

的にみて健康で就労意欲が高く、こうした恵まれた条件を今後の社会づくりに活かしていくことが求められる。

特に、60歳代に到達しつつある「団塊の世代」は、高度成長期に就職し、日本経済の黄金期に第一線で創意と工夫に満ちた仕事を重ね、仕事能力を蓄積してきた人材の宝庫であり、この人々を先導者として「人生85年時代」の新しい働き方のモデルを創り上げていく必要がある。

そのためには、まず、職業人として年齢にかかわらず働く意思と能力のある限り職場で活躍できるよう、健康をはじめ、技術・技能やノウハウ、人脈といった広い意味での職業能力を蓄えていく必要がある。また、家庭人として安定した生活を送るため、若い時期から住宅等の実物資産や金融資産に計画的に投資すれば、一定の年齢以降は、そうした資産が生み出す帰属家賃も含めた様々な収益を享受できる。さらに、社会人として地域社会をはじめとする様々な場において有意義な活動を行うためには、時間をかけて信頼できる人間関係を構築していくことが重要な前提となる。

このように、若い時期から計画的に自らに投資を行うことによりストックを形成し、長い人生を通じて必要なフローを得られるようにしていくことが、「人生85年時代」の重要な課題である。

その上で検討すべきは、定年制の在り方である。専門家の研究によれば、他の条件が一定の下で、定年を経験すると働き続ける確率は2割程度低下する等の影響が生じる。今後とも、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を着実に実施するとともに、継続雇用制度において希望者全員を対象とする企業、ひいては65歳定年の企業を増やしていくことが求められる。そして年金の支給開始年齢が65歳に到達した際には、定年も接続させ、さらに長期的には、年功的な賃金制度の見直しや職業能力評価制度の充実等と相まって、一律の定年制ではなく、職業生活からの引退時期を働く人一人ひとりが選択できる制度づくりが期待される。

併せて、募集・採用に際しての年齢制限の撤廃については、雇用対策法の改正により事業主に義務付けられたところであるが、その徹底を図るべきである。

また、長年続けてきた仕事を辞めて、急に新しい仕事をするには困難が伴う。第二の職業人生で別な仕事をしたいと考える人は、一定の段階から希望する仕事を少

しずつ体験し、知見やノウハウを蓄えていくことが有効である。

その意味で、体験的な実習を組み込んだ職業訓練の活用等が有効であり、こうした施策が官民の連携の下、定着することが期待される。さらに一部の国で行われている「ジョブ・シェア」が普及・定着すれば、希望に即した部分就業からフルタイム就労への道筋をつけていくことも可能になると考えられる。

働き方をめぐる以上の取組を進めることと並行して、我が国に根強く存在する年功序列的な考え方を背景にした「年齢で区切る考え方」を緩めていくことも「人生85年時代」の重要な課題である。例えば、政府の審議会委員の要件について、長期に同一の人物が在任し続けることに伴う弊害を排除するため在任期間の制限を設けることは合理的であるとしても、年齢により一律に排除するような考え方については見直すことも検討されるべきである。

(4) 仕事と生活の調和（職業キャリアを通じての課題と対応）

「人生85年時代」の職業人生の各段階において、個々の労働者が仕事時間と育児・介護・自己啓発・地域活動等の生活時間を、場所も含めて様々に組み合わせ、均衡の取れた人間的なリズムのある働き方や生き方を実現していくことが必要である。

このことは、第1章の「いきいき人生のための基礎づくり」すべてにわたり不可欠の重要課題である。

しかし現状では、企業間競争の激化や経済の低迷、サービス経済化等を背景に、パート・派遣・契約社員等が急速に増加する一方で、いわゆる正社員の労働時間は高止まりし、拘束度の高い長時間労働の下で心身の疲労を抱えたり、家族の団らんを持っていない層が増加するなど、「働き方の二極化」ともいうべき状況が生じている。

また、女性の社会参加が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となる一方で、働き方や子育て支援等の社会的基盤はそうした変化に対応できていない面があり、また男女の固定的な役割分担意識も残っている。その結果、仕事と子育ての両立に困難を来す人が増加し、急速に少子化が進むとともに、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことが難しくなっている面がある。

こうした中で、国民一人ひとりがやりがいと充実感を持てるようにするためには、職業的自立が可能となるような支援、健康で豊かな生活のための時間の確保、希望す

る生き方・働き方を選択できる社会づくり等が課題になる。こうした仕事と生活の調和をめぐる課題に対応するためには、労使の自主的な取組を基本としつつ、国や地方自治体による積極的な支援が求められる。

仕事と生活の多様でバランスの取れた組み合わせを可能にすることは、企業活動において魅力ある商品やサービスを生み出す新たな発想が求められる中で、働く者に様々なアイデアの源泉となる体験を仕事以外の時間に重ねることに道を開く意義がある。同時に、生活をめぐる様々な事情を抱えた人材に、仕事を通じた活躍の機会を広げることも可能になる。特に、団塊の世代2世層においては、今後、仕事と親の介護との両立を迫られる人が増えるものと見込まれ、企業においても、こうした状況を踏まえた対応を図る必要があるという認識が広まるつつある。今後、長時間労働等に特徴づけられる高度成長期以来の男性正社員の働き方のモデルを見直し、多様な選択が可能で柔軟性の高い働き方を実現していくことが求められ、それは、次世代育成支援にも資する取組であると考えられる。

特に、育児・介護休業が法定されているにもかかわらず利用しにくいという声が多いといった問題について行政や労使の積極的対応が望まれる。また、育児休業を続けるうちに職場と断絶してしまうといった問題を防ぐため、企業の理解と協力の下、週に1回は休業取得者と配偶者が役割を交替する「〇曜日はパパ（ママ）の日」制も推進されるべきである。

(5) 「働き方」の見直しの前提となるサービスの在り方の再検討

近年、年中無休の24時間営業のコンビニエンスストアや、少品種小口輸送や指定時間配達など、消費者からみれば便利で多様なサービスが提供されるようになっている。しかしながら、雇用面からみれば、利便性の追求の代償ともいうべき働き方への悪影響が認められる。

今後の労働力人口の減少を見据えると、貴重な労働力を有効に活用していくことが必要であり、企業側にはさらなる省力化投資やIT化等による生産性の向上への努力とともに、営業時間やサービス提供の在り方の検討が求められる。

さらに、企業活動の背景にある消費者ニーズについて、消費者としての国民は、利便性を追求するのみならず、必要なサービスに対する価格設定の在り方、サービスを提供する企業の労働者の働き方にも配慮するなど、社会全体で個々の消費行動の在り方について検討する必要がある。

(6) 仕事本位の働き方の復権を通じた働き方の活性化

我が国の就業者に占める雇用者の割合は一貫して上昇しており、平成19年には86.1%に達している。

江戸時代は、武士と店子以外の多くの者が自営業主・家族従業者であり、江戸のような都市では職人が、地方では農民が多数を占めていた。そうした人々の働き方は、個人に体化された技能を駆使して独創的な成果物を生み出す職人の在り方や、厳しい自然環境と共生しつつ工夫を凝らして新たな糧を生み出す農民の在り方に象徴されるように、創意工夫に満ちた仕事本位のものであった。

一方、雇用者が9割近くにまでなった今日の我が国企業、とりわけ大企業では、例えば税や社会保険料の納付についても実質的に企業の担当者が行うため、そこで働く人達は、自らがどの程度、公租公課を支払っているのかについても把握していないことも多くなり、職業人としての自立心を育みにくい状況になっている。また、集団主義的な雰囲気の中、横並びを重視する仕事の進め方が暗黙のルールになっていることも多く、そうした環境の中で長時間労働を続けることが人間的なリズムを持った働き方の実現を阻害するとともに、おのずと創意工夫を重ねるような取組を遠ざけており、「人生85年時代」に求められる自律的なキャリア形成を阻害しているとの指摘もある。

このように、ややもすれば単線的、画一的になりがちな現代の働き方を見直す上で、江戸時代の働く人達の仕事本位の働き方には参考にすべき点も多い。

そうした意味で、今後、企業が従業員の主体的なキャリア形成について理解し、それを後押ししていくこと、職人的な生き方・働き方に光を当てていくこと、行政や経済界が起業を支援していくこと、農林水産業への転職や新規入職を支援していくことなどを通じ、仕事本位の多様な働き方を実現していくことが課題になるものと考えられる。

第3章：地域・社会参加によるいきいき人生の実現

「人生85年時代」における一人一人の人生を豊かなものにしていくためには、単に自らの希望に即した人生としていくだけでなく、他者と有意義にかかわり、他者からの承認や尊敬を得られるような人生にしていくことが不可欠である。

その意味で、他者とのつながりを基盤としたコミュニティにおいて、様々な世代の人々が交流し、支え合っていけるようにしていくことは重要な課題であり、そうした交流が促されるような取組を進めていくことが課題である。

(1) 地域社会における人のつながりの再生

同窓会や社会人になってからの通学の中で培われる「学縁」、親族同士の「血縁」、職場の仲間との仕事や休日の付き合いから生まれる「職縁」等の様々な人のつながりの中でも、地域社会における人のつながりは、日々お互いに顔を合わせ、声を掛け合うという最も自然なつながりであり、例えばけがや病気に際しての手助け、青少年育成活動、防犯活動、農村部における農作業や土木作業、葬祭等に重要な機能を果たすものであった。

しかしながら、都市化と産業構造の変化の中で、かつて地域社会のつながりの中心となっていた農業従事者や商店主等の自営業主・家族従業者が減少し、地域社会における人のつながりが希薄化してきた。これに伴って、町内会や青年団、子ども会等の地縁団体の活動も低調になり、地域社会における人材育成機能等も低下している。こうした変化が子ども達の引きこもりといった現象の一因となっているとも考えられる。

「人生85年時代」における人のつながりを考えると、核家族化の進展に伴い独居者が増加すると見込まれる中で、改めて地域社会における人のつながりを再生していくことが重要な課題となる。

具体的には、地方公共団体はじめ関係機関・団体が連携協力して、シルバー人材センター事業や老人クラブ活動の一層の活性化、コミュニティビジネスの起業、教育・福祉・環境・防災・防犯等の地域貢献活動への地域住民の積極的参画、中高年齢離職者の農林漁業への就業等の取組を進めていくことが考えられる。特に、若者や障害者の職業的自立を支援する取組について、地域における関係者のネットワークを活かしていくことは重要な課題である。

また、介護に関しても「ご近所の底力」を発揮して、地域における支え合いを強化していくことが考えられる。

さらに、様々な年代・職業・健康状態の人々が一緒に住まうコレクティブ・ハウスや、介護施設と学校等が食堂やサロンを共有することでお互いの交流を深めるといった「新たなご近所システム」の構築による地域の共助、連帯に向けた取組についても積極的に検討されるべきである。

同時に、こうした地域での交流が進めば、血縁の中で祖父母と孫が、地縁の中で老人と子どもが、それぞれ互いに支え合うような気風が生まれてくることが期待される。

なお、こうした地域社会における人のつながりの再生に向けて、高齢化や人口減少が進むことを前提としたまちづくりが必要であり、一部でそうした取組も進められつつあるが、例えば都市計画の在り方等も含めて一層の取組が必要である。

(2) 世代間の交流の舞台となる「パブリックとプライベートの中間領域」

我が国では年功序列の意識が強く、様々な制度を年齢階層ごとに横に区切ることが多いが、興味や関心に応じて縦に区切っていくことは、今後重要性を増す。

そうした今までとは異なる人のつながりの中から、世代は異なっても同じ興味や関心を持つ人どうしの交流が生まれ、それが刺激となって、年齢にかかわらず相互に高め合っていく素地も生まれる。

こうした交流が進めば、自ずと「よそ者を隔離する」といった考え方は抑制され、多様な者の共生が求められる時代にふさわしい国民意識の醸成にもつながる。

こうした共通の価値観に立ったグループの交流のきっかけになるのは、例えば、仕事が終わって家に帰る途中に立ち寄る劇場、映画館、サロン、美術館、コンサートホール等であり、時間的にも、空間的にも「パブリック（仕事時間・職場）とプライベート（生活時間・家庭）の中間領域」であることが多い。そういった社交空間として中間領域を確保していくことが有意義な交流の成果をもたらすことを意識し、例えば、そうした場所への高齢者の交通アクセスを改善することや、そうした中間領域に満ちあふれたまちづくりを進めることなどは重要な課題である。

(3)年金生活者等の地方及び海外への移住

今後、比較的地価や物価の安い地方都市での生活に魅力を感じる年金生活者が増加することも考えられる。こうした人々に対して効果的な情報やアドバイスを提供をすることなどにより、その地方都市への移住を促していくことができれば、地方都市では移住者向けの質の高い個人サービス需要が生まれ、派生需要としての雇用機会が創出される結果、地域の活性化を通じて若者の地元就職やUターン就職者の増加が期待できる。

かつて、都市と地方の経済格差については、公共事業等により再配分を図ってきたが、我が国の現在の財政状況でそうした形での再分配政策をそのまま継続することは困難になっており、今後は「人生85年」の半ばで人生設計を見直し、住まいを替える人達に選ばれるような地域づくりを進め、それによって地域経済を活性化することが考えられる。

さらに、若い時期から国際的な活動を経験してきた人を中心に、温暖な気候や物価の安い海外の地域での生活に魅力を感じる年金生活者が増加することも考えられるため、こうした人々に対する効果的な情報提供を行うことなどにより、より個々人のニーズに即した高齢期の生活の実現が期待できる。

以上