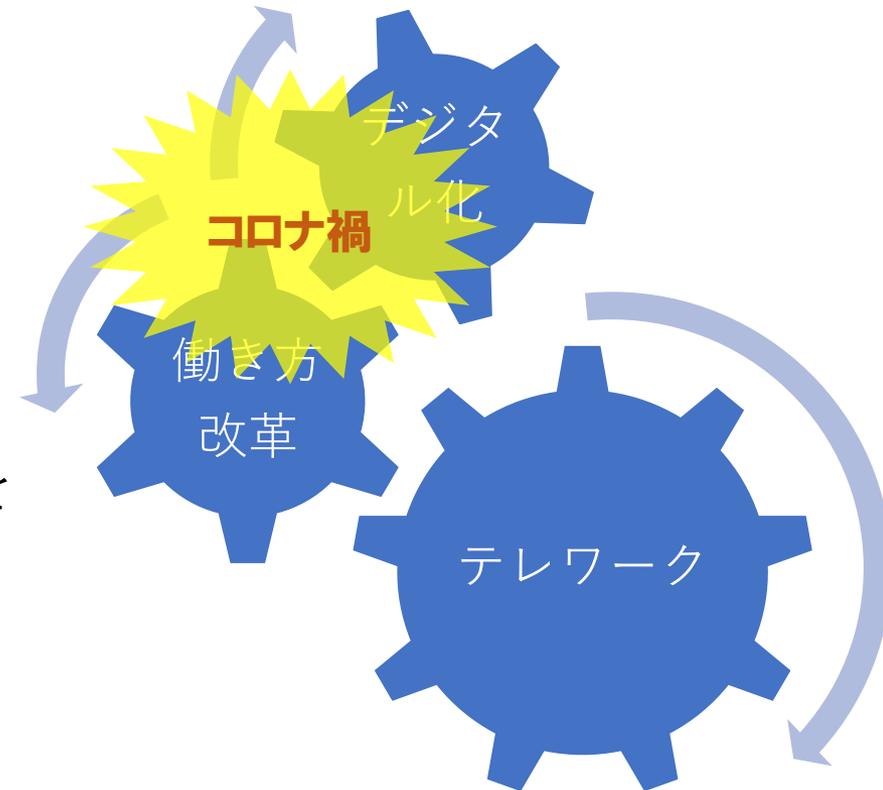
- 人口減少、多様化する社会、格差拡大、自助・共助
- 独立自営業（フリーランス）、個別キャリアの時代
- パラレル、複線型キャリア、兼業・副業
 - SDGs、ノンプロフィット×プロフィットの協働
 - デジタル化の進展

テレワークで変わる働き方

テレワークはコロナ禍を経て、定着するのか

<テレワーク継続の鍵>

- 定着している職場では、仕事の評価基準が明確である（神林2021）
- 日本的雇用制度はテレワークを阻害しない（神林、大竹2021）
- 半強制的にWEB会議システムを利用することになったデスクワーク従事者（神林2021）
- テレワークの周辺環境を整える（住宅、ICT環境）（神林、玄田2021）
- フリーランスは特にオンラインの効果が高い（玄田2021）



<参考文献>

樋口美雄・労働政策研究・研修機構『コロナ禍における個人と企業の変容』慶應義塾大学出版会、2021年。

コロナ禍で変わる働き方と ウェルビーイング

- テレワークで働く人のウェルビーイングは向上したか
 - 在宅勤務は生活満足度、ワークライフバランス実現度に正の効果（高見2021）
 - 在宅勤務が「ニューノーマル」となった男性の生活時間の中で家事・育児時間が増加（同上）
 - コロナ禍で踏みとどまるフリーランスは、オンライン、デジタル化の実施を行っている。また実施に至ったフリーランスの仕事満足度が高い。なお、オンライン化を進めたフリーランスの属性は、専門・技術職、女性、30歳代、年収300万円以上（玄田2021）
- 課題
 - コロナ禍での女性のウェルビーイングの低下、ジェンダー格差の拡大懸念
 - 経済的影響（非正規雇用）（高橋、打越et al. 2021）、ケア役割の増大（周2021）社会的つながりの減少、将来への不安、心配を抱えやすい傾向（打越et al.2021）
 - 労働時間の曖昧化、長時間労働になるリスク（高見2021）

ポストコロナの働き方

- デジタル化の進展
 - 定型業務がICTによって代替される
 - デジタル格差をいかに埋めるか
- テレワークの定着
 - オフィス空間の見直し、不要化する固定デスク
 - 職員の配置、評価システムの適正化
 - 自宅の就業環境の整備（サテライトオフィス、コワーキングスペースの整備）
- 個別キャリアの時代
 - 独立自営業（フリーランス）の増加
 - パラレル、複線型キャリア、兼業・副業等
- SDGs、ノンプロフィット×プロフィットの協働
 - 本業×ボランティア、社会貢献活動（プロボノ）
 - 企業からの出向、企業の社会貢献活動

新しい行政の機能的な庁舎とは

- 集中と分散を意識する
 - 「司令塔 (e.g. 災害対策本部)」と「判断できるブランチ」
 - 小さな行政と共助、協働
 - 分散をつなぐ高レベルのオンライン化
- 柔軟性を取り入れる
 - 組織の柔軟性：柔軟な労働時間、休業制度、テレワーク、プロジェクトチーム制
 - 施設の柔軟性：目的に合わせてレイアウトが簡単に（自分たちで）変えられる、余裕、余白と遊び
- 多様性と寄り添う
 - 多様な働き方：非正規雇用、フリーランス、ボランティア
 - 多様な価値観：ジェンダーフリー、エイジフリー、バリアフリー、多人種、多国籍