

株式会社さくら都市総合研究所

清水 秀幸
主席
主研究員17
都市の景観を
考える

米調査会社のギャラップが昨年公表した、仕事への熱意（エンゲージメント）に関する国際比較によれば、日本で「仕事に熱意を持って積極的に取り組む」従業員の割合は6%と、調査対象139カ国中、132位と最下位クラスだった。

また、その調査の中で「不満をまき散らす無気力社員」の割合は24%、「まったくやる気のない社員」は70%に達するともレポートされている。

与えられた仕事に対する受動的勤勉性はそのなりに高いものの、自ら主体的に仕事に取り組む姿勢に欠ける現

状に、そのプライドを見出すことが、いま非常に難しくなっている。働き手の熱意の低い職場から優れたイノベーションが生まれることは皆無であり、ひいてはそこに活力が生まれることはまずあり得ないのである。

社員（市民）の熱意と企業（まち）の業績には強力な相関関係が認められると筆者は考えるのである。

そして、そのエンゲージメント失落の要因の一つは「年齢構成のいびつさ」に起因する。将来のまちを創る若い力や彼らの発信する新しいアイデアが、多数派を占める中高年層に押しつぶされるような社会構造とその意識を変えていくことが、まちづくりの必須条件ともなるのである。

そして、いま国が主導して推進しようとしている「働き方改革」（※）。ここにもまちづくりを推進するうえで大きなヒントが隠されている。

そこには、人々のライフスタイルの変革と、豊かな人生を送るためのツールがある。働き方改革とは、長時間労働の是正と労働生産性の向上という2つの指針による改革だ。

とりわけ、品質の高さが評価され、「メイド・イン・ジャパン」というブランド化をほしいまにいた日本の製造業にかつての輝きはない。2000年以降、労働生産性が低下し、その優位性が失われつつある。

従来、日本のサービス業の労働生産性の改善が大きな課題として取り上げられてきたが、こと製造業においてもその生産性は他国と比べ低迷しているのが現実である。（続く）

※昨年度が決定した実行計画では、▽働く人の視点に立った働き方改革の意義▽同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善▽賃金引上げと労働生産性向上▽罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正などを掲げる。

清水 秀幸氏（しみず・ひでゆき）1952年長野市生まれ、76年明治大学政経学部政治学科卒。2013年6月株式会社守谷商会役員を退任し、同年7月株式会社さくら都市総合研究所を設立。長野市都市計画審議会専門委員ほか6委員、その他各地方自治体の審議員・部会員を兼任。現在同研究所社長