

## 特集

## 地域で育まれた文化や思いある仕事をつないでいくために

国内の雇用環境の劣化が続いている。1990年代から労働市場の緩和が進み、人件費にかかる支出をできるだけ抑えるために、必要な時のみ雇用して、必要でなくなったら雇いを解くという考えが広まり、企業をはじめとしたあらゆる組織体が非正規雇用を導入してきました。

こうした人件費を抑制する動きは、様々な場面で行われ続けています。しかしながら、企業の内部留保は2024年度末の時点で637兆5316億円となり、13年連続で最高を更新しています。それでも利益は人件費に回されることは少なく、企業が利益の中から人件費に使用した割合を示す労働分配率は限りなく落ち込んでいます。

一方で、ものづくりで名を挙げ、世界でも通用するブランドになっている企業には共通する特徴があります。その特徴としては、ものをつくる生産工程において経営者やスタッフの目が隅々まで行き届いている環境があること、雇用される人々の待遇が終身雇用であること、福利厚生がとても手厚いこと、顧客との関係が一度きりではなく持続していること、などが挙げられます。

また、こうした仕事に携わる人々の傾向として、Uターン（出身地域に戻ること）、Iターン（都市に住んでいる人が

これまで縁のなかった新しい地域に行くこと）、Jターン（出身地域に近い地域に行くこと）といった動きの中で、それらの仕事に就いていることも挙げられます。

これらを見たとき、人々と仕事との関係の取り組び方について、改めて考え、行動していくことが、とても大事になるのではないでしょうか。

地域で育まれてきた文化や思いある仕事をつないでいくためには、それらの文化や仕事を支える背景を知り、日々の生活の中で自身との関係性を想像し、それらが枯渇した時に起こる影響等に意識を向け、実際に行動（例えば、地域を支援する食品を購入する、農作業を手伝う、移住して地域の農業・林業・漁業・伝統工業をはじめとした専門的な職に就く等）することが求められます。

言うは易し行うは難しではあります、本特集が、そうした行動を起こす時や起こしたいと思った時に、どのような歩み方があるのか、その道を歩んでいる人々は何に思いを馳せて進んでいるのか、といったことについて、知り得るきっかけになれば幸いです。

（本研究所研究員 片上 敏喜）