

第1章 要 約

1. 研究の課題と目的

本研究プロジェクトは、少子・高齢化が進むなかで、「明るく、適度に活力ある地域社会」と企業との共生というテーマの下、その具体的デザインを労・使・行政の役割という観点から提示することを目的として2001年4月に発足した。プロジェクトは、「従業員意識調査」、「市民意識調査」、「退職者意識調査」という3種のアンケート調査、および関係各方面への聴取調査の実施、および結果の分析という経緯をたどった。その成果は、すでに中部産政研編『少子・高齢社会における企業と地域社会の共生』（2002年8月）に納められている。また、「提言案」を中心としたプロジェクトの骨子については、同様のテーマで昨年8月に行われたシンポジウムの際に提示されている。こうした経緯の中で多岐にわたる問題点、および論点が浮かび上がり、かつ検討されたが、とりわけ初年度においては、高齢者福祉・ボランティア活動にかかわる問題領域が取り上げられた。この中では、高齢社会で相応の幸福感をもって生活していくための条件、あるいはそれを支えていく福祉政策をコアとする社会の施策、および企業社会からの支援のあり方が模索された。また、ボランティア活動を中心とする地域社会への企業の働きかけの可能性、一言で言えば社会貢献活動に対する認識の前進要因が探られた。

これらの分析、検討、提言は少子・高齢化という問題枠組みの中で地域社会と企業・労働組合が共生、連携をしていくための基本的アイディアを提供するものであった。そして、2002年度はこうした「成果」を受け、提言案の中で提示されたようなアイディア、方向性を企業・労組・行政が実行する価値のあるものとして、あるいは実行可能なものとして認識しているのか、またそうした認識に基づいて具体的な動きを提示しうるのかを明らかにすることにプロジェクトの主眼を置いている。

2002年度のプロジェクトにおける、こうした基本方針の措定は、同種の研究においてよくみられる、次のような反省にたって行われたものである。つまり、しばしばこうした試みは、問題点の提示にとどまり、具体的なアクションへの展望にかけのきらいがあったという点である。この点で本プロジェクトは、このような限界を突破したいと考えた。その意味で、こうした問題領域にかかわる企業・労組、行政それぞれの組織の具体的な問題解決行動へのアプローチを試みたいと考えたのである。

まず、前年度の提言が構想、吟味される中で、以下の3点からなる問題意識が、より具体的な提言に結びつくものとして析出されてきた。

論点①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ができるか。

論点②組合、会社、行政は高齢社会において情報の周知徹底の回路になれるのか。

論点③企業や地域の人たちが、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。

動員ではなく自らを豊かにすることに結びつけられるか、組合、会社、行政はそういう人を養成できるか。

また、もう一つ2002年度のプロジェクトは、表記のテーマとの関わりではきわめて重要でありながら、昨年度のプロジェクトにおいて、相対的に手薄であった領域に関するアプローチも視野に置いている。それは、高齢者雇用と少子化対策の領域である。この2つの領域は、「少子・高齢社会における企業と地域社会との共生」というテーマにおいては検討が不可欠な分野にもかかわらず、昨年度のプロジェクトでは相当規模の調査遂行など、担当者への負荷の点から十分な配慮がなされなかったと言えよう。2002年度はこの点をできるだけ改善したいと考えた。

以上2つの問題意識を総合させるかたちで2002年度のプロジェクトは遂行することになった。すなわち、上述した論点①から③までの基本的問題意識を前提とし、検討の比重が相対的に低かった「少子化対策」、「高齢者雇用」という分科会を設け、2001年度の成果をより深めていく「老後の生き方・ボランティア」という分科会とあわせ、合計3つの分科会を設けることとした。これにより、よりインテンシヴなかたちでこの問題にかかわっていきたいと考えたのである。

まず、「老後の生き方・ボランティア」分野は、初年度のプロジェクトの中で比較的に重点をおいて検討してきたものである。したがって、初年度の提言をふまえ、中高齢期を生き、暮らす人々自体に焦点を当て、豊かな老後をどのように実現していくかを問題の中心におく。そして、その実現の前提となる社会的価値意識の妥当性を検討し、あわせてその社会的価値を実現していく手段、回路としての組織、集団の質、構造、および社会的意味を分析する。そして、そのような手段、回路として浮上してくる社会組織、集団、制度などに対して、労働組合を含めた企業社会や行政の支援としてどのようなものが可能なのか、あるいはどのような支援をしていくべきなのかを検討する。このような検討をふまえ、夫婦を中心とする、老後のライフスタイルにも、最終的には言及したいと考えている。

つぎに、「少子化問題」分野に関しては、初年度の研究の中で比較的比重が低かったことを考慮し、まず、問題点の発掘として、就労中の女性が、結婚・出産・就労に関してどのような意識を有しているかを確認することから始める。そして、この確認を通して、彼女たちが理想とする生き方を実現するために企業や行政、および地域社会からいかなる支援を期待しているのかを明らかにすることを課題にする。その際、少子化の原因として有力視されている、①「晩婚化」と②「未婚の増加」の背景に彼女たちのライフプラン「問題」が伏在していると考え、

現在就労しておりこれから結婚や出産を経験する可能性のある女性たちが、自分の将来の家庭生活や職業生活についてどのようなライフプランを描いているのか、もし結婚や出産にためらいを感じているとすればその理由は何なのかを明らかにし、企業と行政がなしうる援助の方策を提言するための資料を得ることを目的としている。

最後に「高齢者雇用」分野に関しては、高齢者が一定の充足感をもって日常生活を送っていく上での基礎的条件となる領域を扱うことになる、という認識から出発した。またこの分野は従来、企業、労働組合が主体となって、行政との連携の下で取り組むべき課題が、比較的明確化できる分野であると考えられてきた。しかし、厳しい雇用情勢の影響を受け、このような想定が現実性の持てるものであるのかを、まず検討課題として措定したい。このことは、「高齢者雇用」に関しては、単にたくさん雇用すれば良い、というだけの従来の取り組みに終始することの疑問から出発している。そうではなく、現在の社会情勢をふまえたうえで、また、我々の社会が高齢社会であるという現実に向き合ったかたちで、高齢者雇用の社会的意味の検討にまで踏み込み、目配りした議論を展開することをここでの課題とする。このことは、「高齢者雇用」に関するより、現実的な提言に結びつける一つの経路であると考えられるのである。

2. 研究の視点

以上のような「課題、目的」の設定をうけて、以下のような視点を2002年度研究の出発点として設定した。

まず、「老後の生き方・ボランティア」分野に関しては、「中高年齢期における充実した人生設計」という視点を考察の始点にした。これは、労組、企業、行政が、中高年齢期にさしかかり、あるいはその真っ只中にある人々に対して、性急なかたちで、支援策を提示することが果たしてよいことなのかという疑問から発している。つまり、このような「性急さ」がえてして、「労組、企業、行政」の価値観に立った「高齢者対策」の措定に結びついてきたという認識が下敷きにある。したがって、我々は、あくまで「豊かな老後とそこでの人生設計」という人間的視点を大事にし、その内実を価値意識の探索というかたちから始め、その価値意識を実現するための方策とその実現可能性という視点からプロジェクトを展開した。したがって、ボランティアに関する議論もこうした文脈上で考えられた。「労組、企業、行政」の協力、共生というテーマでのボランティア活動の扱いは、従来、老年層に対して、労働組合員のボランティア、企業従業員のボランティアはなにができ、行政はそれをどのように支援できるのか、という問題意識に支えられてきたように思う。しかし、このプロジェクトのように、「中高年齢期における充実した人生設計」という視点を考察の始点にした場合、問題の性質が全面的に異なってくる。つまり、まず、「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が問われることになる。言い換えると、中高年齢期の人々はボランティアされる客体から、人生の充実をめざしてボランティア活動へ参与する主体への転換である。そして、問題設定に関するこのような視点の転換をすると、このようなボランティア活動への主体的参加に関して、「労組、企業、行政」はどのような回路を確保し、その意味で支援ができるのか、という新しい課題設定が見えてくるのである。この転換の背景には、ボランティアに関する「効率主義的見方」から「自己実現的見方」への転換、あるいはボランティア活動を「道具的視点」からみる見方から「表出的視点」からみる見方への転換が存在する。そして、このような視点の転換があってはじめて、「中高年齢期以前」の従業員、組合員、住民に関しても人生設計という時間的経過の文脈で自己の社会的貢献を位置づけることができることになる。そして、それはまた、若年期、壮年期における、ボランティアを含めた外社会、地域社会への社会貢献活動の「デビュー戦」として社会的意味も明らかにし、その文脈からの「労組、企業、行政」支援の社会的意味と必要性が論じられることになるのである。

つぎに、「少子化問題」分野に関しても、我々の視点を説明しておくことは有用である。ここでも、この問題を取り巻く従来の視点が往々にして「少子化対策」として措定されていたことへの疑問から出発する。もちろん、少子化という人口構成上の変化は、我々の社会が長い間前提としてきたような社会的活力の源泉に関して重大な変更をせまるものであった。分厚い生産年齢人口、あるいは若年層の存在は、生産の領域でも消費の領域でも発想の隠れた原点としての機能を背負っていたと考えられる。しかし、少子・高齢社会の現実化は、このような慣れ親しんで、血肉化した発想を無意味化しつつある。その意味で「対策」という視点がまず発想されることは当然の成り行きであった。生産の領域に関わる企業、労組、消費の領域に関わる地域社会、および行政が「対策」という発想のもとにこの問題性と向き合うのはとりあえずの視点としては有効であったのかもしれない。しかし、我々はこのような視点から一歩先に進みたいと考えている。それは、基本的に「老後の生き方・ボランティア」分野の発想と同じ線の上に立つものである。つまり、それは、少子化を「人々のライフスタイルの選択の幅の変化」という問題としてとらえ、その中で中心的役割を演じる女性の価値意識のありかたと結びつけ、彼女たちのより充実した日常生活の実現という文脈で少子化を考えようとする視点である。ここでは、女性は「対策」の客体ではなく、「自分自身の人生を設計してゆく」主体であり、その文脈で「労組、企業、行政」の支援が考えられることになる。地域社会との共生という本プロジェクトの基本発想から言っても、自分たちの日常生活が展開される地域という場所で、彼女たち、あるいは彼女たちを一つの核とする家族がどのように主体として生活を広い意味でエンjoyできるのかが問題であり、その意味での「共生」を保障できる枠組みを形成していくことがここでの課題であるといえよう。とくに、ここでの調査が「職業生活と家庭生活の調和」という表題で行われたことを考慮すれば、「働く人々が安心して家庭生活をおくることが

できる社会環境を整える」という視点が強調されることになる。

最後に「高齢者雇用」分野に関してもその視点を解説しておく。もちろんここでの課題はま
ずもって、高齢者雇用の確保であるが、しかし、その際次の視点の導入が重要であった。それ
は、「高齢者雇用の確保」を労組・企業の地域との共生という文脈で考えるという視点の独自
性である。ここでも従来このテーマに接近する場合、労組の活動範囲の中で、あるいは、企業
の雇用政策の範囲で検討するという視点が一般的であった。また、それを行政という文脈で考
えても、一般的な労働市場の中で高齢者の雇用をどのように確保するのかという問題設定が一
般的であったと思われる。しかし、ここでも我々はあくまで、「豊かな老後とそのため的人生
設計」という「人」と「その人が暮らす地域社会のあり方」に準拠点をおいた発想から出発す
る。このような考え方に立つ場合、それぞれの労組、企業、行政で展開される「高齢者雇用」
の個別的施策への関心とともに、このような施策情報の地域社会での共有という問題が前面に
出てくると考えられる。とくに最近のように、厳しい雇用情勢のもとで高齢者雇用を地域の問
題としてとらえる場合、このような視点の導入は不可欠なものと考えられるのである。本プロ
ジェクトにおいてもこのような視点を導入し、聴取調査の際にもこの点へのアプローチに比重
をおいている。

また、いまひとつ「豊かな老後とそのため的人生設計」という「人」に準拠点をおいた研究
は、「高齢者雇用」概念の再吟味という視点の導入も不可避なものにさせた。とくにここで言
う豊かさが経済的な分野に留まらず、ライフスタイル全般に関わる総合的な意味で提起される
概念である場合、「高齢者雇用」概念の再構築はぜひともしなくてはならない作業となった。
いくつかの提言もこうした再構築に関する検討とその上に立った施策の提起というかたちでの
展開になると考えられる。

3. 研究の方法

2002年度の研究は、2001年度の成果と研究上の比重を考慮し、それぞれの独自性を担保する
ため上述した分野ごとに適切な方法を勘案することにした。

まず、第1分科会は、2001年度のアンケート調査を中心とする研究の成果を踏まえ、当初は
高齢者福祉に焦点の一つを当てることでスタートした。調査方法としては、2001年度のアン
ケート調査を補完する意味でインタビュー調査を軸に研究し考察を行なうことでスタートした。
この段階では、介護保険制度下における在宅介護に焦点を当て、在宅介護者の自宅や喫茶店に
おいて、インタビュー調査を行なった。介護保険のホームヘルプサービスを利用しながら行な
われる介護、あるいはほとんど介護保険のサービスを利用しない中で展開される介護の実態を

聞き取りながら、介護をめぐる近隣社会（地域社会）とのかかわり、そこから見えてくる課題などを明らかにすることを目的とした。さらに、在宅福祉サービスのうち、デイ・サービス（通所生活介護）利用者の介護者へのインタビューを一宮市内のある老人保健施設内で実施し、通所介護サービス利用から見えてくる近隣社会（地域社会）とのかかわり、あるいは関連する課題などを明らかにすることを目的とした。

その後、高齢者福祉という切り口では、介護保険を中心とする制度政策論にウェイトがかかりすぎ、企業・労働組合、行政、地域社会との共生・連携という本来のテーマから乖離してしまうのではないかという危惧から、分科会における研究テーマを高齢者福祉にかかわる制度や利用者の問題から（インタビュー調査の対象1～8）、我々自身の普遍的問題としてより一般化した形で「老後の生き方・ボランティア」と研究テーマを再設定した。その結果、いくつかの福祉NPOへのインタビュー調査および鞍が池公園（豊田市）において展開されている市民活動の概要についてインタビュー調査を実施した（インタビュー調査の対象9～12）。この後半のインタビュー調査では、福祉NPOや市民活動と企業や行政あるいは地域社会との共生・連携に関する課題を明らかにすべく聞き取りが行なわれた。

インタビュー調査の概要は以下の通りである。

① 介護者K 様

目的：在宅介護の状況、介護保険サービスの具体的な利用状況、ケアプランに関する情報、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月4日（水） 14：00～16：00

場所：知立市

② 介護者Y・K 様

目的：在宅介護の状況、介護保険サービスの具体的な利用状況、ケアプランに関する情報、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月4日（水） 16：00～17：30

場所：名古屋市中村区

③ 介護者O 様

目的：在宅介護の状況、介護保険サービスの具体的な利用状況、ケアプランに関する情報、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月10日（火） 16：00～18：00

場所：岐阜市

④ S・K様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデイサービスに関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 9：30～10：10

場所：一宮市（老人保健施設「A」内会議室）

⑤ M・K様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデイサービスに関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 10：10～10：50

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑥ O・T様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデイサービスに関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 10：50～11：30

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑦ M・S様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデイサービスに関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 11：30～12：10

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑧ M・S様の介護者 様

目的：在宅介護の状況、介護保険のサービスの具体的な利用状況、利用しているデイサービスに関する評価、介護保険制度への要望に関する聞き取り調査

日時：9月27日（金） 12：10～12：50

場所：一宮市（老人保健施設「A」）

⑨ 中田繁美・専門委員

目的：豊田市社会福祉協議会の概要の説明を受けた上で、企業と地域社会の共生を図る際に社会福祉協議会が果たすべき役割について聞き取り調査

日時：11月7日（木） 10：00～12：00

場所：豊田市社会福祉協議会

⑩ 専門委員・堀田様

目的：鞍ヶ池公園の整備および将来計画について市民運動のリーダーの一人である堀田氏に会い、実際に現地を訪問し聞き取り調査

日時：11月7日（木） 12：30～15：00

場所：鞍ヶ池公園

⑪ NPO 法人『ゆいの会』

目的：愛知県でかなり早い時期に設立された特定非営利法人（NPO 法人）『ゆいの

会』を訪問し、活動内容の概要を聞き取り調査する。また NPO が定年退職後の高齢者や一般のボランティアをどの程度受け入れているか、受け入れていないとするならば何がネックになっているかを法人代表者である竹内俊就氏に聞き取り調査

日時：11月14日（木） 10：00～11：30

場所：知多市『ゆいの会』事務所

⑫ NPO 法人『地域福祉サポート知多』

目的：愛知県で早い時期に設立された数多くの特定非営利法人（NPO 法人）を支援するいわゆる中間支援団体である『地域福祉サポート知多』を訪問し、活動内容の概要を聞き取り調査する。出張中の代表者に替わり、スタッフから概要を聞き取り調査

日時：11月14日（木） 11：40～12：30

場所：知多市『地域福祉サポート知多』事務所

⑬ NPO 法人『ふれ愛』

目的：愛知県でかなり早い時期に設立された特定非営利法人（NPO 法人）『ふれ愛』を訪し、活動内容の概要を聞き取り調査する。また NPO が定年退職後の高齢者や一般のボランティアをどの程度受け入れているか、受け入れていないとするならば何がネックになっているかを法人代表者である佐々木幸雄氏に聞き取り調査をする。

日時：11月14日（木） 13：00～14：30

場所：東海市『ふれ愛』事務所

つぎに、「少子化問題」分野に関しては、「職業生活と家庭生活の調和」という表題のアンケート調査を主とし、そこから得られる知見を考察の主たる材料とした。その際、知見に対する、より包括的で、かつ奥行きのある解釈を可能にするためインタビュー調査も併用した。調査の概要など具体的には以下のとおりである。

【アンケート調査】

実施時期：2002年11月～12月

対 象：中部産政研会員企業31社（トヨタグループ28社＋中部電力、名古屋鉄道、松坂屋）

配布方法：会社、労働組合を窓口として従業員規模を基準にして配布。年齢は40歳以下とし、男女比、既婚者と未婚者の比率が同程度になるよう依頼した。したがって無作為抽出ではない。

質問紙配布数：1236 回収数：1182 回収率：95.6%

【インタビュー調査】

以下の3企業において、企業側から家族支援施策および女性従業員の活用等に関する説明を受けた後、女性従業員に就労と家庭生活の両立などについてインタビューするという2部構成で調査を実施した。

① (株)デンソー

日 時：2002年9月25日 13:00～15:00

場 所：株式会社デンソー

出席者：労働組合書記長 神戸千隆氏、女性職員2名

② アイシン精機(株)

日 時：2002年9月27日 13:00～15:00

場 所：アイシン精機(株)

出席者：さわやかふれあいセンター副センター長 塚本高敏氏、女性職員2名

③ 中部電力(株)

日 時：2002年9月27日 16:00～18:00

場 所：中部電力(株)

出席者：労働組合書記長 内田厚氏、女性職員3名

「高齢者雇用」分野に関しては、制度的な意味での現状を確認する作業から始めるため、企業、労組、行政に関する聴取調査を中心とした。聴取調査の概要に関しては以下のとおりである。

① OJTソリューションズ

(株)OJTソリューションズは、トヨタ自動車とリクルートが2002年4月に設立したコンサルティング、人材育成支援企業。55歳以上の技能系管理職をトレーナーとして活用している。従業員数 約30名

目 的：高齢者雇用実践企業事例の聴取

日 時：7月26日 15:00より約1時間半

場 所：(株)OJTソリューションズ

出席者：専務取締役 海稲良光氏、管理部部长 山本志朗氏

シニア・エグゼクティブ・トレーナー 中村武嗣氏

② 愛知県産業労働部就業促進課

目 的：高齢者雇用に関する行政の取り組みを知るための聴取

日 時：10月8日 15：00より約1時間半

場 所：愛知県産業労働部

出席者：愛知県産業労働部就業促進課主任主査 山戸博志氏

③ 豊田市総合企画部行政経営課

目 的：高齢者の就労支援に関する行政の一般的方針、全体的枠組みに関する聴取

日 時：11月10日 1：00より約1時間半

場 所：豊田市総合企画部行政経営課

出席者：豊田市総合企画部行政経営課主幹 太田稔彦氏

④ 豊田市ヤングオールドサポートセンター

目 的：雇用を含めた、高齢者支援に関する行政の取り組みを知るための聴取

日 時：11月26日 10：00より約1時間半

場 所：豊田市ヤングオールドサポートセンター

出席者：豊田市ヤングオールドサポートセンター係長 青木正道氏

⑤ トヨタ自動車(株)人事部企画室

目 的：企業における高齢者雇用施策の聴取

日 時：11月26日 13：00より約1時間

場 所：トヨタ自動車(株)人事部企画室

出席者：トヨタ自動車(株)人事部企画室担当員 南井正之氏

⑥ 豊田自動織機労働組合

目 的：労働組合における高齢者雇用施策の聴取

日 時：11月26日 15：00より約1時間

場 所：豊田自動織機労働組合事務所

出席者：豊田自動織機労働組合 磯村貴代静氏

4. 研究の成果

4-1 老後の生き方・ボランティア

(1) 課題の設定

本分科会のテーマで議論すべき課題は、次の3点である。(1)我々にとって生きがいのあるQOLの高い豊かな生き方とはどのようなものであるかを明らかにすること、(2)老後の生き方との関連で、社会問題化している主として中高年男性（特にサラリーマン）の地域適応・地域参加をどのように進めればよいかを明らかにすること。この課題は、他都市にも共通する普遍的な問題としての検討にとどまらず、とりわけ、豊田市・刈谷市を中心にトヨタ・グループが高度経済成長期に多くの労働力を吸収し、吸収した団塊の世代が定年を契機に近い将来大量に

企業から放出することになるという地域事情を加味した検討として不可欠となる。(3)ボランティアという社会貢献活動が持つ、社会的な意味・個人的な意味は何かを明らかにすること。

いうまでもなく、いずれの課題も行政施策に取り込めるほどに明快な処方箋を提示することはきわめて難しい。事実、これまで、社会科学（とりわけ社会老年学）のテーマとしてその重要性は十分に認識されてきたはずであるが、めぼしい先行研究は見当たらない。

(2) 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

2001年度に実施された調査研究の報告書『少子・高齢社会における企業と地域社会の共生』（中部産政研 2002年8月）によれば、老後あるいは退職後の望ましい生き方については、ボランティアや自治会を通じての社会参加を望むタイプだけでなく、専門を生かした生き方を望むタイプや夫婦・親子など家族との交流を深めることを望むタイプなど「老後（退職後）のライフスタイルの多様化」現象が確認できた。また、市民調査において、所属活動団体数の平均数の年齢階級別の変化を見たところ、男女ともに60歳～64歳層でいったん低下するものの、65歳～69歳で反転し平均値が上昇していることが確認できた。何らかの対処行動があるものの推測される。

こうした老後（退職後）のライフスタイルの多様化現象を前提としながらも、生き甲斐の感じられる QOL の高い豊かな老後（退職後）を望むのであれば、社会生活の中に貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践が必要不可欠であろう。つまり、老後（退職後）生活の中に、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献という要素が含まれることが肝要である。

ところで、我々が自分を取りまく社会環境に適応できているかどうかを示すものさし（指標）として、「幸福感」を考えることができる。2001年度の調査で、この幸福感を質問している。「あなたは同年輩の人と比べて幸福ですか」と問い、1. 幸せである、2. やや幸せである、3. 他の人と同じ、4. あまり幸せではない、5. 幸せではない、の5つの選択肢の中から回答を得ている。この質問項目は、旧総務庁老人対策室が5年ごとに実施している『老人の生活と意識国際比較調査』で用いられており（ただし、2001年に実施された最も新しい調査では、ストレスの質問項目に何故か置き換えられてしまった）、比較が可能であるという理由から、本調査でも質問している。

本プロジェクトの退職者調査（60歳以上、男性192名、有為抽出法）では、1. 幸せであるが34.4%、2. やや幸せであるが25.9%、3. 他の人と同じが36.4%、4. あまり幸せではないが2.4%、5. 幸せではないが0%であった。筆者が現在参画しているある研究チームが実施した都内のある区の調査（60歳以上、男性、331名、有為抽出法）では、1. 幸せであるが34.1%、2. やや幸せであるが32.9%、3. 他の人と同じが19.9%、4. あまり幸せではないが9.1%、5. 幸せではないが3.9%であった。

幸福感の質問項目を引用した総務庁老人対策室『老人の生活と意識国際比較調査』（1996年、60歳以上74歳以下、男性418名、無作為抽出法）の日本データでは、1. 幸せであるが41.6%、2. やや幸せであるが21.8%、3. 他の人と同じが28.9%、4. あまり幸せではないが6.5%、5. 幸せではないが1.2%という分布であった。

上記3のデータとも、粗大生ごみ、濡れ落ち葉、核燃料と揶揄される高齢男性を対象とした調査であるが、幸福感を見る限り、男性高齢者世代というマスとしては問題がなさそうである。社会環境への適応を示す心理的状态としての高齢男性の幸福感は、今確認した通り問題はない。特に、退職者調査では、都内のある区の調査や『老人の生活と意識国際比較調査』と異なり、同世代の人と比べて幸せでないと答える割合が低くなっており問題はない。

しかしながら、社会環境の内実が、配偶者への全面的な依存に裏打ちされた幸福感でしかないのであれば、決して喜ぶべき状況にはない。配偶者の喪失というライフイベントに遭遇した時には、脆弱な基盤が脆くも崩壊し、急激な心理社会的な不適応状態に陥ることになりかねない。そうならないためにも、あるいは配偶者への依存のあるなしにかかわらず、社会環境という言葉の中に、地域社会や地域社会をベースとするNPO、地域を超えたサークル等々が含まれるような重層的、重疊的ネットワークを構築すること。このことこそ我々すべての課題である。

(3) 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

2001年度のアンケート調査で、老後の生き方について選択肢を用意し質問した。実は、別の研究プロジェクトで、2002年度において、東京都内のある区でシルバー人材センターに登録している高齢者を対象に全く同じ質問項目を含めたアンケート調査を実施した。結果が公表されていないのでここで示すことはできないが、中部産政研の定年退職者調査と東京都内シルバー人材センター登録高齢者調査（以下、都内調査）、老後の生き方の選好について大きな乖離が見られた。すなわち、中部産政研の退職者調査（以下、産政研調査）では、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献を望む割合が、都内調査に比べてかなり低い。逆に、専門性を生かした仕事、あるいは違う仕事をしたいと回答する高齢者が多い。このことは、トヨタ・グループの企業を定年退職した人々は、自らの専門性を生かした仕事、あるいはそれ以外の仕事への執着が強いわけであるが、問題はそうしたニーズを吸収できるだけの高齢者の就労のチャンスが整備されているかということである。この点は第3分科会の研究課題であるので、問題点の指摘にとどめることとする。

さらに、この論点は、退職した高齢者の就労の現時点での受け皿が整備されているかどうかという問題だけに帰着するのではなく、1. 課題の設定で述べたように、今後、5年後以降相対的に多くの団塊の世代が企業から離れていく中で、高齢者就労のための相対的に大きな受け皿が用意できるのかという深刻な問題も内包する。容易に予測できるように、受け皿は現時点でさえ小さく、まして団塊の世代が定年退職を迎える時期にはなおさら状況は逼迫する。仕事

を継続することによる生きがいの達成は難しいといわなければならない。これも第3分科会での研究成果が示すように、現時点でさえ、豊田市、刈谷市のシルバー人材センターでは、求職者数と求人数のバランスが取れていない。数の問題に加えて、今後増加の一途を辿るホワイトカラーの定年退職者のための仕事が、シルバー人材センターの求人に比べ圧倒的に少ないというマッチングの問題も無視し得ない。おそらくこの数と仕事内容のアンバランスという構造的な問題は全国的な傾向であり、厚生労働省レベルの社会政策問題である。

企業が地域社会や行政と有機的に連携しながら取り組むべき課題、共生の課題の一つがここにあると言える。つまり、生きがい就労だけではなく、「生きがいボランティア活動」や「生きがい自治会活動」などの「生きがい社会参加活動」というライフスタイルが老後を豊かにする生き方の重要な選択肢であることを、企業内での退職前準備教育や行政が主催する社会教育講座、地域福祉の要である社会福祉協議会が主催・共催する講座等でわれわれは学習していかなければならない。引退時期を自由に設定できる自営業は別として、サラリーマン（特に団塊世代サラリーマン）が退職後も仕事に執着することは、つぶしがきかないきわめてリスクの大きな選択であることを理解していかなければならない。こうした認識の共有は、企業や行政にとってプラスに機能するはずであり、企業内教育、社会教育として今後重点的に進めていく必要がある。もちろん、このような認識は、企業や行政の講座だけでは十分でなく、むしろ同僚や家族、近隣とのコミュニケーションの中で深められていくものである。

(4) 生きがいとしてのボランティア活動

仕事に従事している層にとって、ボランティア活動は非日常であるが、仕事に従事していない層、定年退職者層にとってボランティア活動は日常そのものである。福祉ボランティア活動、とりわけ高齢者や障害者へのボランティアに限定して言えば、ボランティアをしてもらう側は、ボランティアをしてもらうことが日常であり、そうしたボランティアの支援を受けることで、今日の人生を明日の人生に繋げていくことが可能となる。特定の専属ボランティアでないかぎり、支援してくれるメンバーの顔ぶれは多様である。数多くのボランティアに支えられて、日常生活を継続することができる。

時に、福祉のボランティア活動を一生懸命やっているのに、相手の高齢者や障害者からそれほど感謝してもらえないという嘆きの声を聞く。曰く、時間のやりくりをして、半年ぶりに汗びっしょりになりながらボランティア活動をしたのに、あまり相手に喜んでもらえなかった、感謝してもらえなかったと。

これほど極端ではないにせよ、ボランティア活動の経験があれば理解できることであるが、こうした印象に近いものを持つことも決して皆無ではない。ここでもう一度確認しておくと、ボランティア活動をする人は非日常の中でそれを実践することが多いが、ボランティアの支援を受ける人はそれが日常であり毎日の生活なのである。日常であるからこそ、淡々としている

場合もあるのだろう。

強調しておきたいのは、「ボランティア概念の再確認」ということである。よく言われるように、ボランティアは対象者のためにするのではなく、ボランティア活動をする当事者のためなのである。ボランティアは、ボランティア活動をする人のためにあると言えよう。

ここで、「対自的ボランティア」、「即自的ボランティア」という新しい用語の対を提示し、ボランティアについての考え方のあるべき方向を再確認しておきたい。先に示した嘆きの声は、ボランティアする人とボランティアされる人という社会関係、援助を梃子とする相手への貢献に重きを置く「対自的ボランティア」という発想から生ずる感覚である。他方ボランティアという社会的行動は、第一義的にボランティア活動をする人のためにあるという発想から生ずる感覚が「即自的ボランティア」という認識であるここでは規定しておきたい。生きがいとしてのボランティア活動という立場、本物のボランティアとしての立場、ボランティアについての認識のあるべき方向が「即自的ボランティア」であって、「対自的ボランティア」でないことは断るまでもない。総合学習の一環として行われる児童や生徒に対する福祉教育の現場では、これまでの「対自的ボランティア」的発想から抜け出し「即自的ボランティア」的発想を目指すことこそカリキュラムの要諦であり、このような共同研究を通してそのような方向に向けていくべきであろう。

(5) 企業と地域社会を架橋する第3の組織としてのNPOと社会福祉協議会

老後（退職後）のライフスタイルの多様化現象を前提としながらも、生き甲斐の感じられるQOL（クオリティ・オブ・ライフ）の高い豊かな老後（退職後）を望むのであれば、社会生活の中に貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践が必要不可欠である。つまり、老後（退職後）生活の中に、ボランティア活動（NPO活動）や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献という要素が含まれることが肝要である。ただし、退職後の生き方・高齢期の生き方は退職者・高齢者本人が自己決定すべきものであって、決して社会参加や社会貢献が他者によって強制されてはならない。

ここでは、老後あるいは現在の時点で、生活の中における貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践を考えた場合、所属し活動する団体の1つの重要な選択肢としてNPO（Non-profit Organization）があると考えている。少子・高齢社会において、NPOは個人が社会・集団にコミット（社会参加）できる重要なチャンネルの一つである。NPOには、保健・医療・福祉、社会教育、まちづくり、文化・芸術・スポーツ、環境保全、災害救助、地域安全、人権・平和、国際協力、男女共同参画、こども健全育成、NPO支援など数多くの分野が存在するが（新たに、情報化、科学技術、経済活動、職業能力開発、雇用機会拡充支援が加わり近々全部で17分野となる予定）、そのうちここでは福祉NPOを事例的に取り上げ考察したい。

個人が社会・集団にコミット（社会参加）できる重要なチャンネルであること、上述した通

りメニューが豊富であることに加えて、さらに、社会参加（関わり方）の程度にも選択の幅があり自由に役割を選ぶことができる点でNPOは大きな特徴を有する。

まず1つ目は役員としてNPOに関わることができる。特定のNPOの代表、理事、監事となり、活動を支えることができる（例えば、東海市在宅介護・家事援助の会「ふれ愛」の佐々木幸雄代表(75歳)の事例を参照）。2つ目は、有償ボランティア（協力会員）として、労働者としてNPOに関わることができる。特に福祉NPOの場合、協力会員になり、有償ボランティア活動に従事することが可能である。特に、NPOが介護保険に係わる指定居宅サービス事業者として活動する部分では有資格者として希望すれば福祉労働者としてNPOに関わることができる。例えば、ふれ愛では、介護保険サービスの部分で男性が11名所属し活動している。男性11名全員がホームヘルパー2級取得者で、その多くが介護保険の訪問介護サービス提供者（労働者）として週3回通院しなければならない透析患者の移送サービスに従事している。彼らは、定年退職後にホームヘルパー2級を取得し就労しているが、退職前に企業内でホームヘルパー2級の取得が可能であれば、退職前準備教育として効果的であり、退職後スムーズに再就職し、就労を通じての地域社会参加が可能となろう。企業内でホームヘルパー2級を取得することが不可能であれば、少なくとも、資格取得のために休暇を取ることに弾力的に運用すべきであろう。ホームヘルパー2級の講座を企業で行うことには副次的な効果もあるはずである。中高年男性が、講座での講義、ビデオ実習、同行訪問などのカリキュラムを通して、在宅介護やホームヘルパーの仕事などを理解することは成人に対する福祉教育として必要である。福祉教育は、青少年だけが対象ではない。さらに、そうした学習をしておくことは、配偶者が要介護状態になった時にもプラスに働くであろう。

介護保険の保険者である行政や、社会福祉協議会、他の民間企業と同様に、退職後の男性の就労の場合として、こうした福祉NPOがサービス提供の一翼をになっている点は評価されて良い。

(6) 地域参加インターンシップ制度の創設

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。

(7) 社会環境としての配偶者との共生

心理的適応としての幸福感は、社会環境への適応の結果として得られるものである。ここでは、社会環境の一部として配偶者を位置づけることの重要性について指摘したい。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。

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。

4-2 少子化問題

(1) 課題の認識

「少子化問題」を扱う本分科会は、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いう視点に立脚し、仕事と家庭の両立を望む男女がどのような支援を企業と地域社会に求めているかを明らかにするために、「職業生活と家庭生活の調和」に関するアンケート調査およびインタビュー調査を実施した。

アンケート調査は20代と30代の男女従業者を対象に配布され、1,102（男性638、女性464）の有効データを得た。質問内容は、①「現在の職場」での満足度、②「現在の仕事や職場」に対する考え、③職場の環境認知（働きがい、働きやすさ）、④仕事をするうえで重要なこと、⑤仕事志向性、⑥将来にむけてのキャリア展望、⑦家庭志向性、⑧未婚の理由、⑨晩婚化の理由、⑩地域での子育て支援の必要性、⑪保育所の場所、⑫企業における子育て支援の必要性、⑬少子化に歯止めをかけるための変化、⑭女性の望むライフコース、⑮男性が女性に望むライフコース、であった。インタビュー調査は、組合役員および女性従業者を対象に、女性活用の実態、育児支援制度の利用状況、仕事と家庭の両立などについて尋ねた。本稿では、以下の問題意識に従い調査結果の概要を紹介する。

少子化対策として有望視されていることがらの1つとして、「働く女性を念頭においた子育て

てと仕事の両立支援」があげられる。つまり、女性が働き続けながら安心して子どもを産み育てることができれば、少子化に歯止めがかかるのではないかと考えられるからである。それでは、働く女性たちは結婚、出産、そして就労についてどのように考えているのだろうか。この点について、まず職業生活および家庭生活に対する人々の意識や行動の多様性に注目し、いかなるタイプの従業者が職務や職場に対して高い満足感や充実感を有しているのか、特に「仕事と家庭の両立を望む女性」が職務や職場をどのように捉えているのかを明らかにする。また現在就労中の女性たちが、将来の職業生活や家庭生活に対してどのような展望やプランをいदैいで働いているのかを知ることにより、働く女性のおかれた状況について考察する。

次に、働く男女が企業と地域にどのような子育て支援を期待しているかを明らかにする。特に、現在働きながら子どもを育てている女性が必要と感じている育児支援の内容から、これまでの育児支援の問題点や不足点を解明する。

少子化の原因は、主として「晩婚化」と「未婚の増加」にあるといわれる。そこで、アンケート調査結果に示された未婚の理由と晩婚化の理由から、未婚者の結婚観を探る。また、女性が結婚や出産をためらう背景には、女性の望む生き方や結婚生活のあり方と、男性のそれらとの間にミスマッチやギャップがあると推測されるので、男女の結婚観や家庭観を比較し、そのギャップを明らかにする。

最後に、男性の過重労働と将来不安の問題を取り上げ、男性の意識や行動が変化することによって少子化問題が改善される可能性について論じる。

(2) 職業生活および家庭生活に対する意識の多様性

働く人々の仕事と家庭に対する意識や行動は、働く事への動機づけの高さや組織への帰属意識の強さ、またその人のおかれた職場環境や生活環境など様々な要因によって非常に多様なものとなっている。そしてこのような仕事や家庭に対する意識の個人差は、職務遂行のレベルや積極性、職務満足感や充実感などと強く関連していることが予想される。ここではアンケート調査の結果を用いて、職業生活や家庭生活をどのように考えている人がより適応的で生産的な働き手なのかを検討するために、仕事志向得点と家庭志向得点の組み合わせから、①「仕事／家庭積極型」(WF型)、②「仕事中心型」(Wf型)、③「家庭中心型」(wF型)、④「仕事／家庭消極型」(wf型)の4群を抽出した。そしてこの4群で、「職務満足感得点」「働きがい得点」「働きやすさ得点」「職場認知得点(職場が恵まれた環境であると認知する程度)」を比較したところ、これらのすべてにおいて男女ともにWF型の得点が高いという結果が得られた(表1参照)。すなわち、WF型は男女にかかわらず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ることが示唆された。とりわけ女性のWF型はこの傾向が顕著であり、このことは見方を変えるならば、働きやすい職場、恵まれた環境で働いている女性は、仕事にも家庭生活にも意欲的になれるばかりでなく、仕事上の成果も高く期待できる

表1 タイプ別にみた各尺度得点 (男女別)

尺度	W F 型		W f 型		w F 型		w f 型		分散分析結果		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	型	性別	交互
	作用										
	(N=127)	(N=43)	(N=76)	(N=45)	(N=60)	(N=80)	(N=97)	(N=97)			
職務満足感得点	3.29	<u>3.43</u>	3.28	3.26	2.90	3.09	2.95	3.12	***	*	
働きがい得点	<u>3.88</u>	3.65	3.75	3.56	2.98	2.90	2.93	2.88	***	*	
働きやすさ得点	3.49	<u>3.65</u>	3.48	<u>3.58</u>	2.94	3.03	3.08	3.15	***	+	
職場認知得点	3.25	<u>3.39</u>	3.25	3.28	3.03	3.13	3.05	3.15	**	+	

注) 中間型となった477名はこの分析から除かれている + p<.10 * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

可能性があると考えられる。従って、仕事と家庭を両立する環境を整えることは、特に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。

しかしここで注意すべきことは、女性のWF型が女性全体のおよそ1割にすぎないという点だ。しかも女性たちが将来にむけて予想するキャリア展望は、男性に比べて必ずしも積極的なものではない。将来のキャリア展望について、男性では「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」が約半数を占め、次に「今の会社で管理職や役員として活躍したい」17.9%が続くが、女性では最も選択率の高い「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」が24.2%にとどまり、次に多い「あまり考えたことがない」「成り行きにまかせたい」をあわせると34.3%にのぼった。W f 型の女性では「今の会社で専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」の割合が62.2%と高いが、WF型・w F型・w f型では「今の会社で定型的・補助的業務をしたい」が多くなる。男性と較べてWF型女性のキャリア展望が積極的でないのは、家庭責任が女性だけに偏りがちであること、職場で管理職になれる可能性が低いこと、教育・訓練の機会が少ないこと、などが原因として考えられる。全般的に女性の仕事志向性が低くキャリア展望が消極的である背景には、こうしたキャリア発達を阻害する要因が男性以上に複雑な形で存在するというを十分に理解し、女性を職業人としていかに育て活用していくかを検討することが今後の企業に課せられた重要な課題であろう。

(3) 企業に期待される子育て支援のあり方

働く男女がどのような子育て支援を企業に期待しているのかを、アンケート調査の結果からみると、多くの項目で、女性は男性より必要度を高く評定しており、特に子どものいる女性はこの傾向が顕著であった。女性が非常に必要だと感じているのは、「子どもの看護のための休暇」「半日や時間単位の有給休暇」「フレックスタイム」「再雇用制度」であることから、女性が企業に期待しているのは『育児に要する時間の確保』と『再雇用』が中心となっていることがわかる。一方男性では、「子どもの看護のための休暇」の他に「家族手当(子どものいる人対象のもの)」「保育費用の援助」「育児休業中の賃金補助」が必要度の高い項目であったこと

から、男性の場合には『経済的援助』が強調されているといえるだろう。

インタビュー調査において子育て経験者が強調していたのは、出産後に長期間にわたって完全休業するより、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の有効性であった。この点については、アンケート調査の結果で「子どもの看護のための休暇」「短時間勤務」「半日や時間単位の有給休暇」が「協定以上の育児休業」に比べ、必要度が高く評定されていたことから理解される。

また、インタビュー調査によると、育児しながら働く女性がさまざまな困難を乗り越えて働き続ける時に、直属の上司がいかに応援してくれるかが大きな決め手となることがたびたび指摘された。さらに、妊娠中あるいは復帰後の部署や配属も非常に重要であり、出産を考えるとどうかは部署の仕事内容や人間関係に大きく影響される可能性がある。管理職研修等において、女性の結婚・出産への理解を高め、出産をひかえた女性職員をどう支援するかといったテーマを取りあげるべきである。今回インタビューした企業では、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を運用しているところもあった。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であろう。

(4) 地域に期待される子育て支援のあり方

今回のアンケート調査の結果には、女性と男性で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た。多くの項目で男性は女性より必要度をかなり低く評定しており、この問題に対する男性の関心の低さが推測される。女性は一般的に地域の子育て支援の必要度を高く評定しているが、特に子育て中の女性はその傾向が強かった。子どものいる女性は、特に「安全・健全な遊び場の確保」「保育所の設置」「学童保育」「病気の時の一時保育」の得点が高いことから、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』であることがわかる。

「保育所の設置」を必要有りとした人に保育所の場所はどこがよいと思うかを尋ねた結果によれば、男性は「自宅の近く」を選んだ人が圧倒的に多かったが、女性では「母親の勤め先の中」「母親の勤め先の近く」も多かった。男女とも「父親の勤め先の中」「父親の勤め先の途中」「父親の勤め先の近く」を選ぶ人は皆無に近い状態であり、乳幼児の世話は母親中心におこなわれている現状が反映されている。

インタビュー調査では、「親が助けてくれているので、やれています」という声がある一方で、「親の援助が期待できないので、両立できるかどうかとても不安」という声が複数の方から聞かれた。家族による支援は両立を可能にするための重要な条件となるが、核家族化が進む今日ではさまざまな事情からそれ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

であり、働きながら子育てをするときに地域は非常に有効な支援を提供する可能性がある。その一例としては「保育ママの斡旋」のように、保育を必要とする個人とそれを手助けすることを希望する個人とを引き合わせるしかけを、地域がシステムティックに整備するというな施策がありうる。職場の近隣に居住する社員が多い企業の場合には、企業が地域との連携と協力のもとに保育所や児童施設を運営するといった新しいタイプの家族支援事業も検討の余地があると思われる。

(5) 未婚や晩婚化の理由

アンケート調査の結果をみると、未婚の理由として男女の多くが選んだ項目は、「適当な相手にめぐり会わない」「自由や気楽さを失いたくない」「趣味や娯楽を楽しみたい」であり、『独身でいることの利点』が強調されているように思われる。男性が女性より多く選んだ項目は、「結婚資金が足りない」「住宅のめどがたたない」といった『経済上の問題』と、「異性と出会う機会がない」「異性とうまくつきあえない」などの『対人関係上の問題』であった。

晩婚化の理由に関しては、男性の晩婚化について男女の7～8割が「独身生活のほうが自由」を選び、「世間へのこだわりがなくなった」が続いた。なお、37.2%の女性回答者は「親離れが出来ていない」を選択した。女性の晩婚化について、男女ともに選択率の高かったのは「独身生活の方が自由」「家事・育児がわずらわしい」「女性の社会的地位が向上した」「世間のこだわりがなくなった」であった。女性の晩婚化の理由に関しては、多くの項目で選択率が高くなっており、特に「家事・育児がわずらわしい」「女性の社会的地位が向上した」の選択率は男性の晩婚化の理由と較べて顕著に高かった。

今日の日本社会では、結婚や出産に対する社会的圧力は弱まり、若い世代は結婚しないことをそれほど不自然なこととは感じなくなっている。特に女性にとって、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ようだ。政府が「エンゼルプラン」等で働く女性を念頭においた子育てと仕事の両立支援を中心に少子化対策を推進しても、結局少子化はますます進行しているという事実は、この問題がそういった両立支援だけでは解決できない、または不十分であることを示している。結婚や子育てが文字通り「選択」となった以上は、そのことに積極的な魅力がないかぎり個人はそれを選ばないからだ。2002年9月に開催された「少子化社会を考える懇談会」では、男性を含めた働き方の見直し、地域における子育て支援、社会保障における次世代支援、若い世代の自立支援などが、今後見直すべき対策であると指摘された。つまり単に子育て負担の軽減を図るというアプローチには限界があり、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。

(6) 家庭観に男女でギャップ

女性を対象としてどのようなライフコースを望むかを尋ねたアンケート調査の結果によると、約半数が「子どもを持ちながら働く」を、3割弱が「出産退職し、子どもが成長してから働く」を選んだ。このことから、就労継続あるいは再就労への意欲の高い女性が多いことがわかる。特に、WF型の女性の77.3%、Wf型でも65.9%が「子どもを持ちながら働く」を選んでいることから、仕事志向的な女性は出産後も働き続ける意欲が高い。仕事志向性の低いwF型およびwf型女性でも4割弱が「子どもをもちながら働く」を選んでおり、「出産退職し、子どもが成長してから働く」の割合と同程度であった。wf型でも「子どもをもちながら働く」(6.2%)や「結婚しないで働き続ける」(3.1%)の選択率は低かった。以上のことから、現在就労中の女性の就労継続意欲は非常に強いといっていよう。

一方、男性が女性に望むライフコースの結果をみると、男性全体の55.2%が「子どもが大きくなったら再び働くほうがよい」を選んでおり、「ずっと働き続けるのがよい」は14.8%にすぎない。年齢層で比較すると、30代男性は20代男性より再就労型の選択がより多くなる。妻がフルタイムの男性でも、「ずっと働き続けるのがよい」と考えている人は32.8%であった。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ことがこのデータからも読みとれる。

さらに、少子化に歯止めをかけるための変化について尋ねた結果においても、男女間には大きな相違がみられた。女性は「女性が働きながら子育てをすることに理解がえられること」「男性が家事や育児に積極的に参加すること」「地域が子育てをサポートすること」「職場が子育て支援を積極的に勧めること」の選択率が男性より顕著に高く、男性では「出産・育児に対する経済的支援があること」「将来的に経済的余裕を得る見込みがあること」「女性が結婚や出産に積極的な意識をもつこと」の選択率が高かった。すなわち、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。

今回のインタビュー調査では多くの女性たちから、「夫は忙しいので頼りにできない」という声がのぼった。3歳以下の子どもをもつ日本男性の育児時間(1日平均17分)と家事時間(20分)は世界的にみても非常に短く、諸外国(カナダ育児時間90分、家事時間144分;スウェーデン72分、150分;ドイツ60分、150分;アメリカ36分、120分)に比べて育児・家事参加の低さが際立っている。反対に仕事時間は、諸外国ではおおむね6時間程度であるのに対して、日本男性は7時間36分と長い。幼い子どものいる年代はちょうどキャリア発達の土台となる時期でもあり、男性従業者はハードな働き方になりがちである。しかし、子どもの養育に関われる時期は限られており、この時期に子どもの世話をし子どもと接することは、男性自身の人間と

しての成長にとって非常に有益な経験となるはずだ。今回の調査で、女性の多くが「少子化に歯止めをかける変化」として「男性が家事や育児に積極的に参加する意識をもつこと」を選んでいるが、男性の家事・育児参加は妻や子どものためというより男性本人のためであるという意識が定着し、男性の家庭志向の高さが行動となって現れることが求められる。

(7) 男性の過重労働と将来不安

比較的若い年齢層の男性たち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ではないかということが、少子化対策分科会の討議において度々話題となった。先述のように、男性が「少子化に歯止めをかける変化」として強調したのは『経済的支援や経済上の不安軽減』であることから、多くの男性がこういった認識を共有していることが推測される。

またインタビュー調査からは、現在多くの男性が経験している非常に厳しい労働環境の実態が伝わってきた。例えば、与えられた職務をこなすために毎日深夜近くまで働き、家では寝るだけの生活を送っていたり、過重な仕事量と重い責任によりメンタルヘルスを害する男性社員が増加しているなどの現状が報告された。アンケート調査の結果において、「仕事と家庭の両立支援体制」「労働時間・休日」「賃金」の満足感が男性では比較的低い値にとどまっていることから、男性社員の労働環境の厳しさが読みとれる。出口の見えない深刻な経済不況の中で多くの企業は体力を失い、家族支援のための余力などはないというのが正直なところではないかと思われる。しかしそういった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のではないだろうか。そして、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作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。

4-3 高齢者雇用概念の柔軟化をめざして

(1) 課題の認識

本分科会の基本的スタンス：高齢社会の中で、高齢者が生き生きと生活できる社会を構築し、働く意志と能力のある人々については、本人の希望に応じて少なくとも65歳までは働くことができるように環境を整える。このような課題に対して「企業と地域の共生」という視点からアプローチする。

では、「企業と地域社会の共生」という枠組みの中で、高齢者雇用を考えるとすることは、どのようなことを意味しているのだろうか。確かに65歳以上人口の割合が増え、高齢社会に達した状況の中で高齢者の就業を考えることは必要なことである。

しかし、他方、現在の経済状況から見て、若年層、壮年層の雇用確保でさえままならない今、高齢者の雇用を特に取り上げる必要はどこにあるのだろうか。現在の時点で高齢者雇用を語る場合、このような問いに対して一定の回答なしに前に進むことは難しいのではないだろうか。事実、労働組合から出ておられる専門委員の方々の声を聞いても、「高齢者雇用の推進」は、いまひとつピンとこないテーマであるようだし、地域との共生となるとほとんど接点が困惑の方が先に立つテーマであるようにみえる。したがって、多くの場合、企業と地域（行政）、あるいは労働組合と地域は、別々のものとされ、このような経済情勢の中で、それぞれが高齢者雇用確保に関してどのくらいの能力があり、今後どの程度それが改善されていくのか、とか、企業としてどのような質の高齢者雇用を新たに開発していけるのか、などの論点が前面にたちやすかった。しかし、このような観点に立つ限り、いくつかの聴き取り調査の結果からは少なくとも明るい将来像は描けないように思う。では、「企業と地域の共生」を考えると、本プロジェクトにとって高齢者雇用を考えることは、あまり意味の無いことなのだろうか。むしろそうではないと考える。意味のないことではなく、「企業と地域の共生」という枠組みだからこそ、後述するように、この問いは、企業や労働組合が市民社会の中で社会的存在としての一定の位置を占め続けようとする場合にさけて通れない課題とその性質を明らかにさせているといえる。

(2) 人事管理の方向性と高齢者雇用の現状

第14回日本労働社会学会での高木朋代氏の報告によるとつぎのことが明らかになっている。まず、清家篤、玄田有史氏らによる、高齢者雇用に関する最近の研究は個別的、成果主義的人事管理の進展の中で、高齢者雇用の拡大に関してもこのような考えは、年齢によらない雇用関係を構築すると言う意味で有効であるとされてきた。これに対し、高木氏は、「多くの企業で雇用継続制度が設置されているにもかかわらず、なぜ高齢者雇用は進展しないのか」という問題意識を対置している。彼女はこのような問題意識に立脚し、数量的データの解析から次のような結果を明らかにしている。1. 個別的、成果主義的人事管理の進展は、確かに雇用継続制度の設置に関しては正の関係をもつ。しかし、2. 60歳以上従業員の在籍状況に対しては有意に負の影響をもつ。これらから、実質的な高齢者雇用は伝統的な人事管理志向の企業で進められているといえる。

彼女の論点を敷衍するなら、清家、玄田氏らの見解に反して、雇用継続制度は個別的、成果主義的人事管理の進展とセットになるならば、実際の高齢者雇用の拡大に関しては負の影響を与え、少なくとも正の影響は持たないと言うものであった。成果主義的人事管理が能力主義に基礎をおく競争的、選別的傾向を持つ以上、このような結果は、言われてみれば納得がいくものの、継続雇用制度の整備と実際の高齢者雇用が必ずしもストレートに結びつくものではないという指摘は意外であった。

(3) 高齢者雇用を媒介にした、企業と地域社会の関係性

そして、このことを地域社会にまで視野を広げてみると、企業業績向上と競争力維持のため、個別的、成果主義的人事管理方式を拡大せざるを得ない企業側の事情から、そのような選別の中で「選別されなかった」人々が大量に地域社会の中に出現してくることを意味している。そして、それは、定年という企業内の制度に介してもっともはっきりしたかたちで現れてくる。この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が、多くの自治体行政の施策立案にとって今後より大きな課題になっていくことは間違いない。(事実、豊田市の「高齢者の生きがいづくり施策提案報告」が出で来るそもそもの契機の一つにトヨタの採用計画の結果、定年によって企業から離れる人々が近い将来にまとまって出てくる可能性があったことは、ヤングオールドサポートセンターの青木氏への聴き取り調査から明らかになっている) とりあえずは、高齢者雇用を媒介にすると企業と地域社会はこのような関係性を持たざるを得ないといえよう。すなわち、昨今の厳しい経済情勢とそれとは多少文脈を異にする、経済のグローバル化の中で高パフォーマンスを志向する企業内人事改革を背景にして形成されてくる、人事・雇用政策における企業スタンスの変化(これにはそれへの対応としての労働組合としての取り組みも含まれよう一名鉄労組が置かれた状況、およびそれへの対応や豊田自動車機労組での聴き取りで明らかになった)と、他方でその中から生み出されてくる多数の元従業員＝地域住民にどのように受け皿を用意していくかという課題を背負う地域社会・あるいは行政という関係性である。

また、高木氏は高齢者雇用に関して、労働組合の効果は、実際に協議が行われている場合を除き、影響をもっていなかったことも明らかにしている。このことは、現在の高齢者雇用の進展は、原則的に経営指導の元で企業側からの論理が優先するかたちで実現されていることを意味している。したがって、データが示す限りで、現在のところ労働組合が高齢者雇用の進展に関して、多くの資源をかけていない、少なくともかけられないと言うことは間違いないところであり、この問題に関する、前述した専門委員の方々の反応も同方向を向いたものであるといえよう。

(4) 高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の関係性から見た戦略

さて、では高齢者雇用を取り巻く企業と地域社会の、このような関係性の中で改めて高齢者雇用を考えてみよう。

前述したように、地域社会の方から言えば、高齢者の就業に関する受け皿的役割は今後強まりこそすれ、減少することは無いように見える。いっぽう、そのような受け皿を保障する雇用口の増加に関しては、楽観的な展望は現実的ではない。とするならば、企業と地域社会の共生という枠組みからは、高齢者雇用に関するどのような戦略が描けるのであろうか。

この点でまず、豊田市をはじめとする多くの自治体が高齢者の就業に関して、いわゆる正規

の、常雇的な仕事から、シルバー人材センターを中心とした臨時的、軽作業の仕事の発掘に比重を移さざるを得なくなっていることは認識する必要がある。この点で、正規の、常雇的な仕事をどんどん紹介すべく、企業への働きかけを中心に開拓していくというのは、重要な仕事であるが（この点でハローワークとの関係強化は重要である）、少数の例外を除いて現実的ではないだろう。むしろ、ここでは、このような現状を率直に認めて、高齢者雇用と言う概念を労働市場的制約から解放していく方向の方がより現実的で、企業と地域社会の共生という点でも実りあるものになる可能性があると考え。つまり、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り、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」と考え、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。

本プロジェクトでは、一定の明るさを維持した高齢社会を展望することが一つの課題になっている。この場合、高齢者雇用の問題は、（定年後という）心理的、社会的場におかれた人々をどのようにケアしていいのか、また、高齢者の力量を地域社会の中でどのように生かして行くのか、という問題意識を必然的に内包している。上述した「高齢者雇用概念の柔軟化」は、このような問題意識に対して、行政側からも、企業側からも、より現実的な対応の可能性を増加させることが期待できる。

(5) 高齢者雇用概念の柔軟化を保证する現実的施策

そして、このことは以下の2点での新たな展開が前提として考えられる。一つは、行政内において、従来別の部署の仕事として考えられ、連携があまり視野に入っていないなかった、労働部局と高齢者福祉部局の連携の必要性が浮かび上がる。したがって、ここでは、なぜ従来行政内でこのような部局の連携ができにくかったのかが探られなければならない。しかもこの点は、縦割り行政に代表される、いわゆる「官僚制」という行政機関に内在する一般的観点からの問題性と高齢者問題特有の個別問題のもつ難点が探求されなければならないと考えられる。

第2点は、上述した観点に立つと、高齢者雇用の問題は「企業と地域社会の共生」というこのプロジェクトにとって全く新しい光を当てられることになるということである。つまり、企業と地域社会の架け橋、あるいは重要な共生の回路として、柔軟化された高齢者雇用の概念を使っていこうという方向である。具体的に言うなら、企業、労働組合、行政、あるいは、地域社会の中で活動している各種の集団、組織が、柔軟化され、拡大された高齢者雇用概念を契機として、それに関する情報交換のネットワークの構築に参加していく方向である。これは、正規の雇用の増加という限定された課題に対しては、企業が、高齢者のボランティア活動に関してはそれを担当する組織がという限定された役割の振り分けを脱して、より効率的、かつ包括的な情報交流の場を形成していくことを意味している。お茶菓子代、あるいは交通費の実費程度しか出せない「仕事」も、正規の雇用も、無償ボランティアも高齢者の「仕事」という点で

くくられた情報としてネットワークの中に流され、いろいろな人がそこにアクセスできる態勢の整備がここでの現実的文脈である。

(6) ネットワーク形成と運用に関する問題点

この場合、このようなネットワークをどのように構築するかも大切な論点であるが、もう一つ検討せざるを得ない論点が聴き取り調査から浮かび上がってきた。

このようなネットワークに乗せるものとして、各種の仕事機会の提供情報と並んで、退職後の仕事と生活を展望した退職前の各種講習会、講座等の案内が考えられるが、このようなものを主催する組織と情報提供、および情報を取得する組織、および個人の間には存在する評価の問題である。自治体にしても企業にしても、労働組合にしても、このような試みをする場合、当該の講習会、講座、情報提供が、金銭に換算する必要は無くても一定の功績として評価される必要がある。平たく言えば、何人の参加者があったなどの「成果」は主催した組織、部局にとっては、組織、部局の拡大、維持、施策の正当性にとって重要な指標であろう。その点でこうしたネットワークの構築、運営はいくつかの難点を持っている。一つは、このようなネットワークへのアクセスで参加者や社会的関心が増えたとしても、本質的にはお互い様であるにもかかわらず、それはほとんどの場合、主催組織、部局の功績になり、情報を提供したネットワーク内参加集団の担当者の功績として勘案されてこない可能性が大きい。この点で、いろいろな施策、試みのネットワーク的状況下の評価という現代的評価基準の形成、整備が要請されているといえよう。端的にいえばそんなことをやっても自分たちが所属する組織、集団にどのような利益があるのか、良く理解できない上司や機構の存在はネックになることは間違いない。また、この場合、このようなネットワークの存在意義自体が現在のところ各組織の中でうまく説明できない可能性がある。この点でどのような方策があるか、検討する必要があるだろう。

さらに、本質的にこのような、高齢者雇用に関する情報ネットワークは、雇用そのものではなく、それに関する情報である点から必然的に「縁の下力持ち」的業務にならざるを得ない。その点で、このような業務を既存の組織の中でどのように評価していくのかの経験と準備がまだできていないように思う。これは、企業、労組、自治体いずれの分野でも現実的には大きな問題になっていると考えられる。今のところ「上司」と言われるような人でこのような試みの社会的価値を十全に理解している人は少ないように見える。

もう一つ、このようなシステムを運用する人材の問題がある。資金に関しては、当初は行政の援助が多少は期待できても、恒常的運営に入るまでにこのようなネットワークをボランティア的に構築、運用していくことができる人材はそれほど多くない、あるいは発掘しにくいと考えられる。この点でどのような可能性があるかも検討する必要があるだろう。また、実態の把握も必要である。

(7) 高齢者雇用概念の柔軟化の伴う問題点

ただし、このような観点に立つとき、高齢者の労働が体の良い低賃金労働の温床として使われる可能性があることは指摘しておかなければならない。そして、それを回避する意味でもネットワークの形成とその順調な運営の必要性が出てくると考えられる。つまり、そのような劣悪な条件で働くことへの他者からの眼差しの保証が必要となるのである。もちろん、その背後には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。