

# 今こそ「人材開発事業」に期待する

中川 祐一

今ほど「人材開発事業」の必要性和重要性が増大している時代はないように思う。そこで、これからは、「新卒即戦力部門」だけでなく、「リストラ者転職者対策部門」を独立して作ってみては如何かと思う。

なぜならば、政府の規制緩和の一環として実施予定の「若年者トライアル雇用」と並行して、「中高年者トライアル雇用」も実施してみても如何かと思うからである。そして、それら「リストラ組」や「倒産失職組」「転職希望組」に対応しての「中高年者トライアル雇用」の発想を、いち早く民間の「人材開発事業」にもぜひとも取り入れていただきたいと願うからである。

そのためには、「規制緩和」というのではなく、企業側が、単なる「中高年」や「リストラ組」に対する「固定概念」を取り払わなければならないと思う。つまり、中高年は「頭が固く、他人の言うことを素直に聞かない」「新しい物事は覚えられない」「体力が衰えて役に立たない」など、あるいは、リストラ組は「パソコンの知識がなく、機械に弱いからダメ」「他の職種への転身がなかなかできない」「新しい技能を修得するのに時間がかかりすぎる」などの「固定概念の緩和」である。「中高年者トライアル雇用」とは、適材適所に依じて、そういった固定概念どおりかどうかを見極めるための「試み」なのであるから。そのうえで、「リストラ者転職者対策部門」は、中高年者やリストラ組、転職組に対する「再就職支援養成校」を創設の上、緊密にタイアップを結んでいただきたいと思う。

それをさらに円滑に進行させるために、まずは企業の現場が、新人「即戦力」と中高年「熟練者」のバランスを取る工夫をしなければならないのではないかと思う。確かに、その点に「労働市場の構造改革」の根本的な難しさがあるように思えるからである。なぜな

ら、科学の進歩の飛躍的なスピードアップで、「3年経てば古くなる」、あるいはものによっては「1年経てばもう古い」といわれる世の中においては、新人若年層と中高年層の間に埋めがたい「仕事そのものの内容のギャップ」があるからである。

というのは、最近の仕事の内容には、今の新人がベテランになったときに今の中高年の熟練者に到達する、という一直線のつながりはなく、「パソコンの習熟度」等も含めて、仕事の内容は全く別々のものといっても決して過言ではないからである。企業の業務内容の根幹にかかわるそういった問題点については、一口に「構造改革」といっても非常に難しく、場合によっては、「新人」だけの部門と「中高年」の部門とを別会社にして独立させなければならないような事態もあり得るのではないだろうか。そうなる、今度は果たして、会社そのものの重点をどちらの部門に置くかといった問題も出てくるだろう。

「労働市場の構造改革」をめぐるのは、リストラされた中高年および転職組などの受け皿づくり、若年失業者の雇用の問題などがある。国内外で雇う「外国人労働者」の問題もある。現地法人の労働力は安い賃金で雇えるので、日本の中高年労働者を直撃する。また、これといって特筆すべき能力を持たない若年労働者は、敬遠される。さらには、中国の安価な野菜などの輸入により、農業労働にも変化をもたらしている。

このように、「労働市場の構造改革」には難題が山積しているのは、今さら言うまでもないことであるが、いずれにせよ、今こそ「人材開発事業関連事業者」が、率先して「部門別習熟度別対策部門」を設定して、対応に当たっていただきたいと切に希望している。

(教師)