

「少子・高齢社会における企業と 地域社会の共生Ⅱ」

松戸 武彦 南山大学 総合政策学部教授

西下 彰俊 金城学院大学 現代文化学部教授

宗方比佐子 金城学院大学 人間科学学部教授

◆ 日 時 平成 15 年 7 月 7 日（月） 15 : 00 ～ 17 : 00

◆ 場 所 フォレスタヒルズ ホテルフォresta 翔陽の間

平成15年 8 月

中 部 産 政 研

挨拶

【小田桐勝巳 中部産政研理事長】 皆さん今日は。大変ご多用の中、このように多数の皆さんの御参加をいただき公開セミナーを開催ができましたことを、主催者を代表しまして厚く御礼を申し上げます。

これから相当な速さで高齢社会を迎えるわけではありますが、そういったなかで企業の労使あるいは行政の立場等々含めて大変大きな課題を抱えながらどのように課題を克服するかについては、いろんな立場での議論が重ねられております。中部産政研も昨年、この研究の第一回目のまとめをしましたが、それをより具体的かつ実践に結びつくようにパートⅡとして、今日ご出席いただいております先生方のご指導もいただきまして、本日こうして公開セミナーで皆さん方に報告いたします。先生方に厚く御礼を申し上げたいと思います。また専門委員会の委員になっていただきました皆さん方にも感謝申し上げます。

私は労働組合の役員をずっと長い間やってきたわけですが、実際リタイヤして地域に一住民として住んだ時、企業労使や行政がもっとやることがいろいろあるのではないかと思います。例えば学校が週休2日になりました。この時によくいわれるのが学校と家庭と地域の三位一体、どのようにきちんとやっていくか、それが子供達にとっても先生方にとっても家庭にとっても、ゆとりのある地域社会をつくっていくことになる。このことが非常に求められていると思います。豊田市や刈谷市のようにサラリーマンや会社員が多いところで、団塊の世代を迎える人達がリタイヤすると、彼らが核家族化を迎える中

でどのように活性化していくかという大きな課題もあるということを、私自身がそういう年代になってみて感じています。

本日は先生方にいろいろなご指摘をいただいて皆さんと質疑を交わしながら進めてまいりたいと思います。ご参加いただきました皆さんとこのとりまとめをしていただいた先生方に感謝申し上げて冒頭の御挨拶にさせていただきます。

【司会】 研究の中身は大きく分けて3つのパートになっております。これまでこういった内容の研究や論文・報告書といった類いのものはございません。非常にチャレンジングなテーマでございました。内容がかなり豊富ですので早速報告に入りたいと思います。全体のまとめについて、主査をやっていただきました南山大学の松戸先生にバトンタッチいたします。

＊研究の概要

【松戸 武彦 南山大学教授】 南山大学の松戸と申します。今日はこういう天気の中お集りいただきましてありがとうございます。中身がかなり豊富ですのでさっそく始めさせていただきますと思います。最初に、この研究における提言も含めました全体像についてお話しいたします。その後、お二方の先生から各論の報告をいただきました後、もう一回私が登場いたします。それでは中身に入っていきたいと思います。

本研究は中部産政研のプロジェクトとしては実は異例とお聞きしています。2年間にわたるプロジェクトでして、去年すでに中間報

告としての第一回目のセミナーをやっています。そこでおおかたの報告書が出ているわけですが、それにつながる形で2002年度の研究もなされています。研究の課題と目的は初年度の研究と重なる部分がありますが、もう一度確認という意味でここに書き出しておきました。

まず少子高齢社会で「明るく」、その次が非常に大事なのですが「適度に活力ある」地域社会と企業との共生。皆様にお配りしているレジメにもほぼ同じものがありますのでそちらの方で確認をしていただきたいと思います。この適度に活力があるというこの「適度」というのが、この問題を扱う時に大変重要なキーワードになっております。何がなんでも活力があるとか、あるいは高齢社会を楽しく過ごすというような単純な話では、この問題にはアプローチできない、というところが私達の基本的な視点であります。さらにこの地域と企業との共生という部分もこの種の会合の中ではなかなか難しい論点だと私は理解しております。つまり皆さんここにお集りの方々の大部分は労働組合関係の方と企業関係の方が多いと思うのですが、もちろんそれ以外にも地域あるいは行政、自治体関係の方もいっぱいいらっしゃると思います。そういう意味で地域社会と企業との共生と言うのは非常に簡単ですし、よくいわれる言葉ですが、実際にどうするのかあるいはどういうイメージを描いたらいいのかという点で大変難しい課題だったと思います。

さらに2番目の労、使、行政の役割の観点から具体的デザインを提示する。ここでは具体的なデザインを提示するという点が、我々が2002年度の研究あるいは調査において非常に

特に気を使ったところです。比較的具体的なという部分がこういう話では出て来ないのですが、その部分には大変考慮したつもりであります。それから第1年目の成果のアイデア、方向性を実践する企業、労組、行政の具体的な行動。これを示唆したい、と考えておりました。

〔松戸教授〕



まず2001年度の研究の中から出てくる課題ですが、組合、会社、行政が具体的に福祉や少子高齢化にどのように援助できるのかという議論が専門委員の方も含めて出てまいりました。ただし、これは後でまた何回も繰り返されるとは思いますが、実はこの視点をどのようにもう一度リバイスしていくのかというのが、実は2年度の研究の中心的な課題になっていました。つまり組合、会社、行政が主体となって援助する側の、例えばお子さんをもっているお母さんあるいは高齢者に対してどのように援助できるのかというような発想、これは普通の発想なのですがそういう発想というのがここでは提示されていますが、実は2002年度の研究を続けておりますと、このような視点も非常に大事なのですが、このような視点だけでは企業社会と地域社会の共生という点で非常に問題が多いのではないかとこの感じが実はしております。これは今日お集りの方々には多少耳が痛くなるようなお話に

なるかも知れませんが、少し我慢していただきたい。そういった視点が繰り返し出てくると思います。

2番目の組合、会社、行政は高齢化社会において情報の周知徹底の回路になれるか。これは、最初の視点をもう少しリバイスして考える場合に大変重要な視点になってきます。つまり直接何か援助をするというだけではなく、あるいはそういうものよりもむしろ情報の回路という点で組合やあるいは会社は情報を発信したり受け取ったり、あるいは周知徹底する回路になれるかというのが、実は地域との共生あるいは普通に暮らしている人々との間の接点をもっていくという点で非常に大事になるのではないかと考えております。

3番目に企業や地域の人達が福祉ボランティアを自分の問題として引き受けられるか。これは今まで等間視されていた論点でして、常に企業や自治体はこの1番の論点でも出てくるように福祉ボランティアの主体だったわけです。ところが少なくともそれだけでは地域との共生というのはどうしてもうまくいかないのではないかとというのがこの2年目の研究から出てくるところです。これは西下先生のご発表のところでも出てくる論点だと思いますが、むしろ地域ボランティアを自分の問題として引き受けられるか。2001年度の研究でも出てきましたが、例えば会社や組合でやっているボランティアには参加するが自分達のボランティアに対してはどのような態度で臨むのかということが、企業の従業員の方々も揺れているという印象を実は受けております。そういう点でこの地域の企業の人達あるいは地域の人達が福祉ボランティアをボランティアとして誰かに何かをするというこ

とではなく、ボランティアを通して自分の自己実現、自分の人生をより豊かにするというような視点が確保できるのかというのが、この問題の枢要な部分だと私は実は考えております。

検討テーマとして具体的に出てくるのは「老後の生き方とボランティア」、「少子化の問題」。「老後の生き方・ボランティア」は初年度の問題意識を引き継ぎ、より充実させるという視点から出てくる問題設定です。2001年度の時にはあまり触れなかった、扱わなかった論点が2つあります。まず「少子化問題」。最初は「少子化対策」という形で問題提起されていましたが、少子化対策という表現が非常にいろんな問題を引き起こしあるいは誤解を生むという意見が行政や地域の方々からあり、よりわかりやすくするために「少子化の問題」として措定しました。それからもう一つ「高齢者雇用の問題」。これも高齢者の問題を扱う時に特に企業社会やあるいは組合という視点から見るとということ。ないがしろにできないし、いろんな論議があるところです。しかし我々はこの部分を地域との共生という視点からもう一度考え直すというテーマにしております。

研究の方法に入る前に、もう一つ研究の視点として、言及させていただきます。まず「老後の生き方・ボランティア」では、実は視点の転換があります。普通は労組、企業、行政の協力・共生というテーマであれば、例えばボランティア活動の推進という視点から、高齢者層に対して労働組合のボランティアや企業従業員のボランティアは何ができるか、あるいは行政の方からどのような支援ができるかという問題意識に支えられて検討がされ

るというのが従来の形だったと思います。ところが私達の研究は少し視点を逆にするというか、コロンブスの卵的な発想の転換をしています。というのは、全体として提言はできるだけ具体的に考えましたが同時にユニークという点も考えました。別に無理やりというわけではないけれど、我々の提言は是非ユニークなものにしようと考えました。というのは、今までのような視点だけでは、もうどうしようもないのではないかとの思いがあったからです。例えば、「老後の生き方・ボランティア」に関しましても、中高年齢期における充実した人生設計の中で、ボランティア活動とはどのような意味があるのかというように、視点を逆転させる。つまり言い方を変えますと、中高年の人達がボランティア活動の客体ではなくて主体としてボランティア活動に携わる、このことはどういうことを意味し、かつそのような回路をどう確保するか、というように視点を逆転させることによって初めて地域との共生という視点が、あるいは視野が我々の前に開かれてくるのではないかと、考えております。多くの、特にトヨタ系の会社ではボランティア活動に対して組合も含めて熱心だということはよく知られているところですが、多くの場合はどういうことに手を差しのべられるかということが最初に出てきて、これは非常に大切なことですが、同時に手を差しのべようとしている自分達がボランティア活動を通じてどのように変わることができるのかという視点が、この裏側にはあります。

さらに少子化の問題に関しても次のような視点の転換があります。一般的に少子化対策と言われますと、お子さんを持つあるいは結

婚してすぐの女性の方々に対して「生んでくれ」という意味も含めて、どんな支援ができるのかという話になるわけです。実際に最近では単純に子供を生むというのが結婚すれば生むということではなく、結婚した後も企業の中のいろんな支援制度が生むか生まないかの判断に効いてくるという研究もあり、そういった視点で出てくる研究が多いと思います。ところがそれだけでは実はいろんな問題を引き起こします。いっぱい子供を生んでほしいから「こういうことをあげますよ、こういうことをやってあげます」といった視点になりやすい、あるいは陥りやすいと我々は考えました。これは自治体の関係者の方々あるいは地域の関係者の方々が特に強く押し出してきた視点で、我々も参考になったのですが、少子化を人々のライフスタイルの選択の幅の変化と捉え、それが大きくなるものだと判断し、何かをしてあげるというよりもそんな年齢に達している人々の人生の選択の幅をできるだけ広げさせるための施策として少子化問題に対して関わっていくという視点が出てくるのだと思います。

最後に私が担当しました「高齢者雇用」に関しましても企業が主体になっているのですが、企業があるいは自治体の施策で何ができるかという視点だけではなく、一般的な労働市場の中で高齢者雇用を確保するという視点から、地域社会での情報の共有という視点も含めて高齢者雇用を考える。その高齢者雇用は概念自体を少し変えなければならない、つまり正規雇用や我々が考えている高齢者雇用というイメージだけではなく、雇用という概念を柔軟化させて考えなければならないというのがその視点です。

研究の方法についてです。アンケートを補完する形でインタビュー調査と新たなアンケート調査をいたしました。少子化問題については、非常に高い回収率で非常にありがたいと思っております。高齢者雇用に関しましては対象を絞ったため数は少ないのですが有益な調査をさせていただきました。それでは各論に入りたいと思います。

1. 老後の生き方・ボランティア

【西下 彰俊 金城学院大学教授】 それではレジメの第2部の第1を御覧ください。3つある分科会の内、私が担当したのは「老後の生き方・ボランティア」の分科会でした。専門委員の皆さんと一緒にディスカッションしながら結論を出していくという方式をとりました。この分科会の主な目的は、「老いるショックを和らげる」。老いるというのは油の方ではありません。老いていく＝エイジングということです。老いに向かっていく時のショックあるいは老いに入ってからショックをどう和らげるか、そのショックアブソーバーを考える、そういう視点で分科会をスタートさせました。先ほど総括主査の松戸先生の方からお話がありましたが、ボランティアということに関して、とらえ方をどう変えていくのか。今までいわれているボランティアとは異なる解釈の仕方、それが重要だろうと思います。その点についても説明させていただきます。

この第一分科会の課題は3点ありまして、1点目は「生きがいのあるQOLの高い豊かな生き方」。クオリティーオブライフということは、よく言われる「豊かさ」ということ

なのですがこのよく言われる豊かさもう少し具体的なレベルで考えるとどうなるのだろう、一般論ではよく聞くのだが我々の生活に引き寄せて考えた時の豊かさとは一体何かということを考えようと思いました。それから第2点、「中高年男性の地域適応、地域参加をどう進めるか」。非常に差別的な表現ですが、我々中高年男性や定年退職前後の人をとらえて「粗大生ごみ」とか「濡れ落葉」「産業廃棄物」、最近の言い方としては「核燃料」といった言われ方をしております。核燃料がどういう意味かということ、「役には立つけれども後の処理に困る」と。このように非常に人権を無視したような表現がされる。そう言われるのは嫌ですしそんな生き方をするために生まれてきたわけではありませんので、よし頑張ってみようということでのこの第2点目の課題を設定しました。3点目は先ほど申しましたとおり、ボランティア活動の意味付け、対社会的な意味付け、対個人的な意味付けは一体何なのかということ、ボランティアの本質ということを考えながら検討しよう、このような問題意識で始めてみたわけです。

【西下教授】



高齢者というどうしても老人福祉といった発想になりますが、そうではなくて社会の主体としての高齢者がどう存在しうるのか、

生きがいをもって社会とかかわれるのかというのを学ぶ、学習する分野を「老年社会学」といいますが、周りの環境、物理的な環境、社会的な環境とのバランスがとれた状態を示す一つの指標として「幸福感」をよく使います。老後、退職後のライフスタイルの多様化現象と適応状態としての「幸福感」を調べてみました。聞き方は単純で、「あなたは同世代の人に比べて幸せですか」という問いかけをします。その場合、「幸福である、やや幸福である、同じぐらいである、やや不幸である、不幸である」の5点法で聞くような形になります。5つの選択枝を点数化して幸福であるといった人は5点、不幸であるとおっしゃった方は1点として平均値を計算したものです。年齢別に退職後どのような生活をしたいのかを、豊田、刈谷市民に対してランダムサンプリングで聞いたものです。〔表1、2〕これを見ますと幸福感は、「仕事、専門的な自分の仕事あるいは違う仕事を目指す」人達の平均点は4まではいきませんが比較的高い。それに比べてもっと高いのが「ボランティアとか自治会活動といった対社会的な貢献的な活動をしたい」と思われる方です。また「友人と交流したり配偶者や子供と一緒に仲良く暮らしたい、交流を楽しみたい」という人達は60歳を過ぎると4ポイントを超えております。この結果を見る限り、様々なライフスタイルの多様化が確認できますし、それぞれのライフスタイルに対して幸福であると感じておられます。これをトヨタグループの従業員に調査した結果、「退職後もその専門制を生かした仕事に付きたい、他の仕事に付きたい」という仕事から離れない老後を考えていらっしゃるようです。最近よくマスコミ

等でも聞かれることがあるかと思いますが、タイプA型人間という一つのライフスタイル、特徴的なライフスタイルがあります。タイプA型の方がひょっとするとトヨタの従業員の中には多いのではという仮説も設定できるかなと思っております。現在の仕事、専門性を生かした仕事、別の仕事というふうに考える従業員の方が多くことは一方では良いことかも知れませんが、逆に考えますと、それを吸収できる、仕事をしたいというニーズを賄えるだけのマーケットがこの地域にあるのかが問題になります。豊田、刈谷あるいはこの近辺で彼らの労働力を十分吸収できるのかというとそれは非常に心もとないだろうと思います。ニーズと受け皿のバランスがどれぐらいいびつなのかという点については、別に研究する課題だろうと思います。特に団塊の世代、戦後の第一次ベビーブームに生まれた人達が、この地域においても一気に定年退職することになります。しばらくは再雇用とか雇用延長ということがあるにしても、いつかは会社と縁が切れて地域との関わりをもっていく生活に移行していくことになります。その先のことを考えますと仕事中心主義的な今後のライフスタイルの考え方で果していいのかどうかということは大きな問題であろうと思います。

次の「生きがいとしてのボランティア活動」です。仕事から離れて今までの仕事人間ではない、会社人間ではない生き方を模索する場合の選択枝の一つがおそらくボランティア活動であろうと思います。ボランティア活動もNPO、NGOに入って小さな小回りのきく、人の顔の見える組織に入るというのも一つだと思います。組織に入るのが嫌で、これまで十分組織人間として頑張ったから定年

〔表 1〕

市民・男性が望む退職後の生活と幸福感

単位：平均値、() 内実数

	計	39 歳以下	40・59 歳以下	60 歳以上	度数分布
1.現在の専門性を生かしたい	3.78 (56)	3.67 (6)	3.74 (28)	3.86 (22)	12.4% (56)
2.今までとは違う仕事がしたい	3.61 (31)	3.14 (7)	3.71 (17)	3.86 (7)	6.9% (31)
3.ボランティア活動などで社会貢献したい	3.93 (14)	3.00 (1)	3.75 (8)	4.40 (5)	3.1% (14)
4.自治会活動などで地域社会に貢献したい	3.83 (12)	3.33 (3)	4.00 (2)	4.00 (7)	2.7% (12)
5.趣味を楽しむ生活がしたい	3.76 (118)	3.37 (32)	3.86 (50)	3.94 (36)	26.2% (118)
6.友人と交流する生活がしたい	3.18 (11)	2.75 (4)	2.75 (4)	4.33 (3)	2.4% (11)
7.配偶者や子どもとの交流を楽しみたい	3.96 (81)	3.72 (25)	3.87 (32)	4.25 (24)	18.0% (81)
8.気楽に自由に生活したい	3.69 (124)	3.29 (28)	3.62 (42)	3.96 (52)	27.5% (124)
9.その他	3.50 (4)	4.00 (2)	4.00 (1)	2.00 (1)	0.9% (4)

〔表 2〕

市民・女性が望む退職後の生活と幸福感

単位：平均値、() 内実数

	計	39 歳以下	40 歳以上 59 歳以下	60 歳以上	度数分布
1.現在の専門性を生かしたい	4.12 (34)	4.25 (8)	4.14 (21)	3.80 (5)	6.4% (34)
2.今までとは違う仕事 がしたい	2.82 (19)	3.29 (8)	2.50 (11)	0 (-)	3.6% (19)
3.ボランティア活動など で社会貢献したい	4.58 (24)	5.00 (3)	4.40 (15)	4.83 (6)	4.5% (24)
4.自治会活動などで地域 社会に貢献したい	4.60 (5)	0 (-)	4.33 (3)	5.00 (2)	0.9% (5)
5.趣味を楽しむ生活が したい	4.03 (135)	3.98 (59)	4.10 (52)	4.04 (23)	25.4% (135)
6.友人と交流する生活 がしたい	3.89 (47)	3.92 (12)	3.84 (19)	3.93 (16)	8.8% (47)
7.配偶者や子どもとの 交流を楽しみたい	4.11 (120)	4.22 (45)	4.18 (50)	3.88 (24)	22.6% (120)
8.気楽に自由に生活し たい	3.74 (141)	3.49 (35)	3.57 (63)	4.21 (43)	26.5% (141)
9.その他	3.86 (7)	3.00 (3)	4.00 (1)	4.67 (3)	1.3% (7)

退職後は名もなくメンバーシップもないひっそりとしたボランティア活動をする。そういうタイプでもいいと思います。多様なボランティア活動という選択枝があると思います。申し上げたいことはボランティアの解釈の仕方です。ボランティア活動という活動は一つですが、それは自分がいて相手がいてという人間関係の中でボランティア支援、ソーシャルサポートということがあると思います。その時のとらえ方として、ロジックの転換を提案したいと思います。ボランティア活動することは、我々にとっては「非日常」なのです。日常生活の中のある部分、非日常としてボランティア活動をすることが一般的です。しかしボランティア活動される人は、されることが「日常」です。ボランティアする顔ぶれはどんどん変わっていくが支援を受ける方は日常の論理で動いている。生活しているということです。結局、一生懸命やった割には相手から反応がないといった話が出ます。自分としては用事をなんとか調整してボランティアに出かけたのに、ボランティア先で当事者である支援された側の人から感謝されないという不満が出てくる場合があります。ある意味では当たり前のことです。だからこそ、そういう当たり前であることに気付くということが重要ではないかと思います。なぜ当たり前かという、やる側はたまにしかやらない、受ける側はそれで日常の生きるということが成り立っていますので、毎日心を込めて感謝をしていくことを要求する方がおかしいということです。この点ははっきりと認識すべきです。これについてわかっている人もいますが、わかってない人が愚痴るわけです。今の中高年を考えた場合にはそのギャップに

結構驚いてしまいます。そういうギャップがあることにたじろいってしまうようなところがあります。要はボランティアをこのような考え方の論理の転換によって、相手がどう思うかということは気にせず進めるという提案でもあります。社会学風に言うと、一般的には相手の援助に重きを置き、自分がサポートしてあげたことに対して感謝の言葉を求める、そういうボランティアのあり方を「対自的ボランティア」と呼んでいます。対自的というのは、相対するの「対」で自は自分です。常にボランティアという一つの行動、行為を自分の方から考えるのではなくて、相手が自分をどう見てくれるかといった評価の世界です。ボランティアをしてあげた相手が自分をどう評価してくれるかということが中心となっているボランティアの仕方を対自的ボランティアと規定します。これが一般的なボランティアだと思います。この考え方に對し、「即自的」ボランティアを提案したいと思います。自分自身に即してボランティアをするという意味で、相手がどのように感謝してくれようがさっぱりしていようが冷めた感じでいようがそれに関係なくボランティアできる自分のこの状況に満足をする、あるいはその中に喜びを感じる、といった考え方です。この即自的ボランティアというボランティア観を持てば、不満やストレスを抱えることなく自分自身としては生きがいになり充実感をもって同じボランティアをやるにしても効果が違うと思います。これからの若い世代にはそういうボランティア観、ボランティアの位置付けのあり方を若いうちに変えていくことがむしろ必要だと思います。そうすれば、地域社会へのデビューもスムーズに行きます。デビュー

戦を若いうちにやることと若いころから今言ったような新しいボランティア観をもてるように変わっていくことが今後の大きな課題であると考えます。我々の次世代に向けての役割であるという気がします。

次に「企業と地域社会を架橋する第三の組織としてのNPOと社会福祉協議会」です。ご承知のようにNPOは今とてもブームですが、このブームに乗かってという面もありますが、定年退職してからの受け皿がそんなにないとすると、自分の専門職云々の話は別にして何か活動をしたい地域と関わりたいという場合、NPOの存在は無視できません。NPOが小さくてもいいからたくさんできていくこと、そのことを行政も支援することが重要であろうと思います。NPOにはどのようなメリットがあるかということ、役割としての関わり方が多様であるということです。一つは自分で立ち上げてNPOの代表になる、これも新しい役割を取る戦略です。またそんな立ち上げなんて大変なことは嫌だが立ち上がったNPOに上手に参加・所属して、その中で福祉系のNPOでしたら有償ボランティアということで協力会員になって介護保険からはみ出た高齢者に対するサポートしていく。有償ボランティアという形で関わっていきることができます。NPOは様々な役割のレベルに応じた関わり方ができることと、メニューが豊富であることが重要なポイントです。保健福祉医療だけではなくて環境、子供、青少年の育成、またスポーツもあって、多種多様で選べるというところがあります。そのNPOが受け皿として重要であり、注目する必要があります。さらにもう一つが社会福祉協議会です。これは受け皿の一部にもなりま

すが、別の視点で企業と地域社会を架橋するという意味で重要です。豊田市には豊田市社会福祉協議会という組織がありまして非常にユニークな活動をしておられます。その中核メンバーが非常に個性的で熱血漢であるという個人の資質に負っているところも多いかも知れませんが、豊田社協は我々中高年サラリーマンの退職後の、あるいはその後の地域との関わりということを意識した事業展開といえますかプログラムを展開しています。2か月ほど前、「社会人のための元気が出るセミナー」というセミナーが開かれ、私もそこに参加しました。中部産政研からも主任研究員が参加しておられました。社協というどうしても狭い意味での社会福祉に限定した活動になりがちなのですが、豊田はとてもユニークで一味違うと思いました。一つは地域社会教育ということに腐心していて、非常に熱心です。重要なトリガーとして社会福祉協議会をもう少し注目すべきで、今後、豊田市や刈谷市で企業と地域社会を結ぶ連結点となる社会福祉協議会のパワーアップを考えていく必要があると思います。

次に「地域参加インターンシップ制度の創設」についてです。どうしても我々サラリーマン、企業人、公務員は自営業と違ってネットワークが同質的になりがちです。日常の仕事や生活からは、多種多様なネットワークというのは持ちにくい。個別にはそうではなくて、多様なネットワークがあるとおっしゃる方もいると思いますが、その場合でも同質的でネットワークのサイズも小さいことが多いと思います。そのように感じている企業人、公務員の方が、数年に一度、仕事を休んで1週間から2週間程度地域に出ていく。近隣の

NPOやボランティアサークル、ボランティア団体、場合によっては豊田市の社会福祉協議会といった様々な地域の団体に出て行って学習をする。期限付きではありますが、そこでどういうことが展開されているのか、メンバーとしてやってみる。インターンシップでするので、NPOやボランティアや社協の代表に、1週間～2週間やってみた結果について評価してもらう。良いところもあれば良くないところも多分出てくると思います。それは企業内での評価とは全く違った別の評価が出てくると思います。自分がどう評価されるかに慣れてしまっていると自己評価もある種パターンが決まってしまうと思います。そういうなかでインターンシップが実際に行われれば、これはおもしろいユニークな、価値のある老後に向けての老いるショックを緩衝するための重要な戦略だろうと思います。

次の「社会環境としての配偶者との共生」は、配偶者は社会環境であるという考え方です。最初に幸福感を得られるには物理的・社会的環境との折り合いがうまくいくことが重要で、それができていれば幸福感が高いと申し上げました。配偶者というのは社会環境であって「ないがしろ」にはできない重要な存在であるということです。その幸福感の源でもある配偶者とどう共生するのか。定年退職して、朝、昼、晩と一日中家にいると配偶者の方は食事の用意が大変です。昼食なんてどうして作らなければならないのかとストライキを起こされる場合もあります。しかし、ストライキがあれば自分で作ればいいという話でもあります。もっと平和な家庭を構築していくために、配偶者との共生という視点は抜かすことはできないだろうと思います。

以前「国際家族年」というのがありました。その中で「家族から始まる小さなデモクラシー」というスローガンがあったかと思います。これを意識する夫婦関係あるいは家庭というものを見ていくことが重要であり、配偶者とは老後常に同じ時間で老いを生きていくことになりますので、特にパートナーシップというものはデモクラシーであるという理念を家庭内で貫徹しながら一緒に歩いていく、同志として歩んでいけるようになれば良いと思います。

2. 少子化問題への対応

【宗方比佐子 金城学院大学教授】 次に「少子化問題への対応」について報告させていただきます。

【宗方教授】



このプロジェクトは、先ほど御紹介ありましたように2年間で行われてきたのですが、私は後半の1年間だけ参加いたしました。テーマは「少子化問題」でしたが、方法としてアンケート調査を行いました。また補足的に若干のヒアリング、インタビュー調査を行いました。本日は、インタビューも含めて調査の結果から主要なところを御紹介したいと思います。

少子化がどうして起きているか、そしてど

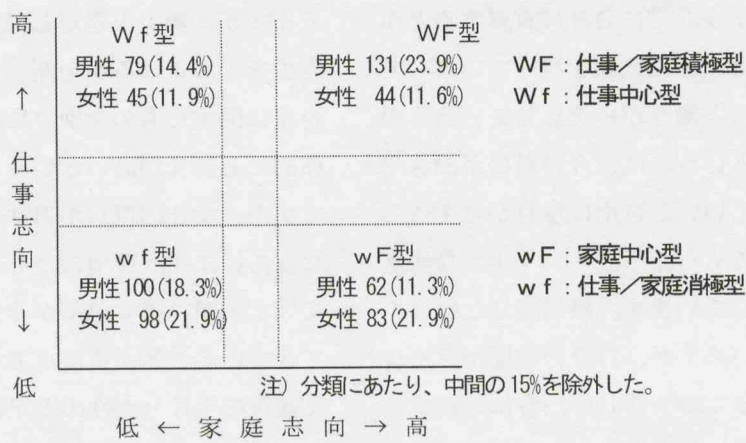
のようにすれば少子化が少し止まって、子供が増えていくようになるのかということについては様々な議論が行われてきましたが、私たちの問題意識の出発点は「働く人達が男性も女性も安心して家庭生活を送れる環境を整える」という点でした。こういうことが少子化対策としても有効ではないかと考え、まず比較的若い20代と30代の男性、女性の方達に仕事について、家庭生活について、また子供を育てるとか結婚するということについていろいろ聞いてみようということになりました。

働く人の意識の多様化ということが様々なところで言われるようになっております。私達が想定したのは、男性も女性も含めて年齢なども様々ですが「仕事をどのくらい一生懸命しようとしているか、あるいは家庭をどのくらい大切にしているか」といった面からの多様性です。[図1]にありますように縦軸を仕事志向として、上に行くほど仕事志向が高い、仕事に打ち込んでいる、横軸を家庭志向として、右に行くほど家庭を大切にしている、こういうふうに考えました。アンケートの中

で仕事をどのように考えているかという設問が20項目くらいあります。その中から若干統計的な操作をいたしまして一つの尺度を作っています。その尺度の得点によってこの調査対象者を仕事志向がどのくらいあるかというふうに考えます。もう一つ家庭に関するいろいろな意識を聞いていまして、これは10項目くらいですが、その得点を元に家庭志向の高さを個人ごとに出していきます。2つの得点の兼ね合いから両方高い人、両方低い人、家庭得点だけが低い人、仕事だけが低い人というふうに4つのグループを作りました。真ん中は中間的ということで、15%位ずつ抜いています。そのようにしまして仕事と家庭に対する意識の多様性を見る類型というふうにしました。

ここで要約的な結果を先に御紹介してしまふことになりますが、[表3]は今4つに分けましたグループごとにいろいろな得点を見てみた表です。最初の仕事志向得点と次の家庭志向得点は今このグループ化を行った元になった得点ですので、これは当然仕事を大切

〔図1〕 職業生活および家庭生活に対する意識の多様性



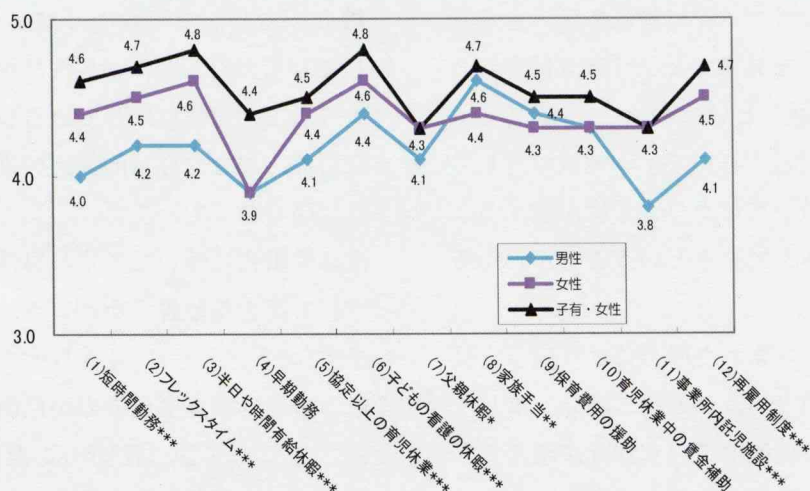
〔表 3〕 仕事／家庭タイプ別にみた尺度得点

尺度	WF型		Wf型		wF型		wf型		分散分析結果	
	男	女	男	女	男	女	男	女	主効果	交互作用
仕事志向得点	3.85	3.73	3.66	3.70	2.69	2.67	2.76	2.68	***	+
家庭志向得点	4.68	4.72	3.46	3.54	4.67	4.71	3.47	3.73	***	
職務満足感得点	3.29	3.43	3.28	3.26	2.90	3.09	2.95	3.12	***	*
働きがい得点	3.88	3.65	3.75	3.56	2.98	2.90	2.93	2.88	***	*
働きやすさ得点	3.49	3.65	3.48	3.58	2.94	3.03	3.08	3.15	***	+
職場認知	3.25	3.39	3.25	3.28	3.03	3.13	3.05	3.15	**	+
育児支援(地域)	4.11	4.42	3.80	4.29	3.96	4.31	3.70	4.18	***	***
育児支援(企業)	4.35	4.49	4.08	4.26	4.33	4.45	4.02	4.25	***	***

にしているようなWが入っているこの2つは当然高くなります。しかし家庭志向得点についてはFが入ってくる。この2つの方が当然のことながら得点が高くなります。これは確認の意味になってきますが皆さんにここでお示ししたいのは、職務の満足得点と働きがい、働きがい得点、働きやすさ得点、職場認知の4つです。職務満足得点というのは当然仕事に関わるいろいろな人間関係とか給与ですとか仕事そのものとかそういうものに対する満足度の度合いを表わしています。高くなるほど満足感が高い。働きがいというのは自分が今している仕事が非常に会社に貢献するとか充実感があるといった意識を測ってまして、もちろん高いほど働きがいを感じている。働きやすさ得点というのは、今の職場が働きやすく人間関係もいいし自由に意見が言えるしいろいろ支えてもらえる、というような働きやすさを表わしています。職場認知というのは漠然としていますが、自分の職場がどんな感じかといいますか、詳しい内容については本論などを見ていただきたいと思います

が、職場に対して良い見方をしていれば高くなると考えてください。これを大体4つ見てみますとW、Fという仕事も家庭も意欲的である積極的であるという人達の得点というのが男女共に一番高いということがわかります。仕事だけを大切にする人達よりもむしろ高い。これが一つのポイントです。それから男女で見ますと女性の得点が非常に高い。女性で両方頑張りたいという人達は、職場に対してあるいは自分の仕事に対して積極的な感覚、充実した感覚をもっているということがわかんと思います。それから下の2つは後で詳しく見ますが、働く人達がどのようなものに育児支援を求めているかを聞いた結果です。地域、企業に関するものを別々に聞いています。全体的に必要な度が高いという人達の得点が高いですが、女性の得点が男性よりも非常に高くなっています。類型の差も統計的に確認されていますが、男女の差が非常にはっきりと出てきていることが特徴点です。企業に求める支援策の男性と女性の差が非常に大きい。企業の場合に両立型の男性はある程度高くなり

〔図 2〕 企業に期待される子育て支援のあり方



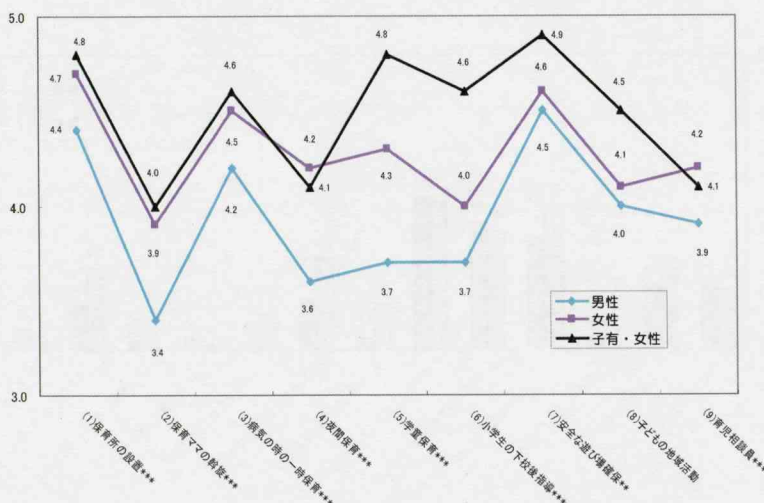
ますが、それにしても全体では非常に性差がはっきりと表われてきます。

〔図 2〕は企業に期待される子育て支援を項目別に見たものです。一番高いのは「子供の看護のための休暇」と「半日や時間有給休暇」で、「家族手当」、「再雇用制度」が続きます。一番上にあるのが子供のいる女性で真ん中が女性全体、一番下になっているのが男性全体です。このように男女差が非常に

はっきりとしていて、しかも女性では子供がいるかどうかで、かなり差があります。このグラフでは子供のいる男性については出しておりませんが、男性の場合は子供がいても男性の平均とほとんど変わりません。子供のいる女性だけが随分と一生懸命になっているといえますか必要度を感じているということだと思います。

次のグラフ〔図 3〕にありますように、「地

〔図 3〕 地域に期待される子育て支援のあり方



域に求める子育て支援」についても男女差が非常にはっきりしてしまっていて、一番上の折線は子供のいる女性で、かけ離れてははっきりしています。内容を見ますと、「学童保育」と「安全な遊び場」といったところが高く、「保育所」も同じくらいです。地域に対しては長い時間子供を預けたり、子供が遊べるようなところを望んでいるということがわかると思います。

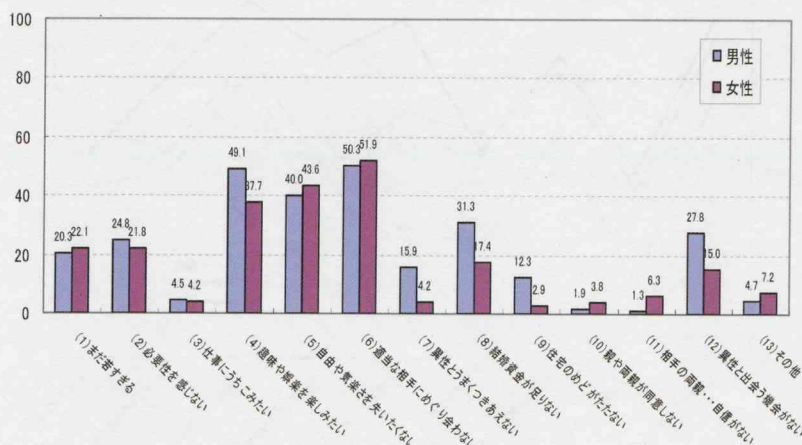
先程は子供が生まれた場合にどういう支援を求めているかということをご紹介しましたが、今度はその前段階でなぜ独身が増えてきたのか、未婚、晩婚化が起きているのかということ、男女別に見たものです〔図4〕。未婚の理由については、男女間でそんなに大きく差があるわけではありません。男女共に多いのは、「適当な相手にめぐり合わない」、「自由や気楽さを失いたくない」、「趣味や娯楽を楽しみたい」の3つが共通しています。男女共、森前総理の発言ではありませんが、「自由を失いたくない」という非常に身勝手なというような感じがあるかも知れません。

男女で違いがあるのは、「結婚資金が足りない」「住宅のめどがたたない」「異性と出会う機会がない」「異性とうまくつきあえない」でした。対人関係が男性は少し苦手というようなことを背景にしているかと思います。また男性の場合、経済的要因の選択率が女性よりは高くなっています。

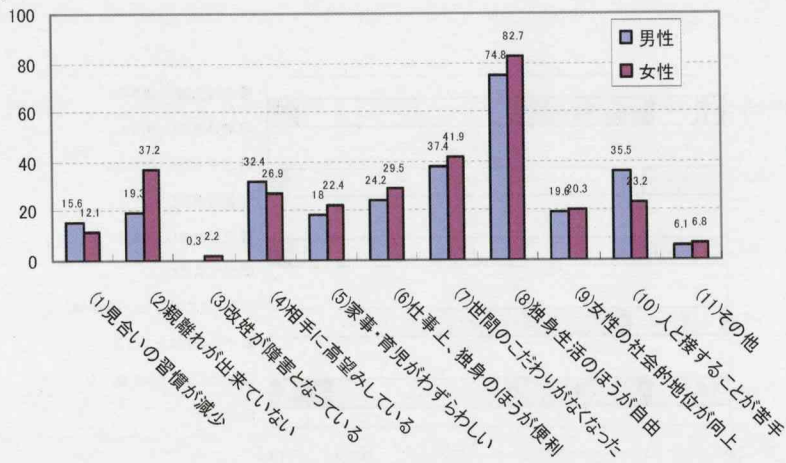
次は晩婚化についてです。男性の晩婚化がどうして起きると思うかということ聞いています〔図5〕。一つははっきり大きな棒になっているのが「独身生活の方が自由」、次に大分差がありますが「世間のこだわりがなくなった」、次が「仕事上独身の方が便利」という何かちょっと不思議な結果となっています。これを頭に残しながら次を見ていただきます。

このグラフは女性の晩婚化について聞いたものです〔図6〕。全体にかなり棒が伸びているということが一つありますが、先程のグラフで男性が多かったのは女性でも一番高く、「独身生活の方が自由」というところです。しかし他のところでも女性の棒が伸びている

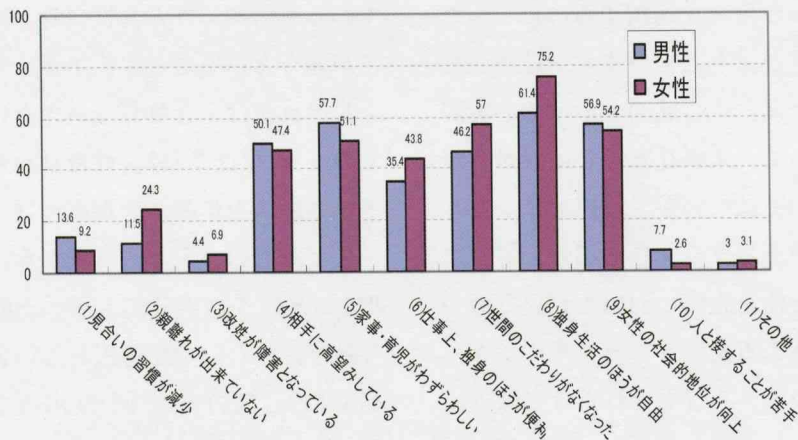
〔図4〕 男女別にみた未婚の理由（選択率％）



〔図5〕 男性の晩婚化の理由（選択率％）



〔図6〕 女性の晩婚化の理由（選択率％）

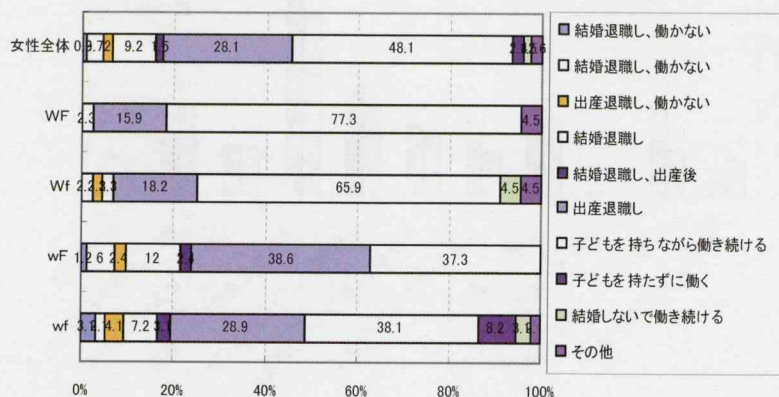


ということは、女性が晩婚化する理由はいろいろあるということです。理由がたくさんあるので晩婚化もこれだけ起きやすいということになると思いますが、なかでも「世間のこだわりがなくなった」は先程の男性の場合と共通していますが、違うのは「家事、育児がわずらわしい」が非常に高くなっている点です。それから「女性の社会的地位が向上したから」という、これは女性の場合の理由でしかないのでそうかなと思いますが、必ずしも男性に当てはまらないとは言えませんが、主

に女性に当てはまる理由と言えます。「相手に高望みをしている」も男性より女性の晩婚化の理由として高くなりました。こうやって考えてみますと共通しているのは先程の未婚の理由とも同じですが、「自由」ということがあると思います。それから「世間のこだわりがない」。

以上を考えますと今の社会では若い人達にとって、結婚への圧力というのはもうほとんどない。結婚と出産については先ほど松戸先生がおっしゃったようにライフスタイルの一

〔図 7〕 女性が望むライフコース（全体とタイプ別）



つの選択になってくると思います。その場合にあってそういう生活を選択するのだとしたら、そこにはメリットと言いますか魅力がなければなりません。その魅力というのを実際に感じにくいので、未婚化あるいは晩婚化が進行しているのではないかと。政府はエンゼルプランや新エンゼルプランなど頑張っていますが、当初は女性を念頭においた育児支援や女性の意識を高めるということを考えてきたわけです。しかし、どうもそれだけではうまくいかない。去年ぐらいから新しく展開されている新エンゼルプランの元になった考えというのは、男性を含めた働き方の見直しや地域における子育て支援、社会保障における次世代支援など、若い世代の自立支援をしなくてはいけないというように、拡張して考えねばならなくなっているわけです。ですから本当に子供を持つ・子供を育てることが、楽しく魅力的な社会を描いて、それに向かって現実的な変化をつくっていかないと駄目なのではないかと、今回の調査結果から感じました。

男女別のデータから男性と女性に期待されているものや男性と女性自身が感じているものが違うということが出てきましたが、もう少しそれをはっきり見ていきたいと思います。このグラフ(図7)は女性自身がどのようなライフコースを歩みたいかについて、選択してもらったものです。一番上が女性全体です。48.1%という約半分の人が「子供を持ちながら働きたい」を選択しています。次に28.1%約3割の人が「一度出産で退職して子供が成長後に働きたい」となっております。合計で約8割の人が「ずっと働く」あるいは「子供が小さい時だけ休んであとは働く」ということを選んでいます。このことは就労継続あるいは働くことへの意欲が高いということが言えると思います。さらに先程の4つの類型で「仕事も家庭も頑張りたい」という人はなんと8割近くが「子供を持ちながら働きたい」を選んでいました。また「仕事中心」というタイプの人達も、子供を持ちたくないわけではなく、「できることなら子供をもって働きたい」という方が65.9%もいます。

〔図 8〕 男性が女性に望むライフコース
(全体・年代別・妻フルタイム)

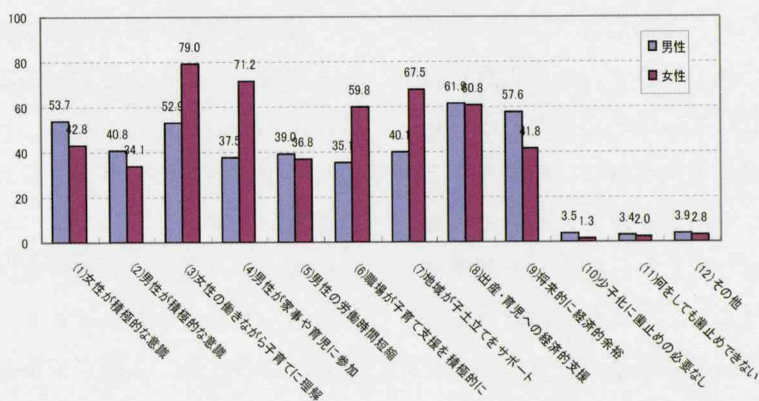


就労継続の意欲が高いということ、単に働くだけではなく子供も持ちながら、育てながら働きたいということが表われていると思います。

次のグラフ(図8)は女性にどのようなライフコースを望むかについて、男性に質問した結果です。一番上が全体ですが、女性の場合とは大分違ってしています。これがギャップなのでしょうが、男性は女性に対して約半数が

「子供が大きくなったら再び働いてほしい」という「中断再就労型」を望んでいます。ずっと働き続けるのがいいというのは14.8%に減ってしまいます。妻が実際にフルタイムで働いている人達を見ても「ずっと働き続ける」を選んだのは3割程度しかいません。主流は「中断再就労型」であって、子供の小さい時の育児は奥さんにやってほしい、女性にその主体となってほしいというのが男性の考

〔図 9〕 少子化に歯止めをかけるための変化
(選択率%)



え方と言えます。それに対して女性は自分は働き続けたいということを強く望んでいるということになります。

同様な男女間にあるギャップがこのグラフ〔図9〕にある「少子化に歯止めをかけるための変化」にも大きく表われています。男女でかなり違うことが視覚的にわかっていただけたと思います。女性が高いところを見ますと、働きながら子育てすることに「理解を示してほしい」とか、「男性が家事や育児に参加してほしい」、「地域が子育てをサポートしてほしい」などで、「出産、育児への経済的支援」は男女とも高くなっています。要するに女性の場合は身近かな男性も地域も企業もいろいろな、育児のためのサポートをしてほしいということです。それと理解してほしいということです。それに対して男性では、「経済的支援」が目立っています。経済的支援が得られることあるいは自分が働いて一生懸命稼いでくることが育児への参加のスタイルと考えているのではないかと感じられるわけです。

以上のような結果を元に分科会で議論を重ねました。若いメンバーから出てきた意見は、今の不況の中で自分達は雇用継続とか将来の収入に対して非常に強い不安をもっている、といったことでした。この点はアンケートの他の部分にも現われています。若い世代には共通した不安になっているのではないかと、そしてこういう不安が子供を持つ、結婚をするということにブレーキをかけているのではないかと、話して参りました。安定した雇用や収入がベースになって、これからの時代に働くということと家庭生活がどのようにうまく折り合っていけるのが重要です。また「両

立する」「男性も家庭参加」という言葉は非常に美しいものですが、実際にこういう不況の中でどのようにそれが現実になり得るのかという辺りを考えるとそんなに楽観的に思えません。しかしこれだけ働きたいという女性が現実として存在しているのだから、働き続けても子供を持てる環境をつくっていくということが基本的な少子化対策になり得るのではないかと思います。そしてそれを実現するには、男性の働き方とか男性が働くことについての考え、あるいは家庭生活についての考えなどを少し変えて男女間のギャップをなくしていく必要があると思っています。

企業も今後、いい働き手のイメージを大きく変えていく必要があるのではないかと思います。それは最初にご紹介しましたように両方頑張る、両方一生懸命の人達が一番充実感をもって生きがい、働きがいをもって働いているということにもありますように、仕事も家庭も大切にするそういうバランスのとれた社員こそがいい働き手だということです。最近、男性の家庭志向が高いと言われますが、それは多分に意識の上だと思います。実際に家庭の事をしているというよりも、自分是一生懸命働くことによって家族を大切にしているということではないかと思います。この点は、例えば実際に家庭参加し育児参加する、それが妻とか子供のためであると同時に男性自身の成長のためでもある、自分の生きがいのためでもあるというようになってくると良いと思います。

最後にこれは今回の報告書には掲載しておりませんが一言申し上げます。研究をスタートしたころは働く人達が子供を育てて安定した家庭生活を行えることが少子化対策につな

がると考えていたわけです。しかし話し合いを進めるなかで、子供の数を増やすということが本当に少子化対策なのか、実は数が増えなくても少ない子供を健全に生き生きと育てることが少子化対策ではないかという話になってきました。また子供が被害者になって生命を失ったり、順調に育てない環境に関する報道が、毎日のようにあります。そういう社会で子供の数を増やそうというのもおかしいことではないかという気がします。まず生まれた子供達が本当にすくすくと健全に育つ社会でなくては子供の数以前のところで行き詰まってしまうのではないか。職場と家庭と地域が私達の生活の大切なそれぞれの場面だと思います。そこで大人自身が充実して生きられなければ決して子供もきちんと育てられないと思います。ですから大人が本当に心からこれでいいという生活のできる社会、それが今生まれている子供達も健全に育つし、結果的には子供が増える社会ではないか。そのように、一年の作業を通して考えました。

3. 高齢者効用概念の柔軟化をめざして

【松戸】 では最後に「高齢者雇用概念の柔軟化をめざして」についてご報告いたします。この話をする前に皆さんお気付きだと思いますが、お集りの方々の性別割合は大変問題があると考えざるを得ないわけです。ざっと見回しますと男性が8割方いらっしゃいます。ところがこれからお話しする高齢者雇用の問題も前の先生お二方のお話も、地域や職場で立派にやっている女性の方々の視点をどのように取り入れるのかという考え方に貫かれているということは、報告書をお読みになれば

多分おわかりになると思います。ですから今日お帰りになったら自分の奥さんときちっと対話をしていただく、あるいはまだ奥さんがいらっしゃる方は自分の恋人ときちっとお話をしてもらおうといった視点を是非とっていただきたいと思います。そうしないとなかなか物事が転換していかないのではと思っています。

「高齢者雇用概念の柔軟化をめざして」の部分になりますが、その課題は3点ぐらいに集約されております。1つは高齢者雇用を現時点で考えるならば厳しい雇用情勢を抜きにしてこの問題を語ることはできないだろうという点です。これは単純に現在の厳しい雇用情勢だけではなく、グローバリゼーションという時の流れのような動きを抜きに考えることはできないということです。例えば厳しい雇用情勢・不況がもう少しって好転したとしても、このグローバリゼーションの流れの中で企業活動をしていくにはより厳しい雇用政策をしなければ世界規模の競争に太刀打ちできないということを念頭にしないと、高齢者雇用という雇用概念の本質のところは触れられないのではないかと思います。それからもう一つは全然違った視点ですが、地域との共生で高齢者雇用を考えるという視点を絶対に大事にする必要があると思っています。なぜ「地域との共生」を考えざるを得ないのかというのは後で説明いたしますが、従来の地域という考えを外した形で高齢者雇用を考えるならばこの先行詰まると、この研究を通して私は強く確信しております。

次に人事管理の方向性についてです。厳しい雇用情勢とグローバリゼーションを考えますと、成果主義賃金とかあるいは個別人事管

理というのを押し進めざるを得ないのは、トヨタだけではなく日本中の企業がそうだと思います。程度の差はあるでしょうが、このことを考えない企業は多分ないと思います。成果主義賃金あるいは個別管理に関して日本の経済学者は比較的高齢者雇用と並行するとか親和的な考え方を今までしております。というのは、個別賃金、個別的な人事管理を進めてその延長線上に高齢者雇用の制度を企業内に作っていくことによって高齢者雇用がより幅広い視点を持ち得るのではないかという考え方をとっています。例えば玄田先生(東京大学助教授)や清家先生(慶應義塾大学教授)なんかもそういう視点から述べておられました。ところが社会学者はちょっと違う視点から捉えます。日本労働社会学会で、一橋大学大学院の高木朋代氏がユニークな研究を発表されています。個別的な人事管理や成果主義賃金と一体となった雇用延長制度あるいは再雇用制度を進めるということはどういうことが結果として起こるのかという研究です。それによりますと、制度ができると実際に雇用延長して高齢者雇用の段階に入る人が少なくなる、少なくとも増えないという研究になっております。これは「コロンプスの卵」的でして、制度ができればそこに入ってくる人が多くなるというのはごく普通の常識的な考え方ですが、成果主義賃金や個別人事管理をくっつけると、そこでは非常に強い競争的圧力がかかってくる。そして、その網の目に掛かる人とすり抜けてしまう人が出てくる。そういう制度はあっても多くの人々は選抜の過程で制度に乗れないという、労働組合から見ると悩ましい状態が起こる。これが高木朋代さんの研究でした。この指摘には私も

「目からウロコ」でした。そのようなことを考えますと、高齢者雇用というのは特に地域との関係では、どんなことが起こるのかというのがこの問題設定の最初の視点でした。そこで高齢者雇用の現状について、豊田自動織機の組合の方とトヨタの人事部の方にヒアリングいたしました。再雇用や雇用延長がありますが、会社側にとって役に立つと認定した人を残していく、そうじゃない人は企業の枠から外れていかざるを得ないということになる。その選抜に関してはそれなりの厳しさをもって行われることはほぼ疑いのないところと思っております。またそれ以外にも例えばOJTソリューションズにもヒアリングに行きました。この会社は、トヨタの生産システムをよくわかっている工長クラスの方がいる高齢者を中心とした会社でして、トヨタの生産システム自体を外販する企業です。これは高齢者雇用に関する一つの希望の星ではありますが、ここでもそこに入れるか・残れるかという問題があるし、またそのような意味での高齢者雇用は数としてはごく少数にならざるを得ないと思います。

そこで、「高齢者雇用を媒介にした地域社会と企業との関連性」という問題になってきます。企業活動や企業社会に残る人とそうではない人が出てきて多くの人々は結局のところ企業社会の中から少しずつ足を抜かなければなくなり、その受け皿として地域社会や自治体があるといった意味で企業と地域社会の関連性出てくのではないかと考えています。実はこのことは自治体の関係者の方々にとっては大変重荷であります。その人達は少なくとも65歳ぐらいまでは働きたいと思っているわけで、この部分が例えば豊田市や刈谷

市またはその他の自治体の高齢者に関する雇用政策という形での重荷あるいは負担として乗しかかるという構造が出てくるわけです。このことに関してはトヨタも含めた多くの企業の方々は、問題の重要性を認識していないわけではないのですが、企業活動に関するシビアな局面から見ると、全体を企業の中で丸抱えするということはもうできないということもはっきりしています。そうしますとある意味で地域社会に彼等を投げざるを得ないということになってしまい、地域社会からいうとそれを受け皿として受けざるを得ないという関係性が出来上がってくると思います。そこで、地域社会あるいは自治体の側でどのように受け止めるかという問題が出てきます。その点で豊田市の施策は大変参考になると思います。県の労政課にもヒアリングに行きましたが、県のレベルで言いますと国の政策をそのまま取り次ぐという形になっていて積極的な施策の展開は予算や人材の問題からなかなか難しいというのが実情でした。豊田市は、団塊の世代が定年退職になっていっぱい出てくるという問題を認識せざるを得なかったという状況もありましょうが、非常に積極的に問題に対して立ち向かっているという印象を私は受けております。国の施策の中でもシルバー人材センターというものがあります。高齢者の例えば悩みや相談は、就労の問題なのか生きがいの問題なのかというのはそれほどはっきり明確には区別されていないということから物事は発していく、または考えていくという視点が大事ではないか、ということが多分豊田市の試みの重要な視点だったと、私は思います。豊田市の場合、ハローワークのように就労のみとしないで窓口を一本化し、

来た人に対してどう対応するかという視点の転換があります。行政レベルで言いますと、福祉部局と労働部局との一体化あるいは非常に強い意味での連携を模索せざるを得ない段階に達していると思います。

そこで「高齢者雇用の概念の柔軟化」という問題が出てくるわけです。例えば組合として高齢者雇用をどうやって確保するかとか、会社として高齢者雇用をどうやって確保するかという視点からの「広い意味での正規雇用」、あるいは「正規に近い形態の雇用としての高齢者雇用」を多く確保するという視点であれば、多分自治体財政はパンクするかあるいは能力を超えてしまうと思います。実際にいくつかの自治体の課長さんあるいはその上司の方々の意見を聞きましても、そういう視点ではほとんど無理だというのがお答えでした。さらに専門委員の方々に話を聞いても、地域の中で正規雇用に近いような形で高齢者雇用を展開することは、はなから頭の中にないという印象をうけました。そうしますと実は高齢者雇用というのは西下先生の論点に近くなります。つまり無償のボランティアから本当の意味での正規の高齢者雇用まで、非常に幅の広い高齢者雇用という概念を作り上げて、そこに自治体や企業や組合が関わっていくという方がはるかに現実的であると考えております。そこで組合や企業は何ができるのかということが課題として浮かび上がるという視点の方がはるかに意味があると私は思っております。

そこで、どの程度のことができるのかとかあるいはどういう形で情報を集めるのかというのが大変問題になってきます。実はここで大きな視点の転換ですが、柔軟化された幅の

広い高齢者雇用という概念を使うことによって高齢者雇用を多く確保するという従来の視点だけではなく、柔軟化された高齢者雇用という概念を使って今までなかなかできなかった労働組合も含めた企業社会と地域社会との共生というのを現実的に展望できる視点というのができてくるのではないかと私は考えております。例えば正規の高齢者雇用を大量にするとしたら地域社会はパンクしてしましますが、例えば情報をどのように回すのかという視点、雇用そのものではなくて雇用に関するあるいは高齢者の生き方に関する情報をネット上あるいはいろんな意味での、単純な意味でコンピューターを使ってネットだけでなくロコミなんかも含めたネットの中にどう回すのかということに対して、労働組合や企業というのはそれなりの役割を果たしているのではないかと私は思っています。例えば先程の豊田自動織機の例で申し上げますと、本当に頭が下がりますが、退職後のご夫婦がどのように考えて生活していくかといったことを事前研修しています。これを企業内だけでとどめておらずに、そういう講習会あるいは事前研修、退職前教育というのがあるということをネットに流していくというようなことがもし可能ならば、またそのネットがボランティアの活動で維持できるならば、それは大変大きな力になると思います。それが柔軟化を保障する現実的な政策です。この現実的な政策という点では単純にネットを維持することや、多分費用は自治体からも出していただけのではないかと思いますし、できるならば組合の方から人材を出していただくということが必要だと思います。

そのようなネットの維持が上司からどのよ

うに評価されるかという組織上の問題としてつぎの問題が立ち上がってくると思います。例えば自分達の組織が主催する講習会ではなく参加したネットで呼びかけている他の組織の講習会に人が集ってきちとした人の確保ができたあるいは動員ができたということが、ネットに参加していろんなことをやっている若い人達の業績として評価されるかどうかという問題が、この現実的な政策の中に入ってくると思います。というのは例えば市やあるいは町というレベルでいうと、そういうものはほぼ職員のボランタリスティックな努力に頼ってしまっていて、自分の業績としてあるいはよくやったというような評価というのはなかなか出てこないというのが現状だと思います。その部分を組織的にどう評価するかという点を明確にしていけないと、このようなネットワークは現実的に展開できないと思います。また、ネットワークの形成は多分若い人が中心になるとと思いますが、それは非常に大事なことだという形で組織として評価する。さらに運用をどのように仕事として評価していくのかという問題が次に出てくると思います。多分組合の方々にとってこれは大変難しい問題として立ち上がってくると思います。高齢者雇用の一つの重要な主体として労働組合があるわけですが、これは雇用そのものを増やすというのではなくて高齢者雇用に関する情報を巡らすということですから、情報を巡らすことに対して労働組合の中で評価が高まるということは現在の日本社会の中ではなかなか難しい段階にあると私は思います。そのことに対してどの程度、上司の方々が理解を示すかというのがこれからの展開にとって一つのキー概念になると、この1年間の研

究と聞きとりの調査の結果で強く思っております。

最後に、こうした雇用の柔軟化に伴う問題点というのは実は大変大きなものがあります。高齢者雇用の概念を柔軟化しますと、低賃金労働の温床になる可能性があります。つまり非常に安い賃金で人を雇うことができるわけですから、例えばシルバー人材センターを使って本当は恒常的な仕事をやってはいけなはずですが、実際には恒常的な仕事をさせ、それが正規の従業員あるいは若い人達の雇用を横取りするというようなことが現実には起り始めています。要するに体のいい低賃金労働の巣になる。つまり仕事を止めて悠々自適なので適当な賃金とかお金がちょっと入ればいい、またお小遣い程度が入ればいい、いい意味では社会とつながっているという意味で自分の自己満足になるのだから安い賃金で請負いましょう、などといったことが起こるわけです。この点は、雇用という面から大変大きな問題であって、どう監視するかという問題があります。この点で実は労働組合は大きな力があると思います。ネットワークの維持に労働組合の方々あるいは企業の人事課の方々がきちっとその中に入っていくことによってそのような抜け、一種の抜駆けフリーライダー問題を回避することが可能と思っています。そういう抜駆けに対してきちっとした歯止めをかけるような役割を労働組合の経験あるいは企業の方々の経験というところに私は賭けてみたいと思っています。

最後に一言申し上げます。冒頭にちょっと触れましたように、立派に生活をなさっている女性の視点というのを、取り入れていただくと今日の話の重要な視点が見えてくるので

はないかと思っています。

【司会】 せっかくの機会ですので皆さんからの率直な御意見をいただきたいと思います。お手を挙げますとマイクを持ちますのでよろしく願いいたします。フリーに何か先生方に御質問ありましたらよろしく願いいたします。

質問者（産政研 小田桐）

先生方どうもありがとうございました。いろいろ勉強させていただきました。まず高齢化の問題ですが、リタイヤした後どうするか、どう世のため人のためあるいは生きがいを感じてあるいは充実感なり幸せ感をもって生きるかということを非常に自分自身もその世代になってきて関心をもっています。

つい先日、定年を迎えて5年経つトヨタに入った同期のメンバー20人ほどと一泊二日で、定年した後どんな生き方をしているか等を含めていろんな話を聞くいい機会がありました。その20人の定年後の生き方を比率でいきますとフルタイムで仕事をしているのはほとんどおりませんでした。パートタイム等々含めて派遣会社から派遣されている人を含めて半日あるいは2、3時間働いている人達が10人、50%いました。体の不調等々を含めて今何もしないという人もいましたし、あるいは地域でほとんど何もできなかったからリタイヤした後は地域で役員をやっているという人もいました。その中で仕事を今やっている人の特徴がありました。それはリタイヤした後すぐにいろんな仕事についていることが多く、会社生活の間どんな仕事をしてきたかによってリタイヤした後の仕事が大いに左右されるということを感じました。例えば精密

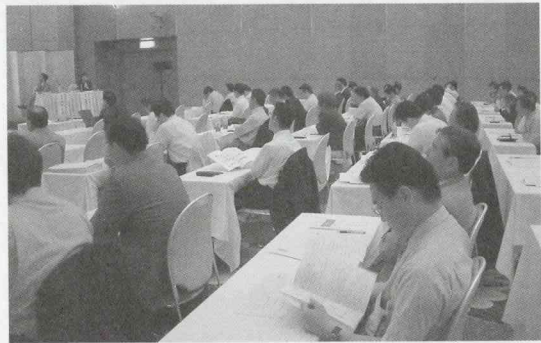
工なり金型工や保全関係の仕事をやっていた人は、結構いろんな関連のところを含めて使ってくれるところで頑張っておりますし、その人達は生きがいをもってやっているということがはっきりいたしました。やはり資格や手に職をもっているということがリタイア後もいかに役に立つかということを、現実には自分の仲間を見て感じました。この点をどのように会社生活の間に個人としてあるいは企業としてその人が再び認められるようにしていくかが重要であると思います。もう一つはボランティアをしている人が意外と少なかったことで、これにはびっくりしました。それは何故なのかということを自分なりに考えますと、サラリーマンとして一生けんめい頑張って仕事人間で来て定年を迎えますと、やれやれという気持ちが非常に強くなるからではないかと、感じました。やれやれという気持ちと同時に、自分の健康のために例えば歩いているとかゴルフやっているとか、要は自分中心型の生き方をしているということがはっきりいたしまして、なかなか世のため人のためにボランティアをということに結びついていないと思いました。それは先程の問題提起にもございましたが、そのことを会社生活の中でどういうふうに作っていくかということ、そのことが非常に大事だと思います。また例えボランティアだけではなくても生きがいとしてどういうふうに自分がずっと頑張っていくかという選択枝をいろいろと提供するの、企業や行政にとって大事なことで、ということを実日の会合で感じたわけです。

それから宗方先生のお話の中で子育て支援、少子化の問題をどう考えるかという問題については、私としても結論はないのですが、要

は男女平等参画社会をどのようにうまくつくるかということではないかと思います。先程もお話がありましたように地域社会あるいは職場等々含めて、子供を育てやすく仕事がしやすい環境づくりあるいは生活しやすい環境づくりをどのようにそれぞれがきちんと責任をもってやるかということになるのではと思っています。ご指摘にありましたように、こういう会合でもなかなか男女で同数の人が来るという時代になっておりませんが、少しずつはそういう問題認識をもって女性の参加を促したり仕事ができる環境を整えたり、あるいは労働組合も女性の役員を少しずつ増やしていく、などの方向には多分向いていると思います。しかしまだ完全に意識改革まではされていないとは思っております。

自分が今こういう年代になって、夫婦含めてハッピーなのかどうかと考えますと、自分なりに幸せを求めて充足感・充実感をもって生きていくことがお互いに幸せになるのではないかと、割り切りをもって生活をしています。身内の例でも、結婚してもおかしくないような年齢の子供達が親と同居して生活しているようなこともありますので、結婚というところへはなかなか結びつかないのを見っております。それで済まされていくと、世の中は本当に難しいものだ、本当の幸せというものが何なのかと、考えさせられます。そこで「結婚したら楽しいぞ、子供出来たら楽しいぞ」とかいろんなことを含めてもっと楽しい世の中や幸せ感みたいなものをつくっていく必要があると思います。先般、レイプ事件がありましたが、とんでもないことが起こっているという気がしますし、そのことに対して政治家がまた余分なことを言って物議

をかもしています。もう少しいろんな良い意味での前向きなことが起こるような世の中になった方が良いと思いますし、そうなるように我々も頑張らねばならないのではと思います。



【松戸】 お答えになるかどうか分かりませんが重要な視点ですので、2点まとめてお答えしたいと思います。

1 番目の話ですが、これは非常に大事なことです。今日お集りの大体の方はネクタイを締めていらっしゃいますが、60歳から65歳の有効求人倍率で見ますとネクタイ派の有効求人倍率は0.5 ぐらいです。そうでない派、つまり金型工や何とか工とつくような方々は現場作業員と普通言われますが、そういう方々の有効求人倍率は1 をちょっと超えています。60歳までと60歳以上では何が必要とされるかという点で、事務職というのは大変苦しい立場に置かれるということを是非受け止めていただきたいと思います。大きな組合や大きな会社ですと事務職の方が多いのですが、自分の高齢者雇用というのを展開するときには世間は大変冷たいのだということは肝に命じておいた方がいいというのが統計の結果です。会社で役職に就いていればうまくいくという幻想は実は無いのだということをわかっていただきたいと思います。

第2 点は、宗方先生が説明された最後の図

を見ていただきたいのですが、これは大変おもしろい図だと思います。この「少子化に歯止めをかけるための変化」で例えば女性の方が高いのは「子育てに理解」や「男性が家事と育児に参加」ということです。この点に関しては国際調査みたいなものがありまして、片方の軸に「合計特殊出生率」をとって片方の軸を「男性が家事を一生懸命手伝うか」でとりますと、家事を多くしてもらっている女性の方が特殊出生率も高い。その線でいきますと実は日本はもっと出生率が減ってもいいということになります。つまり日本の男性は家事の手伝いをしないのですね。しないでいいことを前提にするならば実は1.0 を割ってもいいぐらいの非常に低い数値になっているというのが一般的な流れです。次に男性の方は、「将来的に経済的余裕がある」ことが少子化に歯止めをかけるための変化として考えています。ここが男性と女性との大きな違いをよく表わしている図だと思います。というのは女性の方は実際に一緒にやってほしいと考えていて、男性の方は金があればいいだろう考えている。こんな言い方は失礼ですが経済的な余裕があればちゃんと子供もできるし家事もやってくれて奥さんになれる、はっきり申し上げてこれは古い考えだと思うのです。しかしその古い世帯感の中で生きているというのをよく表わしていると思います。しかし女性の方はすでにそうではなくて、一つの選択枝ではあるが「一緒に家庭生活や地域生活を営む」ことで初めて少子化に歯止めがかかると一歩前に進んでいると思います。そのギャップをどう埋めるかというのが男と女の共生あるいはそれは実は地域の中の共生という問題に結びついていると思います。その点

をこの図は大変よく表わしているのではないかと私は思います。

【司会】 松戸先生のお話しの中で皆さんに誤解を招く恐れが強いところがありますので、もう少し言葉をつないでほしい部分があります。「雇用延長制度をつくればつくるほど雇用者数が減る」と非常に単純な言い方をされました。きょうお集りの中には行政の方も含めてこの問題に対して大変な情熱をもって活動されている方がおられます。また組合の方もそういう制度をつくりたい、それに対して会社側の方もそういう制度をやろうと、そして再雇用しようと、皆さん動いてきているわけです。そういった中で先生のご指摘ポイントを今日の説明だけで終わりますと、そういう制度を作らなくていいといった議論になってしまう可能性もあるわけです。エッセンス過ぎて誤解を招く恐れがありますので、誤解を招かないようにもっと詳しくご説明いただきたいのですが。

【松戸】 それではご説明します。雇用延長や再雇用という制度をつくることは労働組合の活動として絶対的に必要ですし、企業としてもそういうものを作ることは大変いいことだと思っています。しかし、そのことによって少なくとも他方の人々の高齢者雇用が解決するというのは幻想であるということです。つまり、そのような制度をつくりつつ、かつそれ以外のことという形で地域との共生を考えないと、普通の方々の高齢期の生活あるいは生きがいを下支えすることはできないということです。

【司会】 司会にも関わらず、ちょっと差し

出がましいことを申し上げました。今日のお話しの中で結構物議をかもす内容ではないかと思いましたが、あえて申し上げました。

【西下】 折角ですから先程の理事長の御感想に対して、少しお答えしたいと思います。

1点目の技能のある方は潰しが効くということは確かにそうだろうと思います。これからは技能のあるなしにかかわらず仕事に就ける、受け皿について発想の転換が必要ではないかと思うのと、定年前のホワイトカラーが考える戦略として次のようなことがあるのではないかと思います。それは報告書の中にも一部書いた内容ですが、例えば福祉NPOの中で今一番必要とされているのは移送サービスです。高齢者を連れていく、例えば自宅から病院に連れていく、老人保健施設、老人ホームに連れていくあるいは買い物に行くというような場面でのその足の部分なのです。足の部分を公的介護保険の枠組みの中では横出しサービスということで介護保険の枠には入っていないのですが、必要なサービスとしてあります。そこでそういうことをしていただくためにはホームヘルパー2級の資格が必要です。このため在職中に是非この資格を取っていただく。180時間の講義と実習の時間があります。この資格を取っておいていただくと一つの選択枝としてNPOに関わることができて、しかもそこで1時間1,000円かそれ以下でしょうか収入としても確保できる。そういう戦略もありますので一つご検討いただきたいと思います。企業の中でそういう資格取得ができるような制度ができればと思っています。

あともう1点。これはある方からご指摘の

あったことです。「ホワイトカラーは何も持っていくものがない。地域社会にデビューする時に何ができるこれができるということがなく、手ぶらだ。」と。しかし手ぶらでも受け入れてくれる新しい、やさしい地域社会というものが必要であるし、地域社会そのものも変化を遂げていかないといけない。ホワイトカラーでこれといって何があるわけでもない人が当然増えていくわけです。第一次産業から第二次、第三次というふうに移行する中でそうならざるを得ない。だとするならば地域の方も受け入れる側も発想の転換をしていただく。こちらの側も生き方の転換をしていくということが必要ですが、両方が変わっていく必要があると思いました。

あと一つ思い出したことがあります。最近では大学の教員が高校に押しかけて行って強引に「出前授業」をしています。高校生は関心があるのかなのかよくわからないけれども、しゃべってくるということをやっています。この近辺で一番熱心なのが、進学校ですが江南に滝高校という高校があります。あそこは理科系が強くて、高校生達はほとんど理科系志望です。定年退職前後または退職後でも、あるいはインターンシップの取組みの中でもいいと思います。皆さん方のお持ちの技能あるいはノウハウを話していただく。または「モノづくりのトヨタではこういうことをやっているけれどこういうところが課題である。これから若い人達が成長してトヨタに入るような時にはこういうことをやってほしい。」というようなことを述べていただくと、それは学校にとっても生徒にとってもそれからスピーチに行く方にとっても皆メリットになる。そういう取組みもあるということを少し

ご紹介しておきたいと思います。

【宗方】 いろんなご意見・ご感想をありがとうございました。松戸先生も補足してくださいましたし、本論及び提言などで十分に書かせていただきましたのでお読みいただければと思います。ありがとうございました。

【司会】 それでは時間が参りましたので本日のセミナーを終わらせていただきます。お配りしましたレジメの最後に1年間の研究成果に基づく「提言」をつけておきました。今日先生方にお話いただいたのはこの中の一部でしてお時間の都合上、詳しく全部はお伝えできませんでした。この提言が出てくるバックグラウンドを報告書の各論にしっかりと書いてあります。それから報告書の最後にはアンケートの単純集計も載せてあります。ご活用していただきたいと思います。

(完)

〔文責：事務局〕

提 言

1. 老後の生き方・ボランティア

【1】生きがいのあるQOLの高い豊かな老後のライフスタイルの1つとして、貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践を積極的に進めるべきである。貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践とは、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献のことである。あるいはまた、就労を通じての社会参加のことである。

【2】貢献価値に裏打ちされた社会的行動が実践されるに際し、当該中高年者の「人の役に立つことをしたい」「地域に関わりたい」という気分・気持ちが最も尊重されるべきである。受け入れる地域社会や諸団体が、当該中高年者の「持てる能力」による選別をする、あるいは選別しようならば、せっかくの中高年社会参加・社会貢献の気分も霧消してしまう。すでに、地域に根ざしている住民や先輩中高年には、これから社会参加・社会貢献をしようとしている「手ぶら」の住民や後輩中高年に対し、暖かく歓迎する雰囲気作りが要請される。

【3】社会老年学では、サクセスフルエイジング(老いの成功)の理論として、活動理論(activity theory)、離脱理論(disengagement theory)、継続理論(continuity theory)という3つの理論を提唱してきた。活動理論

の主旨は、(定年)退職等で自分の役割を喪失した場合には、何らかの役割で補完し、中年期同様の活動水準を維持することが、老年期における幸福感や生活満足感を高めるというものである。上記の提言【1】はこの3つの理論のうち、活動理論に基づくライフスタイルを重視し積極的に進めるものである。

【4】第3の組織であるNPOは浮遊する個人が社会・集団にかかわる(参加できる)きわめて重要なチャンネルの一つであるので、既存の組織である行政と企業はそのNPOの顕在的・潜在的パワー、社会的有効性を認め可能な限り多面的に支援すべきである。またNPOを支援するNPOである中間支援団体にも支援すべきである。

【5】NPOの社会的価値は、その活動内容の社会的重要性もさることながら、浮遊する個人が参加するに際して様々な領域(13領域)の様々なレベルの関わり方が出来る点にある。

【6】このようなNPOの社会的価値を認め、国は例えばハンガリーが導入しているようなシステムを導入すべきである。ハンガリー方式とは、納税者が納める所得税の1%を、自ら選んだNPOへの補助金とするシステム。NPOに対する社会的認知を高めるために是非検討すべきである。

【7】企業(行政)が、従業員(公務員)のために、「地域参加インターンシップ制度」

を創設すべきである。自営業者に比べて、企業人も公務員も圧倒的に社会的ネットワークが小さく、同質性が高いと考えられる。企業人や公務員の社会的ネットワークの特性を考慮し、老後のソフトランディングに備える1つの方法として、「地域参加インターンシップ制度」を提案する。この制度は、数年に1度ぐらいの間隔で、1週間から2週間程度、自分の住む地域のNPOやボランティアサークルに単独で(場合によっては夫婦で)インターンとして参加し、受け入れ先の代表者(あるいはスタッフ)から地域参加インターンシップ活動に対する評価(コメント)をもらうシステムである。このインターンシップ経験をきっかけに、仕事以外の生活世界であるいは老後の自分にとってどのような生活課題があるのかを発見したり確認したりすることが可能となる。

【8】配偶者がいる場合には、老後問題は夫婦の問題でもある。退職前は、それぞれ別個の生活世界があるために、連携を意識しなくても比較的良好に夫婦関係は維持される。一方、退職後の日中から途切れることのない同居生活は、一般的に言って配偶者にとって極めてストレスフルであり(例えば、毎日休みなく昼食を考えなければならないことは大きなストレスとなる)、夫婦関係に亀裂が生じかねない。職場生活に替わる生活世界を退職前から検討すべきであろう。自分にとってどのような第2の生活領域がふさわしいかを上記【7】の地域参加イン

ターンシップ制度を活用しながら、あるいはそれ以外の方法で見つけるべきである。

【9】退職前における夫婦生活時間の絶対的な不足を補うために、退職後は配偶者とともに、貢献価値に裏打ちされた社会的行動に従事するというスタイルも望ましいであろう。配偶者がすでに地域参加・社会参加している場合には、配偶者の水先案内人としての機能も大きい。日中からの途切れることのない夫婦同一行動が、配偶者にとってストレスとならないようにするためには、良好な関係維持に向けての日々の絶え間ない努力が必要不可欠である。

2. 少子化問題

【1】働く人々が安心して家庭生活をおくれる環境を整えることが、少子化対策としても有効であると考えられるので、企業は仕事と家庭の両立支援を一層強化する必要がある。今回の調査から、職業生活と家庭生活の調和に対する男女従業員の意識は多様であるが、仕事と家庭の双方に積極的な意識をもつ従業員は男女ともに、仕事や職場を肯定的にとらえ、職務への満足感や充実感を強く感じる傾向にあった。特に女性の場合にこの傾向が顕著なことから、仕事と家庭の両立支援整備は、女性従業員の能力を有効に活用する上で重要な鍵をにぎるといえるだろう。

【2】働く女性が企業に期待する子育て支援は、『育児に要する時間の確保』と『再

雇用』ということに集約できる。就労を継続しながらの出産・育児を望む女性にとっては育児時間の確保が最も必要度の高い支援であり、出産・育児のために一時退職を考えている女性にとっては再雇用制度への期待度が高い。したがって、育児時間確保のための制度整備と再雇用制度の導入が強く望まれる。

また、「母親の勤め先の中」に保育所を希望する女性も多かったことから、企業内保育所の設置は検討の余地が大いにあると思われる。

- 【3】働く男性が企業に期待する子育て支援は、『経済的援助』が強調されていた。家計負担者という意識が男性には強いことを反映しているからであろう。少子化に歯止めをかける理由を尋ねた結果からも、男性には将来の経済状態や雇用継続に対する強い不安感があり、それが少子化を進行させる一因となっていることが推測された。したがって、安定した雇用と収入が保障されるという基本的な条件のもとで、さらに出産・育児への経済的支援制度の充実が望まれる。

- 【4】出産後の職場復帰について、長期間にわたる完全休業より、比較的早い段階から短時間勤務などを利用して徐々に職場復帰するソフトランディングを望む女性も多いことがインタビュー調査の結果から明らかにされた。そこで、個々の女性が置かれた環境や事情に対応できるような柔軟な職場復帰プログラムが工夫される必要があるだろう。

- 【5】女性従業者が出産前後にうまく職場適応できるかどうかは、直属の上司が大きな決め手となる。したがって、上司が部下のマタニティー支援について学ぶための管理職研修を強化すべきである。

- 【6】出産・育児を経験した先輩が、それらに直面している後輩をサポートするインフォーマルなシステムの運用は効果的である。上司や同僚による非公式で柔軟なサポートが、実は制度そのものより頼もしい支援となりうる。したがって、出産・育児経験者らによる非公式なサポートチームの活用が望まれる。

- 【7】今回の調査によると、女性と男性では、地域に期待する子育て支援の種類およびその必要度において大きな違いがみられ、多くの項目で男性は女性より必要度をかなり低く評価していた。このことから、この問題に対する男性の関心の低さが推測される。もとより育児期の男性は仕事中心になりがちであり、地域活動への参加は非常に少ない現状である。若い頃からの地域活動参加は男性の中高年期の生活を豊かにする可能性が高く、この面からも子育て期に父親を地域デビューさせることは意味があると思われる。企業はそのための時間を、行政は機会を提供すべきである。

- 【8】女性が地域に期待する子育て支援は、『乳幼児期から学童期にわたる長期的なサポート』であり、その期待は非常に高い。つまり、乳幼児のための「保育所の

設置」だけでなく、「学童保育所」や「安全・健全な遊び場の確保」が望まれている。少子化対策は、少なくなった子どもたちをいかに健全に育てるかという面からも検討される必要があると思われるので、母親が働いているか否かに関わらず、子どもが健やかに育つために行政は子育て支援を地域の中で大胆に展開すべきである。

【9】核家族化が進む今日では、祖父母からの子育て支援を期待できない場合も多い。そういった血縁支援に代わるソーシャルサポートのシステムを整備することは、これからの地域社会が担うべき重要な課題である。その例としては、「夜間保育」「病気の時の一時保育」「保育ママの斡旋」などがあげられる。これらは一定の慎重さのもとに実施されることにより、非常に効果的な支援となるであろう。

【10】未婚者を対象として未婚の理由を尋ねた結果によると、男女ともに『独身でいることの利点』が強調されていた。男性が女性より多く選んだ項目は、『経済上の問題』と、『対人関係上の問題』であった。男女ともに「適当な相手にめぐり会わない」の選択が多かったことを考えるならば、最近話題となっている行政による出会いの場づくりも検討の余地がある。

【11】男性の晩婚化の理由は『自由』『こだわりのなさ』が、女性の晩婚化については『自由』『わずらわしさ』『女性の地位向上』が強調された。女性にとって、未婚であることは自由、経済力、仕事での自己実現などの利点と結びついており、一方結婚や出産は束縛、仕事が続けられない、精神的肉体的負担などの不利益が前面に出て、家庭生活の楽しさや子育ての喜びは意識されにくい状況にある。家庭を持ち子育てをする生き方が個人にとって魅力的なものであると実感できる社会になることが求められている。

【12】調査結果によれば、就労継続あるいは再就労への意欲の高い女性が多いが、女性が望んでいる生き方と男性が女性に望む生き方との間には、大きなギャップがある。また、少子化対策に関しても男女の回答はかなり異なるものであった。女性は『子育てに対する実際的な支援が、企業や地域やパートナーから得られること』が少子化対策の基本的要件であると考えているのに対し、男性はむしろ『女性の意識の変化』や『経済的支援や経済上の不安軽減』が少子化に歯止めをかける対策であると理解しており、男女間のこのような意識のギャップが実は少子化進行の背景に伏在していると推測される。現在のところ日本男性の育児・家事参加の低さは際立っており、反対に仕事時間は、諸外国より長い。今後は、男性の育児参加が一層期待される。

【13】現在多くの男性は非常に厳しい労働環境のもとに置かれている。厳しい時代だからこそ、働く意味や働き方、職業生活と家庭生活の調和などを経営者も働く

個々人も今一度問い直す必要があるだろう。これからの企業はよい社員のイメージを大きく転換し、「仕事も家庭も大切にするバランスのとれた統合的な人間こそ有能な社員である」という発想に立ち、短時間で効率よく仕事を遂行し、家庭責任を積極的に果たすことを奨励する職場風土に移行していくことが切に望まれる。

3. 高齢者雇用の柔軟化をめざして

【1】従来のペースを大きく上回るかたちで生じてくる定年を迎える人たちを、どのように地域社会の中にスムーズに取り込んでいくかという課題認識を深め、高齢者雇用を媒介にした、企業と地域社会の関係性を形成することが必要である。そのため、高齢者雇用の基本戦略策定にあたっては、行政担当者のみでなく企業関係者、NPO関係者を含めできるだけ多様な人々を構成員として確保することが重要である。

【2】企業、地域での高齢者雇用施策の立案に際しては、柔軟化させた高齢者雇用概念から出発して進めるべきである。社会政策的アプローチから福祉政策的アプローチへの比重移行を考慮し、ハローワークなど、従来の職業紹介に限定されない高齢者雇用へのアプローチを開発する必要がある。例えば、無償ボランティアから正規雇用まで、段階的に存在する、多種多様な「働き方」を高齢者就業という考え方の中に取り入れ、交通費、お茶菓子代程度の対価のものも高齢者が「働

くもの」と捉え、高齢者雇用概念をより柔軟化して運用していこうという考え方である。

【3】高齢者雇用概念を、高齢者の「就労の機会」と柔軟化・拡大し、高齢者の「仕事」と言う観点で括られた情報ネットワークを形成することが重要である。その際、企業、行政、労働組合ほか地域社会の中で活動している各種の集団、組織が、この情報交換のネットワークの構築に参加し、またアクセスできる体制を整備することが求められる。

【4】情報ネットワークの形成と運用は、必然的に「縁の下での力持ち」的業務にならざるを得ないため、その評価基準を整備することが重要である。情報ネットワークが十分に機能し存続させるためには、このような業務を既存の組織の中でどのように評価するのかという経験と準備を進めていく必要がある。そのためには、ネットワーク運用に携わる人材の形成、供出について、企業、労組が貢献できる部分が多いと考えられる。

【5】高齢者雇用概念の柔軟化に伴い、高齢者の労働が低賃金労働の温床として使われる可能性も否定できないため、その弊害を排除するため、情報ネットワーク内の監視体制を確立することが必要である。またネットワークの中で検出された、問題を抱えた高齢者雇用に対する法的規制の確立があることは言うまでもない。

