

第2章 提 言

1. 老後の生き方・ボランティア

- 【1】生きがいのある QOL の高い豊かな老後のライフスタイルの1つとして、貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践を積極的に進めるべきである。貢献価値に裏打ちされた社会的行動の実践とは、ボランティア活動や自治会活動を通じての社会参加・社会貢献のことである。あるいはまた、就労を通じての社会参加のことである。
- 【2】貢献価値に裏打ちされた社会的行動が実践されるに際し、当該中高年者の「人の役に立つことをしたい」「地域に関わりたい」という気分・気持ちが最も尊重されるべきである。受け入れる地域社会や諸団体が、当該中高年者の「持てる能力」による選別をする、あるいは選別しようならば、せっかくの中高年社会参加・社会貢献の気分も霧消してしまう。すでに、地域に根ざしている住民や先輩中高年には、これから社会参加・社会貢献をしようとしている「手ぶら」の住民や後輩中高年に対し、暖かく歓迎する雰囲気作りが要請される。
- 【3】社会老年学では、サクセスフルエイジング(老いの成功)の理論として、活動理論(activity theory)、離脱理論(disengagement theory)、継続理論(continuity theory)という3つの理論を提唱してきた。活動理論の主旨は、(定年)退職等で自分の役割を喪失した場合には、何らかの役割で補完し、中年期同様の活動水準を維持することが、老年期における幸福感や生活満足感を高めるというものである。上記の提言【1】はこの3つの理論のうち、活動理論に基づくライフスタイルを重視し積極的に進めるものである。
- 【4】第3の組織である NPO は浮遊する個人が社会・集団にかかわる(参加できる)きわめて重要なチャンネルの一つであるので、既存の組織である行政と企業はその NPO の顕在的・潜在的パワー、社会的有効性を認め可能な限り多面的に支援すべきである。また NPO を支援する NPO である中間支援団体にも支援すべきである。
- 【5】NPO の社会的価値は、その活動内容の社会的重要性もさることながら、浮遊する個人が参加するに際して様々な領域(13領域)の様々なレベルの関わり方が出来る点にある。
- 【6】このような NPO の社会的価値を認め、国は例えばハンガリーが導入しているようなシステムを導入すべきである。ハンガリー方式とは、納税者が納める所得税の1%を、自

ら選んだ NPO への補助金とするシステム。NPO に対する社会的認知を高めるためには是非検討すべきである。

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

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

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

2. 少子化問題

【1】働く人々が安心して家庭生活をおくれる環境を整えることが、少子化対策としても有効であると考えられるので、企業は仕事と家庭の両立支援を一層強化する必要がある。今

回の調査から、職業生活と家庭生活の調和に対する男女従業員の意識は多様であるが、仕事と家庭の双方に積極的な意識をもつ従業員は男女ともに、仕事や職場を肯定的にとらえ、職務への満足感や充実感を強く感じる傾向にあった。特に女性の場合にこの傾向が顕著なことから、仕事と家庭の両立支援整備は、女性従業員の能力を有効に活用する上で重要な鍵をにぎるといえるだろう。

- 【2】働く女性が企業に期待する子育て支援は、『育児に要する時間の確保』と『再雇用』ということに集約できる。就労を継続しながらの出産・育児を望む女性にとっては育児時間の確保が最も必要度の高い支援であり、出産・育児のために一時退職を考えている女性にとっては再雇用制度への期待度が高い。したがって、育児時間確保のための制度整備と再雇用制度の導入が強く望まれる。
- また、「母親の勤め先の中」に保育所を希望する女性も多かったことから、企業内保育所の設置は検討の余地が大いにあると思われる。
- 【3】働く男性が企業に期待する子育て支援は、『経済的援助』が強調されていた。家計負担者という意識が男性には強いことを反映しているからであろう。少子化に歯止めをかける理由を尋ねた結果からも、男性には将来の経済状態や雇用継続に対する強い不安感があり、それが少子化を進行させる一因となっていることが推測された。したがって、安定した雇用と収入が保障されるという基本的な条件のもとで、さらに出産・育児への経済的支援制度の充実が望まれる。
- 【4】出産後の職場復帰について、長期間にわたる完全休業より、比較的早い段階から短時間勤務などを利用して徐々に職場復帰するソフトランディングを望む女性も多いことがインタビュー調査の結果から明らかにされた。そこで、個々の女性が置かれた環境や事情に対応できるような柔軟な職場復帰プログラムが工夫される必要があるだろう。
- 【5】女性従業員が出産前後にうまく職場適応できるかどうかは、直属の上司の理解が大きな決め手となる。したがって、上司が部下のマタニティー支援について学ぶための管理職研修を強化すべきである。
- 【6】出産・育児を経験した先輩が、それらに直面している後輩をサポートするインフォーマルなシステムの運用は効果的である。上司や同僚による非公式で柔軟なサポートが、実は制度そのものより頼もしい支援となりうる。したがって、出産・育児経験者らによる非公式なサポートチームの活用が望まれる。

- 【7】 今回の調査によると、女性と男性では、地域に期待する子育て支援の種類およびその必要度において大きな違いがみられ、多くの項目で男性は女性より必要度をかなり低く評定していた。このことから、この問題に対する男性の関心の低さが推測される。もとより育児期の男性は仕事中心になりがちであり、地域活動への参加は非常に少ない現状である。若い頃からの地域活動参加は男性の中高年期の生活を豊かにする可能性が高く、この面からも子育て期に父親を地域デビューさせることは意味があると思われる。企業はそのための時間を、行政は機会を提供すべきである。
- 【8】 女性が地域に期待する子育て支援は、『乳幼児期から学童期にわたる長期的なサポート』であり、その期待は非常に高い。つまり、乳幼児のための「保育所の設置」だけでなく、「学童保育所」や「安全・健全な遊び場の確保」が望まれている。少子化対策は、少なくなった子どもたちをいかに健全に育てるかという面からも検討される必要があると思われるので、母親が働いているか否かに関わらず、子どもが健やかに育つために行政は子育て支援を地域の中で大胆に展開すべきである。
- 【9】 核家族化が進む今日では、祖父母からの子育て支援を期待できない場合も多い。そういった血縁支援に代わるソーシャルサポートのシステムを整備することは、これからの地域社会が担うべき重要な課題である。その例としては、「夜間保育」「病気の時の一時保育」「保育ママの斡旋」などがあげられる。これらは一定の慎重さのもとに実施されることにより、非常に効果的な支援となるであろう。
- 【10】 未婚者を対象として未婚の理由を尋ねた結果によると、男女ともに『独身でいることの利点』が強調されていた。男性が女性より多く選んだ項目は、『経済上の問題』と、『対人関係上の問題』であった。男女ともに「適当な相手にめぐり合わない」の選択が多かったことを考えるならば、最近話題となっている行政による出会いの場づくりも検討の余地がある。
- 【11】 男性の晩婚化の理由は『自由』『こだわりのなさ』が、女性の晩婚化については『自由』『わずらわしさ』『女性の地位向上』が強調された。女性にとって、未婚であることは自由、経済力、仕事での自己実現などの利点と結びついており、一方結婚や出産は束縛、仕事が続けられない、精神的肉体的負担などの不利益が前面に出て、家庭生活の楽しさや子育ての喜びは意識されにくい状況にある。家庭を持ち子育てをする生き方が個人にとって魅力的なものであると実感できる社会になることが求められている。

- 【12】 調査結果によれば、就労継続あるいは再就労への意欲の高い女性が多いが、女性が望んでいる生き方と男性が女性に望む生き方との間には、大きなギャップがある。また、少子化対策に関しても男女の回答はかなり異なるものであった。女性は『子育てに対する実際的な支援が、企業や地域やパートナーから得られること』が少子化対策の基本的要件であると考えているのに対し、男性はむしろ『女性の意識の変化』や『経済的支援や経済上の不安軽減』が少子化に歯止めをかける対策であると理解しており、男女間のような意識のギャップが実は少子化進行の背景に伏在していると推測される。現在のところ日本男性の育児・家事参加の低さは際立っており、反対に仕事時間は、諸外国より長い。今後は、男性の育児参加が一層期待される。
- 【13】 現在多くの男性は非常に厳しい労働環境のもとに置かれている。厳しい時代だからこそ、働く意味や働き方、職業生活と家庭生活の調和などを経営者も働く個人も今一度問い直す必要があるだろう。これからの企業はよい社員のイメージを大きく転換し、「仕事も家庭も大切にするバランスのとれた統合的な人間こそ有能な社員である」という発想に立ち、短時間で効率よく仕事を遂行し、家庭責任を積極的に果たすことを奨励する職場風土に移行していくことが切に望まれる。

3. 高齢者雇用の柔軟化をめざして

- 【1】 従来のペースを大きく上回るかたちで生じてくる定年を迎える人たちを、どのように地域社会の中にスムーズに取り込んでいくかという課題認識を深め、高齢者雇いを媒介にした、企業と地域社会の関係性を形成することが必要である。そのため、高齢者雇用の基本戦略策定にあたっては、行政担当者のみでなく企業関係者、NPO 関係者を含めできるだけ多様な人々を構成員として確保することが重要である。
- 【2】 企業、地域での高齢者雇用施策の立案に際しては、柔軟化させた高齢者雇用概念から出発して進めるべきである。社会政策的アプローチから福祉政策的アプローチへの比重移行を考慮し、ハローワークなど、従来の職業紹介に限定されない高齢者雇用へのアプローチを開発する必要がある。例えば、無償ボランティアから正規雇用まで、段階的に存在する、多種多様な「働き方」を高齢者就業という考え方の中に取り入れ、交通費、お茶菓子代程度の対価のものも高齢者が「働くもの」と捉え、高齢者雇用概念をより柔軟化して運用していこうという考え方である。
- 【3】 高齢者雇用概念を、高齢者の「就労の機会」と柔軟化・拡大し、高齢者の「仕事」と言

う観点で括られた情報ネットワークを形成することが重要である。その際、企業、行政、労働組合ほか地域社会の中で活動している各種の集団、組織が、この情報交換のネットワークの構築に参加し、またアクセスできる体制を整備することが求められる。

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

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