

（我が国の社会経済状況の変化と社会保障）

我が国の社会経済は、第1章で振り返って見たように、戦後大きく変動した。

人口は、戦後直後の急増、少子高齢化という人口構成の変化、人口減少局面の到来の順に変遷した。一方、経済は、急速な高度経済成長から低・安定成長に移行するとともに、第1次産業から第2次、第3次産業へと産業構造が変化した。それに伴い、過疎化と都市への人口集中が生じた。

また、戦後の家族の構成員数や就労の状況は大きく変わり、結果、家族や職場の姿やその果たす機能も変化してきた。時期を同じくして、地域においては、人と人との結びつきが薄れるなど地域の助け合いの機能が弱まっていった。このような状況の中で、家族内や地域の機能を補完するものとして社会保障制度が整備され、その後の質量ともに変化してきた社会保障制度に対するニーズに応じて、累次の制度改革が行われてきた。

例えば、戦後の平均寿命の伸長により高齢者数は急速に増大し、産業構造の変化と都市化に伴って高齢者のみ世帯が増加してきたが、このような高齢者の稼働所得の減退への対応が課題となり、私的扶養の機能を補完するものとして公的年金制度が整備されてきた。また、核家族世帯の増加、女性の社会進出、男女役割分業意識の変化等は、家庭での子育てを支える保育ニーズを増大させ、それに対応する形で子育て支援策を講じ、促進されてきた。さらに、平均寿命の伸長や単身世帯の増加、要介護者の増大等は介護ニーズを増大させたが、家族の介護負担を軽減し、高齢者が住み慣れた家庭や地域で生活することを支える仕組みとして介護保険制度が創設された。

（我が国の社会保障についての基本的考え方）

我が国の社会保障は、自助、共助、公助の組み合わせにより形作られている。

もとより、人は働いて生活の糧を得、その健康を自ら維持していこうと思うことを出発点とする。このような自助を基本に、これを補完するものとして社会保険制度など生活のリスクを相互に分散する共助があり、その上で自助や共助では対応できない困窮などの状況に対し、所得や生活水準、家庭状況などの受給要件を定めた上で必要な生活保障を行う公助があると位置づけられる。^{（注）}

これらの範囲については、これまでも、時代状況に応じた社会保障制度の変遷とともに変化してきており、今後も、各々が何を担うのかをその時々状況を踏まえて考えていく必要がある。

（注） 「今後の社会保障の在り方について」（2006（平成18）年5月社会保障の在り方に関する懇談会最終報告書）参照。

（社会保障から見た家族・地域・職場）

社会保障が、自助、共助、公助の組み合わせにより形作られていることからすれば、国民一人一人がリスク発生の予防や自立に向けて取り組み、家族や地域社会（コミュニティ）、企業（職場）がそれぞれ役割を担い、生活におけるリスクに対応するための公的なセーフティネットとして社会保障制度を整備するよう、重層的に取り組んでいくことが必要である。

2006年厚生労働省アンケート調査によれば、日本の将来の姿としては、実に5割以上の者が「家族による支え合いに頼る」ことを理想とすると回答しているが、同時に6割近くが「家族による支え合いが弱まる」ことを予想している。家族とは、その構成員の生活を維持し保障するとともに、精神的な安らぎの場であって、暮らしの安心の基本となる社会の最小単位である。もとよりさまざまな家族の姿があるが、このような家族の大切さについて、改めて見つめ直して見る必要があるのではないだろうか。

また、家族はそれを取り巻く地域によっても支えられており、家族による子育てや介護を地域住民同士で助け合うことはこれまでも行われている。例えば、子どもや認知症高齢者を「我がまちみんな」で見守っていくことに住民の多数が参加したり、一人暮らしの高齢者や障害者への配食サービスなどの支援や、高齢者のサークル活動の手助けなどが行われている地域もある。一方、多くの人々（現役世代）にとって、家族の経済面を支えているのは職場から得る報酬であり、同時に、家族や地域で過ごす時間の多寡は職場での働き方によって実質的に決まる。

このように、地域や職場の在り方は、家族の生活を力強く支えたり、時に弱めたり、大きな影響を及ぼすこととなる。また、各人にとっては、家族や近隣と共通の時間を過ごす地域と、労働者としての時間を過ごす職場は、人生の時間の大部分を過ごす場であり、その在り方は日々の生活の安心感や充実感に大きく関わってくる。

（地域や職場の変化と可能性）

地域や職場も、第1章で検証したように戦後から今日まで大きく変化してきている。戦後直後の農村共同体のような、職住一致の下、地域共同体全体で労働に携わり、地域全体で同一の時間と空間を共有するような姿は、高度経済成長、産業構造の変化などにより少数となっていった。また、雇用者化の進行と勤続年数の伸長や長時間労働により、人々は意識の上でも生活実態としても企業への帰属を強めたと考えられる。同時に、都市化により職住が離れていったこととも相まって、ますます人間関係が職場を中心に築かれることとなる一方、退社後に過ごすこととなる地域との関わりが薄くなっていった。さらに、世帯規模の縮小、単身世帯の増加などの「家族の姿」の変化は、子育てや老親の介護に対する社会的なサービスの拡充（外部化）もあって、家族をとりまく地域の姿を変化させていった。この間、社会保障制度は、変化した家族や地域の機能を補完するよう、社会的連帯の考え方に基づいて公的制度として創設・拡充してきたが、できあがった制度が家族や地域の変化をさらに促す側面があったことも否定できない。

一方で、このように変化してきた「地域」や「職場」は、将来の可能性を感じさせるものでもある。

地域については、2006年厚生労働省アンケート調査においては、将来の日本の姿として、「近所付き合いが盛んになる」ことを理想とする者が多い。今後、雇用者人生から引退するいわゆる団塊世代やワークライフバランスにより自ら差配できる時間を得た現役世代などの意欲と実践によって、地域が活性化されることも可能性として期待できる。

また、職場については、従来の景気変動の影響を超えて、働き方の多様化などの構造的な変化への対応が始まっており、今後、働き方のルールの見直しを踏まえて、個別の労働者がどのような働き方をし、また企業がどのような働き方を求めていくかによって、人々の労働を通じた生活の満足度は大きく変わる可能性がある。

（本章のねらい）

そこで本章では、これまでの社会経済などの変遷や将来見通しなどを踏まえつつ、将来にわたり安心できる社会保障制度の基盤の在り方を整理した上で、家族を支える「地域」と、生活に大きな影響を与える「職場」に着目して、日々の生活に、より安心感と充実感を持つことができるようにしていくために目指すべき社会像の一例を示すこととしたい。

第1節

公的制度のセーフティネット機能により 「安心の基盤」を確保する

社会保障制度は、人の一生の間に生じうる失業、稼働所得の減退、疾病等のリスクを補うことを目的とした、日々の生活を支えるセーフティネットとしての仕組みである。第2章では、このような社会保障制度の創設、発展及び到達点と今後の課題を主な分野ごとに整理したが、この節では、「安心の基盤」として社会保障制度が今後取り組むべき事項を、制度の持続可能性の確保、身近な地域における必要なサービスの確保、セーフティネットとしての雇用・労働政策、といった観点から総括する。

（社会保障制度の持続可能性の確保に向けて）

今後の急速な少子高齢化の進展等を見据えて、近年社会保障制度の改革が続いている。2004（平成16）年に年金制度の改正、2005（平成17）年に介護保険制度の改正及び障害者自立支援法の制定、2006（平成18）年に医療保険制度の改正などが行われた。いずれも各制度が抱える課題に対応したものであるが、同時に個別の課題への対応を超えた社会保障制度全体に通じる今後の方向性に沿った取り組みでもある。

一連の改革を通じて明らかになってきた、今後の社会保障制度の在り方に対する基

本的な考え方は、大枠として次のように整理できる。

社会保障制度全体を将来に向けて安定的で効率的なものとし、社会保険料負担や税負担が特定の世代等に過重なものにならないように配慮することが重要である。そして、世代間及び世代内の給付と負担の在り方の見直しを行いつつ、給付に見合う財源を確保するなど持続可能な制度とする。

特に医療・介護等のサービス分野については、リスクの発生後の保障だけでなく、疾病予防や介護予防、障害者の自立支援などに重点を置くことにより、健康寿命や勤労年齢の延伸等を図り、社会保障への需要の増大を抑制していくことが不可欠である。

制度の持続可能性について、できる限り具体的な政策目標を設定し、随時検証した上で、その結果に基づいてさらに必要な見直しを検討する仕組みとする。

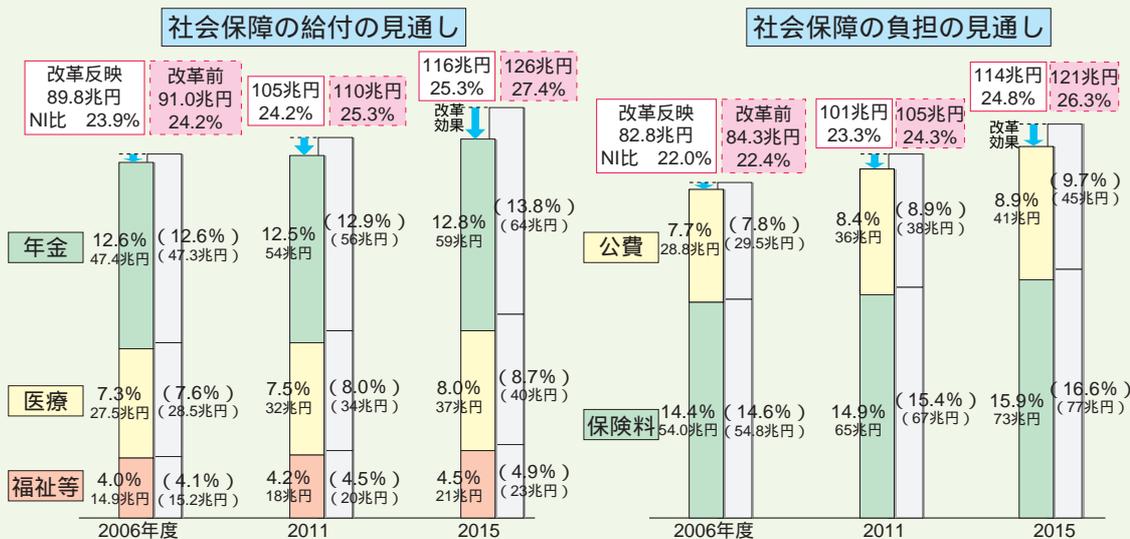
制度の見直しに当たっては、国民に迅速かつ適切に情報提供を行い、国民的議論を通じて合意を求めながら制度設計ができるようにする。

2006年5月、社会保障の在り方に関する懇談会（宮島洋座長）は、最終報告書「今後の社会保障の在り方」を取りまとめた。懇談会は、2004年7月から、「社会保障制度を将来にわたり持続可能なものとしていくため、社会保障制度全般について、税、保険料等の負担と給付の在り方を含め、一体的な見直しを行う必要がある」との問題意識の下、有識者と関係閣僚が議論を行ってきたものであり、報告書では今後の社会保障の在り方に関する議論の取りまとめが行われている。また、報告書の中では、これまでに進められてきた年金制度、介護保険制度、医療保険制度等の改革の姿を反映した「社会保障の給付と負担の将来見通し」が示されている。この試算では、これまでの改革が行われなかった場合の給付と負担の見通しも示されており、改革の効果が目に見える形となっている。

◀図表3-1-1

この「社会保障の給付と負担の将来見通し」で示されているように、ここ数年の改革により給付費の増については一定程度の抑制が図られる見込みであるが、引き続き中長期的な視野に立って、社会保障制度全般について不断の見直しが求められる。もとより、社会保障の給付と負担は表裏一体であり、給付を抑制しなければ負担は増加し、負担を抑制するならば給付を削減する必要があるという関係にある。このため、社会保障の在り方については、税・財政なども視野に入れて、財源も含めて給付と負担全体として議論していくことが重要である。

図表3-1-1 社会保障の給付と負担の将来見通し



(注1) 前面のグラフは、2004年年金制度改革、2005年介護保険制度改革及び2006年医療制度改革案の効果を織り込んでいる（改革反映）。背面のグラフはこれらの改革が行われなかった場合（改革前）。

(注2) 経済前提はAケース。

(注1) 前面のグラフは、2004年年金制度改革、2005年介護保険制度改革及び2006年医療制度改革案の効果を織り込んでいる（改革反映）。背面のグラフはこれらの改革が行われなかった場合（改革前）。

(注2) 公費は、2009年度に基礎年金国庫負担割合が1/2に引き上げられたものとしている。

(注3) 経済前提はAケース。

試算の結果の概要（基本的なケースの場合）

(1) 給付

- 年金制度改革におけるマクロ経済スライドの導入等によって、給付の伸びを抑制。
- 介護保険制度改革における介護予防の推進、利用者負担の見直し等により、2015（平成27）年度の給付は改革前より約17%抑制される見通し。
- 医療制度改革における総合的な医療費適正化の推進、診療報酬改定等により、2015年度の給付は改革前より約8%抑制される見通し。

(2) 負担

- 2006（平成18）年度の負担は対国民所得で22.0%。改革前より0.4ポイントの負担軽減。
 - 2015年度の負担は対国民所得で24.8%。改革前より1.5ポイントの負担軽減。
 - このうち、租税財源である公費負担の対国民所得は、2006年度の7.7%（改革前7.8%）が、2015年度に8.9%（同9.7%）に上昇。その額は2006年度で28.8兆円（改革前29.5兆円）が、2015年度には同年価格で41兆円（同45兆円）に増加。
- 経済との関係を分かりやすく表すために、対国民所得（%）で示されている。

（施設中心のサービスから地域における生活の支援へ）

できる限り住み慣れた場所で、それまでの生活や家族、近隣などとの人間関係を継続しながら、尊厳を持って自立して健康に生活できることは、誰もが望んでいることと言える。そのことは、年齢、障害の有無、介護や子育て支援の必要性の有無などにかかわらず。第2章第3節で見たように、戦後今日に至るまでの改革は、自助による生活が困難な者を国として福祉の対象と捉えて保護のために入所させる施設を確保・拡充していくことから、できる限り地域での生活ができるよう各人に対して必要なサービスや支援を提供するという方向で展開されてきている。

具体的には、一人一人が実践する健康づくりを地域・職場が一体となって支援する一方、必要な医療はそれぞれの地域で包括的な地域完結型医療提供体制により、で

きる限り本人の希望を踏まえて、生活の場で受けられるようにする、小規模多機能型居宅介護など地域密着型サービスを普及しながら、地域独自の介護予防活動を広めていく、ニーズや障害適性に応じて福祉施設から地域生活に移行し、さらに就労を通じた自立生活を支援する、といった流れである。さらに、子育て支援・次世代育成支援についても、社会全体での働き方の見直しを求めることとあわせて、地域での子育ての新たな支え合いや連帯を育んだり、生命の大切さ、家族の役割について理解を深める取組みを進めることとしている。

この場合、特に次の点には留意が必要である。

まず、質の高いサービスが必要な量だけ提供される体制を目指すことが重要である。実際には、例えば障害児・者に対するホームヘルプサービスのように^(注)、地域によってサービス量に差が生じる場合もある。一定の水準が確保された上でのサービス量のばらつきは、「地域のことは地域が決定する仕組み」の下では地域自身の選択であるとも言えるが、住民によるサービスの選択に当たっては、各地域のサービス量の状況が他の地域と比較してどのような特徴を持っているかなど、必要な情報を入手できるような仕組みも重要である。

次に、サービスの質の向上を図るためには、サービスの提供者や内容についてより多くの情報が利用者に提供され、利用者による選択を通じて質を向上させる契機となるような仕組みも求められる。

また、それぞれの地域の特性に応じて、サービスの提供者が相互に十分な連携を図り、利用者が効果的・効率的にサービスを利用できるようにする必要がある。例えば、介護、医療、健康などの各分野については、多職種・多様なサービス提供者の間で総合的にマネジメントし、利用者のニーズに対応することが必要である。

さらに、本人の希望に沿って、できる限り地域での生活を継続していくためには、その生活の拠点たる「住まい」が確保されることが出発点となる。これまでも高齢者や障害者に配慮した公的住宅の整備や地域のバリアフリー化が進んでおり、今後は、人生の最後の段階である「看取りの時」までを念頭に、より一層、社会保障と住宅政策やまちづくり施策の連携が重要になっていくと考えられる。

(雇用のセーフティネットの整備と就労の促進、働き方のルールづくり)

労働者の働き方については労使間の私的契約の内容によることを基本とするが、第2章第1節で見てきたとおり、戦後の社会経済状況や国民意識の変化を踏まえ、セーフティネットとしての職業紹介や、失業保険、労働条件などに関する最低基準の制定、男女雇用機会均等、高齢者や障害者などの就労促進、非正規労働や派遣労働に関する

(注) 2003(平成15)年4月の知的障害者ホームヘルプ利用者数については、都道府県間で23.7倍、障害児ホームヘルプ利用者数については44.4倍、身体障害者ホームヘルプ利用者数は5.5倍、精神障害者ホームヘルプ利用者数は11.6倍となっており(厚生労働省障害保健福祉部調べ)、サービス利用者のすそ野の広がりにはばらつきが生じている。

法律の策定など、労働者の働き方に関するルールが整備されてきている。

具体的には、職業紹介、失業（雇用）保険制度や最低労働条件については、高度経済成長期までに現在の大枠を整備し、景気や経済の変化に対応したセーフティーネットの仕組みを作り上げた。雇用の分野における男女差別問題については、男女雇用機会均等法の制定により理由なき差別の禁止などの措置を講じてきており、2006（平成18）年も、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲を拡大すること等を内容とする同法の改正が行われている。また、仕事と育児、介護との両立を支援することを目的とした育児・介護休業法も制定され、その内容も順次拡充が図られてきている。

また、就労機会の確保については、高齢者や障害者などその特性に応じてルール作りを行ってきている。例えば、最近では、高齢者については65歳までの継続雇用の措置を事業主に義務づけ、障害者についてはその雇用を促進するため身体障害者、知的障害者だけでなく精神障害者を各企業の実雇用率の算定対象に加えるなどの改正を行っている。

さらに、企業や労働者の就業ニーズの多様化により派遣労働者やパートタイム労働者が増加している状況に対応するため、このような雇用形態に関するルールを定めるとともに、通常の労働者との均衡を考慮した処遇（均衡処遇）の考え方を具体的に示したパートタイム労働指針を策定している。今後は、労働者が健康を確保しつつ、能力を十分に発揮した働き方を選択できる環境を作ることや働き方と処遇の均衡を図ること等の課題にさらに対応していく必要があり、引き続き働き方のルールの見直しについて検討していくことが求められる。

（行政の果たすべき役割）

これまで見てきたように、人々の「安心の基盤」を確立していくためには、社会保障制度の持続可能性を確保する、地域における人々の自立した生活を支援する、働き方のルールを見直すという方向で進めていく必要があり、このような取組みの中で、行政は、次のような役割を従来以上に担っていくことが重要であると考えられる。

制度の枠組みを作り、運営する

今後の社会保障制度について、基本的な制度・仕組みを設計・運営していくことは行政の責務である。とりわけ、人口減少が見込まれる中であっても将来世代に負担が先送りされることがなく、給付と負担の双方について、国民の合意を得ながら制度を持続可能としていくよう、一体的な見直しに不断に取り組んでいくことが必要である。

また、制度の運営に当たっては、行政内部における権限と責任分担の観点から、国と地方公共団体（都道府県・市町村）の位置づけについて、各制度が担う目的とその達成のために最も適切な体制を志向することが必要である。1990（平成2）年の「福祉八法改正」以降、2005（平成17）年の障害者自立支援法に至る取組みを通じて、保健・生活支援サービスについては、利用者たる住民に最も身近な地方公共団体である市町村の位置づけが重視されてきている。また、2006（平成18）年の医療制度構造改

革により、都道府県は、地域医療計画、健康増進計画及び介護保険事業支援計画の策定に加えて、医療費適正化計画も策定することとなった。

ここ数年の間に、多くの市町村が合併して地方公共団体の形が変わった地域も多く、また、国と地方公共団体の間についてもいわゆる三位一体改革が行われたところである（2005年に行われた厚生労働省関係の三位一体改革については第2部第11章第1節参照）。今後、国・都道府県・市町村の間で、それぞれの役割を踏まえて、相互の連携と協調の下で制度運営に当たっていくことが必要である。とりわけ、今後、その給付増が予想される分野については、効果的な適正化方策をどのように講じていくか、という視点も重要である。

地域に必要なサービスを計画的に確保する

かつて、社会福祉の主体（担い手）の中心は地方公共団体や公的な機関であった。このような公的なサービス提供については、サービスの時間的場所的な柔軟性の欠如、コストと成果（パフォーマンス）のバランスの欠如（非効率性）、国民のニーズに端を発するという発想（利用者ニーズの汲み上げ）の欠如などの限界があると指摘されてきた。今日では、NPOや民間事業者まで広げた多様な主体によってサービスが提供されている。

今後、行政は、それぞれの地域で保健医療や生活支援のニーズを把握した上で、必要なサービスの内容や量を計画の形で示し、その道筋や優先順位を明らかにした上で達成に向けて取り組む必要がある。その際、計画は住民の参画の下で策定されることで、より住民のニーズに沿ったものとなり、また、その策定過程において必要なコストの負担について住民が理解しやすいものとなることが期待される。したがって、行政は、開かれた合意形成に向けた情報提供の方法などについて工夫するとともに、計画の進捗状況などの情報を収集し、これを広く公開することが望まれている。また、これらのプロセスは1回限りではなく、Plan（政策目標の設定）、Do（実施）、Check（達成状況の検証）、Action（目標達成のための必要な措置）のサイクルで進めることが必要である。

サービス利用の適切な選択を支援する

多様な主体によりサービスが提供される中で、利用者が自分に最もふさわしいサービスを選択できるよう、利用者がサービスの内容や質に関する情報を適切に入手できるとともに、必要な場合には選択（自己決定）についての支援が受けられる仕組みを構築する必要がある。

また、行政はサービスの基準の策定等を通じて質の担保を図るとともに、不適切なサービスが提供された場合には事後速やかに厳しく対処することで不適切事案が繰り返されないようにしていくことが求められている。さらに、苦情相談などの仕組みを構築していくことも重要である。

第2節

地域の支え合いと職場（働き方）の見直し

（1）「地域」において支え合う

（地域について）

住み慣れた場所において自立した生活を送ることで、地域や家族から得られる満足や幸福感、充実感は、非常に大きい。従来の地域は、例えば農村地域であれば農作業を通じて家族や地域が全体として協力するとともに、農作業を円滑に進める観点から子育てを共に助け合うなど、地域の協働が強固に機能していたが、その後の産業構造の変化と都市化などの中で変容し、かつてのような形態を残す地域は数少ないと考えられる。

一方で、人はつながりを求めている。例えば、いわゆる団塊の世代については、今後順次退職年齢を迎えるが、継続雇用や再就職により今一度職場に戻ることを望む人がいる一方で、地域活動への参加意欲や地域に対する貢献意欲は高い。2000（平成12）年、団塊の世代前後の50歳代前半は、都市部（人口集中地域）、非都市部ともに地域人口のおよそ8%を占める。この集団による地域への関わり方は、地域における支え合い活動が盛んになるか否かに影響する大きな要因となると考えられる。

コラム

男性を地域にとりもどそう ～「地域コーディネーター」事業（滋賀県近江八幡市）～

琵琶湖の東に位置する滋賀県近江八幡市は、戦国時代に遡る歴史遺産が数多く残る城下町である。その一方、高度経済成長期には、京都や大阪のベッドタウンとして急激に宅地開発が進み、勤労世代が流入したことから、現在、定年退職前後に達する男性住民が増えている。

そのため、市では、2002（平成14）年から仲間づくりのためのサロニックな「おやじ道場」や「定年退職者の地域デビュー～男性のための生きがいづくり講座～」など、退職後の男性の居場所づくりや仲間づくり、地域でいきいきと暮らしていくための仕組みづくりに取り組んできた。さらに、2004（平成16）年から2年間、滋賀県社会福祉協議会の支援を受け、市と市社会福祉協議会が中心となり「高齢者エンジョイ地域活動モデル事業」に取り組んだ。その中で、退職男性と地域活動のつなぎ役となる人の存在が必要との方向性が打ち出され、市社会福祉協議会として「地域コーディネーター」を育成し、活動していくこととした。

この取組みの特徴は、つなぎ役として相談に乗る地域コーディネーターは職員ではなく、実際に地域での活動に参加している「先輩」の退職男性であるところにある。退職や地域活動への参加という同じ経験をしてきた人へ相談した方が、より身近に、安心して地域へ入っていきやすいという配慮に基づく。

「地域コーディネーター」として活躍している方は現在16人で、そのうちの1人は、「定年退職をして間もない頃は、『自由に時間を使える』と思い自分のやりたいことをやっていたが、1～2か月すると1人であることが苦痛になってきた。1人では生きていけないだと痛感し、地域の活動に参加することにした。料理などの活動自体も楽しいが、そこで仲間に来て話すことが何よりも楽しみ。」と話す。また、別の地域コーディネーターは、「参加したいが参加するきっかけがないという人もいる。確かに、長年の会社中心の生活からの切り替えは難しいが、自分自身が何とかしたいと思わないと変わらない。」と話している。

退職男性のグループは、2001（平成13）年度に市が関与した料理教室（1年間）がきっかけとなり、その後も、地域コーディネーターの活動や参加者からの口コミや市社会福祉協議会の広報活動などの効果もあって、2006（平成18）年現在14団体にまで広がりを見せている。活動内容は、料理教室を続けるもの、メンバーのやりたいことに応じて市内八幡山の環境美化（八幡山の景観を良くする会・生き生きクラブなど）や里山を歩こう会など様々である。各グループでの活動にとどまら

ず、デイサービスでの介助ボランティアなど、ボランティア活動に自主的に参加している人も多い。

「退職後は地域で何かしたい」と思っている男性は少なくない。参加しやすい仕組みづくりにより、地域の活動への参加は一層広がっていきと思われる。ちなみに、滋賀県社会福祉協議会の退職男性向けのパンフレットのタイトルは「お帰りなさい、お父さん！」である。

コラム

地方自治体が高齢退職者と中小企業の橋渡し ～達人倶楽部（神奈川県川崎市）～

神奈川県川崎市（人口約130万人）は2006（平成18）年7月、高齢退職者等と地域の中小企業等の橋渡しをすることを旨とする「達人倶楽部」を立ち上げた。

定年後も働き続けることを希望する高齢者が多い中で、個人の能力を活かすための対応、希望に応じた働き方への対応などについて企業と高齢者の双方が模索しつつあるのが現状である。

企業等で20年、30年と勤めてきた人は、一つあるいはいくつかの分野で知識・経験を持った「達人」となっているはずであり、ビジネスシーン（ビジネスの場）で働くことを希望する高齢者の力を、地域の中小企業や社会活動の場で活かしていく、という理念を具体化したのが、この「達人倶楽部」である。

退職までに企業で培ってきた知識・経験を活かしつつ、中小企業などのニーズに応えうる仕組みとして、「達人倶楽部」はスタートした。

この事業は、川崎市が、市の独自事業として川崎商工会議所とともに実施し、地域のNPO、ボランティア団体等のネットワークや人材を活かしつつ、高齢退職後の人材と地域の中小企業や社会活動とを結びつけている。

市、商工会議所、中小企業、NPO、ボランティア団体等が参画することは、いくつもの組織・主体のネットワークを活かすことでより大きな効果を生むことができるというメリットがある。一方、これらの組織の摩擦を防ぎつつ、それぞれの組織の長所を活かすための配慮も重要であり、この「達人倶楽部」では出身母体の違うスタッフ達の気配りと心

意気が活動を支えている。

参加希望者は、専用のシートに働く目的、希望する就業形態、就業内容、過去の仕事歴、趣味等について記入する。スタッフは本人の仕事や趣味などを含めて得意分野を確認した上で、別途把握した中小企業や社会活動の主体からのニーズとマッチング（適合）を行う。

就業形態は、雇用という形にとらわれず、スポット的な支援、請負等様々な形があり、勤務日数も毎日であったり、週3日あるいは週1回であったり、あるいは単発でスポット的に知恵を出す形もある。高齢退職者は自分や家族の健康状態や収入状況等を踏まえ、一人一人が自分なりのワークライフバランス（仕事と生活の調和）を考えて、働き方を選ぶことができる。

高齢退職者等のニーズと中小企業や社会での人材ニーズをいかにうまくマッチングさせるかがこの事業の鍵となっており、お互いの希望・情報を把握ししっかり伝え、特に双方に多少の歩みよりを求めてその間を埋めていくことも必要となっている。

「達人倶楽部」は、短期間で終わるのではなく、継続的に実施し、将来的には独立採算で行うことも視野に入れつつ行っているとのこと。2006（平成18）年度は高齢者や中小企業、NPO等、地域において倶楽部の知名度を上げることが重要と考えて、初年度は無料で実施することとし、来年度以降状況を見つつ費用徴収の仕組みを工夫することを予定している。

今後、このような取組みが他の自治体や民間主体において広く行われることになれば、

企業人として生きてきた高齢者の退職後の選択肢を広げることができる。とりわけ、まもなく定年年齢を迎えようとしている団塊世代にとって、退職後の生活設計を行う上で、仕事を通じて得た知識・経験を活かし、ビジネ

スシーンでも働きたい、知恵を発揮したいという希望をかなえ、高齢期を生きていくことに夢を与えることにもつながるものと考えられる。

コラム

高齢者と子どもに対する支援サービス ～ NPO法人 ピア・しんぐう（兵庫県たつの市）～

NPO法人 ピア・しんぐうは、兵庫県たつの市（2005年10月合併前は新宮町）にある高齢者の元気アップと子育て支援を行うNPO法人である。もともとは、1996（平成8）年に現在の理事長の妻とその友人5人ではじめた育児サービスを行うボランティアグループから始まる。その後理事長が町役場の仕事を辞めたのを機に、高齢者の元気アップサービスを行うボランティアグループを立ち上げ、2004（平成16）年にNPO法人格を取得したのを機に両者を統合し、それぞれ「エンゼル部会」「フレンズ部会」へと再編した。従業者はNPO法人格を取得した時点で22人、2006（平成18）年7月現在では30人、また平均年齢は65歳で、最高年齢が80歳となっている。設立のきっかけは、創設時のメンバーが両親の介護で周りの人に助けられたことや、仕事を持つ子供夫婦の息子らの面倒をみたことである。「エンゼル部会」は「誰もが安心して子育てができ、子どもや子どものいる家庭に優しい地域づくり」を、「フレンズ部会」は「家のなかにひきこもらずに外に出て交流する」を合言葉に活動している。

「エンゼル部会」の活動としては、託児・一時預かり・育児相談・親子交流イベントなどが行われている。託児・一時預かり・育児相談は、自前の建物の一室における親子の遊び場や小学生の学童保育を行う「子育てひろば」事業、行政から委託を受け市の福祉センターの一部を借り幼稚園入園前の子どもを持つ親子の遊び場を提供する「つどいの広場」事業として行っている。さらに、親子交流イベントとして、老人クラブなど地域の様々なグループが「花祭り」や「田んぼの学校」などを企画し、各グループのメンバーが講師となって指導・交流する「ふれあい交流事業」

も年14回実施している。これらの各事業において、ピア・しんぐうの従業者は交代に有償ボランティアとして働いている。

「フレンズ部会」では、古着をリメイクした洋服作りや布ぞうり（「華のじょじょ」）作り、サロン&ギャラリーの経営、手芸などの体験教室の開催などを行っている。サロン&ギャラリーにはピア・しんぐうに隣接する高齢者向けデイサービスセンターの利用者も参加し、地域の高齢者の交流の場として活用されている。

ピア・しんぐうの特色としては、行政ではない民間の自主的に集まった組織であることを活かして、安価で様々なニーズに柔軟に対応できる育児・高齢者支援サービスを提供していることと、実費程度の収入を得られることで従業員（高齢者）の生きがいも提供していることが挙げられる。理事長は、「現在は、従来の顔の見える隣近所がなくなってきている。それを体験してきた我々高齢者世代が若い人たちに体験させてあげて継承してもらわなければ」という使命感をもっていると語っていた。



（「つどいの広場」の様子）

今改めて従来の地縁・血縁だけでなく、活動を求めている個人とその活動による支

援を必要としている個人が会う「場」であり、つながりのネットワークとして地域の基盤が強まることが期待される。

また、第2章で見たように、グループホームなどの施策は、地域における先駆者による自発的な活動から始まり、その後制度に取り入れられ、全国に広がったものである。このように、地域における支え合いの活動などは新しい制度につながる「種」になりえ、地域は、新しい種を育てる、孵卵器としての機能も果たす可能性を持っている。

地域における支え合いの活動は、具体的には情報提供、相談、支援、サービス提供など様々である。行政の支援を受けない活動も数多く存在し、地域ごとのニーズにきめ細かく対応しているものも多い。このような主体、方法、内容などの多様性こそ、地域の活動の特徴である。

以下では、このような地域における支え合いの活動の事例を取り上げる。

コラム

地域の専門家が身近な存在に～「子育てマイスター」(福井県)～

「子育てマイスター」制度は、近年の核家族化の進展や、地域の連帯感の希薄化から子育てについて身近な相談相手がない保護者と、子育てに関する資格や豊富な経験を有し、かつ社会貢献の意欲を持つ地域の専門家を、行政が子育てに関する様々な活動を通じて繋げる取組みであり、福井県において実施されている。

「子育てマイスター」には、県の募集に応じた保育、医療、看護などの子育てに関する資格を有するボランティアがメンバーとして登録されており、県が各マイスターの活動可能内容や地域、条件等をデータベース化するとともに、活動できる地域ごとに名簿を作成し、市町、教育委員会、子育て支援センター、児童館や保育所、さらに民生委員・児童委員に幅広く配布し、情報を共有化している。

この制度の特記すべき点は、マイスターが活動を通して知り合った子育て家庭に対して、直接相談に応じていくこと。マイスターの名刺には携帯番号等の連絡先と「子育てに関する疑問や悩みについてわたしに相談してください」のコメントが書かれており、24時間365日休みなく子育てをする保護者には何よりも嬉しい。子育て家庭にとって、敷居の高さを感じがちな行政機関の子育て相談に比べ、より身近な近所のおじちゃん・おばちゃん的存在として、ささいなことでも相談でき、親身に應對してくれる専門家がいることは心強く、子育て経験や知恵袋的役割の伝承にも繋がっている。



(子育て支援センターでの子育て講座の様子)

マイスターの活動は、子育てに関する講演会の講師やサークル活動での助言、これらのイベントの際の託児、ラジオでの子育てアドバイスから新聞社の協力による紙面を利用したワンポイントアドバイスコーナーなど多岐に亘っている。市町の子育て支援センターに配置されている職員が中心となり、マイスターが積極的に活動できるような企画運営、保護者や地域とのコーディネートを行っている。

利用した保護者からは「専門的な話を身近で聞くことができて良かった」「子育ての心配事が1つ解消しました」との声が寄せられている。実際に活動しているマイスターは、「資格を活かして子育てのお手伝いできて嬉しい」「自分を待っている保護者がいると思うと活動のしがいがある」と話しており、子育て支援を通じた新たな地域づくりとして期待されている。

現役世代が子育てを中心とした地域活動に参加するための取り組み

趣向を凝らしたイベントや学校開放活動

～金沢小学校おやじの会（東京都板橋区）～

東京都板橋区立金沢小学校に在籍する児童の父親有志によって2001（平成13）年に設立された「おやじの会」では、年数回キャンプファイアやクリスマス会などのイベント開催を行っている。会員は金沢小学校児童の父親ないしは卒業生の父親が中心となっているが、母親や学生の方でも会に加わることができる。会員の参加は自由であり、都合のよい時だけ参加すればよく会費は徴収していない。当初5人で始めたが、会は現在では会員350人に達している。中心メンバー10数人が集まり企画会議を行い、企画が決まれば会員に開催予定や当日マニュアルなどをメールで事前に情報提供している。

イベントとしては、クリスマス会で校庭のけやき並木をイルミネーションで飾りつけたり、キャンプファイア、紙飛行機大会、模擬店、ピンゴ大会などの催しを行ったり、テントや音楽室や体育館などのお泊まりなど盛りだくさんの企画を実施している。これらのイベントには、子ども約200人、親も合わせると300人近くの多くの参加がある。

また、2002（平成14）年に学校の週5日制がはじまったのを機に、「金沢くらぶ（「生き生き寺子屋事業」を運営するために組織されたボランティア団体）」が主催する毎月1回土曜の学校開放運動「いきいき寺子屋事業」の支援も行うようになった。

「いきいき寺子屋事業」では、毎月同じ日に3種類以上のプログラムが開催され子どもが自由に選択出来る。世界各地の話を読み英語を学ぶ「わくわくイングリッシュ」、年賀状作成やプログラミングに挑戦する「どきどきパソコン」、校庭や体育館でサッカーやミニ

バスケットなどを楽しむ「体で遊ぼ」は必ず開催されている。時には、外部の講師を呼んで生け花教室やバードウォッチングなども開催される。金沢小学校おやじの会のメンバーは、プログラムの手伝い役として、パソコンの補助者やスポーツの審判なども行っている。

金沢小学校おやじの会では、その他にも、自治会、町内会、老人クラブなどととも、校庭の樹木の剪定、芝刈り、垣根の修理、公園のプール清掃などといった地域貢献も行っている。

親子参加のさまざまな体験活動を通じて

～ネイチャーキッズ寺子屋（島根県益田市）～

島根県益田市は県の最西端にあつて山口県、広島県と接し、海と山に恵まれた人口約5万人の街である。ネイチャーキッズ寺子屋は、2002（平成14）年に学校の週5日制がはじまったのを機に、地元の親子30人が集まり、月2回程度の野外体験活動を行った「ウィークエンド寺子屋」が前身となっている。2004（平成16）年から現在の姿となり、広くボランティアスタッフや会員を募り、活動の輪を広げるようになった。現在は、ボランティアスタッフ20人で、月1、2回活動しており、毎回会員親子が約40～80人程度参加している。ボランティアスタッフは20歳から50歳で職業も自営業、教職員などバラエティに富んでいる。

ネイチャーキッズ寺子屋には、子どもだけではなく、保護者も一緒に参加し、自分の子どもだけの面倒をみるのではなく、よその子どもの面倒を見る。このことで参加した保護者が自分の子どもだけではなく、みんなで子



（イベントの様子）



（ペットボトルピザ作りの様子）

どもたちを育てようという意識が生まれている。結果的に参加した保護者は、参加者であると同時に、ボランティアスタッフとしての役割も担い、受け身で活動に参加するのではなく、自分も楽しみながら、主体的に活動に参加している。

活動内容としては、2006（平成18）年は、ペットボトルピザ作り（ペットボトルの中で材料を混ぜ生地をつくる）、五右衛門風呂を沸かさう体験、野外豆腐づくり、竹細工&竹細工づくりなどなど、自然の中での体験プログラムを実施している。また、雨天決行も特徴の1つであり、これまでも雨の中での田植えなどを行った。さらに、五右衛門風呂を沸かさう体験では、中山間地の地元の人に講師になっていただくことで地域との交流を図るなど、活動を通じてその地域の活性化にも貢献している。

「食」を中心とした様々な親子体験
～「おやじの休日の会」(愛知県名古屋市)～

「おやじの休日の会」では「食」を中心に、さまざまな親子体験企画を実施している。おやじの休日の会は、創設者が、小学校に進学した息子と参加した子ども会のドッチボール大会で父親の姿があまりに少ないことに驚き、父親と子どもが参加する活動をということで2003（平成15）年に立ち上げた。

当初は、創設者が中心となって講師となり、父と子を対象に少人数の料理教室ということだったが、最近では、月1回の開催で10～20組程度の参加があり、ボランティアスタッフが必要なまでになっている。

これまで行ってきた料理教室では、手作り

ウインナー作りや、のびるアイスクリーム、火おこしから始めた屋外バーベキューなどが好評であった。料理のアイデア探しは、創設者やスタッフが図書館やインターネット、人を通じて日々研究している。

昨年開催した身近にあるものを親子で観察したりそれを料理に活かしたりする企画「おやこで自由研究にチャレンジ!」では、近くの公園でヨモギを摘み、それを使ったヨモギ団子づくり、空き缶を再利用して綿菓子製造機を製作し、その機械を使った綿菓子づくり、近くの梅農園で梅を収穫し、それを活用して梅ジャムづくりなどを行った。

父と子が一緒に料理をつくって楽しむこれらの企画は、現在「食」の重要性が見直され、子どもたちが「体験」から何かを学ぶ機会が少なくなっている中で、「食育」と「体験学習」ができる貴重な場となっている。

現在も料理教室が中心であるが、それ以外にも、アリの生態観察やコウモリの声を聞こうといった親と子の体験活動も行っている。



(空き缶を再利用した綿菓子づくり)

コラム

地域における高齢者の健康づくり・仲間づくり ～「品川いきいき健康マージャン広場」(東京都品川区)～

品川区(人口30万人)では、地域において高齢者の健康づくり・仲間づくりを促進するための独自の取組みを行っている。その代表的なものが「品川いきいき健康マージャン広場」である。広場では「お金を賭けない、お酒を飲まない、煙草を吸わない」健康マージャンを通じて、介護予防を兼ねた健康づくりと仲間づくりの場と機会を提供している。品川区と区に拠点を持つ(社)長寿社会文化協会と日本健康麻将協会との協働事業として実施している。

2002(平成14)年4月の実施に先駆けて行われた区報による募集には、定員(当時28人)の5倍に及び応募が殺到した。現在の定員は初心者コースも含めて396人で、これまでの延べ登録者は780人を超え、1年ごとの登録更新率は75%となっている。

募集や広報、参加者個人情報の管理は区が行うものの、運営は民間の2団体が行い、区の助成金に頼ることなく、経費は参加者の自己負担により賄われている。また、日本健康麻将協会の協力のもと、ルールやマナーを教えるスタッフとして、資格を有するレッスンプロ(8人)と研修を受けたボランティアのアシスタント(24人)が携わっている。中にはこれまで参加者だった人が、アシスタントとして初心者を教える側に回ることもある。このように、健康マージャンを通じて、地域の人々が助け合いながら仲間づくりを行っている。

る。

もともと品川区にはサラリーマンOBが多く、退職後何年かすると元の職場の仲間達とも疎遠となり、現役時代に地域との関係が希薄だったこともあり、退職したからといってすぐに地域になじもうとしてもそのきっかけが見つからないという声が多く聞かれていた。広場はそうしたサラリーマンOBが、地域に参加することを促す新たな取組みとしてもその果たす役割は大きいと期待されている。

広場で最高齢(90歳)の参加者は、「数年前に脳溢血で入院。後遺症は軽かったものの足腰も弱くなり、ベッドでテレビばかりを見ている生活が続いていた。そんな時に友人に紹介されたのがこの広場であり、最初は歩くのが辛く、タクシーも利用したが、今は徒歩とバスで通っている。マージャンが大好きな上に、ここでのコミュニケーションが何よりも楽しく、毎回来るのが楽しみ。今では医者からも元気になったと言われる。ここには『癒し』がある。」と闊達に語っていた。

この他にも、区では高齢者の健康づくりのための事業として、「しながわ出会いの湯」(地域の公衆浴場を利用し、高齢者が気軽に参加できる体操等のプログラムや入浴サービスを実施)や「いきいきカラオケ広場」(民間のカラオケ店を利用し、高齢者がカラオケを楽しみながら仲間づくり・健康づくりを行う場を提供)などの取組みを実施している。

コラム

地域における自由な交流の場～「永山福祉亭」(東京都多摩市)～

「永山福祉亭」は多摩ニュータウンにある永山地区の一角で、郊外の平穏な雰囲気のある商店街の中で運営されている。「永山福祉亭」は、NPO福祉亭が運営している誰もが利用でき、思い思いの時間を過ごせる喫茶店(高齢者の居場所)であり、いつもほぼ満席で、市民の笑顔と歓声であふれている。ここにあるテーブルやソファ、テレビや本棚などは、地域の人々が持ち寄ったものであり、居間の延長として、この地域に住む市民の出会いや憩いの場となっている。2001(平成13)年に誕生した当初は行政からの補助を受けていたが、2004(平成16)年度からは補助金を受けない自主経営が始められた。

この永山地区は、多摩ニュータウンでは最初(1971(昭和46)年)に入居が開始されたところで、当時は子どもや学校の付き合いを通じて親同士が自然と団結し、地域の人的ネットワークも充実していた。しかし子ども世代が独立して転出し、高齢者が残った結果、地域の人と人との付き合いは希薄化したと言われている。

また、NPO福祉亭に、喫茶店の運営以外に、永山地区を中心とするそこに集う人々が「生活サポート隊」を作り、高齢者の生活支援や子育て支援も実施している。「生活サポート隊」には、支援を受ける人と支援を行う人の双方が登録されており、両者をマッチングさ

せた上で主に在宅でのサポートを中心に、地域に密着した、きめ細かい支援を行っている。

「永山福祉亭」は、口コミで集まったお客さんや、サポート隊の活動を通じて知り合った方々で連日賑わう。また、福祉亭では、子育て相談会や健康フラダンスなど様々なイベントが日替わりで行われている。しかもイベントでスペースを貸し切るのではなく、イベント参加者以外の一般のお客さんとスペース

を共有している。イベントが始まると、お客さん同士で場所を譲り合ったり、子育て相談会の隣でお年寄り達が囲碁を打っていたりする。このような世代間交流も福祉亭の柱の一つである。自然と気の合う仲間ができ、一緒にイベントに参加したり、別のイベントを企画したりもする。このような住民の自由な参加の仕方も永山福祉亭に人が集う理由の一つとなっている。

コラム

小学生による自宅訪問～独居高齢者宅訪問隊（福岡県久留米市）～

「お元気ですか！」独居の高齢者宅に月に1回子どもたちの元気な声が響く。久留米市城島町の平野地区では、地区の江上小学校の4年生から6年生が「訪問隊」を結成し、現在は毎月第4月曜日に独居の高齢者宅を訪問して声かけと元気づけを行っている。結成から既に13年が経ち、今では近隣の高齢者にとってささやかな楽しみの一つとなっている。



（訪問隊のメンバー）

結成のきっかけは、地区の独居高齢者が倒れ、発見が遅れたことであり、当時の区長と公民館長が隣近所による見守りと独居高齢者への訪問を検討することとなった。足の不自由な高齢者がゴミ出しなどで困っていることを聞いた子どもたちが手伝いを名乗り出たことも活動を開始する後押しとなった。

当時は高齢者の孤独死などは大きな問題と

されておらず、周囲の反応も必ずしも応援する声ばかりではなかったが、保護者やご近所などを少しずつ説得して訪問を開始し、今では地区に根付いた取組みとして周囲の理解と協力が得られているという。

訪問を受けているおばあさん（85歳）によれば、「最近のお子さんはクラブ活動などで忙しく、月1回来てもらえるだけでありがたい。「お元気ですか?」「また来ます!」の声で元気をもらっている。ここへ来てくれた子ども達が中学生になっても近所で挨拶してくれるのが嬉しい。」

また、江上小学校区では、下校時間帯に民生委員、区長、老人会、婦人会、育成会のメンバーによって結成された「子どもを守る会」による日替わりの巡回パトロールが実施されており、こうした身近な地域における自主的な活動により地域の人々が支え合っている。

この他にも、久留米市では、地域の自主的な取組みとして、「ふれあい訪問活動」（ボランティアが2、3人で地域の高齢者を訪問し、安否確認や声かけ、簡単な家事の手伝いなどを実施）「早朝ラジオ体操会」（健康作りのために自主的に地域住民が毎朝集まって体操）「ほとめき隊」（市内中心部で学生等のボランティアが町の清掃や案内を実施）などの活動が行われている。

「ほとめき」とは、筑後の方言で「おもてなし」の意。

コラム

自発的に集い皆で支え合う取組み ～ NPO法人おてつだいネットワーク木曽（長野県上松町）～

長野県上松町は、木曽川沿いにある人口約5,800人の森林に囲まれた自然豊かな町で、65歳以上の人口が約1,900人である。上松町では、NPO法人おてつだいネットワーク木曽という組織による、地域の人々が自発的に集い皆で支え合う取組みがはじまっている。この法人は、2000（平成12）年に、前年度木曽郡上松町が主催したホームヘルパー3級養成講座を受講した主婦らが中心となって、「家庭の事情などで常時ホームヘルパーとしては働けないが、いずれ自分も福祉サービスを受ける身であり、将来に向かって皆で助け合う精神を地域に根ざさせたい」ということを基本理念として組織され、2001（平成13）年にNPO法人格を取得した。

2006（平成18）年4月現在、正会員23人、賛助会員9人となっており、正会員はひとり平均月1、2回シフト制の業務に当たっている。個人の都合にあわせて脱退や再加入が可能となっている。

活動としては、「まめだったかい（元氣だったかい？）」の実施（町内の公民館、生活改善センター等でお年寄りに食事を作り語らいの場を月1、2回提供するサービス。昨年は計26回実施し、平均15人参加。）と、「いきいき広場」「ふれあい広場」の管理（小学校や幼稚園跡地を町が整備した施設を管理し、毎週1、2回お年寄りを対象として和紙で人形作りなど様々な講座を自主企画により実施。昨年は1日平均12人の利用。）の2つが主なものである。

町からは「いきいき広場」「ふれあい広場」

の管理委託費が支給され、「まめだったかい」の実施に対しては、「生きがい活動支援通所事業」助成金が交付されるなど支援が行われている。利用者からも、実費として100円から500円を負担してもらっている。

「いきいき広場」「ふれあい広場」とももとは高齢者をターゲットとしたものであるが、正月のまゆ玉作りや鏡開き、春のお彼岸のぼたもち作りなど季節の行事には、地域の子どもや障害者なども多く参加しており、地域の人々が広くふれあうことができている。利用者の中には90歳代の元氣なお年寄りもあり、地元の人々から「ああいうお年寄りになりたい」という話も聞かれる。

また、利用者が手作りおやつを持参するなど、単にサービスを利用するという受け身の姿勢ではなく、相互の交流がみられており、地域のお年寄りの心のよりどころにとどまらず、生きる張り合いを提供することにも貢献している。



（お年寄りと子どものぼたもちづくりを通じた交流）

コラム

商店街を中心とした地域づくり

これまで商店街はその地域における生活物資を購入する場として親しまれてきた。最近ではそれにとどまらず人が集まる場所であることを活かし、人と人との「つながり」が生まれる場としての役割を担うような商店街も出てきている。そうした商店街の中からは、地域の人と人とのつながりがうまく機能しているものも少なくない。

商店街の立ち退き後の空き地を人々が集まる広場に

～ はりまや橋商店街（高知県高知市）～

高知市の中心部にあるはりまや橋商店街では、8年前から、商店街の中央にある店舗の立ち退き後の約165平方メートルの空き地を「わくわくひろば」として活用している。

2002（平成14）年からは、その「わくわくひろば」において毎週金曜日「はりまや橋商

店街サロン」と称して、広場にテントを立て、七輪を設置し、自由に食べ物を焼いてよいこととした。毎週金曜日には、わくわくひろばで、高知市が介護予防事業の一環として「いきいき100歳体操」を行っている。この事業は、通常は、介護等の施設内で行っているが、ひろばでは近くの介護施設の介護士や社会福祉士を招いて行い、毎回20人近くの高齢者が参加し行われている。サロンと同じ日には、さまざまな特産品、農作物、手作り品などを扱った店が20数店出店する「はりまや市」が開催される。はりまや橋商店街はアーケードがあり天候に左右されず、バス・市電の交通の便がよい。また、郊外大型店の影響で近隣に八百屋などが少なくなったことから、高齢者の買い物場所として重宝されており、「はりまや市」のある日は他の日の3倍の人出になる。

また毎月1回木曜日には、「木々（もくもく）くらぶ」として商店街に歌声が響き渡る。これは外部の歌の先生と商店街の婦人部が協力し開催するもので、広場に70歳前後の人々を中心に約60人が集まり、商店街内のレコード店の協力で機材を無料貸出してもらい、懐かしい童謡を一緒に歌う。

この商店街では、この他にも様々なイベントが開催されており、それらを通じて、お年寄りが集まる場所としても活性化に成功している。

街のコンシェルジュ（案内人） ～中延商店街（東京都品川区）～

中延商店街は東京の下町にある商店街であり、半径約700メートルの商圈に人口約4万5,000人が居住している。そのうち65歳以上は9,700人となっており、この地域は、高齢化が進んだ地域でもある。このような環境にある中延商店街では、2004（平成16）年11月からNPOバリアフリー協会と協働して、空き店舗を活用し、高齢者向けに「街のコンシェルジュ」を設立した。街のコンシェルジュには、利用希望者とボランティア希望者双方を登録している。利用希望に即したボランティアが、電球の交換、パソコン指導など高齢者のちょっとした困りごとを手伝い、その報酬として地元で使える商品券を受け取ることができる仕組みである。

現在登録者（利用者とボランティア）は約500人になっている。登録者のほとんどは高齢者で平均年齢が64.5歳。1人で利用者・ボランティア両方に登録している者もいる。土日も営業しており、介護保険では必ずしもカバーされない日常生活支援について、1対1のきめ細かいサービスが1日平均10件近く提供されている。

中延商店街ではまた、高齢者のたまり場として「街中サロン」を併設しており、そこで行われる「楽習教室（がくしゅうきょうしつ）」では、ボランティアが講師となり、料理教室、美容教室、健康教室を開催し、高齢者の生きがいとなっている。

コラム

地域独特の仲間としての結びつきのある島 ～坊勢島（ぼうぜじま）（兵庫県姫路市家島町）～

兵庫県姫路市の中心街から南西約20kmのところにか島諸島があり、坊勢島は家島諸島の中で人が居住している4つの島のうち面積が一番小さな島である。姫路市の姫路港とはほぼ1時間に1本高速船が片道約30分で結んでいる。面積は1.87平方キロメートルで、人口は2006（平成18）年3月26日現在3,067人であるが、1990（平成2）年と比べて40人程増加している。また、65歳以上の人口の割合が15.1%と低く、都道府県で一番低い埼玉県（2003年）の14.9%並となっている。0～14歳の人口の割合は20.5%と都道府県で一番高い沖縄県（2003

年）の19.0%をも上回っている。

この島に若い人が多い原因としては、瀬戸内海のよい漁場に恵まれていることなどから、就業者の7割が従事している漁業の収入が高く働く場が確保されていることに加えて、人と人との結びつきが強いことがあげられる。

この島の人と人との結びつきが強い理由として、坊勢島には幼稚園、小学校、中学校が一か所だけで、全ての島民が同窓生というつながりがあることがあげられる。子守りを頼みたい場合は、祖父母、親せきだけではなく、互いに顔見知りのご近所みんなが預かって

らえるため子育ての不安が少ない。高齢者介護についても、家族を含めた身内や仲間内で介護する傾向が強い。また、この地域には「兄弟分」と呼ばれるこの地域独自の自然発生的に生まれた密接な仲間内の結びつきがある。「兄弟分」は仲の良い同窓生の間で中学生ごろに自然発生的に生まれる集団で、必ずしも同業種や同地域の人々とは限らない。「兄弟分」のつきあいは一生続き、日頃から頻りに飲食をともにするだけでなく、冠婚葬祭のイベントでは、身内同様の手伝いをするなど家族にも近い付き合いを行っている。「兄弟分」のメンバー以外でも、幼稚園から中学校までの10年間は同じクラスで授業を受けるため、大人になってからも深い友情で結ばれている。

他にも「片船（かたぶね）」と呼ばれる結びつきがある。片船は漁業や砂利運搬業といった同業種同士の結びつきで、漁の情報交換などの助け合いがその単位で行われている。片船の仲間内でも仕事上にとどまらずその結びつきを活かした生活上の助け合いも行われている。

現在では、漁業組合の組合員が増加したことや、他の生産地との競争などにより、かつてのような1人当たりの漁獲収入は望めなくなり、学校卒業後地元に残る若者の減少や、転出者増もあり人口はわずかながら減少に転じたが、このような仲間としての結びつきは失われていない。

（地域の支え合い活動をさらに盛んにするために）

地域の支え合いの活動は、地域のサービスの提供者と受け手の双方の理解と納得が大きければ、ますますその活動は活発となり、双方の満足度は高まる。

地域のサービスの提供者は、地域社会の中で支援を必要としている人を発見し、できる限り幅広く支援の対象とし、柔軟なサービスを提供することで、地域住民一人一人に活動について理解を得ることができ、また、地域住民（全員）による協力や参加を得ることも可能となる。

また、提供者の側は、サークルや自治会、NPOなど様々な会・組織などが担うこととなるが、地域での活動に参加したいと考えている人がさらに参加しやすくするためには、会員にならなくても参加できるようにしたり、インターネット上での参加など多様な参加方法を用意したり、いったん加入するとしがらみでなかなかやめられないといった閉鎖的な雰囲気はなくすなど、開放的で参加者を過度に拘束しない緩やかな形態での運営が求められる。^{（注）}

加えて、地域の活動の存在や内容を知らない、活動に参加したい人と活動により生活を手助けされたい人にも、広報誌やインターネットなどを活用して情報提供を行うことで、ニーズの充足と活動の活発化、参加意欲のある人の活動契機となるなどの効果が期待される。

さらに、必要に応じて専門家が支援することにより、多くの者の参加と地域ニーズに応じた活動が可能になると考えられる。

このほか、地域の支え合い活動に関し、2005（平成17）年4月に施行された個人情報保護法をめぐって、名簿の作成中止、民生委員などに対する必要な情報提供の抑制

（注） 第1章第2節4参照。

など、「過剰反応」と言われる状況が一部に見られている。

地域活動を実践するには、ニーズの把握、必要に応じた専門機関等への連絡など、関係者間での個人情報の共有や連絡が不可欠である。もとより、個人情報保護法は、個人情報の有用性に配慮しつつ個人の権利利益の保護を目的としており、一定のルールの下での情報の適切な利用は否定していない。

このため、基本的なルールの確認をした上で個人情報を適切に扱うことが重要であり、関係機関においてもガイドラインなどの一層の周知を通じた個人情報保護の理解を深める取組みが求められている。^(注)

(行政の役割)

地域において行われている上記のような諸活動の多くは、地域による独自の取組みとして始められているため、このような活動に行政が関与するに当たっては自主性や自発性を阻害しないことが大切である。その上で、行政は、地域の活動などへの参加に意欲のある者の積極的な取組みへの条件整備を行い、地域の活動についての意欲と支援を求める人々のニーズを適切に組み合わせることも期待されている。例えば、このような地域の活動と地域のニーズに関する情報のワンストップサービスを可能とすることが地域の活動を支えることとなる。また、サービスの専門家についても、施設内に止まらず、地域においてニーズを有する人々のもとへ赴き、積極的にサービスを提供できるよう体制づくりが求められる。行政は、このような動向を支援する役割を担うことも必要である。

(まとめ)

誰もが、その意欲に応じて、地域における生活を支え合う活動や人びとのネットワークに参加・活動できるような基盤を作る。そして、その結果として生み出されたサービスが、地域にいる支援を必要とする人に届き、その人の生活に対する満足度、充足感を高める。こうした流れを地域の特性に応じてそれぞれ形作り、広げていくことができれば、セーフティネットとしての社会保障制度から得られる安心と相まって、日々の生活の充実感を高めることにつながるのではないだろうか。

「近所付き合いが盛んになる」ことを理想とする者や、地域への参加意欲が高い現役世代がいることから、これらの意欲を生かすことによって、地域が活性化されることを期待したい。

(注) 「個人情報保護の円滑な推進について」(2006年2月個人情報保護関係省庁連絡会議申合せ)、「社協活動における個人情報保護の考え方」(2006年6月全国社会福祉協議会・地域福祉推進委員会)等参照。

(2)「職場」での雇用の在り方を変える (職場について)

現在、多くの家族はその収入の大部分を勤労により得ている。そのような意味では、自立生活の大きな要素である経済的自立は、まず、労働することを通じて確保される。

したがって、働く意欲と能力のある人が働けるよう、働く場を確保することは最も重要である。一方、家族と過ごしたり、地域での活動に参加したいができない人の多くは「時間がないこと」を理由に挙げる。第1章でも見たように、特に30歳代について見れば、労働時間などの面で働き方の二極化が発生し、職場の事情のために家族と過ごす時間や地域で活動する時間が確保できない状況が生まれている。企業（職場）については、我が国の経済を支えるとともに、多くの人々の生活や家族の在り方に大きな影響を及ぼすものであるため、今後、職場における労働者の働き方、企業が求める働き方について見直していく必要があるのではないか。

(意欲と能力のあるものには職場を～全員参加型社会の実現～)

我が国の雇用失業情勢は、近年改善が見られるものの依然として厳しい水準にあり、地域によってばらつきが見られるところである。こうしたことから、まず、引き続き厳しい状況にある地域の実情に配慮した雇用の創出・確保が必要である。

コラム

<事例コラム> 雇用機会が少ない地域において雇用創出に 自発的に取り組む市町村等

「先進性を活かしたニュービジネスの街、人にやさしいおもてなしの街“さっぽろ”雇用創出プログラム事業」(北海道札幌市)

札幌市(人口約190万人)は、「外需型産業・新ビジネスの創出・振興」に取り組んでおり、中でも情報関連産業における新規創業、企業誘致の促進、集客交流産業の振興に努めているところである。また、「社会の成熟化に対応した新たなサービス産業の創出、振興、高度化」として小売・サービス産業の振興を図っている。

これらの取り組みの効果をさらに高めるため、パッケージ事業(第2部第4章第2節2参照)を活用して、情報関連産業に係る高度なIT人材、集客交流産業において中国語圏からの観光客に対応する人材及び小売・サービス業の高度化を図る人材を確保・育成することとしている。

「地域産業の観光産業化による雇用機会の増大」(秋田県男鹿市)

男鹿市(人口約4万人)では、独特の風土に恵まれた農林漁村の生活文化を前面に押し出した観光産業の振興を目指している。具体的には、グリーンツーリズムの推進、なまはげ等郷土芸能の体験教室等の充実、地元の海産物や農作物等を活かした特産品の開発・販売といった取り組みを行っている。

このような取り組みを行う中で必要となる、観光産業における新規創業人材や、新たな観光プログラムや特産品の販売戦略を企画立案する人材、各種観光関連施設において接客・販売を行う人材を育成し、地域の雇用創出を促進することとしている。

中長期的に見れば、人口減少下においては労働力供給制約が強まり、労働力不足が生ずることも懸念されることから、意欲と能力のある者にはできる限り雇用が確保されるように社会全体で取り組んで行くことが求められる。

現実には、若者や高齢者などについては、労働意欲があるにも関わらずその意欲を発揮する機会を得られないケースが多く見られ、また、女性については、結婚や出産を契機に仕事を辞めた者の再就職希望が多いものの必ずしも実現できていない状況にある。このような意欲と能力のある者がライフスタイルに応じた就職の機会を得ることができる社会、いわば「全員参加型社会」となるための仕組みづくりが望まれる。

意欲と能力のある者の多くが働くことによって、企業や経済は活力を維持することが可能となり、また、労働者は勤労意欲を満足させるとともに労働を通じて自己実現を図ることが可能となる。さらに、昨今、従来福祉の対象となっていた者についても就労により自立的な生活を可能とするような支援が行われている。

このような「全員参加型社会」の実現を目指すことは、社会保障の支え手を増やし、支えられ手を減らすことと表裏一体の関係でもある。

その実現のためには、企業には、年齢や性別に関わらず広く就業機会を提供するよう努めることが求められ、労働者には、若い頃から職業意識を涵養し、自己啓発に努めることで職業能力を高めることが求められる。国としても、職業紹介や職業相談等を通じた就業支援、特に就職が困難な者に対するきめ細かな施策や、労働者の職業能力開発に対する支援の実施が求められる。

コラム

退職サラリーマンが新しい分野に挑戦 ～企業組合「カトレア・サービス」(愛知県名古屋市)～

退職したサラリーマンらが、現役時代に携わったことのない分野で活躍する事例も増えており、企業組合^(注)「カトレア・サービス」(名古屋市)もその一つである。

大手生命保険会社で営業関係の仕事をしていた50歳代の男性が、早期退職を求められて再就職支援会社へ通った。そこで同じ会社にいた50歳代の仲間二人と出会い、企業組合を設立、それまで携わったことなかった介護事業を始めることとした。2003(平成15)年から知的障害者施設で見習いをした後、事業を開始し、現在は、知的障害者を対象とした事業を行っている。

それまで全く接点のなかった知的障害者施設での現場体験には驚きと苦労の連続であったというが、同時に、高齢者向けサービスに比べ、障害者向けサービスが立ち遅れていると感じたという。また、見習いをしつつ、障害者向けサービスの潜在的な需要について利用者に尋ねるなど、将来の事業展開の参考とな

る情報収集も行った。それを踏まえ、デイサービス(通所介護)居宅介護事業のほか、知的障害者や障害児の病院等への送迎などを支援する事業、知的障害者向けの機器の開発にも精力的に取り組んでいる。

また、組合では、創業者らと同じ境遇にあった早期退職後のサラリーマンの見習いを受け入れている。彼らは、見習いとして経験を積んだ後、独立し、知的障害者を対象とした事業を始めているのだという。創業者は、「担い手を育てていくことも、組合ができることの一つです。今後も、福祉とは無関係の世界から飛び込んでくる人たちの後押しを積極的に行いたい。」としている。

(注)企業組合：中小企業等協同組合法で定める組合の一つ。4人以上の個人が発起人となり、組合員となって資本と労働を持ち寄り、自らの働く場を創造するための組織。

労働力供給制約の強まる中で、企業が生産活動の活力を維持していくためには、生産性を高めていくことが不可欠である。労働力の側面から考えると、労働力の量的な確保が困難な状況が見込まれる場合に、生産性の向上を実現していくためには、個々の労働力の質を高めていくことが必要となる。組織が「少数」になる可能性が高ければ、個々の構成員を「精鋭」にしていかなければその精強さは維持できない。個別の企業としても、労働者一人ひとりの職業能力開発に積極的に取り組んでいかなければ生産性の維持・向上は図れず、企業としての活力や競争力を維持していくことは困難である。

外部労働市場における即戦力の労働者の調達やアウトソーシングによる事業生産部門の外部化などは、経済効率を上げ利益に繋がる面もあるが、企業の活力、競争力の源泉とも言うべき自社の技能や技術を自ら開発し伝承していくことを怠ることは長い目でみれば自らの企業の「精強さ」を減衰させることにつながる事となる。こうしたことから、企業は自らの責任で自社の労働者の職業能力の開発、技能の伝承に努めることが求められる。このような企業内での職業能力開発と前述の労働者の自己啓発、さらには企業や労働者の取組みに対する公的支援の3つが相まって、引き続き高いレベルでの職業能力開発、技能伝承が維持されていくことが期待される。

（誰でも安心して働けるよう正社員以外にも労働条件の整った職場を）

多様な雇用形態は企業側にも労働者側にも一定のニーズがあり、「働き方」の多様化、個別化は今後も進行していくことが見込まれる。しかし、働き方の異なる労働者間で、処遇を中心とした雇用管理の在り方に極端な差があり、納得性に欠ける状況である場合には、労働者の生活が不安定となるだけでなく、労働者のモラル（士気）の低下により労働生産性に悪影響を及ぼすおそれがあり、企業にとっても望ましくない状況が懸念される。企業の側から見ても、働き方の違いに関わらず、すべての労働者についてその貢献に応じた処遇を実施することは、中長期的には労働者のモラルの向上や優秀な人材の確保につながるものであり、合理的な選択と言える。

このため、パートや派遣、契約社員等様々な働き方（契約形態）がある中で、各々の働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じて正社員等との処遇の均衡を進める必要がある。また、短時間正社員や在宅勤務といった新しい働き方（勤務時間、場所等）を含め様々な働き方を社会全体が柔軟に取り入れていくことが求められる。

（職場で過ごす時間）

職場で過ごす時間を見ると、労働者1人当たりの年間総実労働時間は、2004（平成16）年度には約1,808時間であり、この10年程度で約100時間短縮されているが、その原因は全労働者に占めるパートタイム労働者の割合が上昇したところによる大きい。また、週間就業時間が35時間未満の雇用者の割合が上昇している一方で、60時間以上の雇用者の割合も男性を中心に上昇しており、労働時間の二極化が進んでいる

状況がみられる。前者の中には、希望してもフルタイムの職に就くことができず、生活に必要な所得を得られない者がいる一方で、後者の中には、長時間労働により健康を損なう者や労働時間以外の時間を確保できずに家事や育児にほとんど携わることができない者もいる。

例えば、平均的な帰宅時間を見ると、正社員の夫の5割は夜8時以降に帰宅しており、このような場合は子どもとともに食卓を囲むことは困難である。また、正社員の割合が多い男性の平日家事時間は少なく、職場で過ごす時間の長さが、家族との団らんや家事育児、地域での活動などを妨げていると言え、職場で過ごす時間が長い労働者は、個人のライフスタイルにあわせた職場での過ごし方（働き方）ができなくなっていると考えられる。

（仕事と生活を充実させるための職場の在り方～「ワークライフバランス」～）

労働者が労働以外の生活や人生を充実することができるようにするためには、仕事と生活の調和を図ること（ワークライフバランスの実現^{（注）}）が必要であり、個々の労働者だけではなく、長期的にはそのメリットを享受できる企業を含めた社会全体でその実現を図るべきである。

これを可能とするためには、労働時間管理の適正化や所定外労働時間の削減などの労働時間対策を推進する、求人における年齢制限の撤廃、個人主導の職業能力開発の推進、職業能力評価制度の整備等、離職した者の再就職が容易となるような環境整備を図る、個々の労働者が多様な働き方の選択肢の中から人生の各段階において主体的に選択・決定できるようにするとの観点から、働き方の実態に応じ、その労働条件について均衡のとれたものとなるよう、環境整備が図られなければならない。

特に、子育ての期間については、長時間労働を避けることができる労働時間管理が強く望まれる。その際には、次世代育成支援の観点から育児休業の取得だけでなく短時間勤務などを可能とする仕組みの整備促進、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減などの対応策を講じていくことが重要である。

また、定年退職後の高齢者については、十分に健康かつ活動的で、就労意欲や社会参加意識の高い者もあり、今後、こうした高齢者の知識、経験等を活用することは社会の活力を維持していくためにも必要であり、高齢者の新たな自己実現の途を開くことにもつながる。高齢者については、健康状態や就業意欲に個人差が大きいため、フルタイムという形態だけでなく、短時間雇用、週3日勤務などのより柔軟な働き方や、「生きがい就労」と呼べるような仕事と社会貢献の間にあるような活動など、高齢者にふさわしい「ワークライフバランス」を定着させていくことが求められる。このような高齢期の活動を楽しむためにも若い時期から仕事以外の時間を活用することも心がけていくことが望まれる。

（注） 94ページ参照

社員の仕事と家庭の両立を可能とする企業の取組み ～(株)イノス(熊本県熊本市)～

「働いている私たちには当たり前のことになっていますが、短時間正社員制度の話友達にして「うらやましい」と言われた時に制度の良さを改めて実感します。」と語るのは、(株)イノスで短時間正社員制度を利用して働く子育て中の女性システムエンジニア。

同社は、従業員数105人の中規模のシステム開発を行う会社であるが、社員の仕事と家庭の両立を可能とするために、短時間正社員制度などを導入している。制度を利用できる期間は子どもが小学校2年生までであるが、子どもが2人以上で連続10年以上利用している社員もいる。

同社の短時間正社員は、基本的には正社員と同様の仕事をするが、勤務時間は通常よりも短く、原則として残業のない働き方である。処遇を均衡させるため、例えば給与はフルタイムの額から勤務時間の減少した分だけ下がる。

この制度の導入の契機は、「働く意欲を持っているが、フルタイム勤務に不安を抱く社員が出産を機に退職することを引き留めよう。折角能力を身につけてきた社員を失うことは、会社にとっても損失である」と社長が考えたことであった。

現在では、「優秀な社員を採用するためのアピールポイントとして他の企業との差別化に役立つ面もあり、また、途中で退社することを前提としないため女性社員のモチベーションも高いと感じる。今後は、男性の利用を促進していきたい。」と意欲的である。

この制度を導入して以降、高いスキル、知識、技術を持った社員が、仕事と家庭の両立が難しいとして離職することに歯止めがかかっている。制度導入後に、育児だけでなく、介護も対象とすることによって世代を問わず

利用できる仕組みとした。給与等の待遇については、勤務時間の比率を勘案して決定することにより、この制度を利用しない人も含めた従業員全員の理解と納得の中で実施している。

また、取引先との関係についても、現在のところ、担当者が短時間勤務であることにより、納期の若干の遅れや問い合わせの時間帯が限られることについて、取引先から理解を得られるケースが多く、特段の支障は生じていないとのことである。

さらに、社員の多様なニーズに応えるため、短日勤務(週の勤務日数を少なくするもの)の制度もある。加えて、利用者本人や所属課の仕事のやりくりなどのノウハウを組織全体で共有するためガイドブックやマニュアルも作成している。

このような仕事と家庭の両立を支援する取組みは、従業員の勤務体系の変化を調整しやすい大規模な企業では導入が進みつつあるが、中小企業での取組みは進んでいないのが現状であり、同社の取組みは今後導入しようとする中小企業の参考になるものと考えられる。

(注)「短時間正社員」は、一般的に、「正社員」とは所定労働時間が異なり、職責、キャリアアップに違いが生じるものの、それ以外の点においては正社員と基本的に同じ働き方となる。正社員として働くことのメリットは、会社によって異なるが、長期継続雇用が可能となることに加えて、長期雇用であるほど有利な昇給、昇進、退職金、企業年金等の処遇が受けられること、福利厚生制度などが利用可能となることなどが挙げられる。

(企業への期待)

企業には、労働法制の遵守、労働者が健康を確保して働くことができる職場づくりなどの責任を果たす法的な義務がある。一方で、企業は単なる経済主体ではなく、雇用機会を提供する主体であり、その雇用する労働者をはじめ多くの人びとの生活や生き方に影響を与えるものである。企業が社会の一員として雇用機会の提供努力や仕事と生活の両立を可能とする働きやすい職場環境の整備を図っていくことは、企業の社会的責任として期待されていることである。

コラム

「ワークライフバランス」を掲げるベンチャー企業の挑戦
～(株)クララオンライン(東京都江東区)～

東京都江東区有明に本社のある(株)クララオンラインは、1997(平成9)年創設のサーバーのレンタル事業などを行うベンチャー企業である。社員数は2006(平成18)年7月時点で35人、社員の平均年齢は30歳前後である。

同社は、2005(平成17)4月から仕事と生活の調和を推進する「ワークライフバランス」を会社の方針としている。社長は、「家族の支えなしには今の自分はない。家族は支えになるべきもの。それをハンディにするようでは会社はダメだと思う。経営者としても良い人材を確保するために必要。」と語る。

同社では、大企業のような育児休業取得者に対する所得面での支援などは難しいが、できるだけ長くこの会社に勤務できるようにするため、仕事と生活の調和を図れるような様々なメニューを用意している。例えば、

イージーハローサポート：育休中に会社とコミュニケーションをとるため子育て状況を社内WEBに掲載

ホームオフィスサポート：育休中に重要な会議にテレビ電話で参加可能

Eラーニングサポート：育休中にスキルアップが可能

短時間勤務制度：保育園などの開園時間に合わせた終業時間の調整が可能

在宅勤務制度：全社員を対象とした多様な働き方の奨励

パパママシフト：保育園の送り迎えなどに応じたシフト体制の整備

など多彩かつ積極的である。日本国籍の社員については、これまでは年齢が若く、子育てをしている者が多くないこともあって制度の利用者は今のところ多くはないが、同社では、今後は、これらの制度を利用することを希望

する社員が増加することを予想している。一人一人が貴重な戦力と考える同社において、このような制度の利用をいかに促進していくかが、「ワークライフバランス」の取組みの試金石になると言える。

しかし、このような取組みについては、社員、とりわけ独身の者の中には関心の高くない者もいる。同社では、こうした社員の意識改革に向けて、他の社員の制度利用で自分の業務量の増減が行われた時にも、制度を利用する社員の生き方・働き方を支持することができるようにするため、制度を利用する者とならない者との双方が納得できるように待遇面で工夫をする必要が出てくるのではないかと考えている。

また、職場の雰囲気や社員の意識を改革するためにはトップが率先して利用することが大事と考え、社長自ら育児休暇を3日連続で取得することを宣言するなど積極的に取り組んでいる。実際には、連続した休暇の取得が難しいことが判明したため、仕事の合間を縫って育児に参加するようにしているとのことである。

このように、同社の「ワークライフバランス」への挑戦は、必ずしもすべてが理想どおりに進んではいないが、今後も壁にぶつかるたびに試行錯誤しながら柔軟に対応していくとのことであり、現在も次世代育成支援促進法に基づく認定を受けるために行動計画を実行しているところである。

(注)次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定は、大企業(常時雇用する労働者数301人以上)は義務であり、中小企業(300人以下)は努力義務となっている。

特に、「働き方の多様化」に関しては、現実には多くの労働者は自らのライフスタイルにあわせて働き方を選択することができていないとの調査結果がある。これは、労働者は企業から提示された募集条件の中から働き方を選択することとなり、労働者の希望する働き方で採用されるかどうかは企業側が選択することとなるケースがあったり、正規雇用と非正規雇用については、一方は長時間労働、他方は雇用の不安定化など労働者が望まない働き方となっているケースがあるためと考えられる。このような企業の行動選択は、個々の企業としては経済的に合理的な選択とも言えるが、我が国の社会全体としてみれば望ましい状態とは言えないのではないだろうか。

2006年厚生労働省アンケート調査においては、労働時間の短縮策については「経営者の取組」が必要とする回答の割合が最も多く、約44%と半数弱に達する。「忙しすぎる人」と「現状も将来も不安定な人」を増やすことは長期的に見て社会の活力を低下させていくことにつながることも懸念されるため、企業の求める働き方（働かせ方）については、個々の労働者本人や家族の生活と調和を図れるよう社会的責任を果たすことが求められているのではないだろうか。

なお、企業のこうした行動を規定しているものの一つとして、多様で高度なサービスを限りなく要求し続ける消費者の存在があることも忘れてはならない。24時間サービス、即日配達などに代表される利便性を徹底追求したサービスを要求することや、そのために支払っている社会的なコスト・代償としての働き方について、国民一人一人が消費者の目線だけでなく、人間としての在り方に思いをいたし、そこに働く労働者やその家族、友人・仲間の目線で見直してみることも必要ではないだろうか。

コラム

企業や個人の社会貢献の取組みを支援 ～1%クラブ（（社）日本経済団体連合会）～

1%クラブは（社）日本経済団体連合会が1989（平成元）年に設立した組織で、会員に対しては寄付や社会貢献活動に関する情報を提供するとともに、広く一般の方々に企業の社会貢献活動に対する理解を深めてもらうことを目的としている。経常利益の1%以上（法人会員）、可処分所得の1%以上（個人会員）を自主的に社会貢献活動のために支出するよう努める企業と個人の集まりであり、会員数は2006（平成18）年7月現在で法人会員265社、個人会員1,050人となっている。

主な活動内容としては、会員への社会貢献活動に関する情報提供と、企業とNPOの交流の促進である。

会員への社会貢献活動に関する情報提供としては、企業や個人の社会貢献活動などを掲載した「1%クラブニュース・インフォメーション」を毎月FAX配信している。また、

企業の社会貢献活動やNPOの活動に関する問い合わせや相談に1%クラブ事務局で応じている。さらに、企業に勤める人々が社会の課題について学び、自ら考え、行動するきっかけを提供する場として「1%クラブカレッジ」を2003（平成15）年以降毎年開催している。2005（平成17）年度には「CSR講座～私と組織と市民社会」というテーマで5回の講座を実施し、毎回法人会員の社員を中心に30人程度が参加した。

企業とNPOの交流促進については、2005年度には、チャリティ・フェスティバルを開催し、100人程度の参加があった。演奏会に引き続き、会員により収益金の寄付先として選ばれた6つの国際協力NGOによるパネル展示やフェアトレード商品の販売などの活動紹介を行った。

おわりに 安心感と充実感のある生活に向けて

ここまで本章で考察してきた、家族を支える「地域」と生活に大きな影響を与える「職場」をめぐる動向と将来の方向性について、「日々の生活に、より安心感と充実感を持つことができるようにしていく」という視点から改めて整理すると、次のように意識や社会を変えていくことであると考えられる。

(1) 働くことを希望する者に働く場を創出し、一人一人の職業能力を向上させる

労働による収入は生活の基礎であり、働くことに意欲と能力のあるあらゆる世代の者がその希望を実現できるよう雇用機会を創出することは、社会としての基本的課題である。今日、我が国の景気は総じて回復しつつあるものの、地域ごとの雇用状況にはばらつきがみられ、非常に厳しい状況にある地方もある。そのような地域においてはまず働く場を確保することが切実な課題である。

また、働くことを希望しながら就労や再就職ができない高齢者、障害者、女性や、フリーター等の働き方を選択をせざるを得ない若者にも、できるだけ安定し、かつ公平・公正な就労の促進が必要である。

あわせて、労働者の仕事や自己啓発に取り組む意識の変革も求められる。すなわち、労働者は若い時から高い勤労意識を培い、自らの価値を上げるために職業能力を向上させるよう努める必要があり、また、企業も一層労働者の能力開発に努めるべきである。

(2) 仕事と生活を調和させるよう働き方を見直し、ワークライフバランスを実現する

職場（仕事）は生活の中心の一つではあるがすべてに優先するものではない。子育てや介護が行われている家族や地域社会の一員として時間を過ごしたいという思いを実現させるためには、企業・労働者ひいては社会全体がワークライフバランスの考え方を共通のものとする必要がある。この考え方の下、特に長時間労働については、労働者本人の意向や健康、家族の状況などを踏まえて、仕事以外の時間を持つことが可能となるような労働時間管理の適正化のための取組みを進めるべきである。

職場優先の風土を変革するためには、労働者一人一人の意識の変革だけではなく、企業が求める働き方（働かせ方）の見直しが不可欠であり、行政による企業への支援とも相まって、経営者による自主的かつ積極的な取組みが広がることが期待される。

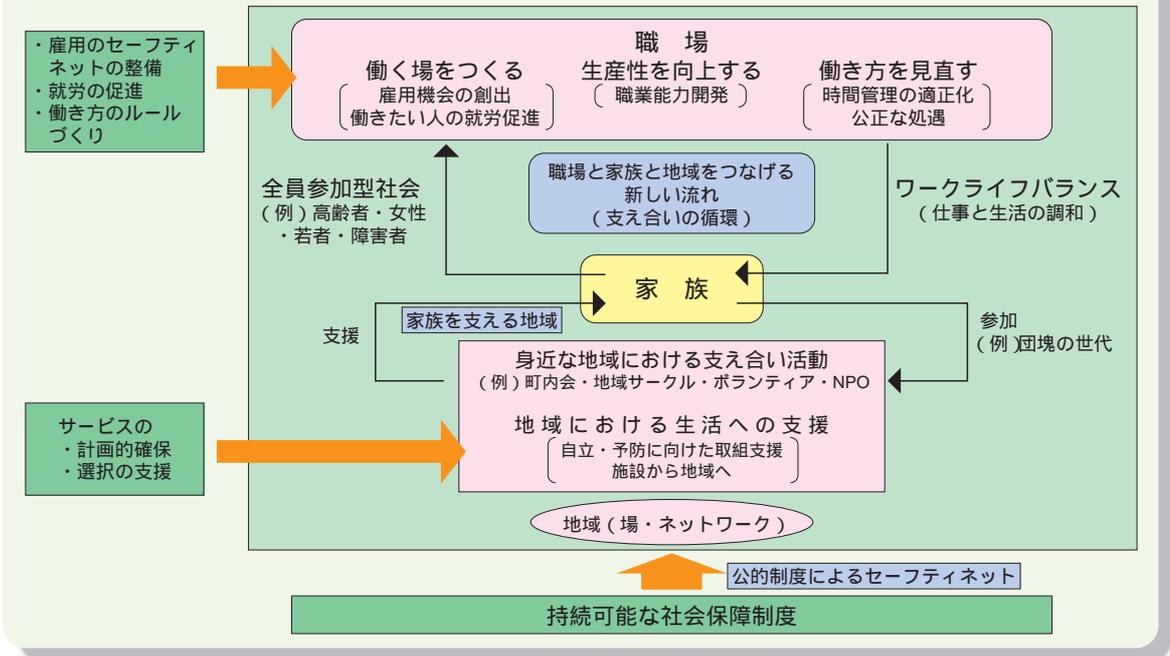
(3) 身近な地域における支え合い活動

地域においては、既に、子どもや認知症高齢者の見守りなど住民同士の支え合いにとどまらず、教育や環境、防災など、われわれの生活の諸側面に応じ、自主的な活動が展開されている。このような地域における活動は、現在地域への貢献意欲のある者が多いことや、今後団塊の世代など職場を離れて時間を手にする人々が数多く出現することを考慮すると、将来、より一層活発化する可能性を秘めていると言える。

このような可能性を具現化していくためには、国民一人一人が少しずつでも意識を変えていく必要がある。もし何も行動しないとすれば、身近な地域における支え合いは絵に描いた餅となる。一人一人の踏み出す一歩が、地域に新しい動きを呼び起こし、地域を紡ぐこととなる。

◀図表3-2-1

図表3-2-1 セーフティネットとしての社会保障制度と「支え合いの循環」のイメージ図



図は地域と職場に着目して今後望まれる社会像の一例を整理したものであるが、もとより家族・地域・職場といっても、その姿は様々であり、全国一様ではない。家族には様々な形があるし、その営みについても一様ではない。図に示した「支え合い」という言葉一つをとっても、子育てに取り組んでいる家族か、介護に直面している家族か、といった個々の事情によって意味するものが異なる。

同様に、それぞれの地域(まち)は、身近な自然や環境、農林業などの地域密着の産業、教育により作られる人などから成り立っている。このような各分野の総和が「まちづくり」であるといつてよい。その意味では、職場や地域に注目した本白書での考察も社会の一側面を表すものに過ぎない。

しかし、例え社会の一側面に過ぎず、様々な動きの一例といつても、これまで述べてきたような地域や職場における取組みは多くの人々の意欲とニーズに応じて進められており、それぞれ試行錯誤を繰り返しながら発展しつつあるものである。

社会全体で見た場合に、働く意欲のある人が能力を発揮しつつ働くことができるようにする一方で、家族や地域のために活用できる時間を手にすることができるよう働き方(職場)を見直し、あわせて、一人一人がその意欲に応じて身の回りの地域における活動に参加し、その結果、お互いの支え合いを通じて、各々の生活に対する満足度、充足感を高める。このような流れをそれぞれ身近なところに形作っていくことは、これからの社会の取組み如何によって現実のものとすることができるのではなからうか。

このような取組みを社会全体に展開できれば、「支え合いの循環」ともいべき新し

い流れが生まれる。そして、このような流れが強まれば、社会保障の支え手を増やし、地域における支援サービスを充実させ、意欲や能力に応じた自立的な働き方ができることから、結果的に公的な仕組みにおける取組みを一層望ましい方向に導くことも期待できる。セーフティネットとしての社会保障制度から得られる安心を基礎として、地域や職場をめぐる「支え合いの循環」が実感できるようなものになれば、人々の日々の生活により納得や満足を与えることにつながると考えられる。

『社会保障の在り方の議論は、今後、どのような国を目指すかという問題提起に他ならない』（社会保障の在り方に関する懇談会報告書「今後の社会保障の在り方について」おわりに）

今後、社会保障制度については、自立・自助を基本にセーフティネットとして機能しつつ持続可能性を確保するため、給付と負担の見通しを踏まえながら、国民の合意を得つつ、短期的な状況に左右されない議論を行うことが重要である。

同時に、家族、地域、企業、行政をはじめとした社会全体が、国民一人一人が安心して生き生きと暮らすことのできる社会の構築に向けて、できることにできることから取り組む。

今後、地域における住民の自主的・積極的参加による活動や、働く意欲と能力のある人が就労する機会を得られること、労働者や経営者の意識変革によって生まれる仕事と生活を調和させる働き方が大きな流れとなっていくことを期待したい。