

# ウィズ・コロナの社会と働く環境

西村 宗一郎

北里大学海洋生命科学部

## 1. はじめに

2020年北里大学教職課程センター教育研究 第6号 研究ノート～コロナ禍後の社会変化とキャリア教育を考える～で、「これからのキャリア教育に求められるのは、今後の労働時間の縮減や労働生産性の向上に伴う、余暇時間を趣味や創造的なものとして有効利用することや、キャリアアップのための副業・兼業を考えさせることで、充実した人生となるように指導・支援することである。」と結んだ。今回の研究ノートでは、実際に日本の働く環境を世界はどう見ているのかという視点から、今後のキャリア教育について考えてみた。

## 2. 世界から見た日本の働く環境

### ① 「各国の駐在員が働きたい国ランキング」<sup>1</sup>

英金融大手HSBC2019年に行った海外駐在員の生活調査レポートによれば、外国人にとって住むにも働くにも素晴らしい環境がそろう国ランキングのなかで、日本は33カ国中32位だった。「暮らし」「仕事」「子育て」の3部門の総合評価の結果である。「暮らし」部門では15位であり、程々の成績である。「仕事」部門では、「収入」と「ワークライフバランス」が最下位でこの部門は30位であった。駐在員は、高収入を求めてきているのに収入は保証されず、ワークライフバランスにも欠ける国に勇んでくるだろうか。「子育て」部門は、最下位であった。「教育」が最下位となっていることに起因している。

具体的な3部門の日本の評価は以下のとおりである。

【暮らし部門】 33カ国中 15位			
生活の質	13位	コミュニティの文化度と受容性	26位
心身の健康	20位	政治的安定	6位
充実感	18位	<b>定着の容易さ</b>	<b>32位</b>

【仕事部門】 33カ国中 30位			
<b>収入</b>	<b>33位</b>	昇進	19位
手取り収入	19位	成長の可能性	16位
経済的安定	13位	<b>ワークライフバランス</b>	<b>33位</b>

【子育て部門】 33カ国中 33位			
<b>友だちづくり</b>	<b>32位</b>	学校	24位
<b>教育</b>	<b>33位</b>		

「暮らし部門」では、定着の容易さが32位となっているのは、コロナ禍での多くの国々がロックダウンなど強権的な政策を打ち出しているのに、日本の政治制度は、政府は国民に付度し、国民は、政府に付度していると外国人は思っているのではと思われる。多様性や個人々の意見を表明することが憚られる社会と映っているのではと思われる。

「仕事部門」では、収入に関してランキング上位のスイス（1）、シンガポール（2）では、極めて賃金が高く、完璧なビジネス環境が整備されていることが評価されている。この2か国のワークライフバランスは高くない。また、カナダ（3）、スペイン（4）、ニュージーランド（5）といった国は、ワークライフバランスの点数が高く、総合評価も高くなっている。

注）カッコ内の数字は総合評価の順位

カナダ以下の国は、収入は多くないが悪くもないことが順位に影響している。

「子育て部門」が最下位なのは、英語で授業を行っている学校の少なさが原因であると考えられる。海外駐在員だった私の友人は、家族は派遣国に残して、日本に単身赴任という形で戻ってきた。今後この傾向は続くだろうと友人は予想している。

②「外国人が住みたい・働きたい国ベスト・アンド・ワースト」<sup>2</sup>

こちらは世界59カ国・地域に住む、174カ国からの外国人居住者1万2420人を対象にした調査で、「生活の質」「定着の容易さ」「仕事環境」「家計の状況」「生活費」という5つの指数によるもので、59カ国中54位という結果である。

5部門の中で、「定着の容易さ」「仕事環境」「家計の状況」が低い評価となっている。「定着の容易さ」は、58位でHSBCの調査でも指摘されている日本は独特の文化になじむ難し

さを指摘している。「仕事環境」も50位で、「ワークライフバランス」の悪さを挙げている。また、「給料が安い」ことで「家計の状況」は厳しく、54位である。

まとめると国が違っても、人々が求めるものにそれほど大きな違いはないことが分かる。今日の日本社会で最も重要な課題となっているのは、賃金、労働時間、子育ての3つである。日本はこのすべての項目で評価が低く、全体のランキングも下がっていることは、日本の国際的な地位の低下が、暮らしにくい国になっている結果の反映といえる。

また考えなければいけないことは、日本は外国人労働者の受け入れ対象国としている東南アジア諸国より働く、または、住みたいと思う国としてははるかに低い評価である。

日本の若者のキャリア形成の選択肢として海外で働く（出稼ぎを含む）ことも現実味を帯びてきていると考える。

### 3. 所得の推移等から見た日本の現状

1997年のOECDの統計資料<sup>5</sup>によれば、日本人の平均所得は、スイス、ルクセンブルグに次いで世界3位の38,823ドルであった。OECDの平均の1.5倍以上であった。その後、実質賃金が上がらず、円安が続いたために、2020年には、38,515ドルで世界30位に低迷している。アメリカの約半分で韓国より低い値となっている。

次に、イギリスのエコノミスト誌が公表している「ビッグマック指数」<sup>6</sup>を見てみる。これは各国のマクドナルドで販売されているビッグマックの価格を比較したもので賃金の国際比較となる指数としても用いられているものである。公表されている資料として日本、アメリカ、オーストラリア、イギリスの4か国を1986年～2021年までのほぼ10年ごとのビッグマックの価格とその年のアメリカの価格を1とし、3か国のアメリカの価格に対する割合の推移と各国の2021年の1986年に対する価格差としてビッグマック指数の推移として以下にまとめた。

(表) ビッグマック指数の推移

		アメリカ	日本	オーストラリア	イギリス
1986年	価格	246.4円	370円	164.8円	252.6円
	指数	1	1.5	0.6	1.02
1995年	価格	195.3円	391.0円		235.8円
	指数	1	2.00	—	1.2
2000年	価格	266.1円	294.0円	163.2円	318.0円
	指数	1	1.1	0.61	1.19
2010年	価格	325.2円	325.2円	334.8円	303.4円
	指数	1	0.96	1.02	0.93
2021年	価格	621円	390円	527円	522円
	指数	1	0.62	0.84	0.84
2021/1986	価格差	2.52	1.05	3.20	2.07

この表から判断できるのは、まず、2021年のアメリカのビックマックの価格は621円で、日本では390円ということでアメリカの63%の価格であり、OECD統計によるアメリカと日本と互いの平均所得の比較データの比率とほぼ同じと言ってよい。1986年と2021年のビックマックの価格差を比較すると、4カ国の中で日本だけが、1.05とほとんど変化なく、アメリカ、オーストラリア、イギリスは2~3倍強に価格が上昇している。3か国においては、価格の上昇とともに、実質の賃金も上がっていることが伺える資料である。

また、OECDのデータから2000年を基準にした場合の各国の平均所得の成長率を見ると、OECDの平均成長率は3~4%で2000年に比べ2020年には平均所得は1.99倍に達している。ドイツが年率で約2%成長、アメリカやイギリス、カナダが年率約3%の成長を遂げて約2000年比で1.5~1.6倍に、韓国においては、年率約4%の成長で約2倍に平均所得が上昇し、2020年では日本の平均所得を上回っている。日本だけが平均所得が2020年では0.94倍となって減少している。

#### 4. 現在・将来の課題

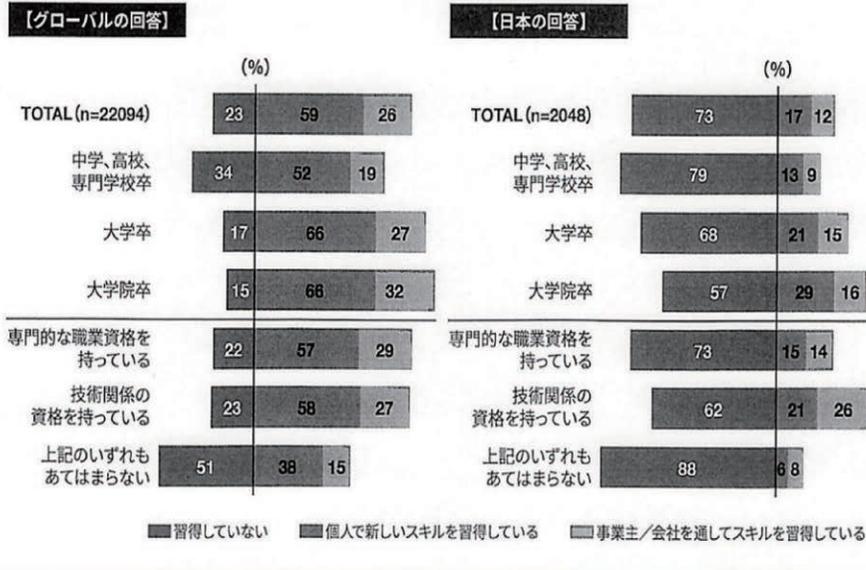
20世紀末においては「工業化」の面では、日本は世界のトップランナーとして高品質・大量生産技術面で優位にあり平均所得もトップクラスであったのに対して、21世紀に入り、グローバル化と高度情報社会の進展に伴い日本は先進国の中でもかなり遅れを取ってしまったことが一因として挙げられる。グローバル化の一つの指標として中間財・部品の貿易額は、2000年においては東アジアのハブとして日本が存在感を見せていたが、2018年になるとサプライチェーンのハブの地位は中国に取って代わられてしまった。また、特許出願に国際共同研究による件数のシェア（2012-2015年）は、日本は1%で主要国の中でも最低で、中国は9%でEU、アメリカの10%と同程度のシェアがあり海外からの知識を活発に吸収している。日本に必要なことはより多くの国々とのネットワークを構築し、先進的な知識や多様な考えを導入する必要がある。

コロナ禍でのリモート環境下においても生産性を維持していくためにはデジタルリテラシーが不可欠だがPwCの調査<sup>7</sup>によれば、「テクノロジーへの理解を深め、活用するために新しいスキルを習得しているか」という問いに諸外国（22094名の回答）では85%が「はい」と答えているが日本（2048名の回答）では29%にとどまりデジタルリテラシーの低さが際立っている。また、個人で新しいスキルを習得していると回答したものの多くは事業主/会社の要請によると回答したものが多く自律的に習得に向かっていないことも日本の特徴である。

また、新型コロナ感染症の拡大による教育におけるリモート環境整備の遅れ、人材の養成やコンテンツ少なさも課題である。

グローバルと日本におけるデジタルスキルの習得度の比較

テクノロジーへの理解を深め、活用するために、新しいスキルの習得をしているか。している場合は、個人で習得しているか。もしくは事業主/会社を通して習得しているか。(複数回答可)



\*PwC コンサルティング「デジタル化がもたらすのは希望か、脅威か - デジタル環境変化に関する意識調査 -」2020年

また、サンプリッジの「Withコロナ時代の働き方意識調査」<sup>8</sup>によれば  
 質問I「働き方改革により、正直、働きやすくなったと感じますか」に対して、コロナの影響で働き方が変わってきている中、働きやすくなったと感じていない人が約46%と2人に1人が今の会社の働き方に不満を持っている。理由として多くがあげたものが3つある。

- ・「仕事内容や評価制度は以前と変わらない」37.2%
- ・「業務効率化が図れていない」33.1%
- ・「残業ができないのに業務量が変わらない」25.8%

質問II「働き方改革は誰がするものだと考えていますか。(複数回答)」に対して、自分以外だと考えている人が40%以上で、会社の働き方改革に対して不満を持っている人が多いにもかかわらず、働き方改革をするべき対象に自分が含まれていないと考えている他責的な人が多い。

質問III「withコロナの時代になり、自分の「働く」についての考え方が変わりましたか。」に対しては、プラスの回答としては、「テレワークで仕事を完結できる」「ワークライフバランスを重視するようになった」「やらなくていい業務があることに気づいた」などがみ

られる。それに対してマイナスの回答として「転職を考えた」「働く意欲が低下した」「今の会社に対する不安を感じた」と個人の働くことに対する価値観の変化がみられる。

質問Ⅳ。「今の会社で働く理由は何ですか（複数回答）」に対しては5人に1人が自分の働くビジョンを持っておらず、「自分の仕事における将来的なビジョンについて考えられていますか」という質問に対し、6割が「何とも言えない」「考えていない」と回答している。

ここで、特に問題なのは働く価値観が変化しているにもかかわらず、なぜ今の会社で働くのか、何を目指して働いているのかなど、働く先に何があるかわからない人が多く、働く価値観の変化に対してどう自分が変化していくべきか考えられていない人が多いことである。

## 5. ウィズ・コロナ時代のキャリア教育 人生100年時代の人生戦略としてのキャリア教育

寿命の長期化として先進国の2007年生まれの人々の2人に一人は103歳まで生きる「人生100年時代」が到来するとし、100年間生きることを前提とした人生設計の必要性を論じた「ライフ・シフト」<sup>10</sup>を著したリンダ・グラットンとアンドリュー・スコットによれば、今までは20年学び40年働き、20年休むという教育・仕事・労働という3段階から100年というスパンの中での学び直し、転職、長期休暇の取得、ボランティア活動など人生の選択肢が多様化する中で、社会・環境の変化に合わせて「生涯にわたり学び続けること」が求められているとしている。

リンダ・グラットンは、「ライフ・シフト」の前編となった「ワーク・シフト」<sup>11</sup>の中で未来に求められる3つのワークシフトを提唱している。

### ①広く浅い知識と人脈を持つジェネラリストから連続スペシャリストへ

ジェネラリストとは

- ・ 広く浅い知識を持ちいくつか通用しなくなってもダメージがさけられた。
- ・ 多くの知識は所属している企業でしか通用しないもので他業種では通用しない。

連続スペシャリストとは

- ・ 技能や能力が高い価値を持ち技能を磨き続ける。
- ・ その分野に精通した後に他の分野に転身する覚悟を持って、未来に価値を持ちそうな技能で職業を選択する人材。

### ②三種類の人的ネットワークの構築へ

- ・ 比較的少人数である程度専門知識が重なり合って互いの能力を評価し、能力を活かせる集団でバーチャルな付き合いでもコミュニケーションが取れるもの
- ・ イノベーションを生み出すための人的ネットワークで友人の友人といった関係で未来ではバーチャル空間で付き合い合うネットワーク人材
- ・ バーチャル空間では味わうことの出来ない、昔当たり前のようにあった地域社会や親密な関係を通じて支えと安らぎを得ていた環境を意識的に現実の世界で気付くこと

### ③前向きで充実した経験を味わえる職業生活へ

- ・お金を稼ぐために働くことは重要な要素であるが、その稼いだお金で物を買うのが幸せと感ずることからの開放
- ・お金を稼ぐことや地位の向上といった優先事項から仲間と交流などお金では換算できない経験という優先事項へのシフト

ここで日本の課題は、新型コロナウイルス感染症拡大以前から組織は従業員にキャリア自律（自らキャリア意識をもち組織に依存せず、キャリアを自律的に開発し将来に向け主体的に行動し、自らのキャリア形成に責任をもつ）努力を求めてきた。

組織に対する従業員の依存的意識、すなわち「会社が何とかしてくれ、自分を守ってくれるだろう」「会社が教育し育ててくれるだろう」「自分のキャリアは人事や上司が決めてくれるもの」「会社にぶら下がってれば何とかなるだろう」などという意識を払拭し従業員が自律的に行動することを求めたてきた。すなわち「自らのキャリア形成に責任をもち自律的に行動し、組織に依存することなく働き、必要とあれば組織から自立できる価値ある人材となる」ようキャリア自律を従業員に促し、意識変革を求めてきた経緯があるが、この前提となる将来のビジョンを持っている従業員の割合は前述のサンプリッジのアンケート調査<sup>8</sup>から4割程度しかいない。このことは、企業が行うOFF-JTを正規雇用者の全世代の45%も行っている。このことは、若い世代においてOFF-JTは、スキルアップのために必要である。年代を経るに従い、リンダ・グラットンが述べている業務を超えた職業人（スペシャリスト）としてのスキルアップについての自律的な自己啓発への移行がスムーズに行われないことが伺える。所属企業のみスキルの蓄積になっていることから会社依存の従業員から脱却できていない。また、企業が有給の教育訓練休暇制度（少なくとも3年間に5日）を導入した場合に定額30万円の助成を行う厚生労働省の「人材開発支援助成金－教育訓練休暇付与コース－」の導入を検討していないと回答した会社は80%であった。しかし、経済産業省「企業活動基本調査」の調査票情報を用いて推計した森川正之<sup>13</sup>によれば、OFF-JTへの投資を2倍にすると、労働生産性が2.7%、賃金も2.9%上昇し、投資収益率に換算すると、OFF-JTの収益率は有形の設備投資の収益率を上回る効果が認められることから教育訓練休暇制度の義務化やスウェーデンのような教育訓練休暇法の制定が望まれるところである。

## 6. 最後に

今後の働き方は、一括採用のメンバーシップ型雇用から仕事内容に合わせたジョブ型雇用や定年延長を踏まえた長期的キャリア形成を視野に入れ新たな環境変化を読み取りながら「キャリアを節目・節目で絶えず柔軟に見直し自ら再設計する」ことが必要な時代に向かっている。

このことは、今後のNew Normal なライフスタイルや、新たなキャリア創造に向けて

の自己変革を図る良いチャンスと捉えることもできる。

人生 100 年社会においてこれからは確実に「Live longer, Work longer」の人生を我々は送ることになる。そのための最大の戦略は社会・環境変化に合わせて「生涯にわたり学び続けること」である。

J.S.ミルが「自由論」において説いていることを引用すれば、個人の価値観は人によって異なることから、押し付けてキャリア形成を図るのではなく本人に判断させることでより良い結果が得られ、社会全体もより良い方向に向かうことになる。しかし、ミルはこのようにふるまえるのは自分で自分の欲望を理解して配慮することができる人に限定していることから、多様な価値観を認め、自分の考えを表明できるような社会の支援や配慮が、多くの日本人には必要であると考えられる。ましてや、キャリア教育の緒に就いたばかりの児童・生徒には教師や保護者などの積極的な働きかけや配慮が要請されることは言うまでもない。

#### 参考 「各国の駐在員が働きたい国ランキング」 2019年

順位	国名	順位	国名	順位	国名
1	スイス	12	<u>マン島</u>	23	アメリカ
2	シンガポール	13	ポーランド	24	フィリピン
3	カナダ	14	アイルランド	25	<u>ガーンジー</u>
4	スペイン	15	香港	26	中国
5	ニュージーランド	16	マレーシア	27	イギリス
6	オーストラリア	17	フランス	28	イタリア
7	トルコ	18	インド	29	サウジアラビア
8	ドイツ	19	<u>ジャージー</u>	30	南アフリカ
9	UAE	20	スウェーデン	31	インドネシア
10	ベトナム	21	メキシコ	32	日本
11	バーレーン	22	タイ	33	ブラジル

注) 下線は英王室属領

#### 参考文献・引用文献

- 1 HSBC 海外駐在員の生活調査レポート (2019年)
- 2 Inter Nations 「外国人が住みたい・働きたい国ベスト・アンド・ワースト」 (2021年)
- 3 野口悠紀雄 東洋経済著者フォロー記事53回 (2021年)
- 4 法人企業統計調査令和2年度概要 財務省 財務総合政策研究所

- 5 OECD 統計資料 <https://www.oecd.org/tokyo/home/>
- 6 「ビッグマック指数2021」 エコノミスト (2021年7月)
- 7 PwCコンサルティング「デジタル化がもたらすのは希望か、脅威か - デジタル環境変化に関する意識調査 - 」(2020年)
- 8 サンプリッジ「Withコロナ時代の働き方意識調査」(2020年)
- 9 宮城まり子「ウィズ・コロナ時代のキャリア形成」日本労働研究雑誌 2021年4月号 (No.729)
- 10 リンダ・グラットン, アンドリュー・スコット「ライフ・シフト」東洋経済新聞社(2016年)
- 11 リンダ・グラットン「ワーク・シフト」プレジデント社 (2012年)
- 12 独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) 上席研究員 井上 誠一郎「日本の所得格差の動向と政策対応のあり方について」(RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパー 2020年6月20-P-016)
- 13 独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) 副所長 森川正之「企業の教育訓練投資と生産性」(RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパー-2018年6月18-J-021)