

～輝きの子育て～

コロナ禍後の社会変化

東京での新型コロナ感染者数の推移をみれば、コロナ「後」を語っている状況ではないかも知れませんが、私なりの考えを書いてみました。

今回の流行は、社会に大きな変化を起こし「前」と「後」では全く違った世界になるのではないかと思います。注目しているのは一言でいえば「テレワーク」です。

日本の企業文化が、日本の社会のあり方に大きな影響を与えて来たと思います。「テレワーク」は企業文化を変えるため日本社会の仕組みを変える可能性が大きいと思います。(仕事によっては「テレワーク」が出来ない職種がありますが、今回は横に置いておきます。)

第一波の流行が収束すれば、ある程度元に戻る力が働くでしょうが、「テレワーク」「オンライン会議」「オンライン教育」「オンライン飲み会」等々を経験した人は、この利便性の大きさを実感していると思います。

関東大震災後や太平洋戦争後は女性が労働するきっかけとなり、昭和の高度成長期には長時間労働の企業戦士が経済成長の原動力になりました。災害や戦争、技術革新が日本人の働き方を変えて来たように思います。現在は企業戦士時代の企業文化が色濃く残っています。「長時間残業」「上司は部下に仕事を丸投げして、あとは皆で相談して」「終身雇用」「年功(令)序列」「転勤」「春入学・春卒業＝就職」「飲みケーション」等々です。

平成になって、すでに「高度成長」「人口増加」は崩れてしまっているのに、上記のような時代遅れの仕組みが続いていたのが平成は日本停滞の時代といわれる一因のように思われます。「テレワーク」では、各自の担当業務が明確になっていないと機能しません。個々の細分化された仕事を統合し、進捗管理するリーダーの能力が問われます。個々人の業務が明確になれば、成果の判定は容易です。若くしてリーダーに抜擢されたり、何歳になっても今のままという年齢序列の崩壊が進むと思います。

企業においては、人が集まって(集団主義)仕事をして来た為に「テレワーク」には心理的な壁が存在すると思います。日本人は今まで「自己管理が出来ず、誰かの指示を待つ意識があったので、この変革に躊躇する力が働くと思います。又、保存資料の電子化も進んでいないので、「テレワーク」環境を整える時間も必要でしょう。

社会にあっては、ネットワーク環境の整備の充実が求められます。これ程まで、遅れていたとは考えもしませんでした。特に公共部門での遅れは目を覆いたくなります。公共部門全体での統一されたグラウンドデザインを作り、それに基づいたシステム構築が出来ていません。個人情報保護に配慮しすぎた面もあるかも知れませんが急いで直します。

教育面では、塾ではネットを使った個々人の進度に合わせたオンライン教育が実施されています。このような教材作成能力を持った専門教師の育成と公立学校相互での利用が必要だと思います。個々の学校では出来ないと思います。今回のコロナ禍で、教育委員会の意志決定の遅さが目につきました。区(町・村)、都(県)、文科省という組織の肥大化が原因かと思いました。この組織が、改革の邪魔をするのではないかと危惧しています。ある区はネットワーク活用の教育がどんどん進むのに、ある区は進まないといった事態にならないことを祈ります。この点、私立学校は公立学校と比較して相対的に進んでいるように思います。

個人生活では、人との距離、つながりが減少しカサカサとした世の中になるのではないかと懸念がありますが、人間の知恵で何とかかなと思います。

「テレワーク」では家庭内の仕事場という空間の確保が大きな課題となり転居が起きるかもしれません。又、育児に男性がより関与することが増え、いわゆる愛情ホルモン(オキシトシン)が多くなるメリットは大きいと思います。

いたるところ、問題だらけですが、「変える」と本気になれば、意外に出来るものです。

「テレワーク」とは関係ありませんが、今回、テレビを通じて「リーダーの発信力」の差の大きさを痛感しました。自分の考えを的確に相手に伝える力、これは技術です。「話し方」の勉強の必要性を感じました。因みに、山中伸弥教授(IPS 細胞、ノーベル賞受賞者)は米国でプレゼンテーション能力を身につけるため専門の教育を受けておられるそうです。

片野 英司

参考 文芸春秋7月号の記事

「リモートが「オッサン文化」を破壊する」

出口 治明(APU 学長)