

多様な人材の活用委員会 (2006年度)

広く人材の成長を支援して 企業が社会と共に成長すべき

委員長 加賀見 俊夫

オリエンタルランド
取締役会長兼CEO



1936年東京都生まれ。58年慶應義塾大学法学部卒業後、京成電鉄入社。72年オリエンタルランド入社。不動産事業部長を経て、81年取締役総務部長兼人事部長、83年常務取締役、91年専務取締役、93年取締役副社長、95年取締役社長、2005年取締役会長兼CEOに就任。
89年千葉県経済同友会入会、95年副代表幹事、99年代表幹事、2003年顧問に就任。
2003年2月経済同友会入会、2003～2006年度副代表幹事。2003～2004年度魅力ある日本の再生と総合戦略を考える委員会委員長、2005年度企業と文化委員会委員長、2006年度多様な人材の活用委員会委員長。

企業が自らの立場で考えて アクションを起こしてほしい

昨年11月、当委員会は、労働契約法制と労働時間法制に関する意見書を発表しました。この意見書が様々な場での議論のきっかけになったと聞き、焦点を絞った見解表明が有効だと実感しました。しかし今回の提言では、あえて幅広い課題を網羅的に取り上げ、問題点の整理を行いました。高齢者の雇用、女性の働き方、外国人の活用、さらに非正規雇用の問題。これらはどれもたいへん大きな課題であり、今回の提言をベースに次の議論につながれば、当委員会の役割のひとつは果たせたのではないかと思います。

現代の働き手は、自分の人生設計、ワーク・ライフ・バランスという考え方をもち始めています。

そうした働く人たちに対して、企業がどれだけ人生の豊かさを与えていけるかが大切なのです。人材活用に対する企業の取り組みは、規模や事業内容などによってかなりの違いがあります。ですから、各企業は今回の提言を参考に、自分たちの立場で「やれることは何か」「何が不足しているのか」を考えて、アクションを起こしてほしいと思います。

企業・働く側の両者が納得し、 やるべきことを一歩ずつ

ヒアリング等を通じて強く感じたのは、海外の事例を真似るのではなく、日本的なアレンジが必要だということ。そしてもうひとつは、ちょっとしたアイデアが大きな職場改革につながる可能性があるということです。例えば、高齢者活用としてワークシェアリング

副委員長 (役職は5月8日現在)

- ・有馬 利男 (富士ゼロックス 取締役社長)
- ・岩尾 啓一 (キャリア工学ラボ、取締役社長)
- ・柏木 斉 (リクルート 取締役社長)
- ・桂 靖雄 (松下電器産業 常務役員)
- ・西川 久仁子 (スーパーナース 取締役社長)

委員68名

(インタビューは4月11日に実施)

を導入したことで、若い人と共に働ける環境が生まれ、匠の技の伝承がスムーズに実現するようになった企業もありました。

雇用の問題は、人と人との関係です。例えば、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入や定年制の延長は、私個人は基本的に賛成ですが、働く側が理解できないルールを無理に導入することはできませんし、企業が対応できないものを理想論だけで導入しても効果は望めません。両者が議論をし、納得しながらやるべきことを一歩ずつ進めることで、大きな流れは作られるのだと思います。

提言でも述べたように、「人材は社会の宝」です。企業は社会の構成員として社会全体の成長につながる判断を行い、企業と社会が共に成長していく好循環の関係を築いていかなければなりません。今回の提言が好循環の歯車を回すきっかけになればと思っています。企業は自社の利益という視点だけでなく、企業の外も含め、広く人材の成長を支援してこそ、初めて企業の持続的成長も可能になってくるのではないのでしょうか。