

まえがき

神奈川県自治総合研究センターでは、事業の一環として毎年テーマを複数選定し、それぞれについて研究チームを設置し、研究活動を行っております。

研究チームは、県職員及び市町村または公共機関の職員により8名程度で構成され、研究員は、それぞれの部局での業務を遂行しながら、当センターの兼務となり、原則として週一日、一年間にわたって研究を進めます。

昭和62-63年度におきましては、A「神奈川の森林」、B「地価高騰と土地政策」、C「高齢化社会の新しい働きかたを考える」の3テーマについて研究チームが編成されました。この報告書は、C「高齢化社会の新しい働きかたを考える」研究チームに係るものです。

人口の高齢化は急速に進展しており、同時に就業者構成も高齢化しています。今後は、働く意欲と能力をもつ高齢者が増加することが予想されます。また、女性の社会参加意欲もますます高まることでしょう。

一方、産業構造の転換や技術革新、情報化、国際化により雇用をとりまく情勢は大きく変化し、同時に、働く人々の意識も多様化してきています。

研究チームでは、このような諸状況の変化をふまえ、高齢化社会にふさわしい働き方について検討を加えてみました。

行政運営等の参考として活用いただければ幸いです。

昭和63年9月

神奈川県自治総合研究センター所長

は じ め に

人間は働き続けてきた。自然との有機的にかわりとして、社会的・経済的生産の主体として、また人間の形成として…。

ショパンの華麗なピアノ曲もルノアールの美しい絵画も「働く」ことなくしては誕生しえない。

「働く」ということは、生活の主体者の意識や状況にかかわらず人間には本質的に欠かせない営みである。それは、過去においては生活の基本的な機能として必要とされてきたものであった。

しかし、社会環境の変化とともにそのあり方は大きく変わり、その本質は、ややもすると見失われようとしている。

これから21世紀へむけて長寿化が進み、ライフサイクルが長期化する中では、労働にかかるウエイトの増大とともに「労働のあり方・働き方」が、人間の生き方のみならず社会全体にとっても、ますます重要になることが予測される。

そこで、我々は豊かな21世紀・高齢化社会の実現へむけて、働くことの意義、そして、豊かに生きるための働き方について、もう一度問い直し、人間らしい働き方「労働の人間性回復（ワーキング・ルネッサンス）」という視点から、その将来と今後のあり方について探してみたい。

目 次

はじめに

第 1 章 人間らしく生きるために ～ 労働の人間性回復にむけて～	1
1 有機体としての労働	2
2 自己実現のための労働	2
3 無限の可能性追求のための労働	3
第 2 章 高齢化社会と労働	5
1 高齢化社会	5
2 高齢化社会と労働	6
(1) 意識変革と労働	
(2) 自己実現と労働	
(3) 経済活力と労働	
3 高齢化社会における高齢者労働	8
(1) 経済生活と労働	
(2) 自己実現と労働	
(3) 健康維持と労働	
(4) 社会負担と労働	
第 3 章 「21 世紀高齢化社会の働き方」のデザイン	13
SIMULATION 1	16
課題 1 労働の流動化の中での働き方	18
1 労働市場の変化	18
2 雇用の中でのフレキシブルな働き方	20
(1) フレキシブルな働き方の必要性	

(2) 労働者裁量の拡大	
(3) 労働価値の再評価	
3 コミュニティ・ユニオン	25
(1) 地域帰属型労働組合の必要性	
(2) コミュニティ・ユニオンへの期待	
課題 2 ゆとりの時間の創出	28
1 なぜ労働時間の短縮が必要か	28
(1) 労働生活の人間化	
(2) 産業構造の変化と生涯学習	
(3) 雇用機会の確保と安定	
(4) 国際摩擦	
2 労働時間の現状	31
(1) 労働時間の推移	
(2) 週休 2 日制の現状	
(3) 労働基準法の改正	
3 真の労働時間短縮をめざして	33
(1) 年次有給休暇の完全消化	
(2) 週休 2 日制の普及	
(3) 所定外労働時間の短縮	
(4) 中・長期休暇制度の導入	
SIMULATION 2	38
課題 3 雇用労働者の第二次就労	40
1 第二次就労時代の到来	40
2 労働能力の蓄積と活用	42
3 ライフプランニング	42
4 ゆとりある老後にむけて	44

SIMULATION 3 48

課題4 高齢者による仕事づくり 50

1 高齢者事業団・シルバー人材センター 51

(1) 現状

(2) 活性化にむけて

2 ワーカーズ・コレクティブ 54

3 かながわ・シルバー・エンタープライズの創設 57

4 高齢者の仕事づくりのネットワーク 59

SIMULATION 4 64

課題5 地域コミュニティづくり 66

1 求められる地域の有用性 67

2 世代間ノーマライゼーション 68

3 高齢化社会の中での地域コミュニティ 69

4 地域コーディネーターの誕生 70

5 新しい地域社会の実現をめざして 71

(1) 学校施設を地域の共生センターに

(2) コミュニティを支えるネットワークづくり

課題6 働く基盤としての家族づくり 79

1 空洞化しつつある家族 79

2 家族と労働 80

3 これからの家族形態 81

4 求められる家族像 83

5 家庭内ノーマライゼーション 84

6 ホームコーディネーターとダイニングホーム 85

7 家庭内労働の再評価 86

SIMULATION 5	90
課題7 高齢化社会における国際労働力	92
1 国際協調時代の日本の役割	92
2 日本における労働力の国際化の課題	93
3 労働力の国際化への展望	95
4 “神奈川外交館”の設置	97
5 国際協調と高齢化社会	98
課題8 人生80年時代の生涯教育	101
1 受動から能動への教育の転換	101
2 生涯教育機関の現状と課題	103
(1) 学校教育	
(2) 民間における教育	
(3) 行政における教育	
3 生涯教育の環境づくり	105
4 生涯教育のシルバー人材活用	107
第4章 高齢化社会における働き方と支える環境	109
第5章 提言	113
インタビュー	
男だけでは天を支えられない	村瀬春樹 121
再就職 - 可能性を無限に広げる	原田静枝 123
あとがき	125

第1章 人間らしく生きるために

～労働の人間性回復（ワーキング・ルネッサンス）にむけて～

我々は毎日働いている。その仕事は本来、自分の意志に基づき能力や環境に対応して選択されたはずであり、その働き方については自分の意志や環境が尊重されたものでなくてはならない。

しかし、現実を見てみよう。

我々の主体性は尊重されているだろうか。能力は活かされているのだろうか。自己実現は可能だろうか。生物として望ましい働き方をしているのだろうか。

働くということは、本質的に人間には欠かせない営みであり、そこには常に主体としての人間が存在しなければならない。しかし社会環境の変化とともに「主体としての人間」は見失われようとしている。

今後さらに長寿化が進みライフサイクルが長期化する中では、労働にかかるウエイトの増大とともに、その「労働のあり方」が、人間の生き方やそれらを包括する社会全体においてもますます重要となることが予測される。

そこで、我々は21世紀・高齢化社会を「豊かに人間らしく生きる」という視点から、労働における人間性の回復（ワーキング・ルネッサンス）を出発点として、高齢化社会の新しい働き方を考えてみたい。

1．有機体としての労働

～エコロジカルに～

人間は生物としてどのように働くことが望ましいのだろうか。

健康に働くための労働時間、そして、休息は…。

自然環境や風土に適応した働き方は…。

我々は、健康に配慮した働き方や自然と共存する働き方というよりむしろ、自己の体や環境を働くために合わせてきた。

しかし、働くことによって、心身の健康や個人生活が蝕まれるようなことは避けられなければならない。

人間らしく生きるために、まず人間の重要な要素としての健康や自然環境に対応した、いわゆる有機体としての望ましい働き方、エコロジカルな働き方の実現が望まれる。

2．自己実現のための労働

～セルフ・エクスプレシブに～

人間は本来「何かを成し遂げる」といった欲求を持っている。

花を育て咲かせる喜び。そして、家事労働にも完成の喜びはあるかもしれない。しかし、そこで問題なのは、その労働における自主性の確保である。その自主性のいかんにより、その労働は喜びにも苦役にもなりうる。一方、こうした自己の形成や何かを成し遂げるという欲求とともに、人間は労働を通し、自己の確認や自己実現を図りたいという欲求を持っている。

人間の基本的欲求として、生きがいにつながる自己実現欲求を満たす働き方、セルフ・エクスプレシブな働き方の実現が望まれる。

3 . 無限の可能性追求のための労働 ~リカレントに~

人間は様々な可能性をもって生まれる。しかし、その可能性を活かすような働き方をしているのだろうか。

我々の教育機会は、ある期間に集中し限定される傾向が強く、一旦社会に出るといわゆる学校教育に代表される教育ルートからは排除されるなど、教育を受ける機会は減少する。

一方、労働についても定年に代表される強制的退職等、労働機会やその期間は限定される傾向が強く、このような限定された生き方は人間の可能性を狭めるものである。

生涯にわたる教育機会の確保は、余暇を有意義に過ごしたいという欲求に応えるとともに、産業構造転換や技術革新に対応する能力開発など労働の質の向上を可能にするなど、自己実現型の豊かな人生のための必要な条件となる。

また、それに加えて労働意欲を持つ各世代の人々に対応した労働機会の確保も重要であり、柔軟な教育内容・教育機会とともに多様な労働内容・労働機会の充実が望まれる。特に、社会人や子育て後の女性、そして高齢者への教育機会や労働機会の確保は中高年以降の人生を豊かに生きるための活力の維持という視点からも重要である。

人間の無限の可能性の追求のため、生涯の各ライフステージに対応した多様な教育と多様な働き方、リカレントな働き方の実現が望まれる。

第2章 高齢化社会と労働

1. 高齢化社会

高齢者人口（65歳以上）の比率は、1988年の総務庁の調査によると11.2%を超え、厚生省人口問題研究所の将来人口予測（1987年）によれば、西暦2000年には16.3%、2020年には23.6%となる見込みで、総人口の約4分の1が65歳以上になる。

高齢化社会とは高度文明化の恩恵として得ることのできた喜ばしく歓迎されるべきものである。それが、どうしても明るい希望が持ちえない状況にあるのは「支えられる高齢者」という認識の下に定義された高齢者の増加に対して「支える人」の割合が低下し不均衡になるためであり、また、人生80年時代を基本とした人間の生き方やそれを支える社会システムの確立がなされていないためである。

社会保障や医療サービス、家庭や就労の分野への影響が今後懸念される中で、高齢者などの潜在的活動エネルギーの活用や多様な生き方を認める社会的フレキシビリティには欠ける状況にある。

一方、これからの高齢化社会は人口構造や労働人口の高齢化と同時に技術革新、情報化、国際化、サービス化等の社会の流れとともに歩む社会でもあり、人間の価値観や生き方の多様化とともに歩む社会でもある。

21世紀高齢化社会は高齢者のみに止まらないあらゆる年齢層の生活を総体として、人間の生き方、そして、社会のあり方について

の再構築が求められる社会である。

2．高齢化社会と労働

労働は、それにより生み出される付加価値により、経済社会に貢献するという一面と同時に、人間生活に関わる重要な一面を持つ。特に、今後さらに長期化するライフサイクルにおいて「生きる活力」そして、それらが支える社会活力の維持という意味において労働に期待されるものは大きい。

そうした中で、子育て後や退職後の就業意欲を持つ中高年齢者はさらに増加する様子を見せているが、その就業ニーズは仕事一途型から社会参加型や自己実現型へと移行しており、個人生活を重視した働き方に対するニーズはますます増大することがうかがえる。

高齢化社会を豊かに生きるために、若いころから「人生80年時代」を意識した個性的な働き方、ライフスタイルの確立、そして、それを受け止める柔軟な社会システムの構築が望まれる。

(1) 意識変革と労働 ～労働の個性化～

最近の若者の仕事に対する意識は「仕事一途な生き方」から「家庭や趣味等も大切に生きていきたい」というように変革が進み、また、人々の消費面においても、精神的・文化的豊かさへのニーズが高まるなど多様化が進んでいる。

男女をめぐる意識も、性を越えた個性の時代へと移りつつあり、個人の年齢やその能力、健康についても個人差が拡大するなど、人

間の多様化・個性化はますます進む傾向を示している。

こうした中で「労働」に対するニーズも個人生活にかかわる社会参加欲求や自己実現欲求を満たす重要な活動として、今後さらに個性化することが予測される。

意識変革が進む中で、多様な価値観や個性を尊重した働き方及び精神的豊かさを満たす多様な働き方の実現が望まれる。

(2) 自己実現と労働 ～労働の自己実現化～

人間の精神的・文化的豊かさへのニーズの拡大とともに、その背景にある自己実現欲求はさらに高まる気配をみせている。労働は、「その労働自体が……」、「労働を通して社会に貢献することで…」また、「労働により稼得を生じそれが…」など様々な形で自己実現欲求を満たす。今後長寿化が進む中で、生活時間の主要な位置を占める労働の場での「社会と人間」「人間と人間」との関わりに期待されるものはさらに大きい。

こうした自己実現欲求は、人間の生きる活力、ひいては社会全体の活力を創出するものでもあり、価値観や意識の多様化の中で様々な自己実現を可能とする働き方の実現が望まれる。

(3) 経済活力と労働 ～労働の活力化～

21世紀へむけて技術革新の進展、情報化、国際化等、経済社会は著しく変化することが予測され、国際的な環境条件の変化や産業構造の変化とともに人口の高齢化、労働人口の高齢化にも対応していかなばならない。人口の高齢化傾向のもと、2000年以降は社会保

障負担の増大が予測される中で、就労意欲をもつ子育て後の女性や高齢者の労働機会の充実が今後さらに望まれる。

また、いわゆる「女性は家庭」「支えられる高齢者」等の固定観念からの脱却が求められる。人はすべて『食べる、動く、遊ぶ』のであり、その中で労働は経済社会に貢献する貴重で有益な活動である。こうした形での社会参加は各世代を対象とした様々な産業の発展を促し、経済活力に貢献するものでもある。

あらゆる世代の人々が共に生きるための多様な働き方の実現が望まれる。

3．高齢化社会における高齢者労働

人間は、何らかの目的を持ってこそ生きられる動物であるが、高齢化とともに「自分のライフサイクルは終わった」「社会や家庭での役割も終えた」と感じ始め、目的を喪失し生きる光を見失う場合も多い。

高齢期は、個人差はあるにしても身体の衰えは避けられない。しかし、心理的には円熟期へ向かう時期でもあり、自我の完結期に入る時でもある。そうした中では何らかの目的を持つこと、自己実現等、自己の存在意義の確認が何より求められる。

退職などにみられる第一線からのリタイアは、心理的空虚感と同時に経済的不安をもたらすが、こうした中で労働は、いわゆる生きがい代表される「自己実現欲求」とともに生活安定のための「経済的欲求」といった二つの側面から高齢者を支え、生きる目的や意

義を確認する上で重要である。

また、労働を通して行われる適度な運動や人とのコミュニケーションは、心身の健康にも有益であり、高齢者の豊かな人生のためにも必要である。

就労意欲をもつ高齢者に対する労働機会の充実とともに高齢者の多様なニーズに対応できる多様な労働形態の実現が望まれる。

(1) 経済生活と労働

退職制度などによる労働の場からのリタイアは、個人の労働意欲や能力にかかわらず強制的になされ、労働者を年金生活者へおいやる傾向がある。今後 2 1 世紀高齢化社会へむけて年齢を超えた潜在能力の様々な活用方法が求められている。

高齢者が労働を通して収入を得ることは、豊かな経済生活の実現と同時に精神的ゆとりをもたらしすものでもあり、高齢期の活力ある生活の実現のためにも望まれる。

しかし、こうした高齢者の労働はあくまで高齢者自身の主体的意志に基づくものでなければならず、社会から強要されるものであってはならない。

(2) 自己実現と労働

高齢になるにしたがい、自己の存在感の稀薄化、社会的無用感等生きる活力の減退傾向が強まる中で、高齢者については、若年者より一層自己実現の機会の確保が求められる。

自己の存在意義を確認する上で、自己実現は最も重要なものであ

る。そして、それは集団の中で満たされることが多いことから、自己完結型の労働よりも、地域社会やなんらかの組織に帰属したかたちでなされる労働、すなわち社会存在感の確認につながる労働に期待される。

一方、社会における一役を担う意味においても、人間本来の社会参加欲求を満たし、余暇では得ることのできない充実感を創出する等、様々な自己実現を可能とするものである。

(3) 健康維持と労働

高齢者にとって、適度の運動や人々との交流を通じた刺激は、心身の活性化を図る上で重要であり、ライフサイクルの長期化の中で健康維持に対するニーズはますます増大する傾向をみせている。

労働は、人間としての基本的欲求としての社会参加欲求や自己実現欲求を満たしながら健康の維持を図ることを可能とする。

こうしたかたちで高齢者の健康維持が図られることは、高齢者全体にとっても望ましいものである。

(4) 社会負担と労働

高齢化社会については高齢化に伴う社会負担の増大や負担ばかりがクローズアップされる傾向がある。これは、日本の競争社会の原理、すなわち利益追求・市場価値至上主義といった価値観の偏りから生じるものであり、高齢化を社会全体の中でとらえようとしなかったための現象ではないだろうか。

神奈川の高齢者人口と生産人口との割合は、1985 年で1人に対し

て約 9.5 人、2000 年には 1 人に対して約 5.5 人になると予測されている。この数字は、高齢者が「支えられる高齢者」と定義される場合に、福祉費の増大という不安要素をもたらすものである。しかし、「共に生きる」という視点からとらえれば、高齢者も共に高齢者を支えるものであり、若年者の負担増のみを強いるものとは限らない。

多様な福祉へのニーズを共に分け合い支え合うという意味において労働に期待されるものは大きい。



第3章「21世紀高齢化社会の働き方」のデザイン

21世紀高齢化社会の労働の意義、そして人間らしく生きるための望ましい働き方については、前章で述べてきたとおりである。今後こうした働き方の実現のためには、まず第一に働く者自らの意識の変革が望まれる。

我々は能力のみならず、例えば「ノルマの達成」や「進んで残業を引き受ける態度」に代表される自己犠牲的精神が評価をもたらす社会システムの中に置かれている。このような、きわめて日本的な「競争社会」の中では「働きバチ」や「会社人間」となって働かなければ社会的に認められない状況にある。そして、こうした競争のステージから降りた者は、あたかも敗者のごとくみなされてしまう。

このような現状の中で、今後我々が人間性の回復を求めようとするならば、自ら働くことの意義を問い直し、個人の主体的意志に基づく働き方を実践していくことが求められる。

しかし、人間らしい働き方の実現のためには、こうした個人の意識の確立とともに、それらを支える社会環境を整備することが不可欠であることから、人間らしい生き方を許容できる人間主体の社会システムを同時に構築していくことが強く望まれる。

そこで、我々は、これからの生き方そして働き方について、5つのシミュレーションを提示したい。そして、今後の多様な働き方を可能にする社会システムの実現へむけて、様々な問題点を明らかにしながら『21世紀高齢化社会の新しい働き方』について、デザインしてみたい。



～ヤヌス・ワーカーの登場～

ここは、(株)ゴルゴンのサテライトオフィス。もともとゴルゴンとは夜も眠らないギリシア神話の怪物にちなんで名づけられた。俗にオンリーといわれる、会社と雇用関係を持つ社員5人とフリーワーカー5人とで構成されている。

今、オンリーは全員週5日制、勤務時間も朝の7時から夜7時までの間で好きな時間帯を選べるフレックスタイムで、時間外労働はない。したがって、オンリーといえども果てしなくフリーワーカーに近い。

しいて、その違いを言うのなら、フリーワーカーは文字どおり、束縛されない労働者であり、自由にサテライトオフィスへやって来て仕事をし、その成果物が必ずしも会社に帰属しない点あげられよう。彼らは完成後のソフトを会社に売ることもあれば、著作権を自分に保留したまま商業ネットにテレソフトして、データベース登録することも可能なのだ。

フリーワーカーの中にはホームコーディネーター（主に家庭内の家事、家計、教育等の調整役）もあり、病弱の祖母の世話をしている者もいる。

「まだやっていくのか」

「ああ、今日は妻が食事当番だから」

ヤヌス・ワーカー！

フリーワーカーの一部は、半分誇らしげに、そして残りの半分はややはずかしげに自分達のことをこう呼ぶ。

「ヤヌス」はギリシア神話に登場する双面神であり、ヤヌス・ワーカーは、その言葉の由来にみるとおり、少なくとも2つの仕事をもっている。つまり、1つの仕事だけでは食べていくことが難しい場合、いくつかの仕事を同時に持つヤヌス・ワーカーとなって働く。すなわち、一方の仕事はいわゆる「金のため」、そしてもう一方の仕事は「自己実現のため」。

労働評論家の言を借りれば、前者がボディ労働、後者は修飾労働ということになり、前者は憲法25条1項の「最低限度の生活」を営むための労働であり、後者はそれを修飾する「健康で文化的な」にかかる労働という訳である。

フリーワーカーの仕事は「気が向けば」。そして、仕事はいつも気が向いてしまうほどに魅力的。しかし収入の不安定といったリスクとはいつも背中合わせ。多様化する価値観の中で、「収入獲得手段としての仕事」と「自己実現欲求を満たす仕事」を同時に持つ新しい働き方が生まれる。

かくして、21世紀、労働時間が短縮されても、やはりゴルゴンは夜眠らない。いや、眠れない。しかし、それは働く者自らの意志によるものなのだ。

課題 1 労働の流動化の中での働き方

来るべき 21 世紀をどのように生きるか、また、どのような世界を理想とするかは、価値観・意識にかかる問題であり、各人によって異なる。人によっては家庭の場における亭主関白、労働の場におけるあくなき地位の上昇、または、三食昼寝つきの主婦の生活といったものに至上の価値を見いだすのかもしれない。しかし、我々は、労働及び家庭の場における男女の平等を、また、夫、妻、子供達がそろって夕食をとるような生活を理想とするものである。

老若男女すべての働きたい者が、来るべき高齢化社会をしたたかに、そして、くつろいで生き抜くことができるような社会の実現にむけて、その対応を考えていきたい。

1 . 労働市場の変化

年齢・性別等にかかわらず働く意欲と能力を有する者には労働の機会が与えられるべきである。しかし、雇用労働を前提とする限り雇う側の事情も斟酌しないわけにはいかない。そこで、労働市場が問題となる。

企業の求人数と求職者数は、一致するとは限らない。むしろ、不一致であるのが常態である。また、たとえ企業の求人数と求職者数が等しいとしても、企業の求める労働力の質や雇用条件と、求職者の希望する職や就労条件とは必ずしも一致しない。いわゆる「雇用のミスマッチ」である。

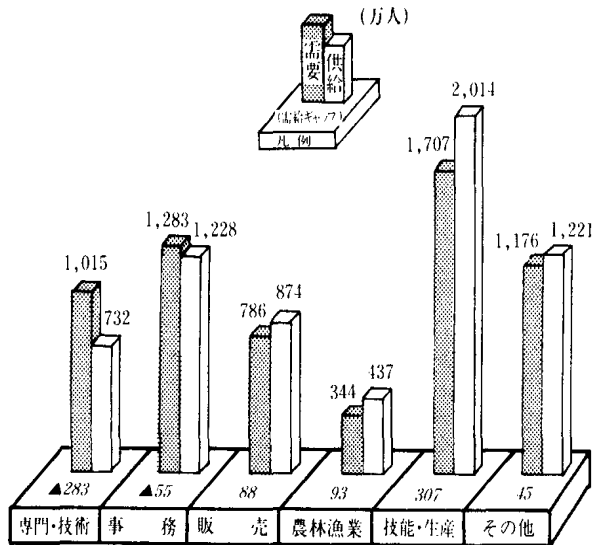
経済企画庁の試算によると、雇用のミスマッチの結果、2000年における失業者数は500万人を超す。

しかも、この数字は、高齢労働力・女性労働力の増加傾向を予測的にふまえたものではなく、経済企画庁のレポート『職業構造変革期の人材開発』も繰り返

し述べているように、「職種別の労働力配分構造が“現状のまま推移した場合”」の試算結果にすぎない。したがって、高齢労働力・女性労働力の増加によっては、失業者数は500万人を上回るのかもしれない。

しかし、人権としての働く権利として、働く意欲と能力を有する者すべてに労働の機会が与えられなければならない。しかも、その労働は、高齢者、女性、その他万人にとって、できる限りその意欲・希望に沿ったものである必要がある。

働く男女の平等のために、高齢者の無理のない働き方のために、そして、働き中毒でみずみずしい感性を失いつつある大多数の男性のために、多様な働き方が用意されなければならない。



2．雇用の中でのフレキシブルな働き方

(1) フレキシブルな働き方の必要性

働く者すべてがいきいき働くためには労働時間の短縮は不可欠である。しかし、それだけでは不十分で、労働時間が、より柔軟にならなければならない。

その理由を、社会の高齢化、女性化、サービス化等から考えてみよう。

第一は、高齢化社会による要請である。

高齢化社会は高齢者比率の高い社会である。高齢者は社会経験が豊富であるが、肉体的・体力的衰えは避けられない。こうした中では、無理をせず、自分のペースで仕事の進行を管理できる働き方が望まれる。

第二は、女性の労働参加による要請である。

ME化・FA化により、男性でなければできない仕事といったものが減少する中で、消費主導型経済が進行し、女性労働力に対するニーズが拡大する傾向をみせている。一方、女性自身の職業継続志向や子育て後の再就職志向も増大している。こうした中で、女性の意欲及び能力の積極的な活用を図りながら、職業・家庭生活の両立など女性の多様な生き方を認めるフレキシブルな雇用形態が望まれる。

第三は、産業構造のサービス化による要請である。

情報管理、研究開発、企画・調査等のソフト関連部門では、工場現場での労働に比べて労働時間の柔軟化を進めやすい。一方、サー

ビスの同時性が要求され、在庫といった形での保管がきかない第三次産業の最前線では、顧客の要望に沿った形で働き手が確保されなければならない、そのようなニーズに応えるために労働時間の柔軟化は必要である。

(2) 労働者裁量の拡大

ソフト化、情報化が進展する中では、上命下服のピラミッド型システムよりも相互打ち合わせ型ネットワークシステムが有効に機能すると考えられることから、労働の場における労働者の裁量の拡大が求められる。

以下、その条件について考えてみたい。

ア．労働場所の柔軟化

今後 21 世紀に向かって、コンピュータを中心とした情報機器の発達と、それに伴っての情報化社会はさらに進行する。

光ファイバーケーブルが電話線なみに張り巡らされ、パソコンなどを利用したネットワーク通信のコストが通勤のためのコストを下回る日もそう遠い未来のことではない。そのような中では、オフィスにこだわる必要はない。各種のデータベースが整備され、自宅で資料を身近に呼び出すことが可能になる。

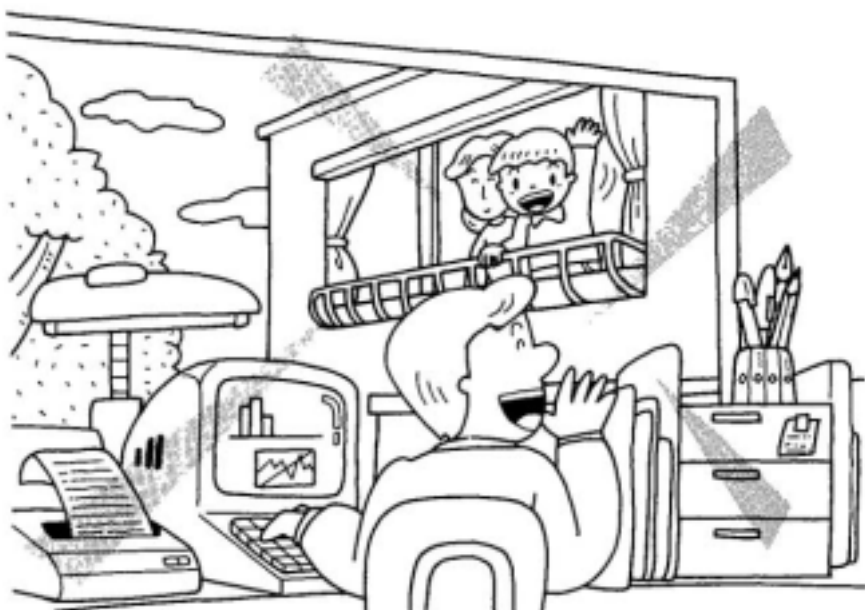
ただ、日本の住宅事情を考えると、自宅に仕事部屋を確保するのは難しい。そこで、30分程度で通える地域密着型の中間的オフィス(サテライトオフィス)が考えられる。

サテライトオフィスの効用の最大のものは、職住近接により通勤

時間を短縮し、労働者にゆとりの時間を生むことである。このゆとりの時間を家族や地域との関わりに振り向けることで、潤いのある家庭、地域が創造される。また、父母の働く姿が子供にとってビジュアルになり、教育効果も期待できる。さらに、鉄道や道路の混雑が解消され、自動車の排気による環境汚染の抑制にもつながる。

一方、その導入にあたっては、大部屋で仕事を遂行する日本人向きの就業形態であるため比較的受け入れられやすい。また、郊外型の立地であるため建設にかかる用地費が少なく済み、場合によっては社宅の1室を改造すればできてしまう。

ただし、在宅就労のような事業所外労働においては、営業職の場合に過酷なノルマが課せられるなど、所定労働時間の賃金で長時間労働に陥る懸念があることを忘れてはならない。



イ．労働時刻の柔軟化

あらかじめ設定された勤務時間帯の中であれば、始業と終業の時刻を自由に設定できる制度がフレックスタイムである。その適用対象、必ず就労していなければならないコアタイムの設定等において多様なバリエーションが考えられる。

フレックスタイム先進国の欧州では、個人単位のフレックスタイムが主流であるが、日本の場合、グループ単位のフレックスタイムが多い。ただし、労働の人間化、すなわち、人間が人間らしくいきいきと働くことをめざす我々の立場からは、個人型フレックスタイムが望まれる。

コアタイムについては、1日単位でフレックスタイムを行う場合には設定は容易であっても、週単位で行う場合などにはその設定は難しい。こうした中でフレックスタイムを行う場合は、コアタイムでなくコアデイの設定も考えられる。

ウ．労働時間の柔軟化

従来、パートタイム労働は、対象となる仕事の種類、待遇、キャリア面で、フルタイム労働と区別されてきた。

しかし、コアタイムだけ働くフルタイマーのその日の労働時間は、パートタイマーと同様である。

今後、労働時間の短縮がさらに進めば、女性のパートタイマーはフルタイマーへと移行しやすくなるが、高齢者は体力・健康の面からもパートタイマーにとどまる可能性が高い。そうした高齢者がいきいきと働くためには、パートタイマーのマイナスイメージとその

実体の変革が求められる。働きたい曜日、時間、職種を登録する伊勢丹の“サムタイマー”制度などに萌芽がみられるように、パートタイマーという身分的色彩に染まった概念は、変容されつつある。

フレックスタイムが労働「時刻」の柔軟化であるなら、パートタイムは労働「時間」の柔軟化として積極的な評価のもとで、企業内福利厚生制度、キャリアシステム等の整備が望まれる。

労働者のみならず使用者にとっても、労働時間の多寡より、労働の中身、すなわち、何時間働いたかではなく、何をしたかが大切である。そこで、その成果を手にするまでの過程は、できる限り労働者に委ねられてよい。労働者の裁量の幅が大きければ大きいほど、仕事は労働者に内在し、「自分の仕事」という意識が高められる。そして、労働者はいきいきと働くことができる。

(3) 労働価値の再評価

今日では、多数の企業と短期的な雇用関係を結んだり、特定の企業に登録して多数の企業を転々と渡り歩くといった働き方をする者が増加している。これがいわゆるフリーワーカーである。フリーアルバイター、フリーター、テンポラリーワーカー等様々な言い方がされるが、ほぼ同一の概念である。

フリーワーカーの多くは、労働者派遣会社を利用している。

労働者派遣会社は、1975年以降、第一次石油ショックの影響を受けた企業が減量経営路線を取り始めるとともに急成長した。そして、1985年6月には、「労働者派遣法」が制定された。

労働者派遣は、登録型の派遣と常用雇用の派遣に分けることが

できる。

登録型の派遣とは、労働者は派遣会社に登録されており、派遣先への派遣が決定すると同時に派遣元会社との雇用契約が発生するというものであり、常用雇用の派遣とは、自社が雇用する労働者を派遣するものである。

登録型派遣労働者は、企業経営の減量化の一戦略として労働者派遣が求められるようになったという経緯もあるように、現状では企業に便利に使われている。

すなわち、パートタイマーやアルバイトに比べて賃金は高いと言われているが、社会保険、ボーナス、退職金等を含めた労働総対価は派遣先企業の正社員より低く抑えられている。また、企業の事情で真っ先に雇用調整の対象にされる可能性が高い。

パートタイマー、アルバイト、フリーワーカーまたは正社員といった身分によって労働対価に差をつけるのではなく、同一労働価値・同一賃金の原則にのっとり、適正な賃金が支払われるよう評価されなければならない。

3 . コミュニティ・ユニオン

(1) 地域帰属型労働組合の必要性

かつてのような高度成長が望めない経済情勢の中で、先進諸国からの貿易不均衡の是正圧力やN I E S (新興工業経済地域) の追い上げがある。その様な中で現在の企業論理を放置しておくならば、多くの企業は利益追求のため、雇用調整をしにくい労働力としての

正社員の採用は手控え、雇用調整弁としてのパートタイマーやフリーワーカーの導入を進めるだろう。

この様な一方的な図式は、労働者のいきいきとした働き方を否定するものである。パートタイマー、フリーワーカーの増加は、労働者の主体的な選択の結果でなければならない。

一方、個々の労働者が単独で企業と対峙する中では、労働者総体としての労働条件の悪化をもたらすことも考えられる。そこで、パートタイマー、フリーワーカー等の新たな関係づくりが必要となる。これまでのような企業別、産業別の労働組合組織は、企業間流動性を高めたこれからの新しい働き方をする労働者にとってマッチしないことから、地域帰属型の新しいタイプの労働組合が求められる。

(2) コミュニティ・ユニオンへの期待

地域に根を張る労働組合が、コミュニティ・ユニオンである。大企業、官公庁等の所属企業に根を持つ労働組合ではない。主として、パートタイマーや中小零細企業労働者を中心に構成されている。

こうした組合は、1988年現在全国で32組合(神奈川県下では2組合)とまだまだ普及しておらず、組合財政は脆弱であり、組織率も低い。しかし、現在は小さな存在であっても、その将来に期待するところは大きい。

その理由は、第一に、対象者の拡大が予想されるためである。

パートタイマー・フリーワーカー等は、自由に働けるが無保障に近い。そのため、身分や生活を守るための大きな力の結集が必要である。

第二に、労働者の権利行使の機会を確保するためである。

大企業と下請け中小零細企業という経済の二重構造を反映し、中小零細企業の経営者の中には、企業が生き残るためといった大義名分のもとに、労働者の労働条件を法で定める基準以下に切り下げている例が見られる。労働者の側でも、企業あつての労働者といった意識から脱法行為を甘受する例も多い。中小零細企業労働者の、労働条件を始めとした正当な権利行使のために、大きな力の結集が望まれる。

このように、パートタイマー、フリーワーカーや中小零細企業労働者が、現在法的に付与されている権利を実態として行使できる環境が整えば、おのずと権利の拡大や新しい権利の取得へと広がっていくであろう。

誰もがいきいきと働ける環境が大切であり、パートタイマーや中小零細企業労働者等の犠牲の上に特権的労働者が位置するような社会は避けられなければならない。

マクロ経済的に考えるならば、パートタイマーや中小零細企業に勤めることになりがちな高齢労働者がいきいきと働けることは、福祉、医療、年金、経済等様々な分野をプラスに循環させていくことにもなるのである。

コミュニティ・ユニオンは、高齢化社会における新しい雇用労働のテコとして、その機能に大いに期待できる。

課題2 ゆとりの時間の創出

本格化する高齢化社会の中で、どのような高齢期を選択するかは個人の生活意識から生まれる。そして、ゆとりある生活は、心身の健康とともに維持されるものである。高度経済成長期以降、我々の生活は、物質面においては確かに豊かになった。しかし、そこに生活のゆとりを感じられるのだろうか。豊かな生活を営んでいるのだろうか。

今、多くの人々は、生活の質的向上を望んでいる。そして、その基本的条件とも言える労働時間の短縮が国民的課題になっている。しかし、生産性の向上を優先する企業経営者の労働時間短縮への消極性と、労働者の企業への忠誠心等からくる長時間労働の容認から、大幅な改善は図られてはいない。

21世紀を目前にして我々に求められているものは、非人間化の継承ではない。労働時間の短縮から生まれる人間としての生活の確保、労働における人間性の回復なのである。

1. なぜ労働時間の短縮が必要か

(1) 労働生活の人間化

MEを始めとする技術革新が進行し、労働の場においても作業のスピードアップ、労働密度の増加、作業の細分化、単調化、さらに管理規制の強化等が急速に進んでいる。これらが及ぼす影響は、同一姿勢の長時間維持、部分的筋力の反復利用による肉体的疲労に加

え、複雑な人間関係からくるストレスや職場不適応による精神的疲労を増大させる。このように蝕まれた心と体のリフレッシュは、スポーツやレクリエーション活動ばかりでなく、自由時間の創出によってもたらされるものである。

「国民が健康で文化的な生活を営む権利」（憲法第25条）の保障、すなわち、労働者の健全な心身の確保・健康の維持増進、男女共に職業生活と家庭生活を調和させながらの地域社会への参加、労働者生活の質的向上、そして、潤いのある生活の機会の確保等のために、大幅な労働時間の短縮が必要である。

（2）産業構造の変化と生涯学習

高齢化の進展を始めとする時代の潮流と経済のソフト化・サービス化等産業構造の変化は、中高年齢者に新しい時代、新しい技術への適応を求めてくる。もちろん、知識・技術は簡単に身につくものではないが、長い職業生活を通じて培われた知識や技能が、陳腐化しないための個々人の職業能力の開発が強く要請されてくる。産業構造の転換による雇用調整が避けられないとするならば、生き抜くための新しい知識、技術、技能を習得しなければならないのである。

特に、専門的知識、企画力、創造力、開発力、指導力、統率力等を備えた人材、あるいは国際化に伴っての国際的感覚に優れた人材、高齢化社会に対応する福祉サービス分野における人材等の養成は、今後ますます必要となる。

そうした要請に応えるための自己啓発による職業能力の開発は、学習機会の創出と、そのための労働時間の短縮によって可能となる

のである。

(3) 雇用機会の確保と安定

産業構造の転換の中で、企業は新規事業の開発などによって事業の転換や分社化を進めてきたが、その中でも、できるだけ既存の労働力の維持を図ってきた。

一方、雇用調整を必要とする企業においては、関連企業間での雇用情報の収集・提供とともに、公的機関における職業相談・就職斡旋機能を駆使し、転職者の生活安定と再就職の促進を図ってきた。しかし、どんなに企業努力が行われようと、資本が必要とする総体労働力には限りがある。

そうした、限りある労働力の需要と、供給のギャップを埋めるには、ワークシェアリングが有効な手段の一つになる。そして、ワークシェアリングの実現には、労働時間の短縮が前提条件となる。

(4) 国際摩擦

戦後急速に導入された最新技術の普及は、労働の生産性を高め、国際経済力を高める上に役立つところが大きかった。一方、賃金についても経済成長とともに上昇はしたものの、労働の生産性の伸び率よりも低かったところから、その分生産コストを下げ、国際競争力を高める結果となった。

そして、最も非難的的となっているのが長時間労働である。日本人の働き過ぎが「公平な国際競争をしていない」として、欧米諸国からの非難、攻撃を呼んだ。日本の国際経済力が強まる中で、労働

生活の質的向上とゆとりのある生活の実現のために、また、国際協調のためにも、労働時間の短縮が求められる。

2 . 労働時間の現状

(1) 労働時間の推移

我が国の年間総実労働時間は、昭和 3 5 年の 2,432 時間をピークに、それ以降大きく減少してきたが、第一次石油ショック後の昭和 5 0 年の 2,064 時間を境に、その後は横這い状態となっている。

労働時間は、単に所定内労働時間だけでは比較にならない。景気の変動への対応は、所定外労働で多く賄われている状況がある。一方、所定外労働に伴う収入が労働者の生活を支える一部となっていることから、労働組合においても取り組みは希薄であり、所定外労働時間は減少していない。

さらには、「サービス残業」と言われる労働統計に表れてこない労働時間もあり、労働時間の短縮は進んでいない。

(2) 週休 2 日制の現状

昭和 4 5 年、なんらかの形で週休 2 日制を採用した企業は 4.4% であったのに対し、昭和 4 9 年には、42.8% となった。その後 1 0 年以上経った昭和 6 1 年になりやっと半数を超える状況となったが、総労働者数からみた場合には、7 8 % にも達している（労働省賃金労働時間制度等総合調査）。

しかし、これだけ普及している中で、完全週休 2 日制となると、

企業数では10%にも満たず、総労働者数にしてもわずか28.2%にしか達していない状況である。

ここで問題となるのは、業種間・企業規模間のバラつきであり、またその形態も、週休1日・1日半・2日・さらに部分的週休2日制といったように様々である。

週休制の態様（労働者数の割合）

	週単位の休日として いる事業場	週休制の態様									
		週休1日	週休1日半制	月1回週休2日制	4週1回週休2日制	月2回週休2日制	隔週週休2日制	月3回週休2日制	4週3回週休2日制	完全週休2日制	
計	90.8	100.0	54.0	3.3	11.3	1.9	9.0	5.3	2.1	1.6	11.4
事業場規模 1～4人	92.4	100.0	83.0	2.8	6.0	0.7	2.3	2.1	0.6	0.4	2.1
5～9人	91.3	100.0	76.4	4.3	9.1	1.3	3.9	2.0	0.8	0.5	1.7
10～29人	91.8	100.0	66.4	2.5	14.4	2.9	7.0	3.2	0.6	0.4	2.6
30～49人	92.1	100.0	53.3	3.8	15.4	1.6	13.0	7.0	1.2	1.0	3.7
50～99人	91.2	100.0	47.4	4.0	14.1	2.9	13.5	7.6	2.2	1.3	7.0
100～299人	89.5	100.0	32.5	3.9	14.7	2.1	15.2	10.3	4.1	2.8	14.3
300人～	87.2	100.0	8.1	2.8	5.4	1.6	11.7	7.5	6.0	5.7	51.2
1 製造業	92.9	100.0	41.9	0.6	8.6	1.4	10.7	7.3	3.7	2.8	22.9
2 鉱業	97.7	100.0	82.7	0.2	2.7	0.4	6.3	4.4	0.6	0.3	2.5
3 建設業	94.1	100.0	83.4	1.8	5.8	0.4	5.3	2.3	0.3	-	0.8
4 運輸交通業	72.9	100.0	67.0	0.8	10.3	3.1	5.9	6.5	0.5	0.6	5.4
5 貨物取扱業	88.8	100.0	37.3	3.5	17.5	1.4	19.2	10.0	1.6	1.7	7.7
8 商売業	91.4	100.0	61.8	1.7	11.4	1.9	6.5	5.1	2.3	1.6	7.6
9 金融広告業	98.3	100.0	3.6	2.0	49.1	5.1	30.2	4.4	0.9	1.1	3.7
10 映画・演劇業	86.9	100.0	49.0	2.5	9.4	1.7	10.7	11.7	3.1	3.2	8.7
11 通信業	96.5	100.0	10.2	3.1	9.7	1.0	3.1	29.5	1.5	2.0	39.8
12 教育研究業	95.1	100.0	35.2	30.1	6.1	2.2	6.1	5.1	0.8	1.5	12.9
13 保健衛生業	90.4	100.0	42.9	33.3	6.6	7.2	2.0	3.0	0.3	0.3	4.5
14 接客娯楽業	79.6	100.0	87.9	0.3	3.3	0.5	3.5	2.2	0.2	0.8	1.4
15 清掃・と殺業	89.3	100.0	86.0	2.5	4.3	2.0	2.0	0.6	0.1	0.3	2.2

資料：「労時間総合実態調査」（昭和61年）

(3) 労働基準法の改正

昭和 6 3 年に施行された改正労働基準法は、実に 4 1 年ぶりに抜本的に改正されたものである。その内容は、労働時間を週 4 8 時間から当面 4 6 時間とし、改正法施行後 3 年を目途に 4 4 時間、また、1990 年代前半のなるべく早い時期に 40 時間にするというものである。

各事業所においては、これにむけて計画的に労働時間の短縮を進めていくことになる。しかし、これらは、どの業種・規模にも当てはまるというのではなく、一定の業種・規模の事業所については昭和 6 6 年 3 月 3 1 日までの間は従来通り 4 8 時間とする猶予期間が設けられ、3 年以内にできるだけ早く所定労働時間が 4 6 時間以下になるよう計画的に対応するというようになっている。

このように、週労働時間を中心として段階的に短縮されていくわけであるが、「幻の 4 0 時間制」になるかならないかは、行政・産業界の努力と、労働者自身の意識の変革にかかっているといえる。

3 . 真の労働時間短縮をめざして

経済発展とそれに伴う生活の変化は、一見豊かな社会を生み出した。しかし、それは生活の質的向上をもたらすものではなかった。

今後、真の豊かな生活のためにゆとりある時間の創出が望まれる。

(1) 年次有給休暇の完全消化

年次有給休暇の消化率（取得率）は、昭和 6 1 年の労働省調査に

おいては 50.3%である。

こうした低率の要因には、年次有給休暇の完全取得を前提とした職務配分がなされていないなどの企業側の姿勢のほか、労働者自身の意識の問題もある。

このような状況の中で、年次有給休暇取得は、労働者自身が当然の権利であるとの認識を構築し、労使において十分協議する中で、計画的な年次有給休暇取得ができるような職場環境を労使共に作り上げることが望まれる。

(2) 週休 2 日制の普及

先進諸外国では、週休 2 日制が一般化している。我が国においても完全週休 2 日制の実現にむけ、その努力と発想の転換が求められている。

その第一歩として、金融機関や官公庁がその先導役として実現にむけて具体的な動きをみせているものの、現在の経済、金融活動からすれば、完全週休 2 日制が容易に全企業に普及するとは考えられない。もちろん、週休 2 日制完全実施にむけて、社会的コンセンサスの形成を早急に行う必要があるが、むしろ、完全週休 2 日制を法制化してしまうことが実現への近道かもしれない。

(3) 所定外労働時間の短縮

労働とは神が人間に下した罰であるとの労働観があるヨーロッパ社会においては、時間外勤務は、使用者の不手際から発生するという基本的な認識があり、ペナルティとして高率の手当が支払われる。

我が国においても、時間外手当の割増率の大幅なアップを図るための法的整備を進めることにより、所定外労働時間の経費効率を低下させるなど、所定外労働時間を減らす有効な手段を講ずる必要がある。企業に対しては、労働者の生活の安定を図るための収入の保障が求められるが、労働者としては労働時間の短縮を単に与えられるものとして待つのではなく、労使交渉の中で権利として獲得する努力が必要である。

(4) 中・長期休暇制度の導入

生活環境や職場環境の変化は、労働者の精神面・健康面に大きな影響を及ぼしてきた。労働時間の短縮は、労働者の健康の維持・増進、自己啓発、自己実現を図るための機会の確保のために必要である。そのために、年次有給休暇以外で、労働者の希望に応じて、また、日本の風俗・習慣に合わせた四季ごとの、あるいは特定な季節に集中した長期休暇制度の導入が求められる。

ゆとりある生活の創造は、労働時間の短縮にむけた、こうした様な取り組みの積み重ねによって可能となる。しかし、こうして生み出された時間を有効に活用し真のゆとりある生活とするためには、我々が自らの生き方を意識することが基本となる。



～再出発・第二の青春を生きる～

北海道の農園にイキイキと働く一人の男。彼は大学卒業以来30年間勤めた会社を去りこの地で第二の人生を歩んでいる。

当時、会社の定年は60歳。そして、定年になる前に関連企業へ移籍すれば65歳まで働くことができるシステムもあったが、彼は53歳の時に決心、今までとは全く違う分野へいく道を選んだ。

「定年まで働いてから関連企業へ移籍するよりも、早い時期に自分で第二の人生を見つけて、今までとは違う生き方をしたかったし、それもまた少しでも早い方が、自分自身に身につくものも多いと思ったからね。

高齢化についての研究に熱心で、働く者の生き方についても考えてくれる会社だったから、こうして今の道を歩むことができたんじゃないかな」

会社では20代に「結婚や今後の能力向上のための講座」、30代では「家族や健康、能力開発についての講座」、40代

では「子育て後の夫婦の生き方や新規分野への能力開発講座」など、それぞれ段階的に生き方や能力開発についての学習の機会が用意されていた。50代になってからは、人生80年の今後の生き方について毎月学習の機会が与えられた。

こうした学習の中で彼は仕事と家庭、そして趣味を持つ豊かな人生を歩んできたのである。彼がこの北海道の地を選んだのも、この仕事を選択したのも、そうした学習を通して自分自身で決定したものであり彼は彼自身の高齢期を、自然とともに働きながら生きたいと希望したのである。

「日の出とともに起き、土を耕し、鳥の声や草木の香りとともに働く。人間の知恵を活かす豊かな創造的な仕事。

ひょっとすると、これが本来の人間らしい働き方の原点かもしれないなあ…。

こうやって働いてできたリンゴの一部は、都会の子供達の給食用にもなるんだよ。

21世紀を生きる子供達への僕達からの心をこめたプレゼントさ…」

彼は緑のリンゴ畑の中で、青年のような輝く汗を流す。

課題3 雇用労働者の第二次就労

1985年9月以降の円高・ドル安の金融変動により、日本の産業構造は重厚長大型から情報・ソフト型へと転換し、労働市場では大量の雇用調整が行われた。失業率は昨年（1987年）1月に3%を示し、4月・5月に再び3%台になった時は、「失業率3%台定着」「雇用新時代」と言われたが、その後の景気回復に伴い雇用情勢の改善がみられ、1988年6月の失業率は2.4%となった。

しかし、産業構造並びに就業構造の転換を強いられた業界、すなわち構造不況業種や輸出関連業種では、雇用調整が引き続き行われており、とりわけ中高年齢者をめぐる雇用情勢には依然厳しいものがある。

このような雇用を取り巻く時代の流れは、労働力人口の高齢化とあいまって、雇用労働のあり方を再構築しなければならない方向へ導いた。

人生80年時代、40歳代は“ターニングエイジ”である。後半生40年に向かい「自信をもって再出発のステップ台に立てるようなライフスタイルの確立」が必要なのである。

1. 第二次就労時代の到来

経済同友会の1988年の年頭見解が話題を呼んだ。その中に「日本的経営の終焉に対する認識・経営の大転換」「量的拡大・輸出指向・シェア競争型成長から高付加価値・内需指向・利益重視型への経

営の転換」と並び「新規学卒者一括採用・終身雇用保障・年功スライド賃金方式の修正とスカウト型採用の導入」が述べられている。

「終身雇用制」や「年功序列賃金制」は元来、企業側が育ててきたものであると言っても過言ではなく、「企業戦士」や「働きバチ」の異名を持つ、いわゆる企業忠誠労働者をも創り上げてきたわけだが、この見解は創造者自ら今までの方針を変えたものとなった。特に、終身雇用制度は、解雇やレイオフを容易にさせないで労働者の生活を守るという評価もある中で産業構造の転換とともに、企業側から制度の変革を迫ってきたこととなり、労働者側からすると階段をはずされたことにもなるのである。また、企業側は、出向・転籍・移籍等の制度を導入し、一企業終身雇用制を崩し、早期退職優遇制・役職定年制・選択定年制等を設定し、実質上の定年制形骸化も図ってきている。

一方、このような労働者にとっての厳しい環境の変化は「実力主義」「能力主義」という名のもとに、従来の定年後の第二次就労とは異なった、自己能力をより発揮できる場を求めるものとしての、また、その年齢も40～50歳代さらに若年層にまで範囲を拡大した第二次（第三次）就労という「転職」の増加をうながしている。

終身雇用制のもとでは、在籍期間が評価の尺度となっていることから、中途採用者すなわち転職者は低く評価されてきたきらいがあった。第二次・三次就労（転職）を前提とした時代を迎えるにあたり、今後、こうした評価は是正されなければならない。

2．労働能力の蓄積と活用

第二次就労を開拓していく重要な要素に「労働能力の蓄積」があるが、同時にその能力がどのようなシステムの中で活用（発揮）されていくかが今後の大きな課題である。

従来の日本の労働環境で労働能力を高めるための手段や方法としては、「新職務へのチャレンジ」「資格取得の学習」「企業内訓練」等があった。これからは労働者個人が健康な身体の保持のもとで、より個性的で専門的な能力を向上させることが重要となる。

一方、そうした労働能力の活用のためには、機能的なシステムの構築が必要になる。高年齢者の場合は人材銀行、シルバー人材センター、高齢者雇用アドバイザー等のシステムがあり、また、採用企業への給付金制度も複数あり、高年齢者の能力を雇用に結びつける努力がなされているのに対し、中年齢者、女性等を対象にしたそのシステムはまだまだ十分とは言えない。

第二次就労時代を目前にしている今、能力開発システムと同時にカウンセリング機能の充実など活用システムの整備が急がれる。

3．ライフプランニング

中高年齢者に対する企業側の対策は徐々に具体化されつつある。職務再設計、職場開発、職種転換教育、能力再開発訓練、転身独立援助等と並んで退職準備プログラムも導入されてきている。これは定年退職を迎えたものが退職ショックを受けないで第二の人生（就

労も含む)をめざすための企画である。

一方、労働組合側もこのプランニングに力を注いできている。

松下電器労組は、生涯学習体系の一環として、カルチャースクール、ジョブクリエイトスクール、ユニオンスクールとともに「ライフプランスクール」を開設した。受講対象は20歳代、30～40歳、50歳代と区分され、内容は自己能力開発、経済設計、健康、家族のあり方等と多岐にわたっている。

三菱電機労組の場合は次のような体系となっている。

プラン名	対 象	内 容
フレッシュ プラン	新入組合員	生涯生活設計の概念・労組の歴史と活動・労組の必要性・労働条件
ヒューマン プラン	30歳の組合員	家庭生活・健康管理・ライフプラン
シルバー プラン	40歳直前の組合員	中年危機の克服・老後不安の解消・人生目標の再設計
リデザイン プラン	45歳の組合員	シルバープランのフォローアップ
ゴールド プラン	55歳の社員全員(配偶者同席)	各プランの最終点検

*上記以外に、退職直前の組合員を対象にしたダイヤモンドプランがあり、さらに、その内容を充実させようと検討中である。

こうした組合側のプランニングは、単なる退職直前の準備プログラムにとどまらず、退職後の生活をにらんで早期から社会環境の変化に対応できる力の蓄積や人間としての幅の拡張を視点とした内容を展開している。

今後は「共働きを前提としたプランの作成」「女性のためのプランの開発」も望まれる。また、良好な第二次就労や豊かな老後につながるような、能力開発や自己啓発等、より充実したライフプランニングの研究開発が期待される。

4．ゆとりある老後にむけて

高齢者が雇用労働から段階的に引退していくためには、多様な勤務形態が必要である。松下電器産業㈱には、定年退職者を対象に現役時の70%の時間（週28時間）を限度として、「半日勤務」と「隔日勤務」とを自由に選択できる制度がある。今後はこのような乗り換え型だけでなく、様々な勤務形態が用意され、選択の幅が広がっていくことが望まれる。

また、こうした職業生活からの段階的引退を円滑に進めるための多様な勤務形態の導入とともに、第二次就労時代の到来を考えると、第二次就労の機会も、多様かつ弾力的に選択できる社会が求められる。

そして、第二次就労を実りあるものにする役割は、民間企業だけでなく、国・県・市町村等の公共セクターにもある。公共セクター自らが積極的に民間からの人材登用を図ることが求められる。民間

で十分な経験を積んだ中高年齢者が公共セクターで活躍することは、公共セクター自体の組織活性化にもつながるのである。

合理化で日立造船(株)を去った造船マンが、今、杜仲^{とちゅう}という木を栽培している。

日立造船の因島工場では、バイオ事業部の新規事業の一つとして、栄養価の高い杜仲の葉を健康茶として活用し、また、食品の添加物として開発を進めている。

協和発酵(株)では、定年退職者に農園を提供し、「土いじりの第二の人生」を実践している。全くの素人が心機一転、農業に挑戦するものであるが、将来的には、バイオ技術を活かした農業と21世紀の晴耕雨読の生活への計画らしい。

昔から、20代は「青春」、30代は「朱夏」、40～50代は「白秋」と言われている。青春から朱夏にかけて自己の能力が練られ、白秋でもう一度エンジンを再噴射する。・・・・・・・・

ゆとりある老後が夢物語でなく、現実のものになる日を期待したい。



～ 『じじばば弁当』 繁盛記 ～

「あら、またおばあちゃん、あまり手をつけていなかったわ」

「心配ね。保健婦さんに連絡しておいた方がいいわ」

「担当は誰だったかしら...」

ここは『じじばば弁当』。ただ今、ミーティングの真っ最中。

このお弁当屋さんは、「高齢者の高齢者による高齢者のためのお弁当屋さん」というところがちょっと普通のお弁当屋さんとは違う。

つまり、高齢者の在宅給食サービスやデイケアセンターの賄給食や病弱な人への特別食等、血圧の高い人には塩分を控えた食事、病後の人には消化の良い食事を、と高齢者の一人ひとりに合わせた食事内容を調理師や栄養士が再び現役で作っている。ねたきりの高齢者の在宅給食サービスについても委託を受けていて、食事を持っていくと、ヘルパーさんが食べさせてくれる。後の食べた量などに関するデータは、保健婦さんが各高齢者の健康管理に役立てる資料となるほか、お弁当を作る際の栄養士さんの献立作成の資料ともなっている。

こうなると「シルバービジネスか」と言われそうだが、これ

は働く意欲のある高齢者が、それぞれの持っている技術や技能を活かして、自立して事業を営んでいるという点で大きく異なる。高齢者にとって「人様の役に立っている」という実感ほど「生きがい・自己実現」になることはない。

このお弁当屋さんは、経営から運営まですべて話し合いで決められており、雇われていることとは本質的に違う。いわゆるワーカーズ・コレクティブしている訳である。つまり、それぞれがオーナーであり、かつ従業員なのである。もちろん働く時間も話し合いで決められ、賃金も労働時間に応じて分配される。

一方、こうした事業を支援するのが、かながわ・シルバー・エンタープライズ（K S E）。これは、高齢者による仕事づくりの援助や交流のための組織で、自治体と銀行などの民間企業からなる第三セクター。高齢者が事業を起こす際のスタートアップから軌道に乗るまでの資金援助、ノウハウの提供、施設整備へのアドバイスなどのバックアップを行うほか、こうした事業所同士の交流、情報提供等の援助も行う。この『じじばば弁当』を始める際にも、もちろんK S Eのバックアップがあった。

「来週からメニューに地方の郷土料理をいれてみない」

「いいわね。早速みんなに好きな料理を聞いてみましょう」

高齢者達は「世のため人のため」今日も活躍中である。

課題4 高齢者による仕事づくり

経済企画庁の「昭和60年度国民生活選考度調査」によると60歳以上の半数の人が70～75歳位まで収入を伴う仕事をしたいと考えている。

今まで培ってきた技術や知識を役立てたい、健康の保持のために働き続けたい、働かないと生活を営んでいけないなど、高齢者の中にはまだまだ働きたいと思っている人がたくさんいる。しかしながら、体力的、家庭の都合、年金など他に収入があるためなど、様々な理由で9時から5時までといったフルタイムで働くことを望まない人や働くことができない人がいるのも事実である。

また、働くにしても、全体との関わりが見えにくくなっている働き方や時間・労働力を切り売りするような働き方を望まず、自分の働きが全体と関わっていることを実感しながら働きたい、人から命ぜられたことをするのではなく自分がしたいことを創意工夫して働きたい、自分を活かし生きがいをもっていきいきと働きたいと思っている人がいる。

高齢者と一言で言ってもその中には体も丈夫でかくしゃくとしていられる人もいれば病気を抱えている人もいる。そのように健康状態、年金などの経済状態、家族関係、職歴、生い立ちなど「高齢者」という一言でくくれないほど様々である。高齢者の就労意欲は多様であり、望んでいる就労形態も様々であるにもかかわらず就労という「メニュー」には品数も少なくすぐに品切れになってしまう。

ここでは、高齢者による新しい仕事づくりの方策を探るとともに、

その支援を考えていきたい。

1. 高齢者事業団・シルバー人材センター

(1) 現状

現在、高齢者の就労の場として高齢者事業団・シルバー人材センターがある（以下事業団・センターと略す）。事業団は働く意欲のある健康な高齢者や婦人・障害者等を対象に、生きがいと社会参加を主な目的に、福祉政策の一環として位置づけられている。センターは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和61年改正）を根拠として労働政策の一環として位置づけられ、定年退職者その他の高年齢退職者を対象に、臨時的かつ短期的な就業の機会の確保を主な目的としている。このように行政の設立趣旨や政策的位置づけ、生きがいに重きを置くか収入に重きを置くか、法人格を要するかなど、両者に違いはあるものの仕事を依頼する人にとってはそう大きな違いはない。その仕組みは、概ね高齢者が事業団・センターに会員として登録し、地方自治体、民間企業、家庭等からの発注により、事業団・センターは会員を発注者に派遣し、会員は従事した仕事に応じて報酬を受けるものである。

現在、神奈川県内には13市町に13の事業団が、6市に11のセンターが設置されている。昭和62年度の事業実績をみると、神奈川県全体での事業団・センターの総会員数は12,791人で、就労した延べ人員は675,347人となっている。

この事業団・センターは、理念としては高く評価され、高齢化社

会において活躍を大いに期待されているにもかかわらず、現在の活動状況は必ずしも活発であるとは言われていない。

その理由として、第一に、事業団・センターの存在自体がまだ一般に知られていないことがあげられる。(財)藤沢市生きがい福祉事業団の職域開拓推進チームのアンケート調査によると、事業団を知らないと答えた事業所は40%にのぼっている。知っていると答えた60%の事業所でも27%は名前を知っている程度であり、事業団の仕組みや仕事をよく知っている事業所は全体の30%にも満たない。

第二に、事務的な仕事を希望する会員が多いにもかかわらず、依頼される仕事は草取りなど単純作業的なものが多いことがあげられる。事業団・センターの会員は参加する前は事務職、労務職等雇用労働者であったものが多く、第一次産業、自営業、大工・左官等の職人仕事をしてきた人は少ない。これは雇用労働者の場合、定年制などにより本人の意思とは関わりなく職業生活からの引退を余儀なくされるのに対して、非雇用労働者の場合には就労時間の縮小など本人の意志による職業生活からの段階的引退が可能のため、就労の場である事業団・センターへの参加の必要性が低いからと思われる。ことに、神奈川県では雇用労働者が多く、さらに高学歴化が進んでいる現状を考えると、この職種の需給ギャップの解消が事業団・センターを活性化させるためには不可欠である。

この職種の需給ギャップの解消を考える前に事業団・センターの運営をみると、事業団に対しては県・市町から年間700万円が、センターには国・県・市町から3,180万円の助成がされている(昭和

63年度、助成額はいずれも上限)。この助成金は概ね人件費に充てられている。理事や事務局の職員の何人かは市町からの出向や退職者である。むろん、活動の活発な事業団・センターもあるが、一部には“高齢者”であることから安全や健康に配慮するあまり、必要以上に危険を回避したり、仕事量を抑制したりするなど消極的な運営もみられる。仕事の受注も地方自治体からの発注を待つことが多くなりがちで、能動的な受注体制を築きにくい傾向もある。

(2) 活性化にむけて

この事業団・センターを活性化するには、なによりもまずもっと多くの市民・事業所に知られる必要がある。様々な媒体を使って事業団・センターをPRするとともに、積極的に事業所を回り営業活動をしていかなければ仕事の開拓はできない。

同時に、町の中のニーズにいかに応えられるかが課題である。技能訓練・講習により個々人の会員としてはもちろん、事業団・センターというチームとしても能力の向上と請け負うことができる業務を広げていくことが必要である。それぞれの事業団・センターでは多様な技能訓練・講習が難しくとも、幾つかの事業団・センターが持ち回り分担して行うことはできよう。

技能訓練・講習により職務能力の向上を図るのと並行して能動的な受注活動を展開していく。会員の担える仕事を増やし、事業団・センターの事業規模を拡大していくには、これを車の両輪として相互に展開していく必要がある。

さらには、それぞれの事業団・センターごとに特色ある自主事業

を展開していくことが活性化につながる。今でも、木工品や縫製品等を作っている事業団・センターもあるが常設店舗で販売できるほどには量的に確保できていない。機械、器具、作業場を備え、企業の量産化にはなじまない手作りの味わいを残したものなどをオリジナル商品として製造販売していく。また趣味を活かし盆栽や鉢植えを売ったり、地域の様々なイベントに出かけ商品の販売をしながら存在をアピールするということも考えられる。高齢者ならではのアイデアにあふれた自主事業品の製造販売はリスクも伴うが、市場動向を踏まえつつ、積極的に取り組む必要がある。

そこで行政の助成の仕方としても、事業団・センターが自主的に能動的に独立して運営できるよう、補助金も会員の技能訓練・講習事業に対する補助、自主事業をするための機械・器具類設置へ補助するなど、一般的な運営費に対する補助から、段階的に各種の事業や施設設備に対するものに代えることが望まれる。また、自主事業品販売のためのコーナーを公的機関のなかに無償もしくは廉価で提供することも考えられる。もちろん、事業団・センターのできる仕事は積極的に発注する。現在は市町の発注は多いが、県・国からは少ない。県・国の機関でも事務処理、統計、アンケートの取りまとめなどを依頼する、記念品として自主事業品を購入するなど側面からサポートするかたちでの援助体制が必要である。

2. ワーカーズ・コレクティブ

雇うでもなく雇われるでもなく、自分達が資本を出資し、経営し、

働くという動きが次第に目立つようになってきた。ワーカーズ・コレクティブ（労働者協同組合）である。

自分達が資本を出資し、経営し、働くことで、従来の雇う 雇われるといった雇用関係から生じがちな従属意識、働くことで事業に参画していながらその事業について決定することには参画できない疎外感、仕事の都合に自分を合わせていく人間疎外などから無縁でありたいとして、欧米を中心に展開されてきた形態である。組織形態としては株式会社や有限会社、中小企業等協同組合法など各種協同組合法規により認可された協同組合など法人格をもつものから任意団体まで一様ではないが、いずれにせよメンバーが共同して出資し、運営に対して平等に参画する権利を持つといった協同組合原則をもとに運営している。

これらのワーカーズ・コレクティブが営んでいる事業は、有機農産物の生産・流通・販売、地域福祉ケア、リサイクル・ショップ、仕出し弁当、家事サービス、さらには建築設計業務、研究開発型事業等、様々な事業分野に及んでいるが、多くの場合、既成の事業体を取り扱わない、いわゆる隙間型産業であったり、既成の事業体と競合しても内容が生活感覚に根ざしているなど、ひと味違ったものになっている。

働き方も雇う 雇われるという主従関係ではなく、各人が出資者であり経営者であるため事業の企画・運営についてはメンバー全員が参加し、討議、決定するというシステムをとっている例が多い。

plan - do - seeのうちdoについては、事業規模によっては、全体ではなく部分を担うしかない場合もあるが、plan・

s e e を共有することで事業について全員が責任を持つようなシステムをとっているコレクティブもある。新メンバーの採用を全員で決定する、代表者を持ち回り制として運営に全員が責任を持つ、賃金を均等にし就労時間に応じて受け取るなど様々である。

主婦を中心としたあるワーカーズ・コレクティブでは1人が1日通して働けば8時間かかる仕事を、前半・後半の二交代とし2人で担うようにするなど1日の就労時間を3～5時間に抑えているという。これは、家事・育児と仕事を両立しなければならない、あるいは収入を扶養控除を受けられる範囲に止めたいといった主婦の要望を満たすためだという。経済的な自立や仕事を通じての自己実現といった意味ではベストの就労形態ではないが、主婦として取りうる現時点でのよりましな形態であるとのことである。

会社勤めやパートとの違いを聞くと、

「言われたことをするというのではなく、自分達がしなければ何も始まらないから自分から活動している」

「創意工夫が結果となって自分に返ってくる」

など、ワーカーズ・コレクティブならではの答えが返ってきた。

高齢者の場合にも健康、体力、年金など他の収入との兼ね合い等からフルタイムでの就労を求めないこともある。積み重ねてきた技術や知識を活かすためにも、ワーカーズ・コレクティブという形態は適している。

3 . かながわ・シルバー・エンタープライズの創設

事業を起こし、うまくいくかどうかは、 アイディア、 意欲、 資金に懸かっている。そして、事業を起こすにあたって一番必要なものは初期投資を含めスタートアップ時にあるという。隙間型産業のような投下資本の少ないものでも事業所の確保や当初の仕事の確保が大きな課題であると言われている。

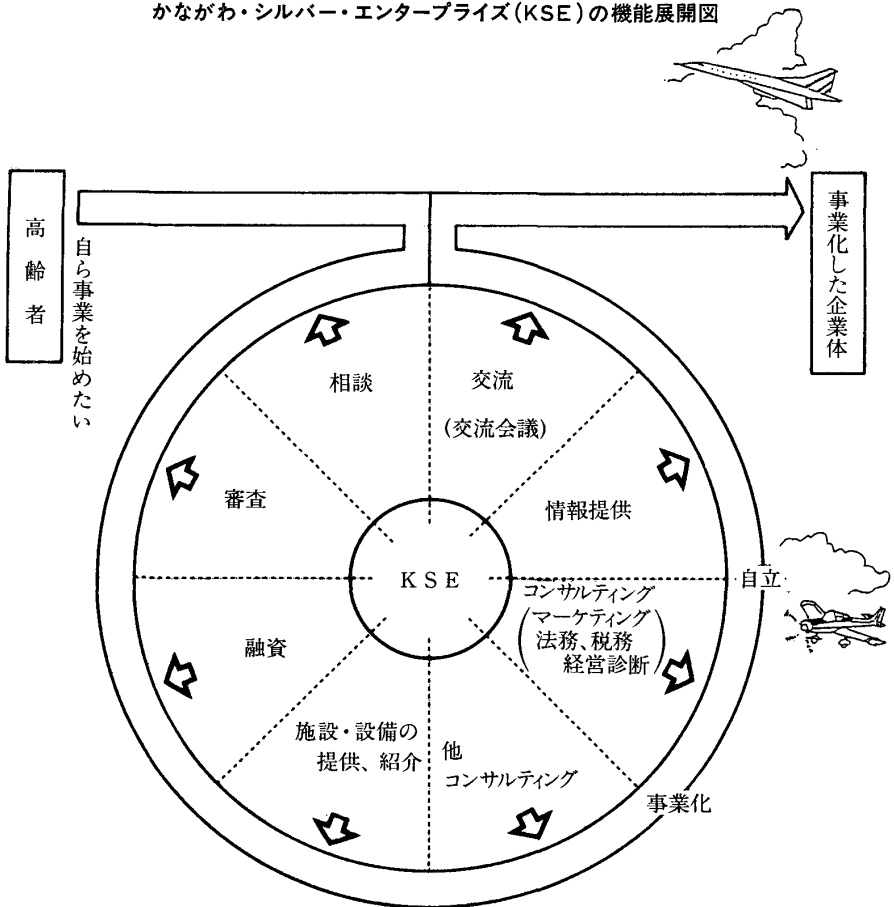
高齢者が事業を起こし事業を展開することに対して、行政は従来、必ずしも自主・自立を促進するような形で援助してきたとは言いがたい。また、行政の援助が価格に反映し市場価格を下回り、同種の事業を営んでいる民間企業の経営を圧迫するようなことは避けなければならない。したがって、行政が高齢者による事業起こし・事業展開に関わっていくには、自主・自立を促し、安定した経営によりスムーズに達せられるようなものでなければならない。

そこで、スタートアップから軌道に乗るまでの資金の援助、ノウハウの提供、施設設備の提供等のバックアップを目的とした「かながわ・シルバー・エンタープライズ (K S E)」を第三セクターとして設立することが望まれる。

この、「かながわ・シルバー・エンタープライズ」のシステムとしては次のようなものが考えられる。

相談・援助要請があると、その事業がビジネスとして成り立っていかどうか審査をする。審査に際しては、会社組織か組合かワーカーズ・コレクティブかなど、経営形態についても助言をする。

かながわ・シルバー・エンタープライズ(KSE)の機能展開図



事業化のめどがたった場合には、「かながわ・シルバー・エンタープライズ」から低利で融資をするか、融資元の紹介をする。施設設備が必要な場合には、「かながわ・シルバー・エンタープライズ」のスタートアップビルへ入居を斡旋する。このビル

には、個別のオフィススペースと会議室や応接室などの共用スペース、さらにパソコン、ファックスなどの共用設備を備える。スタートアップビルを使えない場合には、施設の紹介をする。そのために、学校の空き教室などもリストアップする必要がある。

事業化にあたってはノウハウの提供も行う。事業化してからは、経営診断やマーケティング、法務、税務等のコンサルティングや情報の提供等を行う。

このシステムは、高齢者の事業起こしを円滑に進めるために有効であると思われる。

4．高齢者の仕事づくりのネットワーク

高齢者には様々な知識や技術を身につけている人がいる。そのような高齢者を活かす手だてが事業団・センターであり、ワーカーズ・コレクティブであった。これまでの事業団・センターは個人の会員が仕事を請け負うものであったが、異なった技能・技術を持った人々がグループを作りグループとして仕事を請け負う形があってもよい。個人と個人をネットし、グループとグループをネットする。そこに相乗効果として個人では作りえないものが生み出され、さらには新たなビジネスチャンスが生まれる。

高齢者が自立するための仕事づくりのネットワークは、物理的な距離の近さは必要ではあるが、隣近所であるほどの近さは必要ではない。仕事づくりを通じて高齢者同士のネットワークが生まれる。

それは、市域・町域を越えたものかもしれない。電話や手紙、ニュースレターを通じたものかもしれない。仕事のネットワークのみならず、仕事を離れ趣味や楽しみの領域でのネットワークかもしれない。高齢者の仕事づくりは、高齢者の経済的な自立のみならず精神的な自立にも大いに役立ち、高齢化社会をいきいきと生きる手だてとなるのである。

高齢者事業団の会員の方々に高齢者事業団に参加している理由を尋ねてみた。

「仕事をすれば、小遣いができて旅行へ行ったり、孫に何か買ってやったりできるからね」

「うちにいてもすることはないけど、ここではやれることがたくさんあるんだ」

「ここへ来ると、みんなとワイワイおしゃべりできるのがいいんだよ」

高齢者事業団にはイキのいい高齢者が集まって意気盛ん。高齢化が進む中で、高齢者は世のため人のため、生きがいを求めて街へ出ていく



～ 『おたのし共和国』は毎日がドラマです～

「自活村で働きたいという方がおみえですよ」

「はーい」

60歳を少し過ぎたと思われる白髪まじりの男性が一人、事務室の前に立っている。元気な声でそれを迎える女性。彼女は『おたのし共和国』の地域コーディネーター、実は公務員である。『おたのし共和国』とは、小学校の教室を利用して作られた地域の共生センター。

ここには、共働き家庭の子供を預かる「保育村」、介護が必要な高齢者や障害者等のための「福祉村」、そして、高齢者などの生きがい就労の場である「自活村」や学習活動の場としての「学習村」、「健康村」のほか、地域コーディネーターとボランティアが詰める「すてーしょん」などがある。もちろん、普通の学校としての機能も果たしているが...

保育村や福祉村では子供や高齢者のバス送迎も行っていて、働く人には働きやすく、そして、ケアの必要な人にはきめ細かなサービスを住みなれた地域で受けられるようになっている。働く場については、地域のニーズを地域でフォローし助け合えるように、また、学習や能力開発についても地域内の潜在能力

を活用できるように工夫されている。

一方、地域コーディネーターは『おたのし共和国』に集まる人々の相談役であり、それぞれの自立的な活動を支える共和国の要である。

「分からない事があったら何でも尋ねて下さいね。ところで失礼ですがご家族は？」

「独り者です。実は、40代半ばに“仕事の虫”と“家庭の無視”が原因で、突然に私の意志に関係なく独身に戻ったのです。その後はさらに仕事に熱中してましたが、次第に何か違っていると思えてきたのです。そんなある日、この共和国の事を目にしたんです。でも、気がつくにはちょっと遅すぎた感じかな」

「そんなことはありません。人生はまだまだ長いんですよ。共和国にはいろんな人がいます。障害を持つ人、ひとりぼっちの人も…。でも、みんな助けたり助けられたりして元気にがんばっていますよ。近頃では学校のボランティア実習も盛んで、高校生も定期的に来て下さるのよ。助け合って生きることって素晴らしい事ですよ」

人は様々な人生を生きる。その人生はそれぞれに貴重で大切なドラマであろう。ここ『おたのし共和国』では、今日また一つの新しいドラマが生まれようとしている。

課題5 地域コミュニティづくり

神奈川県は首都東京に隣接し、通勤にも便利なことから高度経済成長期にスプロール現象として住宅開発が進み、自然増と合わせて人口が急増した。

一方、都市化の進展とともに、戦前の村落共同体に比べ周りを気にせず生活できるようになった。しかし、人口集中・核家族化の進行により人と人との交わりは薄れ、個人個人は孤立した傾向をみせている。門を閉ざし、あるいは玄関の扉を閉ざし、近隣の関わりが消えていくのと並行して、家庭の機能も衰弱してきている。

「もちろん、相互規制はない方がいい。けれど、暖かいふれあいや助け合いは欲しい。」そうした声の中で、“コミュニティ”という言葉が登場した。しかし、すべてを包み込むイメージを持つコミュニティは、言葉としては存在するものの、具体的にその存在を実証するのは難しい。

今日のように、高度に管理化された職場と閉塞状況にある家庭とに二極分化した社会の中では、他者との日常的な交流を求める潜在的希求は大変大きいと言える。まして家庭機能が衰弱した上に高齢化社会を迎えた今、生活上の様々な部分で助けを求めている人々が多い。

ここでは、男女共生をベースに据えた高齢化社会の中で、どう新しい地域社会の創造をめざすか、そして、そこではどのような新しい働き方があるのかを考えていきたい。

1. 求められる地域の有用性

第二次世界大戦後、日本経済は驚異的な復興、成長を遂げてきた。この経済成長の中で我々は、企業戦士に代表されるように経済効率を最優先し、少しでも豊かな生活を手に入れようと遮二無二働いてきた。その結果、様々な部分に歪みが現れてきている。

競争原理が一人歩きをし、弱いもの・役に立たないと思われるものは切り捨てられてしまう。そして、家庭の切り盛り、子供会育成会・PTA・自治会等の地域社会活動では、具体的な活動の大部分を女性に任せ、家庭から・地域社会の活動から男性は姿を消していった。(国際婦人年をきっかけに女性の権利・人権について様々に論議がなされているが、男性の家庭・地域活動からの疎外についても女性の問題と同じ場面で考えていかなければならない。)

確かに経済成長は大切で、生産活動がなくては社会生活は成り立たない。だからと言って、“討ち死に族”という新語が生まれてくる状況を肯定することはできない。

本格化する高齢化社会の中では、4人に1人が高齢者という状況になる。また、当然のこととして障害を持つ人も子供もいる。その中で、果たして経済効率だけが優先された社会が成り立つだろうか。反対に、みんなが共に生きていくために支え合っていかなければ成り立たない社会となるのではないだろうか。

このような社会は、地域が基盤となって生まれるものである。

2．世代間ノーマライゼーション

ノーマライゼーションとは、直訳すると、日常化・普遍化となる。つまり、社会の中に、障害を持つ人は必ず何パーセントがいる。このことは自然な状態であるから、これらの人々も豊かに生活できるように社会の意識や環境を変えていこう、その理念と政策を日常化・普遍化しようということである。

ノーマライゼーションの理念は、高齢化社会の中では、さらに意味を持つ。

その一つは“世代間のノーマライゼーション”である。今後、さらに核家族や高齢者の独居世帯が増加していくと、家庭の中でも社会の中でも異世代間の関わりは希薄にならざるを得ない。世代間の断絶はいつの時代にも言われることであるが、様々な世代・様々な立場の人が身近にいて、それぞれの自己主張や軋轢があるのが人間社会の自然な姿であり、そのような社会の中で、互いの立場を理解したり、思いやるということを身につけていくのではないだろうか。

また、その他にも、人として人間らしく生きるために当たり前だと思われることについての洗い出しがなされ、変革が求められるという一面もある。例えば、働く意欲に満ちた高齢者を定年という名のもとに締め出さなくなることであり、男性が家事・育児をすることが不自然ではなくなることであり、女性がごく普通に働き続けるようになることであり、企業戦士と言われた人たちが仕事のみでなく地域社会の中で活動できる余裕を持つことが日常化されることであり・・・という、人が人として生きていく共生社会を実現してい

くためのものである。

3．高齢化社会の中での地域コミュニティ

経済効率最優先の価値観をのり越え、高齢者も子供も、誰もがみな人として尊重され、必要な時には支え合える社会を実現していくために、まず、コミュニティをどうとらえていくかを考えてみたい。

価値観の多様化、社会の急激な変化等の中で、我々が生きていく上で支えとなるコミュニティについては、現在言われているような地域を限定した福祉の領域に深く関わる地域コミュニティと、目的によって構築されるコミュニティとが考えられる。

今日我々は、個人の必要や関心、共通の問題意識等から集団を作る。その範囲は、隣人とであったり、町内であったり、市域であったり、県域であったり、全国的であったり等、内容によって変化してくる。つまり、日常のゴミの問題では隣り近所の人間が集まり、まちづくりの問題では町内や市域の人間が集まり、公害などの問題ではもっと範囲が広がり場合によっては全国の人間と繋がってくる。

このように、コミュニティは、一定の区域を定めて構成し、そこですべてを解決していこうというものではなく、共通の関心・問題意識等を核としたフレキシブルなものであると考える。そして、一つひとつのコミュニティはネットワークで縦横無尽に繋がり合い・重なり合い、互いに補完しながら活動の質を高めていくものである。

もっとも、もたれ合うという関係ではなく、“自主性と責任を自

覚した個の確立”なくして新しいコミュニティの形成はあり得ない、
ということと言うまでもないことである。

人生80年の長寿社会は喜ばしいことである。しかし、寿命が延びるほど人の助けを必要とすることが多くなる社会でもある。だからこそ、高齢化社会を迎えて、共に生き働くのを支え合い、ノーマライゼーションをめざし、文化を育み合う、日常的な互助・共助のための地域コミュニティに期待されるものは大きい。

4．地域コーディネーターの誕生

地域コミュニティづくりを進める上で行政に求められることは、環境の醸成である。施設整備はもちろん、地域活動の支え役としての職員を置く必要がある。この職員を我々は、地域コーディネーターと呼ぶ。地域コーディネーターには、地域住民のコミュニティの場づくり、機会創出、コミュニティ間の連携・調整役として、それぞれの活動のサポート、コミュニティ形成の一翼を担う関係機関との連携・調整等の役割が求められる。

高齢化社会の中で地域コミュニティの重要性が増すほど、必然的にそこに様々な仕事が生まれてくる。その仕事の中身は、支え合うということと生きがいとが互いに重なり合いながら成り立つことが中心になるだろう。そこで考えられるのは、高齢者は支えられる立場ばかりではないということである。体力的な部分などをしっかり考慮した上で支える側にもなれるはずである。

例えば、地域の中で機動力・きめの細かさを活かし食事サービス

を個人に必要なメニューでこなすとか、絶対数が不足しているホームヘルパーをワークシェアリングで行うということも考えられる。また、家庭機能の低下に対して家事代行・育児相談等も仕事として成り立つに違いない。

もちろん、こうした仕事は高齢者でなければならないということではない。ホームヘルプサービスを、仕事を持ちたい主婦（夫）たちと高齢者とが、それぞれの力を活かしながらワークシェアする。人生経験の豊かさを活かした高齢者の視点で、また、かけがえのない子供を育てているお母さん（お父さん）の視点で、保育・学童保育等を行うなど、高齢者と連携を取りながら仕事を進めるということも考えられるのである。

また、勢いを伸ばしつつあるシルバービジネスの中には、地域の仕事として考えられるものも多い。

5．新しい地域社会の実現をめざして

我々が生きていく上で求められる新しい地域社会の創造には、大変な時間と労力がかかる。しかし、高齢化に伴い世代構成も変化する中で、地域帰属意識の高揚にも応えられる新しい共同体を生み出すことが求められており、そのためには、支え合いを具体化する地域での場を作ることが必要とされている。

そして、行政の役割は、どのような場合にもサポート・バット・ノー・コントロールの原則を踏み外してはならない。

(1) 学校施設を地域の共生センターに

支え合いの地域コミュニティは、その性格上範囲が限定される。日常的に、また、急を要する時に、遠隔地の仲間に応援を依頼することは不可能だからである。範囲は、狭いほど柔軟できめ細かい対応が成り立つのである。そして、需要と供給が切り離されて成り立つというのではなく、顔見知りであったり、地域の状況を理解している者同士がお互いの要求を確認しつつお互いを支え合うのが地域コミュニティである。そうしたことから、地域コミュニティの範囲は、小学校区程度が望ましいと言える。しかし、新しい施設を作るには財政上大変な困難を伴う。近年の異常なまでの地価の高騰により、都市部でまとまった土地を手に入れるのも至難の技となった。

現在、学校施設の多目的利用が少しずつ現れている。小学校、幼稚園、保育園、教育研究所、区民のための施設等が複合してできた「ちよだパークサイドプラザ」などである。

普通、学校施設は学校機能のみで独立している。しかし、かつて学校は様々な活動の場として、地域の中心的な役割を果たしてきた。地域の教育力が衰えたと言われて久しいが、核家族の中で暮らす子供達が、いろいろな世代の人々と交流を深めていくこともその成長にとって大切である。そして、世代間の交流を深めることによって、地域の教育力の再生も図っていけるのではないだろうか。

学校を学校機能だけでなく、保育園、デイケア・センター、地域の住民の活動の場等々の多機能の性格を持たせることは、自治意識の高揚や世代間ノーマライゼーションの推進、ボランティアの育成等にもつながるのである。

単なる空き教室の利用ではなく、もっと積極的な意味で、学校を地域の共生センターとして活用することが望まれる。

東京千代田区の「ちよだパークサイドプラザ」を訪ねた。

昭和初期に建設された小学校を改築するにあたって、小学校だけでなく、幼稚園、保育園、教育研究所、コミュニティ・センターなどを一つの建物にまとめた複合施設である。地価高騰の都心部にあって、児童数の減少と付近に公共施設が少ないところから、タテ割り行政を打ち破る形で作られた。

学校教育に支障のない範囲内で体育館や音楽室、プールなどの学校施設を住民に開放しており、その利用については、コミュニティ・センターの施設と同様、受け付け・貸し出しの業務を「プラザ」が一元的に処理している。

コミュニティ・センターのホールの一般への貸し出しがない時には、子供の遊び場として開放したり、小学校の授業で利用する、小学校の図書室と住民が利用する図書室を共用する、保育園と幼稚園を年齢で分け、幼稚園で長時間保育を行うなど今までにない発想で作られた施設となっている。

(2) コミュニティを支えるネットワークづくり

ア．コミュニティ・ネットワークの基盤

現在、地域住民の交流や活動を支えるものとして、自治会・子供会・青年会・婦人会・老人クラブ等がある。それらは、一定の地域内に居住し、概ね生活がその地域内で完結する人々で構成され、性あるいは年齢により対象者が特定されている。そして、その活動内容は地域によって様々である。

一方、雇用労働者の場合は、企業内の人間の結びつきにより交流や活動が展開されることが多く、地域内の人間関係より企業内の人間関係の形成に傾注しているといえる。こうした人々が定年を迎えた時、いかに地域への帰属を円滑にするかが、大きな課題である。

また、人々の趣味嗜好は多様化し、特定された地域の中だけでは人々の欲求を満たすことができなくなっている。

そうした地域コミュニティへの軟着陸を支え、さらに広域コミュニティへの展開を図る人々に対する支援を行う拠点としても、先に述べた地域共生センターが果たす役割は大きいのである。

イ．コミュニティ・ネットワークづくり

地域コミュニティであっても、また、目的によって構築されるコミュニティであっても、それ一つだけですべての目的が達成されたり、豊かな活動が展開されるわけではない。

例えば、自分の地域のコミュニティでは用が足りず、隣の地域コミュニティに自分の求めるものがあるかもしれない。また、自分たちの活動が行き詰まった時、打開する手だてが欲しい。こういう時

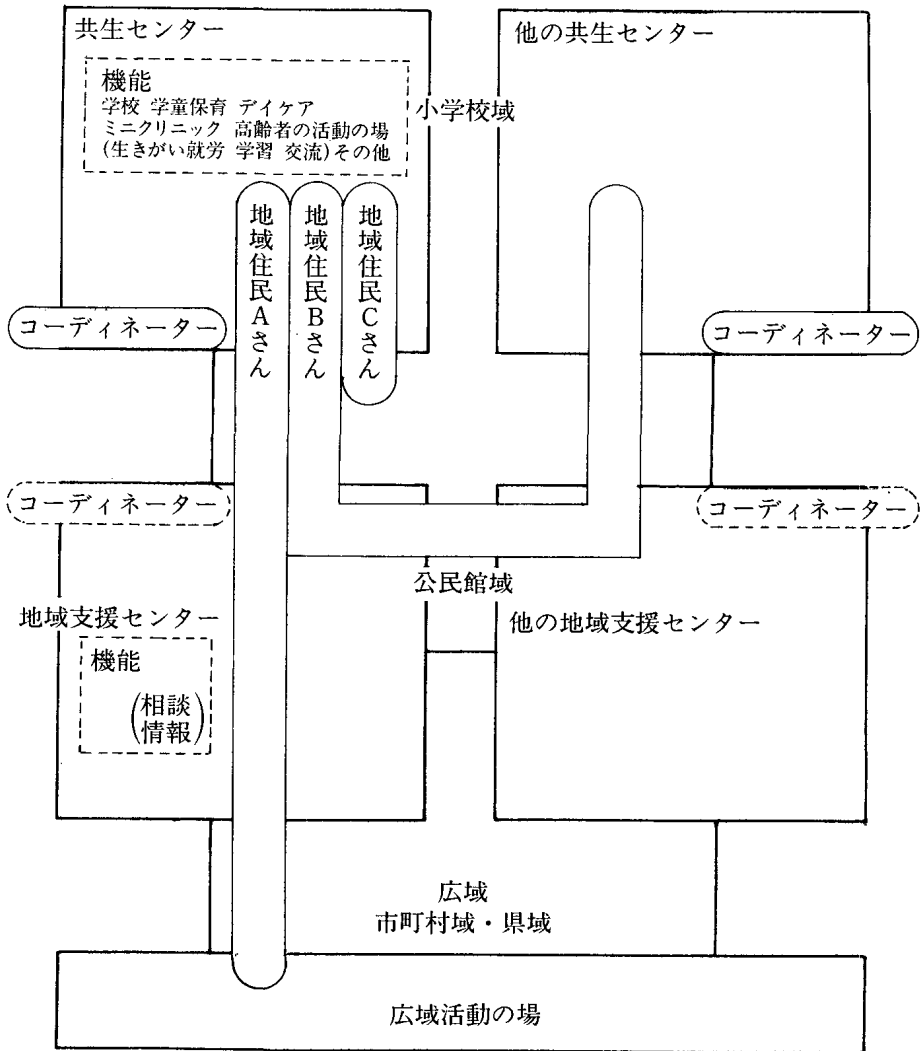
に生きてくるのが、コミュニティを支えるネットワークである。

共生センターは、その地域内の福祉・保健・教育等の組織化・ネットワークづくりについては単独で対応できる。しかし、他の共生センターにまたがるニーズを満たしたり、広範囲からの情報収集やその都度の情報の更新等になると対応しきれない。そこで、市町村もしくはもう少し狭い範囲に“支援センター”を設置する。支援センターは、県内に限定しない各地の共生センターの状況、民間のスポーツ・文化・その他様々な情報を収集し、各地域の共生センターへ情報提供を行うほか、相談業務を行う。地域コーディネーターは、原則として共生センターに置くことが望ましいが、場合によっては支援センターに配置し、チームとして同様な業務を遂行する。

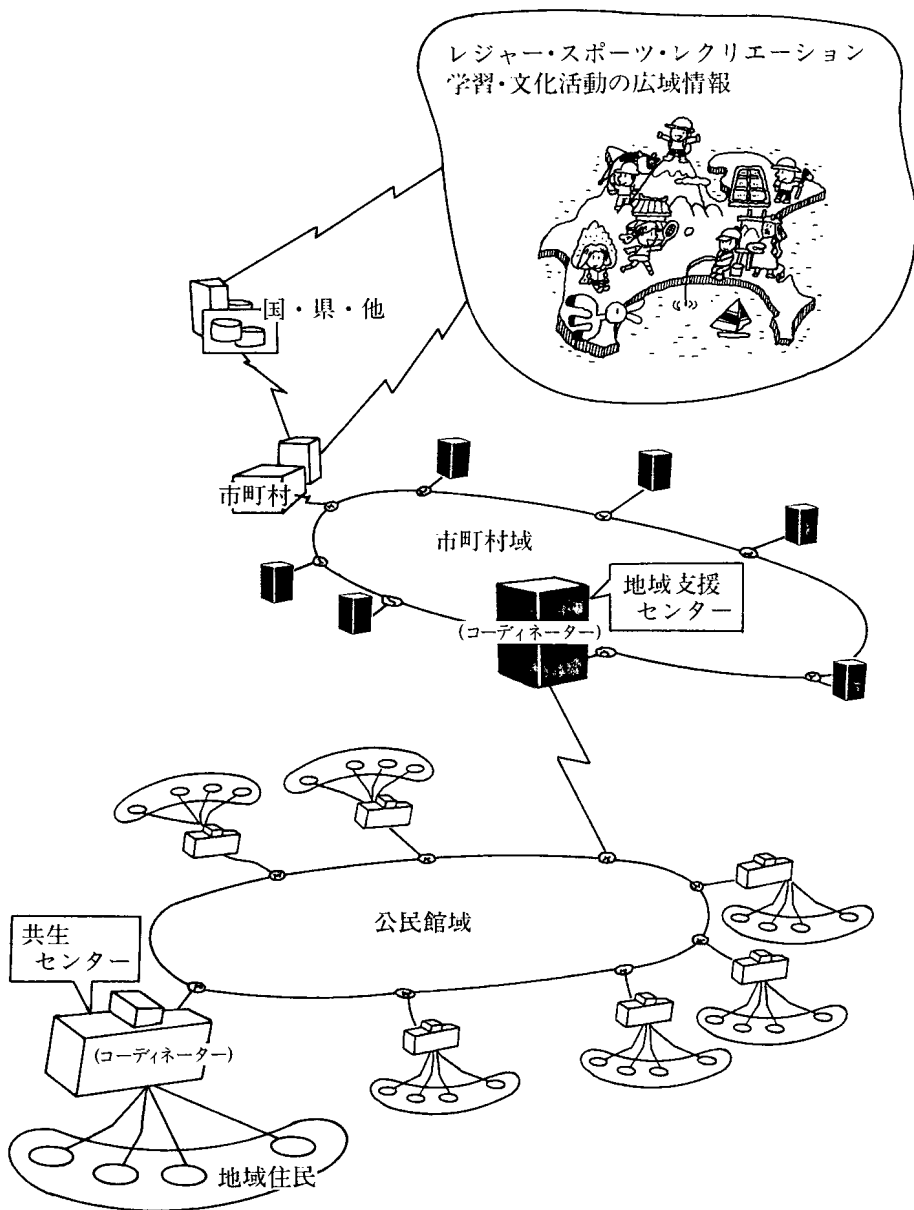
大切なことは、行政に限定しない情報の集積と、その活用である。

それらがすべて交錯し合い重なり合い、高齢化社会の中で我々がいきいきと生きていく生活を支えるのである。

コミュニティ形成のための地域住民と活動の場の関連図



コミュニティ・ネットワークの展開図





課題6 働く基盤としての家族づくり

人間の個としての最も小さい単位は個人である。しかし、社会的な営みをする上での最小の単位は家族である。家族は生活の基盤であり、家族によって作られる家庭は教育の場であるとともに、あらゆる労働が生活と密接に関係しているという意味から、労働の原点であるとも言える。今、高齢化社会の中で新しい価値観が求められ、人間性の回復をめざすためには、家族の本来あるべき姿と現状を見つめる中から、新しい人間的な働き方を考えるべきである。

ここでは、高齢者自身のみならず、高齢化社会に生きる者すべてにとって、家族そのものが働く上での基盤となるための対応を考えていきたい。

1. 空洞化しつつある家族

「問題を投げかけてくる子供の多くは家庭の中で信頼関係を失っている」と児童相談所の関係者は語る。妻としてよりも母としての位置にウエイトを置く者と、夫や父としてよりも仕事を中心として生きる者と、そして、そのそれぞれの立場からの押しつけにがんじがらめにされた子供との、お互いの理解の欠如にその問題の一部があることも少なくない。ここ数年、母子、父子家庭に代わって、両親健在の家庭からの相談が増えているという。また、単身赴任の問題は、子供が進学、受験をめざす年代になると、経済的な負担のみならず、子供のしつけや教育問題を始め、様々な家族危機の契機と

なるとも言われている。

子供が手を離れるようになると離婚、あるいは家庭内離婚といった夫婦そのものの危機が生じることも少なくない。母親としての役割に専念してきた妻はその時、自己の存在意義に疑問を持つようになるのではないだろうか。自分にとって夫とは一体何だったのか。折しもその時、夫は職業人

としての最盛期を迎えている。退職と同時に離婚請求を叩きつけられる例もここ数年多くなってきている。1975年には、離婚件数全体の26.4%でしかなかった結婚10年以上の夫婦の離婚が、1986年には、44.4%になっている。

2. 家族と労働

そもそも個としての人間は性的関係から発展した家族をもつことにより、社会性を獲得し、社会的に生きるために働くことを始める。最初は原始的な社会、家族の中で働くことだったが、後にそれは複数の家族が相互に関係を持った共同体の発生により、家庭外就労を生み出す。しかし、それはあくまで家族を、ひいては個としての人

結婚生活に入ってから同居をやめた時までの期間別、離婚件数及び百分率

	1975年	1980年	1986年
離婚件数	(119,135)	(141,689)	(166,054)
百分率	100.0	100.0	100.0
1年未満	12.5	9.2	7.9
1年～2年未満	11.0	8.1	7.9
2～3	9.9	7.2	7.3
3～4	8.6	6.5	6.3
4～5	7.3	6.2	5.4
5～10	24.2	27.7	20.8
10～15	13.7	17.3	18.2
15～20	6.9	10.0	13.3
20年以上	5.8	7.7	12.9

注 同居期間不詳を除いた総数に対する百分率である。
資料 厚生省「人口動態統計」

間そのものを維持するためのものであり、その意味で家庭内就労と切り離せないものであったはずだ。

高度経済成長のもと、社会は組織の功利性を求め、労働の機能だけに着目し、働くものを家庭から切り離し、家族を犠牲にすることを強いてきた。人々は家族や地域社会の束縛、しがらみから逃れた中で、働くことに集中していく。確かに我々の生活は物質的には豊かになった。しかし、核家族化、地域との結びつきの欠如といった側面は、こうした今までの利益中心社会や自己中心社会の副産物とさえ言える。働くことが既に家族と切り離された形で一人歩きしてしまっているのに、生殖と子供の養育、情緒的支えといった、家族としての本来持っていた機能だけは、社会の側からの要請で家族に押しつけられている。働くことが家族へとフィードバックしてこない。「社会的に働く」ということに対するアイデンティティ、すなわち、個人としてだけでなく、個人をとりまく環境全体として、社会の一翼を担うという意識の欠如が今の家族の危機の一因となっているのである。

3 . これからの家族形態

これまでの経済効率主導型の家族は企業戦士としての無理のきく体力と若さを持った数多くの労働力とそれを支える家庭から成立している。そして、今やそうした家族のあり方と働き方の問題点も表面化してきている。高齢化社会の中で、果たして企業型人間だけでいられるのだろうか。また、家族の問題から逃避して働くことが続

けられるのだろうか。四世代家族が4家族にひとつ言われている21世紀において、家族の問題が大きく巻き起こることは容易に予想される。

それでは、社会の動きに伴ってこれからの家族の形態はどのように変わっていくのだろうか。まず、家族の出発点でもある結婚から考えてみよう。経済企画庁国民生活局の調べ（「新しい女性の生き方を求めて」1987年）によると、「できるだけ早く結婚したい」という女性は全体の20.9%でしかない。女性の職場における地位の上昇、経済的自立が可能になったことなどを根拠として、より一層の晩婚化、少婚化を予測する者もいる。出産についても、同じ国民生活局の調べでは、理想は3人、現実は2人という結果が出ており、少なくとも一家族の子供の数が増えることは難しいとも言われている。離婚については、全体としては緩やかな増加でしかないが、中高年齢者の離婚が急激に増えている。両親と子供夫婦との同居についても、総理府老人対策室の調べ（「老後生活への展望に関する調査」1978年）では、老夫婦そろって元気な間は別居を望む人が少ない。

以上のような動きと、日本の住宅事情や単身赴任、家庭内離婚といったことを考えあわせると、これからの家族は従来の核家族化現象とは違った、形態としての家族の分裂、家族の解体を進めていくのではないだろうか。家族に福祉を肩代わりさせようと同居に力を入れる動きがあったとしても、昔のような大家族主義は二度と甦らないであろう。しかし、高齢化社会であるがゆえに、家族が働くこと・生きることの大きな支えでなければならない。そしてそれは、

大家族でもなく、核家族でもない、これからの家族として求められるものである。

4 . 求められる家族像

今の家族は何を取り戻し、何を作り上げなければならないのか。

時と場所を共有していても、人間として相互に関係する機会が少なくなってしまった今、家族に失われたものは心の絆ではないだろうか。しかし、精神的な繋がりには黙っていてできるものではなく、互いにふれあっていく中で生まれるものである。何かに働きかけること、それを通して何かを与えられること、その中で家族一人ひとりが自己の確立、自己実現を図ることが必要である。

社会では生産活動を「積極的な働きかけ」とするのに対し、家庭内部でのこまごまとした作業を「消極的な働きかけ」と位置づけるかもしれない。しかし、例えば、水を汚さないために合成洗剤を使わないとか、添加物の入った食品は買わないといった社会に対する自己主張や行動をとることによって、家事がある物を単に消費するのではなく、ある物は消費しないという主体的な意志に裏打ちされた行為であるとしたら、それも積極的な社会への働きかけだといえる。

社会の中での生産活動といえども、家族という生活基盤をもって初めて成り立つものである。人間はそれぞれ補いあうために役割を分けあってきた。それがあまりにも細分化され、全体の関わりが見えなくなっていく中で、自分の基盤を見失ってしまった。ある者が

外で働くことだけを担当し、ある者が家の中だけで仕事をし、お互いの間で意識も行動も何も関与し合わなくなるということは不自然なのである。そして、そうした役割の分担を性によって固定化することはなおさらと言える。男も女も、社会にも家庭にも積極的に関わっていくこと、生活のあらゆる場面に参加していくことが新しい家族の第一歩だといえる。

5 . 家庭内ノーマライゼーション

家庭には老若男女がいる。様々な個性を持った者がいる。家庭はあらかじめできあがっているものではない。家族一人ひとりがお互いに機能し合っていく中で作り上げられていくものである。為すべきことは為し、助け合うことは助け、という中でお互いの人格と個性を尊重していくことが必要である。

社会の第一線を退く高齢者にとって、家族、家庭は今まで以上に生活の重要な拠点となる。しかし、高齢者が家族に対して積極的に働きかけることをせず、単に寄りかかるだけにいるならば、家族との繋がりは築けない。男も女も社会に参加し、家庭にも関わっていくことが必要であるのと同じように、高齢者も家族、あるいは家庭に求めるだけでなく、働きかけていくこと、それと同時に社会に対しても関係を持ち続けていくことが必要である。逆に言えば、だからこそ若いうちから、男も女も家庭も仕事もなのであり、その上で初めて若い者も年寄りも、社会に対しても、家族相互の間でも、繋がりが保てるのである。

例えば、父親が食事の後片づけを単に手伝いとしてではなく、自分の仕事として日常的に行う、そうした姿を通して子供たちは、父親に家族としての一体感を感じるだろう。妻が部屋の掃除を子供たちにまかせて仕事に出かける、そうした姿を通して夫は妻を、社会的な存在として認めるだろう。家族のために食事の支度をする祖父の姿が、日頃の何気ない光景になったとき、祖父も他の者達も互いに信頼し合うだろう。こうした、互いに支え合い、認め合う家族、社会的人間の集合体としての家族がつくられることにより、家庭内ノーマライゼーションが実現するのである。

6 . ホームコーディネーターとダイニングホーム

家族がそれぞれ個性を持って自立し、有機的にいきいきと関係しあっていくためには、全員が積極的に社会に参加し、それぞれが家事を担っていくことが望まれる。そうした家族が生まれると家族機能をコーディネートすることが必要となる。家事分担の調整や、家庭のマネージメント、家族の健康管理や、献立、買物のとりまとめといった家事を統轄・調整する、いわばプレイングマネージャーとしての役回りである。こうしたものは従来、主婦が専門的に担ってきた役割であるが、家庭内労働の意識と評価が高まっていく中で、社会参加と並行して行うべきである。性別や就労状況によって固定化せず、家族全員が持ち回りで担うことが望ましい。

我々は、そうした家族の役割調整を行う者を「ホームコーディネーター」と呼ぶ。すべての者が社会に参加していく中で、ホームコ

ーディネーターの働き方も多様になるだろう。例えば、会社勤めをし、あるいは積極的に社会参加をし、家事の一部を分担するなど…。

家族全員で互いに家事を担い合う場合でも、その家族の家族機能としての困難な部分を積極的にバックアップする、そんな社会づくりが必要だろう。

また、家族は必ずしも同居しなければならないということはない。しかし、住宅事情などで世帯が分離していたとしても、家族が定期的に集まり食事を一緒にするための「ダイニングホーム」を設けるなど、家族としての繋がりを保ち、人間として支え合うことは重要なことである。

ホームコーディネーターやダイニングホームの考え方は家族の繋がりを重視する一方、個人それぞれの生活をも大切にしたものである。社会に出て働くことが家庭生活と切り離せないのと同様、家族の絆、機能そのものも、個人の自立なしにはあり得ないという考え方が、これからの家族の核になるのである。

7 . 家庭内労働の再評価

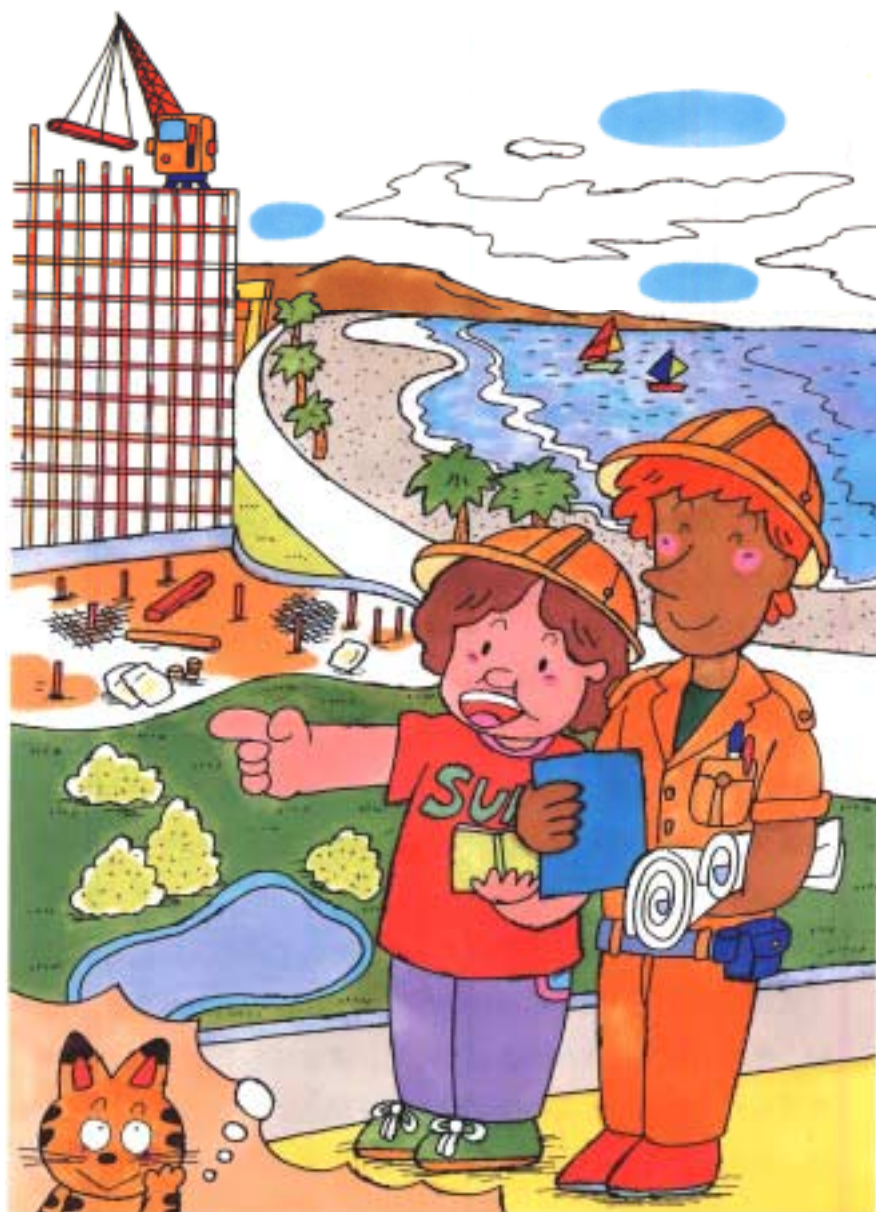
主婦（夫）が家事を担い、育児をし、老人を介護していたとしても、それに見合った対価、すなわち、経済的評価は得られない。一方、彼もしくは彼女が、外に働きに出ることにより、家政婦を雇い、保育園を利用したとしたら、当然それに対して対価を支払わなければならない。一家庭の中で、家事労働が完結してしまえば、それは所得を生む生産とは見られず、同じ労働であっても生計を一にする

範囲を越えれば、G N Pの一部として認められる。しかし、社会資本や共有財産を有する共同体の立場から見れば、それは同じように重要なことである。老若男女すべての人が、社会参加するチャンスを活かせるように、社会設備を充実させるのと同時に、家事労働そのものに対する意識と社会的評価を高めていく必要がある。社会施設を利用せずに自らの力で頑張っている家族に対しては、税的控除などの優遇措置のみならず、もっと積極的に相応の手当の支給が考えられてよい。

こうした考えは家庭内労働の担い手を家庭の中に閉じ込めるものではない。家事・育児だけでなく、積極的に社会参加ができる場の保障も求められる。

これまでみてきたように、高齢化社会の新しい働き方を支える家族においては、老若男女ともに、自立と共生が不可欠であり、またそれを支える社会制度が求められるのである。





～ しごとの翼に～

僕はポチ。でも、なぜか猫なのです。
ご主人様は2年前海の外へ行ったっきり。
雨の日はなぜか彼女を思い出してね…。

彼女が2年前まで勤めていた会社は、ちっぽけな情報検索業から総合情報サービス会社として業界トップクラスにまで急成長したやり手企業。あの業界は3か月もたてば技術が陳腐化されると言われるほど変化の激しい世界。彼女はいつも新知識を吸収するため、研修会や講演会そして読書にと明け暮れていました。次のステップにむけてでしようが…。

もちろん学習する時間は、労働時間が短いし、会社もOEC Dが提唱したりカレント・エデュケーションを取り入れるなど教育・学習に理解もあって自己啓発手当なんか貰ってましたが。

仕事はコンピュータ管理されていて、専門的な仕事能力が問われる一方、煩わしい雑用からは解放されていて、以前なら、「情報産業には中高年齢者はむかない」なんて言われてましたが、今は結構たくさんいるようです。彼女は50歳だけど若い方だったですよ。そんな彼女が会社を辞めて海外に渡ったのには、ちょっとしたキッカケがあったんです。

神奈川県が海外勤務の人や老後を海外で楽しみたい人のために、ホテルやマンションを備えた大型リゾートに取り組むことになったんです。もちろん、現地からの希望もあってね。そして、そのプロジェクトにたまたま彼女の友人が参加していて、彼女の語学能力と海外生活経験をみこんで協力要請をしたらしいんです。

彼女も50歳、いろいろ考えたようです。そして、ついに決心。第二の人生の行き先を決め、とうとう中南米へ発ってしまったんです。太り始めたころだったので、現地に体は埋まるかどうかはわからないけれど、骨は埋めるつもりだと言っていました。

彼女は今、世界中の情報を収集しながら、イベントを計画したり、トレーニングセンターと病院やマンションを結ぶ健康情報システムや、レジャー情報システムなどを利用してブームづくりに励んでるそうです。とても元気そうですよ。

「頭も美貌も一層磨きがかかって、イキイキしてるって」本人がTV電話で言っていました。これからも彼女らしい人生を生きて行ってほしいと祈っています。

でも、僕は猫だから、祈るときに指が伸びなくて手のひらが合わないんです…。

課題7 高齢化社会における国際労働力

これまで、迫りくる本格的な高齢化社会における多様な働き方とそれを支える社会システムについて、いくつかの角度から探ってきたところであるが、それらはすべて国内での労働に視点を限定したものであった。

時は、まさに国際化時代。経済、金融に加え、新たに労働力の国際化に直面する。こうした国際化の潮流の中で、我々は高齢化社会を迎えているのである。高齢化と国際化がともに調和し、豊かな、そして自由な労働がそこに存在する時代をつくりあげなければならない。

そのため、ここでは労働力の国際化の展望と、その対応を考えていきたい。

1. 国際協調時代の日本の役割

真の国際化は、多様な国際交流を日常一般化し、国際的な相互依存、相互共生が定着するところにある。したがって、そこに求められるものは、単なる“モノ”“カネ”を中心とした国際交流の量的な拡大だけでなく、多様な分野での相互に平等な質的发展である。

言うまでもなく、労働の分野も、その例外ではあり得ない。特に近年、外国人労働者の受け入れ規制や不法就労者の問題がクローズアップされており、我が国の労働市場を開放する時期にきていると言える。

では、なぜ今、国際間労働力移動が求められるのか。今から20年ほど前、オイルダラーあふれる中近東産油国へ大量の労働力がアジア諸国から流入した例にみられるように、資本主義世界の中では常に、その時代、その時代の世界経済の中心部へ労働力は移動するものである。

一方、多国籍企業は、労働集約的部門などを中心に、自由貿易のもとで第三世界へ工場移転を進めている。このように、経済の世界市場が成立するとともに、労働力の世界市場も形成されることになる。すなわち、資本の国際化の進展により、労働市場も国際化し、労働力移動の流れは加速し、経済市場はグローバルなもの、労働市場は国別のものという考えは成り立たなくなってくるのである。

日本も、労働力の国際移動を、世界経済発展の手段としての新たな労働供給システムの一形態として位置づけ、国際分業構造との関連において、労働分野での国際協調の道をたどらなければならない。今まで、“モノ”“カネ”の国際間移動で多大な利益をあげてきた日本が、労働力の国際化に門戸を閉ざすことは、国際社会のルール違反という非難をまぬがれないのである。

2．日本における労働力の国際化の課題

現在、日本では就労を目的として入国が認められている外国人は主に次の3者である。

長期商用者（外資系企業の役員、管理者等）

日本では代替できない技術、技能を活かせる人（外国語教師等）

熟練労働者（コック等）

これら在留資格をもって 1987 年に新規入国した者は 1 万人を超えている。単純労働力については原則として受け入れていないが法務省の調べによると、在留資格を有しない不法就労者の摘発件数は、1987 年 11,307 件と 5 年前（1,889 件）の約 6 倍となっている。

外国人労働者を受け入れることは、日本の経済、社会に大きな影響を与える。多数の外国人労働者の導入による労働力の規模拡大が総生産や総所得を増加させる一方、彼らによって代替される分野の国内労働者の賃金水準を低下させ、また総労働力の増加による雇用調整に伴い、失業を増加させる恐れがあることは今までにも多く語られていることである。

さらに、過去欧州でみられたスラム化現象や治安上の問題を始めとし、異文化が日本の土壌に育つことに不安を抱く者も多い。また、外国人労働者やその家族に対する教育、医療、失業の際の社会保障、社会福祉の制度等多角的な問題が存在する。

そして、最も大きな問題は、我々日本人の意識の中に、彼らに対する根強い偏見があることである。このような偏見をまず取り除き、その上で、外国人労働者を受け入れることに伴う諸問題に対し、効果的な対応策を講じなければならない。

一方、近年の金融市場の変化などにより、企業の海外進出に拍車がかかった。そこには、単なる進出企業の経営の再構築だけでなく、その国の経済の活性化や雇用の創出という意味もあろう。さらに、現地労働者の技術習得援助という大きな役割もある。そのため、特に先進的技術や経営管理に関わる人材を日本から送り出さなければ

ならない。

このような企業の海外進出に伴って派遣された日本人労働者は、職業生活、社会生活において重大な変化を経験する。

1988年3月にまとめられた電機労連の「海外勤務者アンケート調査結果」によると、海外勤務者中約40%の人が駐在期間3年以上の長期化の傾向にあると言われ、彼らの多くは、食事や気候等生活環境の相違にとまどい、そして、最も不安なことは、子供の教育であるという切実な問題が存在する。さらに、海外勤務への意欲は海外旅行の豊富な経験と語学力を身につけた若者が積極的であるのに対し、帰国後のポストに不安を抱くなど40代では消極派が多いという結果がでている。

今後本格化する高齢化社会での中高年齢者は、今の若者層であることを考えれば高齢者の海外での活躍の道も大きく開けてくるとも言えるが、日本での職業生活の第一線を退き、新たな人生を海外に求めるということに対しては、まだまだ抵抗が多いのではないだろうか。

現在、企業の海外進出に伴う労働力移動は、企業とともに日本の生活システムを海外に持ち込み、外国生活の不適応を抑制しているのであり、外国の社会システムに対する理解をめざすという、本来の国際化の視点を欠いているのである。

3. 労働力の国際化への展望

各国間の所得格差や経済的機会の格差が存在する現在、労働力が

日本に移入することは自然な流れである。そこで、外国人労働者の受け入れにあたっては、国内労働法の厳格な運用、すなわち、自由な労働と同一労働価値・同一賃金の原則によって、外国人労働者受け入れで懸念される国内労働者の労働条件の悪化を防止するとともに、外国人労働者の労働条件も保障されなければならない。

一方、日本人労働者の海外進出については、世界をリードする日本の姿勢として、海外援助の精神を持って展開されるべきである。

今、発展途上国に対する海外援助として、国際協力事業団の青年海外協力隊が活躍している。特に、教育やコンピュータ等の高度新技術に関する援助の要請が広がり、すでに、協力隊員の年齢資格の上限を広げて、職業経験の豊富な人材を求めている。今後はさらに、要請の内容が質量ともに、増加してくることが予想されることから、中高年齢技術者を中心とした人材は不可欠となる。

また、これらが奉仕色の強いものであることを考えると、比較的生活が安定し、フリーな立場である中高年齢者で、健康かつ職業技術のノウハウを蓄積した人々によって構成される海外協力隊（シルバー海外協力隊）を積極的に組織し活動を展開する時がきたと言える。

現在、シルバー海外協力隊と言えるものとして、(財)日本シルバーボランティアズが活躍している。その活動内容は、海外援助活動が可能なボランティアの登録、開発途上国が必要とする人材についての情報収集、開発途上国の要求に応えた適切なボランティアの派遣等である。ここに登録されたボランティアは平均年齢 59.8 歳、最年長者 81 歳で、高齢者のもつ知識、技術、経験を活かし、開発途上

国で友好親善のもとに技術協力活動を行っている。

こうした活動は団体の基本財産の運用益、募金、会員からの会費で支えられており、今後、国や自治体の財政的支援が求められる。しかし、当団体の会員は関東周辺、一部京阪神と広域にわたっており、地方自治体域での団体設立の例を見ないところから、県や市町村としての支援方法は今後の課題である。また、こうした民間主導の団体・組織ばかりでなく、自治体主導による高齢者の海外援助活動を積極的に展開するためのシルバー海外協力隊を結成すべきである。

本格化する高齢化社会の中で、高齢者の能力を活かす場、生きがいの場は、国内だけではないことを忘れてはならない。

4 .“ 神奈川外交館 ” の設置

外国に滞在する日本人に対し、日本からの各種情報の提供や、病気・盗難等困った時の支援及び日本政府としての情報収集等の機能は、日本大使館・領事館が担っている。しかし、今後、国際間での労働力の移動が進むと、そこに、お互いの社会システムに対する相互理解の醸成や、不適應の予防とその対策を講ずる機関が求められる。

そこで、自治体レベルとして異国の県民や神奈川での就労を希望する外国人に対しお互いコミュニケーションを保ち同じ視角で見つめ合うことができるよう援助する“ 神奈川外交館 ” を手はじめに東南アジアの諸国に設置することが望まれる。

神奈川外交館の機能は、外国に滞在する県民に対しての、県内情報の提供などサービスの展開をはじめ、自治体として派遣するシルバ―海外協力隊の現地での支援、派遣先のニーズの把握を行うほか、神奈川での就労を希望する外国人に対し神奈川における外国人県民へのサービス内容、県内の経済市況・産業配置の現状等神奈川の地域特性を正しく理解してもらうためのアドバイスを行うものとする。

5 . 国際協調と高齢化社会

神奈川県では民際外交を早くから提唱し、国際化への対応を県民レベルで積極的に推し進め、その足跡は地道に根づいてきた。

今後さらに、企業支援を含む市場交流、人材開発を目的とする人的交流に視点をあて、県内に在住する有能な労働者を、外国に人材協力として派遣する方策を講じ、真の国際化時代の本格的幕開けとしなければならない。

高齢化社会を迎えて、長年にわたって培われてきた高齢者のキャリアが社会の健全な発展に大きな役割を果たすようになってきており、国際化社会の中ではさらにその役割への期待は大きく、高齢者自身の国際的活動への積極的な参加が図られるように支援する行政の取り組みが求められる。

来るべき高齢社会に備え、国際感覚あふれる日本人を数多く輩出するための組織を構築し、世界に貢献できる高齢者の養成に努めなければならない。

● 神奈川外交館

(機能)

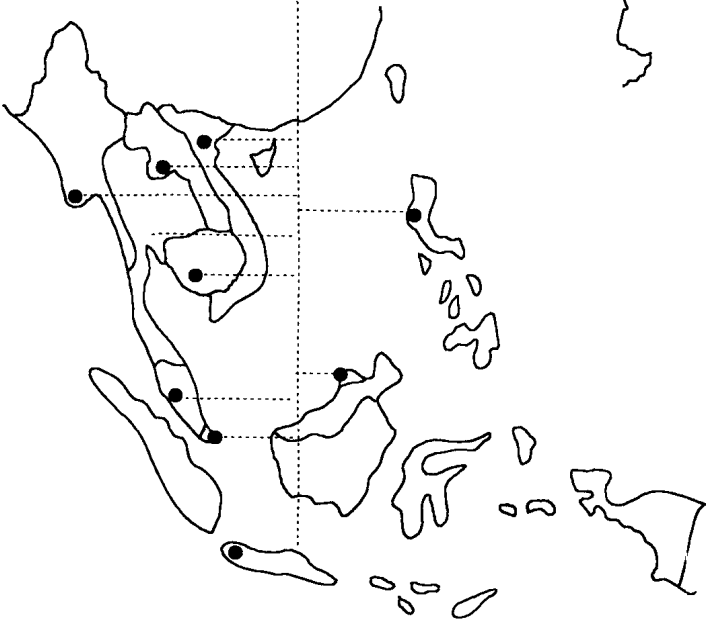
県内情報提供

経済・労働市場速報、住宅事情、
産業配置状況・計画、福祉サービ
スの現状、外国人県民の生活実態、
教育のメニュー・教育の実態、各
種相談体制、医療機関等関係機関
ボランティア等地域福祉活動、観
光・レジャー その他

海外の県民生活保護、海外での日本
語教育、海外協力隊の派遣ニーズ把
握と現地での活動支援、海外情勢等
情報収集 その他

連絡調整
情報交換

神奈川県国際交流協会





課題 8 人生 80 年時代の生涯教育

高齢化社会を迎え、人生 80 年を実り豊かなものにするために、そして、時代の流れにフレキシブルに対応していくために、今、自らライフプランの舵を主体的に取って生きる時代に突入した。

あらゆる世代の人が、共にいきいきと生活し、ハツラツと働くためには、それぞれのライフプランに沿った教育を通じて、能力を磨き知識・技術の向上に努め、自己アピールできるような高付加価値を身につける必要がある。そのためには、労働・教育が還流するリカレントな生き方が求められる。

ここでは、高齢化社会における生涯教育のあり方とともに、それらによって培われる今後の働き方について考えていきたい。

1 . 受動から能動への教育の転換

生涯教育は、既に 1965 年、ユネスコのポール・ラングランによって主張されているが、今また、生涯教育の重要性が叫ばれている。

今日、社会環境は急速に変化し、ME化は大企業を始め、中小企業に普及し家庭生活にも浸透してきた。情報はメディアを通じて氾濫し、その中から取捨選択し活用できる力量が求められるようになってきている。また、国際化も進み、生活のあらゆる面で世界の国々との相互依存関係が深まり、相互の交流や理解が望まれている。

一方、人々の価値観も変化し、オイルショックを経て物質中心から心の豊かさを求めるようになった。そして、個人生活の尊重、自

己実現型の生き方の志向へと時代は流れつつある。余暇時間は体を休め明日への仕事の活力を養うという消極的過ごし方から、学習、趣味、スポーツ、地域活動、ボランティア活動等を通じた自己実現型の積極的過ごし方へ変化している。週休2日制や労働時間の短縮はこの傾向に拍車をかけることになるだろう。女性は、子育てや家庭以外で自分の価値を見いだそうと模索している。

また、自己実現を図れるような働き方も求められており、そのためには、能力を絶えずリフレッシュし高めるような教育機会の確保が重要となる。

生涯教育に対するニーズは、文化的、教養的なものから職業教育的なものに広がっている。その背景には、ME化や情報化、国際化等、労働環境、社会状況の変化を始め次のような要因がある。第三次産業がさらに進展する中で、職業別では、システムエンジニア・電子技術者等の専門的・技術的職業が拡大し、サービス職も増加する傾向にある。今後は、人員余剰部門から人員不足部門へ産業、職業の枠を越えた就業移動が活発になるだろう。しかし、労働人口は高齢化が進展し、中高年齢労働者が増加するため、産業別・世代別の労働需給のミスマッチも予測されており、それらに対する対応策が迫られている。また、女性の職場進出の拡大により、多様な就業パターンの確立や、育児期を経て再就職する際のブランクの克服のための様々な対応策が求められている。

転職したい、資格を得たい、仕事のレベルアップを図りたい、専門的知識・技術を身につけてボランティアや地域活動をしたいと思った時、誰しも学習を考える。企業においては、職場内教育を始め、

職場外においても職業能力開発訓練が盛んに行われているが、個性や特性を発揮するには十分とは言えない。その時点では直接仕事には関係ない能力を磨くことも必要である。自分にあった個性的な生き方をしようとする人にとっては、個人主導型の能力向上もさらに望まれる。

2．生涯教育機関の現状と課題

社会で働く人が、生涯にわたり教育を受けたいと希望する時、果たして受け入れ側の教育機関の現状はどうであろうか。

(1) 学校教育

高学歴化が進む中で、社会人が進学や再教育にあたって望むのは、豊富な人材、情報等を有する大学、さらに大学院での教育であろう。大学は、その高度性・専門性を活かし、地域に根ざした教育を通して、今後は、高齢化社会を担う人材を養成する役割がある。

スウェーデン、アメリカなどでは、学生の平均年齢は高く、一旦社会で働いた経験のある人が再び学校に戻り学んでいる状況に比較して、日本における学生の年齢は18歳～20代前半の層に偏り社会人への開放はまだまだ進んでいない。昭和54年立教大学法学部に端を発した社会人受け入れは、増加傾向にあるが、あくまで昼間部の学生を中心としてのカリキュラムなど、働く人にとって受講しやすい体制にはなっていない。

また、仕事を続けながら学びたいと希望する人のためには、通信

教育、放送大学、他にも、夜間大学や公開講座、聴講生制度等、社会人に対する選択の幅は広がってきてはいるものの、今後ますます増大する多様な学習ニーズへの積極的対応が望まれる。

(2) 民間における教育

新聞社、デパートなどによる総合的カルチャーセンターは、様々なニーズに対応し豊富なメニューを用意している。入会や退会が自由で受講料さえ払えばいつでも参加でき、気安さと知識欲を満足させることができることから、さらに、拡大化傾向をみせている。しかし、これらは、文化・教養的な講座が多く、仕事や専門性を高めるような講座はまだまだ少ない。

一方、技術革新や産業構造の変化に伴い職業技術の修得や資格取得のための専修学校、各種学校の役割が増大しているが、対象者は若年層が多くを占めている。今後の高齢化に対応するためにも、社会人に開かれた教育機関として各種の能力開発機関との連携と協力体制が望まれる。

(3) 行政における教育

近年、市町村における公民館・図書館等社会教育施設の整備が進み、学習講座が開設されている。大学や高等学校等へ依頼して公開講座を開催するところもある。内容は趣味・教養・レクリエーションから地域課題・社会課題をテーマとした高度・専門的なものまで多岐にわたっている。

職業教育では、働く人達すべての生涯にわたる職業能力開発を進

めるため、昭和60年10月「職業訓練法」が「職業能力開発促進法」に改められ、神奈川県においても昭和61年から「いちよう計画」により、能力開発体制の充実にむけて取り組みがなされている。

今後、中高年齢者の第二次就労や女性の職場進出が進む中で、民間の各種学校などとの連携を深めながら、多様な学習ニーズに対応したカリキュラムの整備を進め、有効な能力開発に努めることが望まれる。時間や期間などもよりフレキシブルにすることが望まれる。

3．生涯教育の環境づくり

人生80年時代の生涯教育は、誰でも、いつでも、どこでも、学ぶことのできる環境が必要である。

ア．時間の確保

有給教育訓練休暇は余り普及しておらず、年間2,000時間を超える労働時間のため、働きながら教育を受けることは困難である。だからといって、退職することもできない。

そこで、勤めを持ちながら学習できるよう、労働時間の短縮やフレックスタイムなど就業時間の柔軟化、教育休暇の確保など、充電タイムの設置が望まれる。こうした充電タイムは、個人のリフレッシュと同時に、企業のパワーアップにつながるものである。

イ．財政的支援

教育にかかる費用は、社会人にとって財形進学融資などを除き金

融機関からの融資が難しい。

スウェーデンにおいては、1975年導入の教育休暇制度が無給のため、職場を離れる経済的損失に対し成人教育補助金が交付されている。このような制度がない我が国では、ライフプランをしっかりと立て教育資金を貯めてからとりかからなければならない。

ある企業では、論文募集を行い合格した人に奨学金を支給しており、その競争率は大変高いという。それだけ需要が多いという証であり、こうした財政的支援を行う企業が増加することを望みたい。

ウ．場の整備

自主的に学ぶ人にとって、図書館、公民館は身近な学習の場である。しかし、図書館は利用時間に制限があり、公民館の貸し部屋はほぼ満杯の状態である。そうした中では、教室や人材、付帯設備を含めた学校の有効活用が望まれる。

エ．教育機関の整備

社会環境の変化、価値観の多様化により、生涯教育に対するニーズも多様化・高度化する傾向を示しているが、これらに対応するためにも、受け入れ体制の整備や教育内容・教育機関等の柔軟化を図る必要がある。また、民間活力の導入や、行政と民間との協力による教育推進システムも望まれる。

一方、情報提供のための生涯教育に関するデータの整備や総合的ネットワークの充実も望まれる。

4 . 生涯教育のシルバー人材活用

生涯教育を通じて自己啓発を図ったり、仕事の傍らもう一人の自分を磨き育ててきた高齢者の能力や知識を活用する働き方については、収入を伴うものばかりでなく、ボランティアや生きがいにつながる働き方もある。例えば、元商社マンが国際化や経済についての講演をする、大工、家具職人等が磨きぬかれた技を地域の人々に伝えるなど、地域における高齢者の能力の還元を図るための整備も望まれる。さらに、公民館などで学んだことをきっかけとして深めた知識を、今度は講師となって地域に還元することも考えられる。

こうした能力・キャリアを持った高齢者に活躍の場を提供するため、そうした人材の情報収集や、講師としての積極的な養成も望まれる。

横須賀市久里浜公民館は創立11年目を迎えたが、この間、公民館主催の講座を卒業し自主的に学習してきた人の能力を活用し、学ぶ側から教える側になってもらおうと「お知恵拝借ネットワーク」を昭和63年度から始めた。まず、初年度の今年度は、講師になってもらえる人の登録を行い、来年度から学びたい人に紹介する予定である。

学習する場は、公民館に限定せず、地域の中でお互いに学び合い、交流が図られればということであった。

第4章 高齢化社会における働き方と支える環境

我々はこれまで、「労働の人間性回復（ワーキング・ルネッサンス）」を基調として、人間らしく働くため、言い換えれば個々人の価値観、主体的な意志に基づく多様な働き方とそれを可能とする社会の実現にむけての様々な課題について検討してきた。

ここでは、それらをふまえ高齢化社会を豊かに、そしていきいきと生きるために必要な条件について述べてみたい。

（1）人生80年時代にふさわしいライフスタイルの確立

人生50年時代、定年後はまさに余生であった。人生の中で、社会の中で、為すべきことは終え、隠居の身と考えられてきた。しかし、人生80年時代を迎えたとき、人生50年時代のライフスタイルでは適応できないことは明らかである。

従来、20歳位までは学習期で、60歳位まで就労期が続き、後は余暇期であった。大過なく定年まで勤めあげるのが一つの美德とされてきた。しかし高齢化社会を迎え、余暇期とされてきた高齢期において、知識や教養を深めるための学習、自己実現、生きがい、健康維持のための労働のウエイトが増してくる。

一方、労働力が流動化してくると、自己実現のために、自己の能力開発のために、転職や再学習が増加してくる。自己の能力をより活かす職場を求めて転職し、そこでキャリアを積んでまた転職する。また科学技術の進歩に応じた新しい知識や技術を身につけるため、より高度の専門知識を身につけるため、再び学校に戻って学

習し、それをキャリアとして新たな職場を得ていく。従来、就労期とされてきた時期に学習の期間が入ってくる。

このように、学習期、就労期、余暇期と明確に区分された単線型人生ではなく、複線型やリカレント型の人生が求められており、青年期、壮年期、高年期いずれを通じても、本人の望むところにより労働・学習・余暇がバランスよく取りうるライフスタイルの確立が望まれる。

(2) 世代間、男女間の時間配分の見直し

上記のことを水平的に見てみると、老若男女で労働・学習・余暇のバランスを失っている。壮年期の男は専らに労働のみを担い、高齢者は専らに余暇に時間を費やしている。家庭のなかを見ても労働を専らに担い地域と切り離されている男と余暇・学習、労働としてカウントされないシャドウワークである家事、地域活動を担う専業主婦たる女。学習やスポーツに打ち込むべきだとして労働から引き離されている子供。

しかし、高齢化の波は、高齢者を余生を送る人に止めてはおかない。高齢者も生きがいのため、健康のため労働の一翼を担う。むろん、青・壮年期とは働き方も異なり、収入を目的としたものではなかったり、フルタイムではなかったり、体力に応じて再設計された職務分野であったり、地域に根ざした働き方であったりする。

男女共生社会の中で女性の社会進出が自然な現象であるのと同様に、男性も家庭や地域に足場を持つことが当然になる。こうして男女が労働の場から学習の場へシフトすることも容易になる。

すべての人が働き、学び、家事を担っていく、これを可能にするには、なによりも労働時間の短縮が不可欠である。時間的な余裕のないところで、これらをすべて行うとしたら、それは疲労と悲壮感をもたらすだけである。老いも若きも、男も女も、豊かで、人間らしく生きるためには、労働、学習、余暇の時間配分の見直しが必要である。

(3) 労働価値の再評価

従来、年功序列型賃金体系のもとで勤労者の賃金は、必ずしもその年齢で担う仕事の量や質に対応したものではなかった。しかし、労働市場の流動化と年功序列型賃金から能力給への転換は労働への正当な対価としての賃金を求める。このことは転職が不利にならないことであり、正社員やパート、アルバイトといった身分による賃金の違いを無意味ならしめるものである。さらには、国際化が進展し、労働基本権を保障された外国人労働者が職場に進出しうることである。そこから年齢や性、身分、国籍などによる差別のない賃金体系が生まれる。

今まで、家庭内労働はシャドウワークであるとしてその価値が正當に認められていなかった。しかし家政婦の家事、保育園での保育、老人施設での介護に対しては、それ相応の対価が支払われる。“幸運にも”要介護老人を施設に入所できた家庭と、家人（多くの場合は妻）が職場を去って介護にあたる家庭との不平等は大きい。家庭内労働の社会的再評価が必要である。

(4) 地域に根ざした働き方の創造

高齢化社会においては、生活の場としての地域の役割が大きくなる。すなわち、高齢化の進展とともにきめ細かいサービスに対するニーズの拡大が進む。その中で地域帰属型の働き方は、地域に暮らす人々の生活を豊かにすると同時に、福祉にも貢献するものである。これらは、高齢者や女性などの豊かな経験や感性を活かした中でこそ実現可能となることから有能な潜在能力を活用するための新しい働き方、地域に根ざした働き方が求められる。

* *

高齢化社会における就労、それは高齢者のみならず青・壮年層を含め多様であることが望ましい。それには、場所、時間、時刻がフレキシブルであること、転職や再学習が可能であることが条件となる。また、自然の中での働き方、地域の中での働き方、隙間産業的な働き方などの働き方もとりうる。各人が望む就労を選択しうる、それが可能である社会が高齢化社会である。



第5章 提言

これまで述べてきたように、高齢化社会において若者から高齢者までの全世代にわたる人々が人間らしい働き方を回復するには、多様な生き方を可能にする柔軟な社会をつくりあげることが必要である。そのためには、働く者自身の意識変革を始め、企業や労働組合の取り組み、法制度の改革等が求められるが、ここでは県及び市町村が行うべき施策について提言する。

I フレキシブルな働き方を支えるために

提言1 パートタイマーや派遣労働者のための共済制度を設ける。

高齢化社会においては、多様でフレキシブルな労働環境が求められるが、それは一方では、労働力の流動化をうながし、パートタイマーや派遣労働者のような不安定な労働者を出現させる。

そこで、こうした労働者の生活の安定を図るため、病気やケガの場合や次の職に就くまでの一定期間の保障をする共済制度を設ける。

II ゆとりの時間の創出のために

提言 2 所定外労働時間の抑制や連続休暇の実施をはたらきかける。

長寿化とともに、労働期間は長期化するが、こうした中では人間の基本的な生活としての家庭・地域での活動、能力の向上のための自己啓発、また、健康の維持・増進のために、ゆとりの時間の拡大が強く求められる。

そこで、長期にわたる活力の維持のための労働時間短縮を図る上から、時間外手当の割増率の大幅アップによって所定外労働に対する経費効率を低下させるなどの所定外労働時間の抑制や長期連続休暇の実施を関係各方面にはたらきかける。

III 中高年齢者の能力活用を図るために

提言 3 労働の第一線機関に中高年齢者の就労・再就労に関する助言を行う再就職アドバイザーを配置する。

現在、再就労の支援は、主に退職後の高齢者に対して行われているが、必ずしも高齢者の能力を活かした視点で展開されているとは言えない。また今後、中途採用、スカウト型採用の増加が予想される中で、30歳代後半から40歳代にかけて転職しようとする人に対する支援体制は不十分である。

そこで、こうした中高年齢者への就労・再就労への支援として、自己能力の客観的分析や適性及び自己意識と労働市場との関係を助言する再就職アドバイザーを労働の第一線機関に配置する。

提言 4 自治体職員の採用にあたって、年齢制限の緩和や中高年齢者の別枠採用を行う。

第二次・第三次就労時代の到来が予想される中で、自治体自らも、中高年齢者の採用に積極的に取り組み、彼らの知識や能力の活用を図ることが望まれる。

そこで、職員採用にあたって、年齢制限の緩和、中高年齢者の別枠採用を行うとともに、選考方法の柔軟化を図る。

IV 高齢者の仕事づくりの推進のために

提言 5 高齢者事業団、シルバー人材センターの主体的・合理的運営にむけて支援する。

高齢者事業団、シルバー人材センターは、高齢者の収入獲得や健康保持並びに生きがいの充足を図る場として運営されている。しかし、事業団・センターの存在が広く知られていないこともあり、会員の望む仕事と依頼される仕事とにおけるギャップが生じており、需要供給のニーズを満たしていない。

そこで、事業団自ら活性化のために、会員の一層の能力向上、需要を掘り起こすためのPR及び自主企画品の製作・販売等の積極的な取り組みが求められる。

こうした活動を支援するために、自治体として次の施策を行う。

助成金の対象を人件費を含んだ運営費からPR活動、職域開拓、技術訓練、研修等の事業費や機器類の購入、作業場・店舗の確保といった設備、施設整備費に移行し、最終的には独立採算をめざした支援を行う。

地域の既存事業体との競合を考慮しつつも率先して仕事を事業団・センターに依頼する。

自主企画品販売のための機会を提供する。

提言6 “ かながわ・シルバー・エンタープライズ (K S E) ”
を設立し、高齢者の仕事づくりを援助する。

高齢者の中には、今までに培ってきた技能・技術を活かしたい、あるいは、新たなアイデアと経験をもって事業を始めたいと考えている人がいる。しかし、意欲とアイデアを持ちながらも資金や運営・販売のノウハウの不足等により具体的なビジネスまで至らないケースがある。

そこで、高齢者の仕事づくりが軌道に乗るまでの資金融資やノウハウの提供、マーケティングやコンサルティングを行い、また、ネットワークシステム機能をもつ “ かながわ・シルバー・エンタープ

ライズ”を第三セクター方式で設立する。

V 新しい地域づくりのために

提言7 学校施設を“地域共生センター”として多角的に活用するとともに、コミュニティの調整役として“地域コーディネーター”を配置する。

核家族や高齢者の独居世帯が増加する中で、世代間の交流は減少する傾向にある。そうした中で、世代間ノーマライゼーションの確立、すなわち様々な世代の人々がお互いの存在を認め合う社会の実現が求められる。

そこで、共に生き働くのを支え合うための地域コミュニティの形成を側面から支援するために次のような施策を行う。

現在の学校施設を学校教育機能のみに限定せず、幼児・学童保育、デイケアサービス、就労、地域活動の場等とした多様な機能をもつ“地域共生センター”として活用する。

“地域共生センター”の多様な機能を円滑に遂行するため、“地域コーディネーター”を配置する。

VI 働く基盤としての家族機能の再構築のために

提言 8 家庭内の保育・介護に相応の手当を支給するなど家庭内労働の社会的評価を行う。

高齢化社会の中では、家族全員が仕事、地域活動、家庭内労働を担っていくことが求められる。

その場合、家計の取りまとめや家事分担のスケジュール調整等を行う“ホームコーディネーター”が必要になる。かつては主婦が負ってきたこの役目を、性別にとらわれず担うことが望まれる。

なお、家庭内労働の中でも、保育・介護は重要な仕事として位置づけられるが、保育園や老人ホーム等を利用する場合は公的扶助がなされているのに対し、家庭でこれを担ったとしても、それに見合った十分な評価が与えられているとはいいがたい。

そこで、家事労働を再評価する中で、公的扶助に相応した手当を支給する。

VII 国際化に対応した働き方の創造のために

提言 9 シルバー海外派遣隊を組織して、積極的に高齢者の海外援助活動を展開する。

高齢者の海外援助活動組織として、現在、(財)日本シルバーボランティアズがあり、開発途上国で高齢者の知識、技術、経験を活かした技術協力活動を行っている。

自治体においても、こうした民間の活動に対して財政・情報面での支援を加えるとともに、シルバー海外派遣隊を組織して高齢者の海外援助活動の拡大、発展を図る。

提言 10 東南アジアに“神奈川外交館”を設置する。

今後ますます国際間の人的交流が増加する中で、シルバー海外協力隊を始め、外国に滞在する県民に対し県内情報の提供が望まれる。

一方、現地の人々に対しては、神奈川の地域特性を正しく理解してもらうための働きかけも必要となる。

そこで、“神奈川外交館”を設置し、国内における国際交流協会の活動と連携した、神奈川独自の生活外交とサービスを展開する。

VIII 無限の可能性を追求する働き方をするために

提言 11 生涯にわたる柔軟な教育機会の提供を促進する。

人生 80 年を主体的に生きるには、生涯にわたり継続的に能力を磨き、知識・技術を高めることが重要である。

そこで、誰でも、いつでも、どこでも、教育を受けられるような柔軟な教育機会の提供が望まれ、それにむけて自治体としては次のような策を講ずる。

大学に対し、社会人の入学枠の拡大、土曜・日曜及び夏期コース等の設定、大学間の単位の相互認定、単位取得期間の延長等をはたらかける。

人々の多様な生活に合わせ、図書館などの公共施設の利用時間を延長する。

図書館の貸し出し方法を拡大し、電話申し込みによる宅配もあわせて行う。



男だけでは天を支えられない

村瀬 春 樹



今から8年前、僕のパートナーであるユミコは一つの異議申し立てを僕にぶつけてきました。それまですべての問題に対して、僕と同じ側に立っていた彼女が、なぜ家事や子育てについて男は他人事だと思っているのかって、むこう側から石を投げつけてきたんです。それがきっかけで僕は気がつきました。今まであたりまえだと思っていたことは、実は世界の半分、女性達の事を全く理解していなかったってことに。

そしてハウスハズバンドをしていく中で、今まで見えなかったものが見えてきました。「女は天の半分を支える」って言葉があるけど、天の全部を支えるには男だけじゃ、荷が重すぎる。今まで男達だけで背負ったつもりになってきた荷を、女性達とも分かち合い、一緒に支えてもらえばいい、そんなふうには価値観が変わってきました。と同時に、今まで負ってこなかったけど、人間の生活に欠かすことのできない家事とか子育てとか老人介護とかも、積極的に引き受けていくべきじゃないか。そんな責任感も感じました。

最近、これまで男むきとされてきた分野に女性達が進出しています。保母さんや看護婦さんの職場に男性が入っていくって例も増えています。男と女が、今まで別々だった領域に相互乗り入れすることによって質の違ったいいものが生まれてくるんじゃないかと思うんです。だいたい男にできて女にできない仕事って、たいしてないんじゃないでしょうか。仮に何かあったとしても、それは性差ではなく、個人差なんじゃないか。性に合わせるんじゃなくて、個性に合わせてやっていくべきじゃないで

しょうか。

これからの高齢化社会、家事労働の中で老人介護の問題がずいぶん大きくなっていきます。例えば、トイレやお風呂の世話をするって力仕事です。ストレッチャーみたいな機械があっても、やはりふれあいが大切ですから。そうすると、女性だけが家事労働を支えていくってのは無理なんじゃないか、共倒れになってしまうんじゃないか。そういう意味からも、高齢化社会の到来の中で、男女相互乗り入れってのが必要だし、また、ある意味ではチャンスだと思うんですね。

高齢化社会、若い労働力が不足するって日経連の人達も言ってるけど、その若くて優秀で意欲もあって、そういう人達がたくさんいるんです。それが何かって言うと主婦の人達なんです。彼女達が外に出てその能力を発揮できる社会をつくりさえすれば、若年労働力の不足なんて解決します。そのための動きの一つとして、これはまず公務員の人達に今ある年休を完全消化して欲しい。男の育児休暇とかいろいろあるけど、今ある制度を最大限活用する中で、新しい制度、新しい社会をつくらなければいけないんじゃないか、そう思います。

僕はこれからも、今の働き方を続けていきます。生き方、働き方ってのは急に変えられないんだよね。逆に言うと、エネルギーが充実している時代に将来のライフスタイルを確立しておかなければならない。そこで、基本的には男女共働型の家庭をつくりながら、子供も含めて自分の生活は自分でやっていくようなスタイルをもっていきたいと思います。

(談)

—プロフィール—

むらせ はるき フリーライター。記録映画の独立プロ「N・D・U」で16ミリ映画を製作。1970年、ライブハウスの草分け、吉祥寺「ぐわらん堂」を開店。

現在は、執筆のかたわら、「男女平等社会の実現」「住生活」「食生活」などをテーマに講演活動を行っている。著書に『誰が沖縄を知らないか』『怪傑？ハウスハズバンド』など。

再就職 可能性を無限に広げる

原 田 静 枝



私の場合は、大学を出て業界紙の記者になり、とても張り切っていたのに、結婚のため退職。でも、すぐ後悔して中学の非常勤講師に。その後、子供が生まれたのに保育園の入園資格がないため、再び家庭に戻りました。そして、10年間PTAや地域活動、ピアノなど自分の中に燃えるものをぶつけてたけれど、どうしても仕事がしたくて、主婦の投稿誌“わいふ”に再就職しました。

家庭にいた時、「女は、何々すべきだ」と決めてかかってくる新聞や雑誌の情報に反発を感じていたので、「ごく普通の人がどうやって再就職できたのか」「再就職って何だろう」という、主婦の側について考えていく記事を書いてきました。

体験や取材を通して思ったことは、「再就職は転職自由だ」ということ。若い時の仕事経験は一つ・二つしかないのに、ブランクの後にもその仕事に就こうとしていますが、その仕事を選んだことが本当に適性だったかどうか分からない。もう、この際、世の中のいろいろな職業を体験し、転職して、自分に合った仕事をみつけるのもいいんじゃないかしら……。でも、努力もしないで安易な気持ちで仕事に就くこととは、もちろん違うのよ。

採用で必要なのは、学歴でもなく若さでもない、明るさ、人間性でしかないと感じています。私自身、たくさん面接試験を受けてきましたし、取材の中でも、「年齢制限を超えて採用された」という人、結構いるんです。企業にとっては、年齢制限という女のアキレス腱を突くのが一番

簡単だから「年齢オーバー」と言って断っているだけですけれど、転職しながらキャリアを積み、仕事を通じて人間関係を作り、学習し、自己実現を図り、可能性を無限に広げていくナウイ女性も増えているのです。

これまでは雇用されるという形が多い中で、男性はどうしても一つの仕事にしがみついていかねばならないところがあるけど、女性はどんどん新しい形態の仕事を考えている。女性がこれからの新しい働き方の先駆的役割を担っていくのではないかしら。そうして、男性の働き方も、もっと人間らしく変えていくかもしれないわ。私、読売新聞で週1回2年間、再就職レポートを担当して、「普通の女性がどんな仕事を見つけたか」を連載したんですけど、それぞれ工夫して仕事を見つけて働き、地域活動についても重要なことだとやっているのです。こういう人は団塊の世代の人に多く、男女は等しい立場にいるの。

これから社会がどんどん進んでフレキシブルになれば、“再就職”という言葉はいらなくなって、いつでも自由に仕事を選択できる時代が来るかもしれないわ。でも、今の若い人は、夫が君臨し妻が仕えるというパターンにまた戻っているようなので、まだまだ再就職の問題から離れるわけにはいきません。

男性には、この有能な妻達の能力を家庭の中に閉じ込めてよいのかと考え直してほしい。同時に女性も、夫ばかりに稼がせて、のほほんと暮らしていることを反省しなくてわね。夫婦というものは、痛み分けだと思います。両方が働いて、家事も、子育てもすればより良い家庭がつかれるじゃない。人生を楽しむには、仕事だけでは無理。家庭、地域活動、そして、余暇も大切ですよ。（談）

プロフィール

はらだ しずえ 再就職アドバイザー。大学卒業後、業界紙記者、中学校講師を経て10年家庭に。その後、女性誌「わいふ」編集に参加して以来、主婦の再就職をテーマに執筆活動、読売新聞に「再就職レポート」を2年間連載。

現在は執筆活動のほか、講演や再就職アドバイザーとして活躍中。

あ と が き

えっ。60過ぎてまで、まだ働かなくちゃなんないの。

「65までは当然」

「できれば、それ以上。定年なんてないほうがいいんだから」

そんなに、みんな働きたいの。そんなにやりがいのある仕事してんの。それだったら労働時間なんか、短くする必要ないじゃん。

おれは、もういいよ。できれば60前でやめたいけど、そうもいかないようだったら60までは仕方がない。年金財政苦しくなって、あんまり出なくなっちゃったら、多少の余裕もって生きたいから、65までは我慢するかな。

でも、それが限度だね。もう、いいよ。勘弁してよ。

「要するに、今の働き方は人間的でない」

「機械のリズムに人間の働き方を合わせようってのは、本末転倒だ」

「働く者の労働時間を短くし、ワークシェアリングで雇用の場を拡大する。より多くの人働けるような社会を構築すべきだ」

でもさ。現実には、ME化、OA化なんかどんどん進んで、人間のほうが機械の補助的仕事してるよ。機械の部品みたいに、とっかえひっかえ人間使うのが、労働者派遣でしょ。その最たるものが、外国人単純労働者かな。

ワークシェアリングっていったって、ここんとこ景気よくなって、大企業じゃ新卒者の青田買いが盛んだし、国や自治体じゃギョーカク、ミンカツで人員減らせの時代じゃん。

うんうん。たしかに中高年労働者は大変だよな。手に職持たない事務職なんて、つぶしがきかないもんね。自分の身を振り返れば、まさしく、実感。

「そこで、企業労働を離れた働き方を考える必要がある」

「コミュニティ・ユニオン。ワーカーズ・コレクティブ。ホームコーディネーター……」

ふんふん。なかなか、なかなか。わかったような、わからないような。

人に雇われるんじゃなく、自分たちで仕事を始める。これは、ちょっと、魅力的。歳をとってもこれならできる。いい歳して若い者に使われたくないなんていう、おれにぴったり、なんてね。

でも、ここでもうひとつぜいたくいっちゃおう。

それは、雑学といおうか、今まで趣味として楽しく学んで来たことを活かす道。

D I Y (do-it-yourself = 自分でやってみよう) といったような気持ちで作った物が、それを必要とする人にうまく伝わり、ちょうどチップのような感じで謝礼がもらえる。いわば、プロとしての職業、アマチュアとしての趣味の中間に位置する、セミプロとしての

遊び感覚での働き方。

働くことが生きること、生活することが遊ぶことで学ぶこと、そして、生産することが消費することといったトータルな人間生活。そのためのハイテクであって欲しいな。

夢のような話だけれど、そうとばかりは言えないよ。

ワープロで自分史書いたり、パソコン使ったDTP（Desktop Publishing = 卓上出版）が流行ってさ。巨大になりすぎたマスコミを、個人がアクセスできる距離にまで近づけていくんだ。

個人が生産機械の部品でなく、セルフ・エキスプレシブな生産者として。

生産されたモノだから消費するのではなく、自分の要求に基づいてモノを生産し消費するエコロジカルな消費者として。

そんな人間でいっぱい社会づくり。

こんな社会が実現すれば、誰もがみんなライブラリー。

高齢社会って、ハイパーエイジ社会だよ。年齢を超越し、誰もが老けない社会のことなんだ。



最後に、研究をすすめるにあたり指導・助言をいただいた方々、調査に御協力いただいた機関の方々に深く感謝申し上げます。

また、私達の細かい注文を受けて報告書のイラストを書いてくださいました大林のぼるさんに心からお礼申し上げます。

〔指導・助言をいただいた方々〕 (敬称略)

遠藤 幸男 (財)労働科学研究所副所長

広末 康二 日本電気労働組合相模原支部書記長
(現特別執行委員)

増野 潔 評論家

泉 輝孝 雇用促進事業団職業訓練研究センター基礎研究部長(現奈良大学教授)

村瀬 春樹 フリーライター

原田 静枝 フリーライター

〔調査に御協力いただいた機関〕

協和発酵(株)広報部

松下電器労働組合政策局

三菱電機労働組合鎌倉支部

日立造船(株)

ワーカーズ・コレクティブ にんじん

(財)藤沢市生きがい福祉事業団

筑波大学

ちよだパークサイドプラザ

県立弥栄東・西高等学校

参考文献

- 『老いの様式 その現代的様式』 多田富雄・今村仁司編 1987年 誠信書房
- 『新・生活設計 生き方のデザイン』 今村光映・阿部喜三監修 生命保険文化センター編 1987年 日本放送出版協会
- 「特集 ワーカーズコレクティブ その1 “ワーカーズコレクティブの時代を拓く”」片岡勝（『現代の理論』 1987年1月号） 現代の理論社
- 「特集 ワーカーズコレクティブ その2 “市民事業が問うもの”」 片岡勝（『現代の理論』 1987年9月号） 現代の理論社
- 『働くことの意味』 清水正徳 1982年 岩波書店
- 『高齢化社会への社会的対応』 福武直・小山路男編 1985年 東京大学出版会
- 『高齢化社会と労働』 北川隆吉編著 1987年 中央法規出版
- 『長寿社会の戦略 市民参加型福祉経営のあり方』 京極高宣 1987年 第一法規出版
- 『さて、これからどうする高齢化社会と人間』 専修大学編〔社会教養講座〕 1984年 日本放送出版協会
- 「特集 高齢化社会の老人問題を考える」掲載論文（『法律のひろば』1986年12月号所収）1986年 ぎょうせい
- 『東京・2025〔1〕』 東京都高齢化社会問題調査会編 1988年 ぎょうせい
- 『imidas 1988』 1988年 集英社
- 「特集 社会政策の重要問題」掲載論文（『法学セミナー』1988年2月号所収） 1988年 日本評論社
- 『昭和62年版経済白書』 経済企画庁編 1987年 大蔵省印刷局
- 『労働力需給の長期予測』 労働大臣官房政策調査部編 1987年 大蔵省印刷局
- 『職業構造変革期の人材開発』 経済企画庁総合計画局編 1987年 大蔵省印刷局
- 『新「前川リポート」が示す道』 日刊工業新聞特別取材班編 1987年 につかん書房
- 『働くということ』 黒井千次 1982年 講談社
- 『新・パート110番』 寺沢勝子編 1987年 労働旬報社
- 『ワーキング・フリー』 J・アップルガムズ著、川喜多喬訳 1985年 有斐閣
- 『人材派遣』 現代フリーワーク研究会編著 1986年 有斐閣
- 『コミュニティ・ユニオン宣言』 コミュニティ・ユニオン研究会編 1988年 第一書林

- 『21世紀のサラリーマン社会』 経済企画庁総合計画局編 1985年 東洋経済新報社
- 『労働時間短縮マニュアル』 滝沢算織 1987年 産業労働調査所
- 『今日の労働時間問題』 藤本武 1987年 労働科学研究所出版部
- 『労働時間短縮への提言』 労働時間問題研究会編 1987年 第一書林
- 『労働時間・休日・休暇』 井上克樹 1985年 日本生産性本部
- 『人生80年時代における余暇と労働』 経済企画庁国民経済局編 1986年 大蔵省印刷局
- 『週休2日制導入の手引き』 労働省労働基準局企画課編 1982年 日本労働協会
- 『勤労者生活の豊かさを求めて』 労働大臣官房政策調査部編 1987年 大蔵省印刷局
- 『現代の高齢者対策』 法政大学大原社会問題研究所編 1985年 総合労働研究所
- 『高齢化社会への新たな視点 企業における中高年対策への提言』 (財)日本生産性本部 1986年
- 『高齢化社会の労働問題』 中條毅編著 1980年 中央経済社
- 『STEP TO ADVANCE シルバープランでたしかかな人生』 三菱電機労働組合中高年専門部会編 1985年
- 『中高年キャリア開発研究会 中間報告』 雇用促進事業団職業訓練研究センター 1986年
- 「高齢者の雇用問題」 『労働科学』57巻4号 遠藤幸男 1986年
- 「シンポジウム 長寿社会は選択の時代」レジメ・基調報告資料、報告書 (財)生命保険文化センター 1988年
- 「高齢化に対処する能力開発の現状と動向」 『労政時報』第2592号 1982年 (財)労務行政研究所
- 『日本の条件16 高齢化社会 新シルバーエイジの選択』 NHK取材班 1985年 日本放送出版協会
- 『企業における「生涯生活設計セミナー」実施マニュアル』 (財)高年齢者雇用開発協会 1988年
- 『超高齢化社会』 増田米二 1987年 講談社
- 『日本のワーカーズ・コレクティブ』 石見尚編著 1986年 学陽書房
- 『高年齢者就業対策検討会議「委員会報告」』 東京都高年齢者就業対策検討会議事務局 1986年
- 『家族 何が病んでいるのか』 朝日新聞社 1984年

- 『高齢者問題の現状と施策』 総務庁長官官房老人対策室編 1984年 大蔵省印刷局
- 『新しい女性の生き方を求めて 長寿社会における女性のライフコース』 経済企画庁国民生活局編 1987年 大蔵省印刷局
- 『新・家族の時代』 菅原真理子 1987年 中央公論社
- 『コミュニティづくり読本』 地方自治研究資料センター編 1980年 第一法規
- 『日本型福祉社会』 丸尾直美 1984年 日本放送出版協会
- 『高齢者の新しい社会参加を求めて』 経済企画庁国民生活局編 1983年 大蔵省印刷局
- 『まごころサービス届けます』 兼間道子 1988年 ミネルヴァ書房
- 『2000年の日本 国際化・高齢化・成熟化に備えて』 経済企画庁総合計画局編 1982年 大蔵省印刷局
- 『2000年の日本(各論) 経済審議会長期展望委員会国民生活小委員会報告』 経済企画庁総合計画局編 1982年 大蔵省印刷局
- 『ワタシたちはニッポンではたらきたい』 グレン・ラウントリー・坂本樹徳・中丸進 1985年 (財)日本生産性本部
- 『国際労働力移動』 森田桐郎他 1987年 東京大学出版会
- 『余暇と生涯教育』 瀬沼克彰 1981年 学文社
- 『スウェーデンハンドブック』 スウェーデン社会研究所編 1987年 早稲田大学出版部
- 『スウェーデンは、いま フロンティア国家の実像』 岡沢憲英 1987年 早稲田大学出版部
- 『アメリカのコミュニティカレッジ 日本でも育ち得るか』 重藤信英・鶴田義男 1984年 国士館大学宗教研究所
- 『臨職審と生涯教育 職業能力開発をどうするか』 高梨昌 1987年 エイデル研究所
- 『大学へのもう一つの道 社会人入学、編入学のすべて』 安井みすず 1987年 創元社
- 『未来の仕事』 ジェイムズ・ロバートソン著、小池和子訳 1982年 勁草書房
- 『エコロジー共働体への道』 アンドレ・ゴルツ著、辻由美訳 1985年 (株)技術と人間

「高齢化社会の新しい働きかたを考える」研究チーム

伴 野 正 夫	相模原労働センター
中 島 加代子	横須賀土木事務所 (前横須賀涉外労務管理事務所)
勝 又 隆	鎌倉県税事務所(前鶴見県税事務所)
神 田 淳 治	河港課(前相模川総合整備事務所)
田 邊 茂	老人福祉課
山 口 章	福祉政策課(前労働総務室)
三 宅 裕 子	婦人総合センター
山 口 道 昭	川崎市民生局厚生部施設課
島 田 征	藤沢市老人生きがい課
江 成 俊 明	相模原市高齢者福祉課
伊 藤 伸 江	自治総合研究センター (コーディネーター)