

## 第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

### 第2章 個人と社会のあり方

#### 1 求められる自立のための条件整備

少子高齢社会、安定経済成長時代の到来など、個人をとりまく社会経済状況が変化中、個人は心身面、経済面での自立を求めながら、「家族」・「職場」・「地域社会等」といった「場」を通じた自立(以下「場を通じた自立」という。)を志向するようになってきているといえる。個人がこれらの「場」を通じて自分らしさを追求することができれば、個人の活動の多様化、活性化が可能となり、個人の人生が充実するとともに、総体としての我が国社会の活性化にも資すると考えられる。個人の活動を支援するために社会が何をなすべきか考察することは重要である。

そこで、個人が「場」を通じた自立に関し、「場」とどのようにつながることを望んでいるのか等についてみた上で、個人の自立のために社会が支援していく条件整備の方向について考察する。

(高まる個人の自発性)

第1章でみたように、個人と「場」との関わり方は変化してきている。「家族」については、これまで女性が中心となって家事、育児等を負担してきており、相変わらずその傾向は強いものの、就労意欲のある女性が社会に進出するようになってきている。それとともに、家族の機能としては家業を分担するといった面が弱まり、心の安らぎを得るといった情緒的機能が期待されるようになってきている。また、「職場」については、男性を中心として、会社に全面的に奉仕する個人が多くみられたが、年功賃金のあり方の変化等に伴い会社への依存の意識が弱まるほか、正社員以外の就業形態の割合が増加している。さらに、「地域社会等」については、かつては「地縁」が個人の行動を規定する場合も多かったが、昨今は伝統的な共同体意識が低下する一方、それぞれ多様な目的をもったボランティア団体やNPO法人の活動が活発化しているなど、個人はそれぞれの価値観に基づき自ら選択して団体等と関わり始めている。

これまでは、「家族」、「職場」、「地域社会等」といった「場」に取り込まれるように個人が帰属し、どのような「場」にどれだけ深く帰属するかについて個人が考慮しないか、又は考慮するとしても自発的に決めることは困難である場合も少なくなかった。しかしながら、今日、「場」との関わり方について、個人が自らの自発的な意思で決定できる場面や環境が拡大してきているということができる。

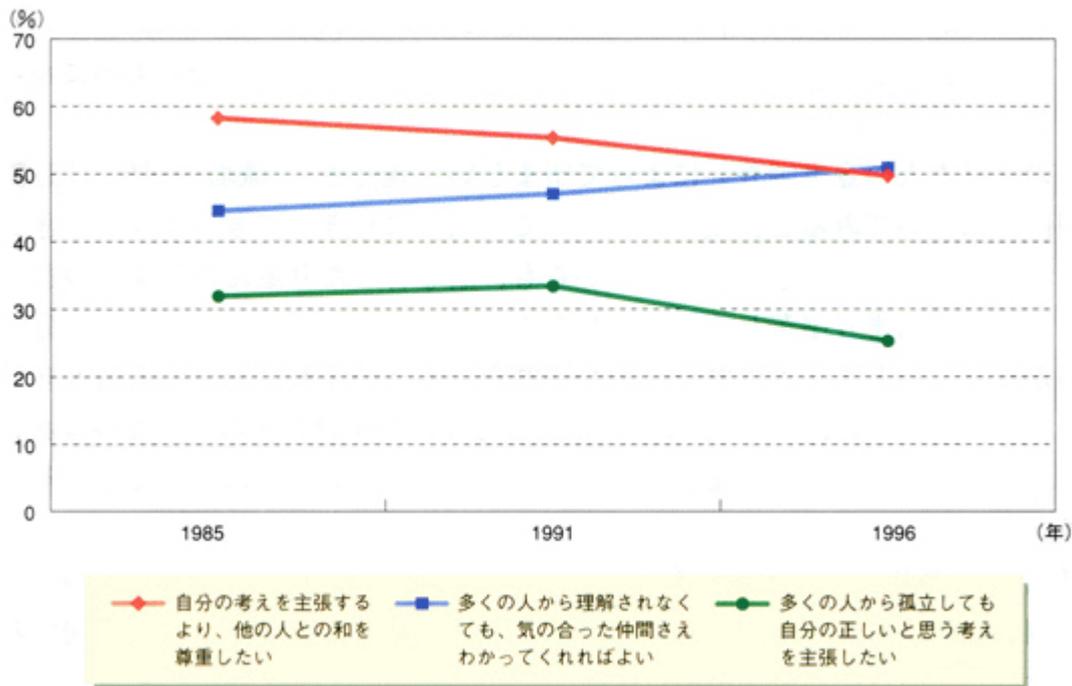
(何らかのつながりを求める個人)

「家族」・「職場」・「地域社会等」といった「場」との関わり方について個人の自発性が高まれば、「場」と関わりを持たなかったり、形式的な関わりにとどめたりする選択肢をも個人はもつことになるが、実際にはどうであろうか。

例えば(財)生命保険文化センターの「日本人の生活価値観調査」(1996年)をみると、「自分の考えを主張するより、他の人との和を尊重したい」という考え方を支持する者の割合は、1985(昭和60)年の58.3%から1996(平成8)年には49.8%に減少している。このように自己主張の傾向が強まる一方、「多くの人から孤立してでも自分の正しいと思う考えを主張したい」という考え方を支持する者の割合は、1985年の32.0%から1991(平成3)年には33.5%に微増したが、1996年は25.4%まで下がっている。

図2-1-1 人間関係に関する考え方

図2-1-1 人間関係に関する考え方

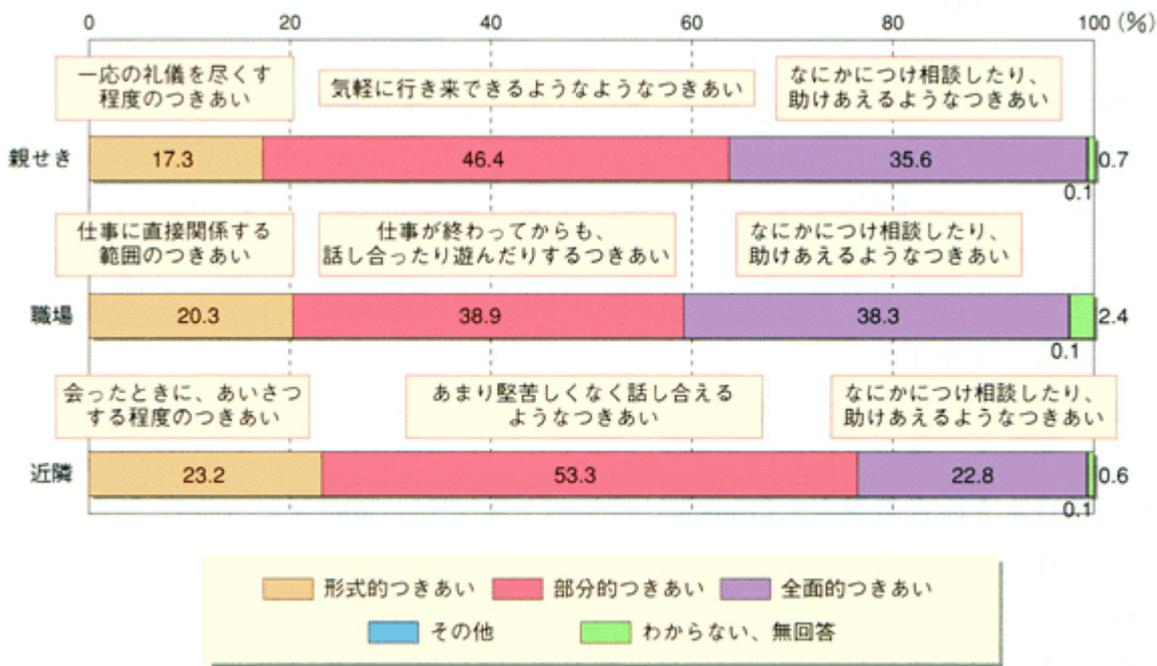


資料：(財)生命保険文化センター「日本人の生活価値観調査」

次に、親せき、職場の同僚、近隣との望ましい人間関係について、NHK放送文化研究所の「日本人の意識調査」(1998年)によってみると、親せきについて「一応の礼儀を尽くす程度のつきあい」、職場の同僚について「仕事に直接関係する範囲のつきあい」、近隣について「会ったときに、あいさつする程度のつきあい」といった形式的な付き合いが望ましいと回答した者の割合は、それぞれ約2割に過ぎない。

図2-1-2 望ましいつきあいのしかた

図2-1-2 望ましいつきあいのしかた



資料：NHK放送文化研究所「日本人の意識調査」(1998年)

これらの調査結果からは、孤立するのではなく何らかのつながりを求め、そうしたつながりの中で自己を見出そうとしている個人の姿がうかがえるのではないだろうか。

(緩やかなつながりを求める個人)

個人が何らかのつながりを求めるとしても、そのあり方は、「会社人間」という言葉に代表されるような、「場」に全面的に帰属するといった形とは異なるものになってきていると考えられる。

前出の「日本人の意識調査」によって望ましい「親せき」「職場の同僚」「近隣」との人間関係についてみると、親せきについて「気軽に行き来できるようなつきあい」、職場の同僚について「仕事が終わってからも、話し合ったり遊んだりするつきあい」、近隣について「あまり堅苦しくなく話し合えるようなつきあい」といった部分的な付き合いが望ましいとする者の割合は約4～5割を占め、いずれにおいても最も多い回答が得られている。一方、「なにかにつけ相談したり、たすけ合えるようなつきあい」といった全面的な付き合いが望ましいとする者の割合は、いずれにおいても経年でみて低下傾向にある。

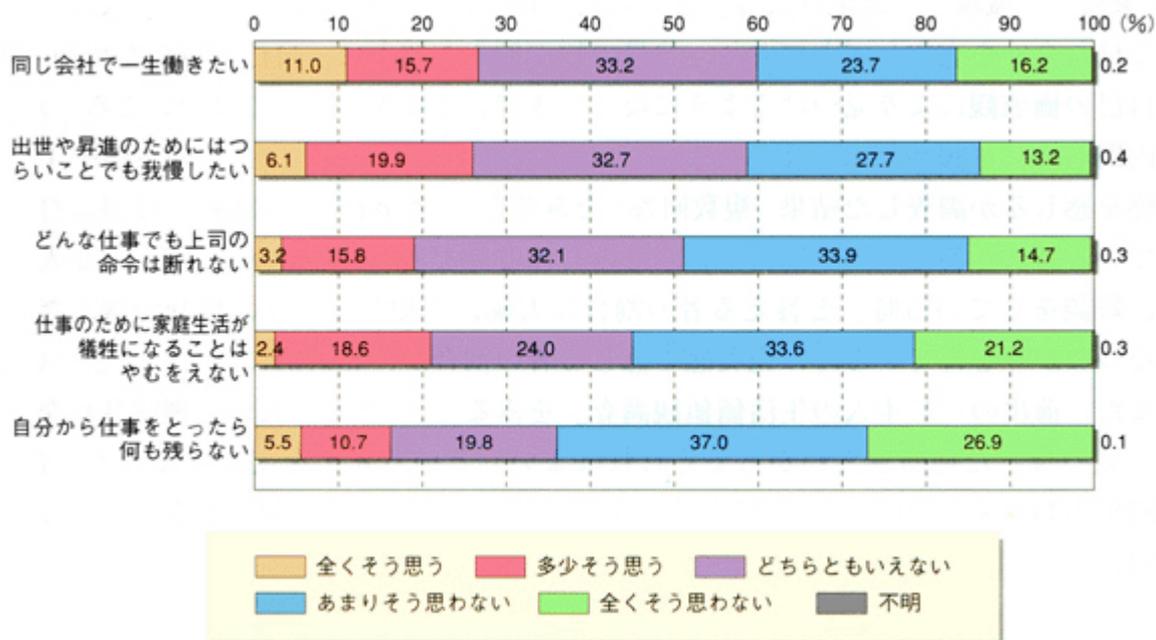
「家族」・「職場」・「地域社会等」といった「場」において、全面的なつながりを求める個人が減少する一方、付かず離れずといった緩やかなつながりを志向する個人が多くを占めていることがうかがわれる。

次に、それぞれの「場」に関して個別にみることにする。まず「家族」についてであるが、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」(2000年)によると、家庭のもつ役割として「精神的安らぎの場が得られる」をあげる者の割合は77.4%を占めており、構成員の生活を維持し保障するなどの機能に比べて、情緒面での機能が重視されるようになってきている。情緒面における家族との関わりにおいては、個人が制約を受けることは相対的に少ないものと考えられる。

「職場」についても、例えば(財)生命保険文化センターの「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」(2000年)をみると、「同じ会社で一生働きたい」「出世や昇進のためにはつらいことでも我慢したい」「どんな仕事でも上司の命令は断れない」に対して「そう思う」と回答した者の割合と「そう思わない」と回答した者の割合との差は、順に-13.2%、-15.0%、-29.6%となっており、会社に忠誠を尽くすような働き方はあまり肯定されていない状況にある。

### 図2-1-3 仕事に対する考え

図2-1-3 仕事に対する考え

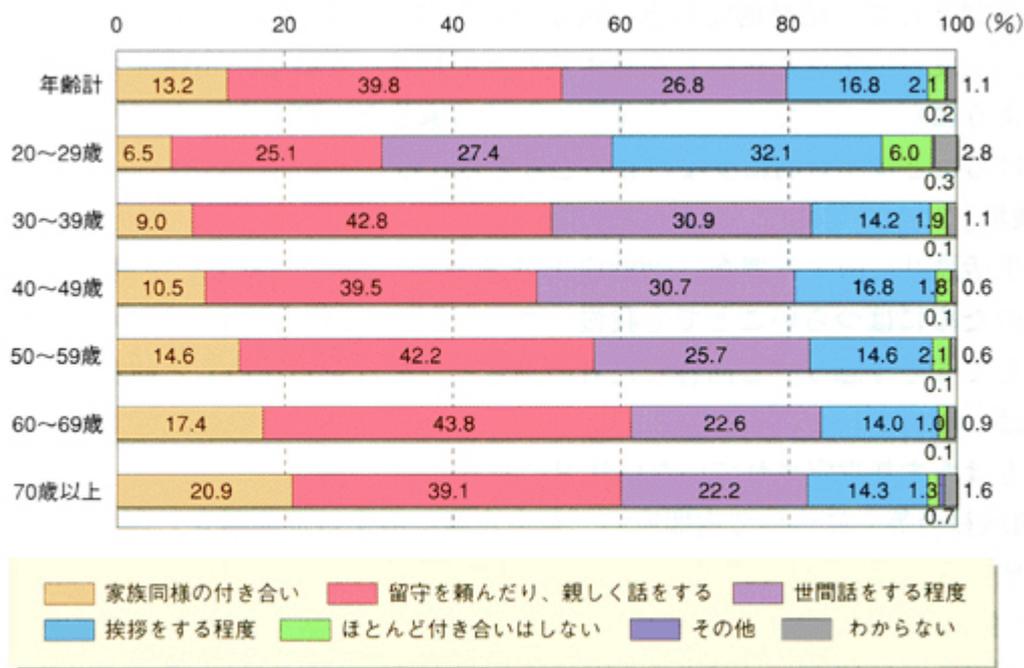


資料：（財）生命保険文化センター「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」（2000年）

「地域社会等」について内閣府の「社会意識に関する世論調査」（1997年）をみると、今後望む近所付き合いについて、「家族同様の付き合い」と回答した者の割合は13.2%、「留守を頼んだり、親しく話をする」は39.8%、「世間話をする程度」は26.8%、「挨拶をする程度」は16.8%、「ほとんど付き合いはしない」は2.1%となっており、総じていえば近所と全く関わりを持ちたくない訳ではないが、家族同様といった親密な関わりまで望んでいる人は少ないことがうかがえる。

図2-1-4 年齢別今後どのような近所付き合いをしたいか

図2-1-4 年齢別今後どのような近所付き合いをしたいか



資料：内閣府「社会意識に関する世論調査」（1997年）

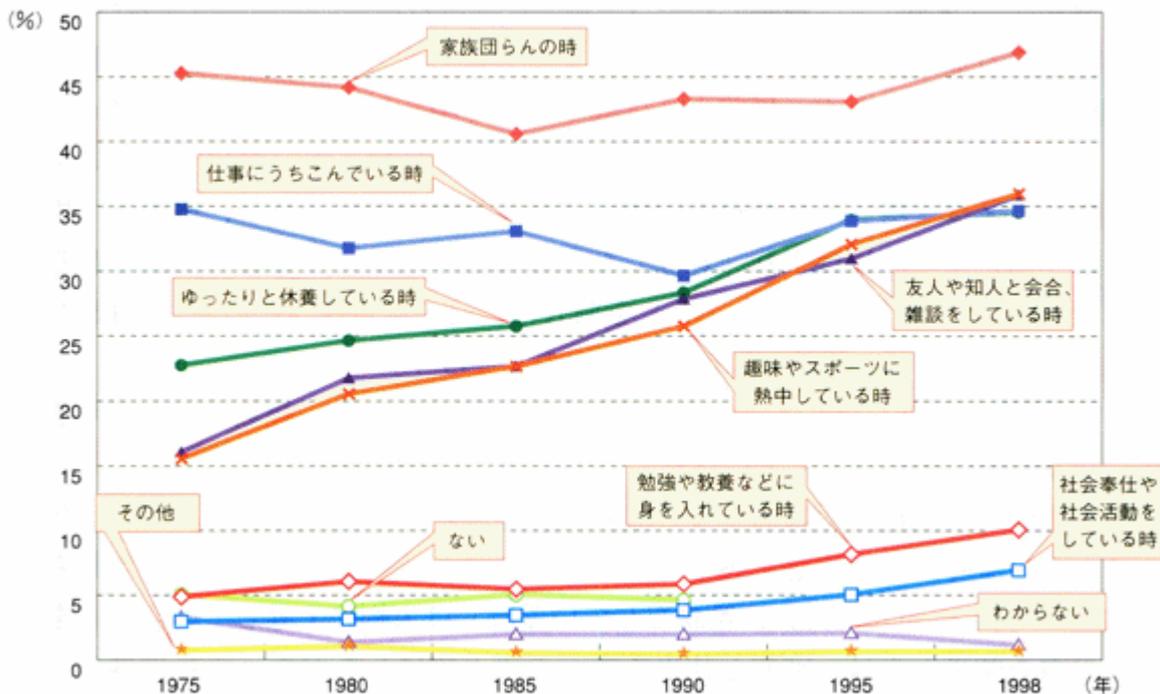
(自己の価値観により「場」を見つける個人)

「家族」「職場」・「地域社会等」といった「場」にしばられなくなった個人は、緩やかな付き合いを志向してきており、裁量の幅が増えた個人は、自己実現のための「場」を自己の価値観により見つけるようになってきている面があるのではないだろうか。

内閣府の「国民生活に関する世論調査」により、どういう時に日頃の生活の中で充実感を感じるか調査した結果(複数回答)をみると、「家族団らんの時」「仕事に打ち込んでいる時」と答える者の割合は経年でみてほとんど変わらないが、「友人や知人と会合、雑談をしている時」と答える者の割合は大幅に増加しており、自分が選んだ緩やかなつながりを得ている時に充実感を感じる者の割合が、相対的に高まってきている。

図2-1-5 充実感を感じる時(複数回答)

図2-1-5 充実感を感じる時（複数回答）



資料：内閣府「国民生活に関する世論調査」

また、前出の「日本人の生活価値観調査」をみると、「多くの人から理解されなくても、気の合った仲間さえわかってくればよい」という考えを支持する者の割合は、1985年の44.6%から96年は51.0%まで上昇しており、特に16～19歳、20歳代といった若年層における上昇が著しい。

(依然として重要な「家族」・「職場」とのつながり)

しかしながら、「家族」・「職場」とのつながりが崩壊していくわけではない。前出の「国民生活に関する世論調査」においても、「家族団らんの時」「仕事にうちこんでいる時」に充実感を感じる者の割合は、低下傾向にあるわけではない。

家族は、その構成員の精神的な安らぎの場としての情緒的な役割を担いながら各人の生活を保持するために生産や労働に従事し、子どもを育て、互いに助け合う。そして、次世代を担う人間が生まれ、社会が存続していくことから、家族は社会の基礎的な構成単位であるといえる。

また、就労は、個人の生活を支えるために必要な活動であるとともに、我が国経済社会の発展に寄与するという側面を有している。さらに、個人が仕事を通して得る達成感、個人にとっての生きがいにもつながることとなる。

「家族」・「職場」については、緩やかなつながりが望まれている中においても、上記のような重要な意義があるために多くの個人が何らかの形で関わりを持つものであり、その意味では自立を図るための基礎的な「場」であるといえることができる。

個人は「家族」・「職場」との間においてはより緩やかなつながりを持つ志向を強めるとともに、「家族」・「職場」以外の「場」と価値観に応じてつながる意識が高まりつつある、といえるのではないだろうか。

(複数のつながりを持つ社会に)

今後個人は、「家族」・「職場」という「場」とは何らかの形で関わりを持つものの、従来とは異なる形で関わっていく傾向が強まるものと考えられる。個人は「場」に全面的に帰属するのではなく、以前よりは緩やかに「場」に関わっていく。例えば「会社人間」や「専業主婦」という言葉に代表されるように個人が一つの「場」に全面的に帰属する、又は「場」から制約を受けるような状況は少なくなり、

個人と「場」とのつながりは、基本的にはより「対等」なものに変わっていくことも考えられる。加えて、「家族」・「職場」以外の「場」を個人は自己の価値観等に応じて選択するが、やはりその関わり方は一般的には緩やかなものとなる。

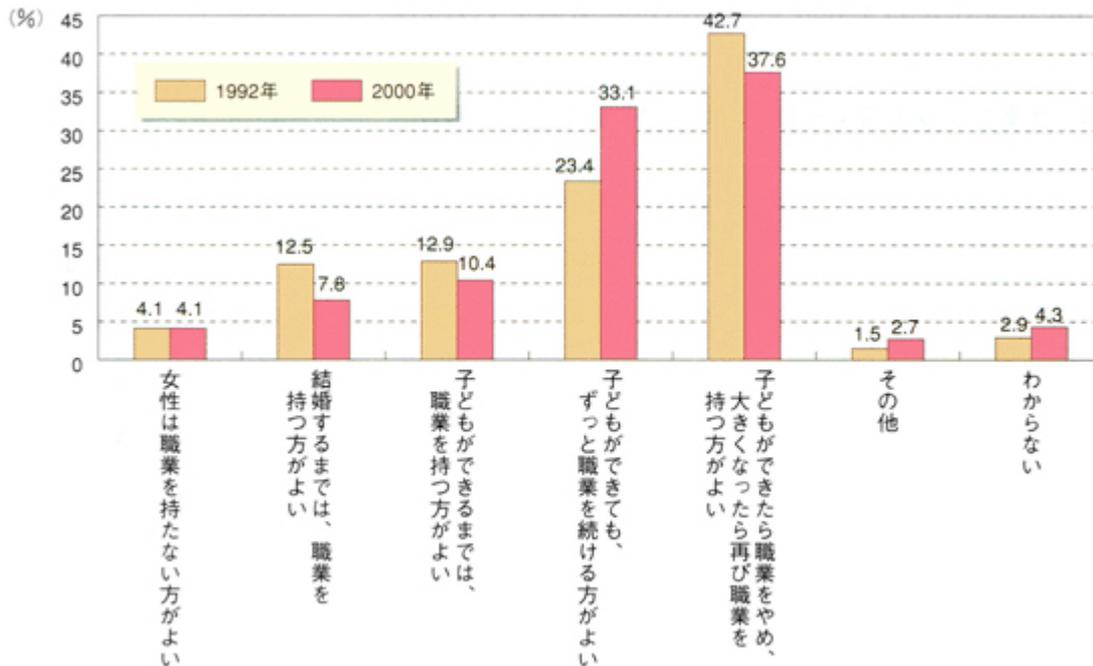
「場」の制約が少なくなると、個人は多様な価値観に応じて、複数のつながりを結びやすくなるのではないかと考えられる。

先に内閣府の「国民生活に関する世論調査」において、「家族団らんの時」「仕事にうちこんでいる時」に充実感を感じるとする者の割合は経年でみてあまり変わらないのに対し、「友人や知人と会合、雑談をしている時」は大幅に上昇していることをみたが、この調査結果からは、家族と仕事を変わらず大切にしながら、それ以外のつながりも大切にしている個人の意識がうかがえる。

また、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、子どもができて女性はずっと職業を続ける方がよいとする者の割合は1992(平成4)年は23.4%であったが、2000(平成12)年には33.1%に上昇している。「家族」とのつながりと「職場」とのつながりの両立を評価する者は増加していることが示唆される。また、10年前に比べて家庭を重視する男性の割合が増えていると思う者の割合は66.5%(2000年)にのぼっており、「職場」のみならず「家族」とのつながりをも大切にする男性は増加していることがみてとれる。さらに、今後男性は、これまでの企業や仕事中心のライフスタイルを変える方がよい、という考え方を肯定する者の割合は76.2%(2000年)にのぼっており、家事や地域活動に妻とともに参加し、仕事と両立させる生き方が望ましいとする者の割合も、1993(平成5)年の43.9%から2000年には48.7%に若干ではあるが上昇している。

図2-1-6 女性が職業を持つことについてどう考えるか

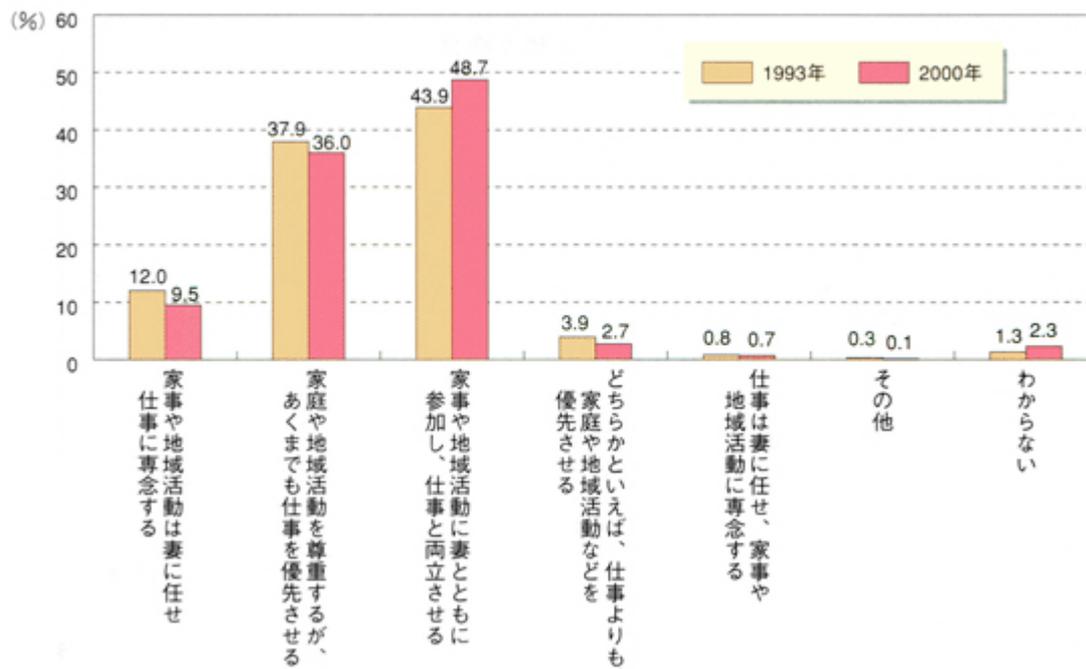
図2-1-6 女性が職業を持つことについてどう考えるか



資料：内閣府「男女平等に関する世論調査」（1992年）、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2000年2月）

図2-1-7 仕事や家庭における男性の望ましい生き方

図2-1-7 仕事や家庭における男性の望ましい生き方

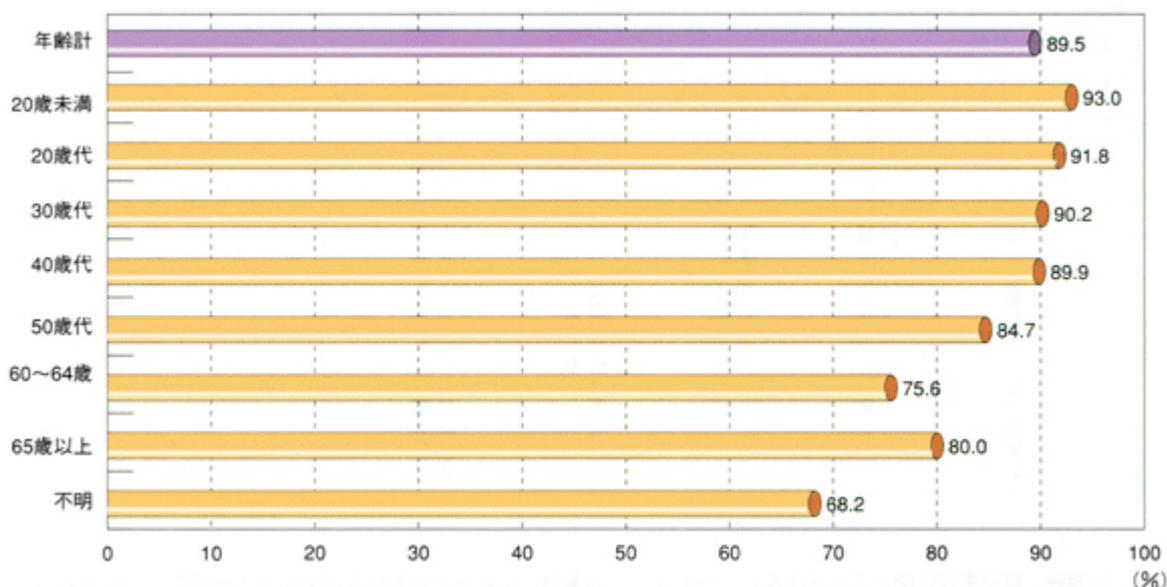


資料：内閣府「男性のライフスタイルに関する世論調査」（1993年）、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2000年9月）

日本労働研究機構の「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」（1998年）によると、「仕事だけの人間なんて魅力がない」という考え方を肯定する者の割合は89.5%と多数を占めており、ここでも複数のつながりを結ぶ志向があらわれているといえよう。なお、年齢階級別にみると、総じて若い世代ほど肯定している者の割合は高いが、50歳代でも84.7%が肯定している。しかしながら、前川の「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」によると、「自分から仕事をとったら何も残らない」と思う者の割合は、全体では16.2%であるのに対して50歳代では31.8%となっている。中年層の中には、仕事だけの人生を疑問に思いながらも、実際には仕事一筋の生活をしている人が少なからず存在していることも考えられる。

図2-1-8 仕事だけの人間なんて魅力がないと感じている割合

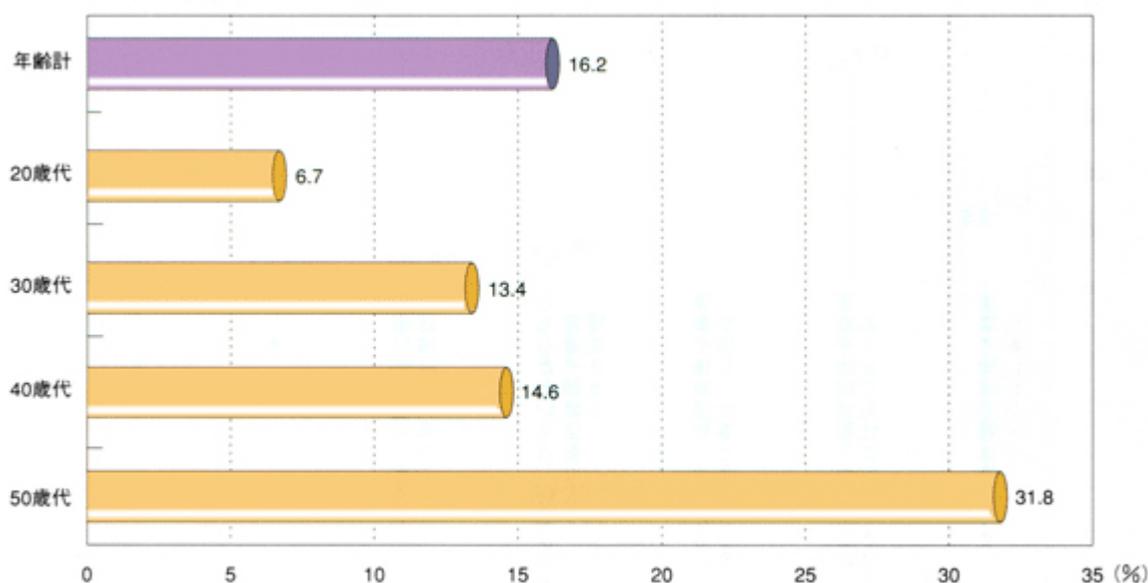
図2-1-8 仕事だけの人間なんて魅力がないと感じている割合



資料：日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」（1998年）

図2-1-9 自分から仕事をとったら何も残らないと思う割合

図2-1-9 自分から仕事をとったら何も残らないと思う割合



資料：(財)生命保険文化センター「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」（2000年）

複数のつながりを持つことは、一つのつながりにおいて充実感を得られるのが困難な状況に陥っても、他のつながりを充実させることにより自己を活性化する効果が見込める。これによって困難な状況が打開されたり、仮に一つのつながりが途切れてしまった場合においても、個人の精神的な落ち込みは少なくなったりするものと考えられる。例えば、仕事で困難を感じた場合であっても家族が精神的なよりどころとなっていれば、再び仕事で生産性を発揮する可能性は高まるであろう。終日子育てに専念する主婦が、子育てについて支援を受けられ社会参加することができれば、不安感を覚えることが少なくなることも考えられよう。会社を定年退職した場合においても在職中から積極的に社会参加していれば、社会参加において得られる充実感が、仕事の喪失感を和らげることもあり得よう。会社以外のコミュニ

ティへの積極的な参加により幅広い人的ネットワークを形成することは、幸せな転職や独立開業につながることにもなるであろう。

また、複数のつながりを結ぶことは、自分のみならず、家族にとっての自分らしさの追求にも資する場合がある。男性が企業に忠誠を尽くすことは、女性が中心となって家書や育児等を行うことによって成り立っている面がある。これが両者ともに望む生き方に合致しているのならともかく、もし男性が会社における充実感のみを追求するために、女性が家事や育児等に忙殺され、就労や社会参加したいのにできなくなっているとすれば、その女性にとっての自分らしさの追求は阻害されていると言わざるを得ない。この場合、男性が会社のみならず家族にも大きく関わりを持てば、女性は家事や育児等の負担の軽減を通じて、自分らしさを追求できる機会が広がることになる。

もとより、「場」との関わり方は、基本的には個人が決めるべきものである。会社のために全力を尽くすこともその一つであり、こうした姿勢が我が国の高度経済成長の礎としての役割を果たし、それによって個人の生活も向上したこと等を考慮すると、主に一つの「場」と向かい合うことは一概に否定されるべきものではない。しかしながら、複数のつながりを持つとうという個人が増え、複数のつながりを持つことに上記のような利点があるとすると、希望と意欲に応じて個人が的確に複数の「場」に関われるよう、社会としても支援していくことが望まれよう。特に、「家族」とのつながりと「職場」とのつながりの双方に関われるようにすることについては、前述したように「家族」・「職場」は両者とも自立を図るための基礎的な「場」であるだけに、十分配慮すべきであると考えられる。

「場」との関わり方を考慮せず単一の「場」に全面的に帰属することが多かった個人は、第1章でみたような社会経済情勢の変化を背景に、自発的に複数のつながりを結ぶことにより自立を図ろうとする志向を強めている。「家族」・「職場」を基軸としつつ個人が的確に複数のつながりを選択できる環境整備を行うことにより、個人が自分らしさを一層追求できるようになることが望まれる。

(場を通じた自立のために求められるもの)

個人がどういう「場」とのつながりを選択するかは、基本的には個人が自己責任を持って決定すべきものである。例えば就職に当たっては、個人は明確に契約意識を持ちつつ、自覚と責任を持って会社を選択することが基本となる。しかしながら、大学等を卒業する若年者や、初めて転職しようとする者のように、どういうつながりを持つべきか、どういうつながりがあるのかよくわからない個人もいる。また、第1章でみたように、いわゆる「フリーター」の中には、自分のやりたい事がわからないまま「フリーター」という形態で就職している者がいるとみられる。

こうした事態は若者個人にとって望ましくないばかりか、社会全体でみても活力の低下につながりかねない。したがって、こうした個人に対して就労や社会との関わりを持つことの重要性を踏まえつつ、若者が適切に「職場」とのつながりを持てるよう、適切な助言や情報提供を行うことが必要である。そうすれば個人は自己にふさわしい「場」とつながりやすくなる。

また、多数あるつながりの中から、個人がその希望と意欲に応じて選択できる範囲が広がれば、個人にとってはより自分にふさわしいつながりを選択できることとなる。例えば労働時間が長かったり、育児等の家族責任が過度に重かったりすると、個人は複数のつながりを持ちたいと思っても、その選択肢は狭まらざるを得ず、場合によっては基礎的な「場」である「家族」・「職場」との関係でさえ不満足なものとなるおそれもある。そこで、自由時間が増加したり、子どもを預ける環境が整ったりすれば、選択肢の拡大を通して、個人の場を通じた自立が一層進む可能性がある。家族や職場が個人の自立のための基礎的な「場」であるということ踏まえつつ、個人の多様な価値観に応じて、幾つかのつながりをバランス良く選択できるような環境整備が求められているといえよう。

加えていえば、個人の価値観に応じつつ、「場」そのものを増やしていくことも考えられる。ボランティアなど、多くの個人が今後つながりを持つようとしている領域については、福祉等の社会全体のニーズが高い分野も多く、「場」の種類と数を増やしていくことが望ましいといえよう。



## 第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

### 第2章 個人と社会のあり方

#### 2 個人の自立と社会

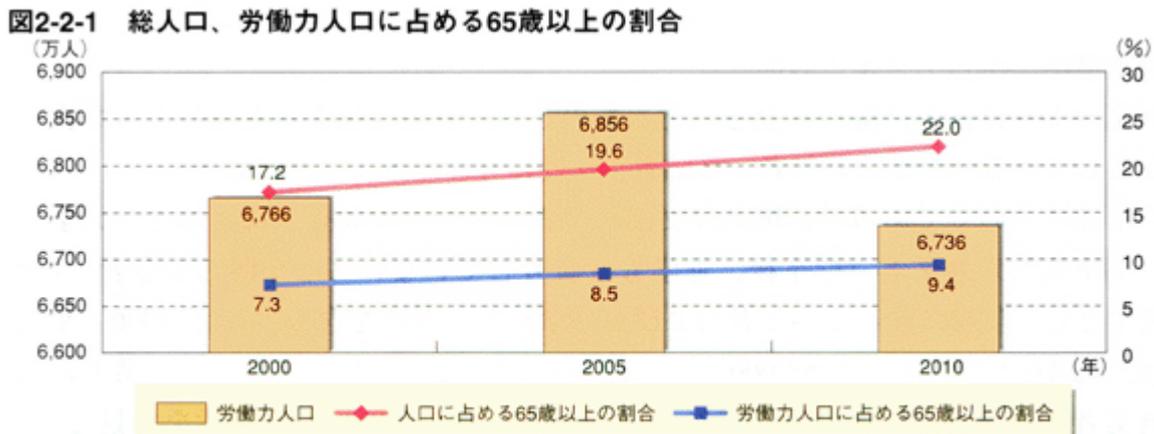
多くの個人が自立を志向するに至っているが、個人は社会の一員でもある以上、個人の自立に向けての行動が、社会を支えるものとして機能していることが重要となる。言うまでもなく、自立のあり方を決めるのは個人に他ならないが、ここでは、今後の経済社会の動向を踏まえた場合に望ましいと考えられる個人の活動は何か、また、個人はそれに対応しようとしているのかについて、その一端をみることにする。

#### (就労の経済社会における意義)

就労は、個人の生活を支えるために必要な行いであるのみならず、我が国経済社会の発展に寄与するものである。特に、我が国における今後の労働力人口の動向をみた場合、就労は大きな意義を持つ。

日本の総人口は2007(平成19)年をピークに減少し、65歳以上人口が全人口に占める割合は、2000(平成12)年の17.5%から2010(平成22)年には22.0%に上昇するとともに、労働力人口についても、2000年の6,766万人から2010年には6,736万人に減少することが見込まれる。

図2-2-1 総人口、労働力人口に占める65歳以上の割合

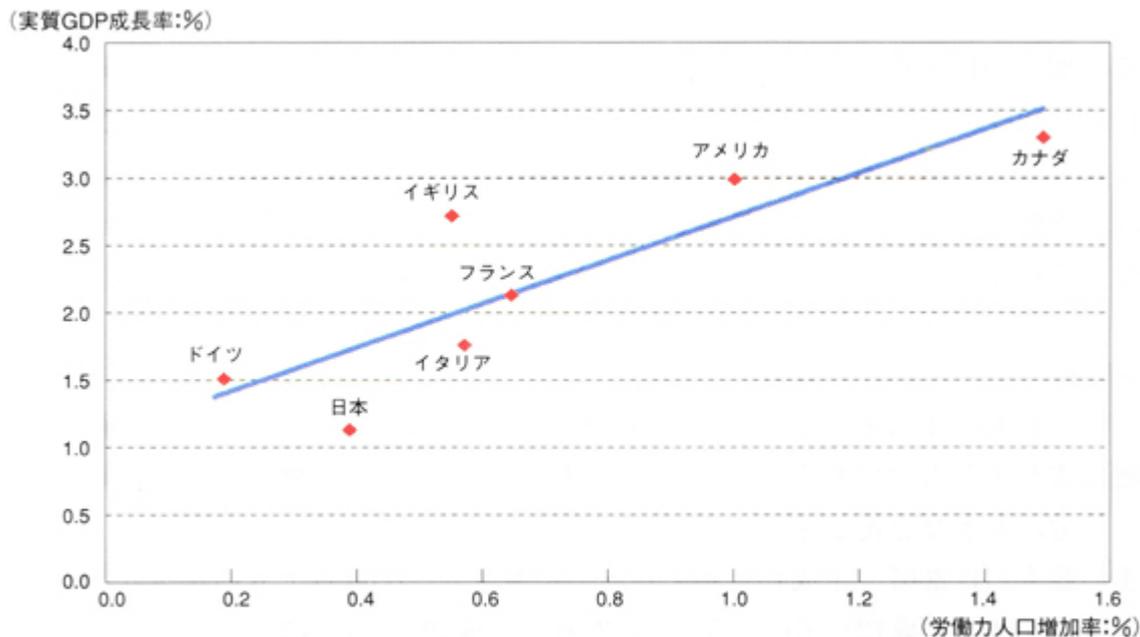


資料：総務省統計局「労働力調査」（2000年）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（1997年）、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」（1999年）

このような労働力の制約は、経済成長の抑制原因となる。試みに、日本、ドイツ、フランス、カナダ、イタリア、イギリス、アメリカの7か国について、労働力人口の増加率と実質GDP成長率との相関を1994(平成6)年から1999(平成11)年にかけてみると、労働力人口の増加が少ない国ほど実質GDP成長率が低いという関係がみてとれる。

図2-2-2 労働力人口増加率と実質GDP成長率との相関

図2-2-2 労働力人口増加率と実質GDP成長率との相関



資料：OECD「National Accounts」(2000年)、「Labor Force Statistics」(2000年)より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

(注) 1. 各国労働力増加率、実質GDP成長率は、1994年から1999年までの5年間（アメリカは1998年までの4年間）の年平均値

2. 実質GDP成長率をy、労働力人口増加率をxとすると、 $y=1.6501x+1.1248$   $R^2=0.695$

今後、労働力が減少する中、高齢者や女性等が意欲と能力に応じて一層就労することになれば、経済成長の抑制要因である労働力の減少が抑えられることになる。

また、人口の高齢化により年金、医療、福祉等の社会保障の分野における現役世代の負担が増加する中、労働市場に参入しようとする人が増えれば、社会保障の支え手が増加し、ひいては現役世代の負担が軽減されることになる。

(職業意識に乏しい若年者の存在)

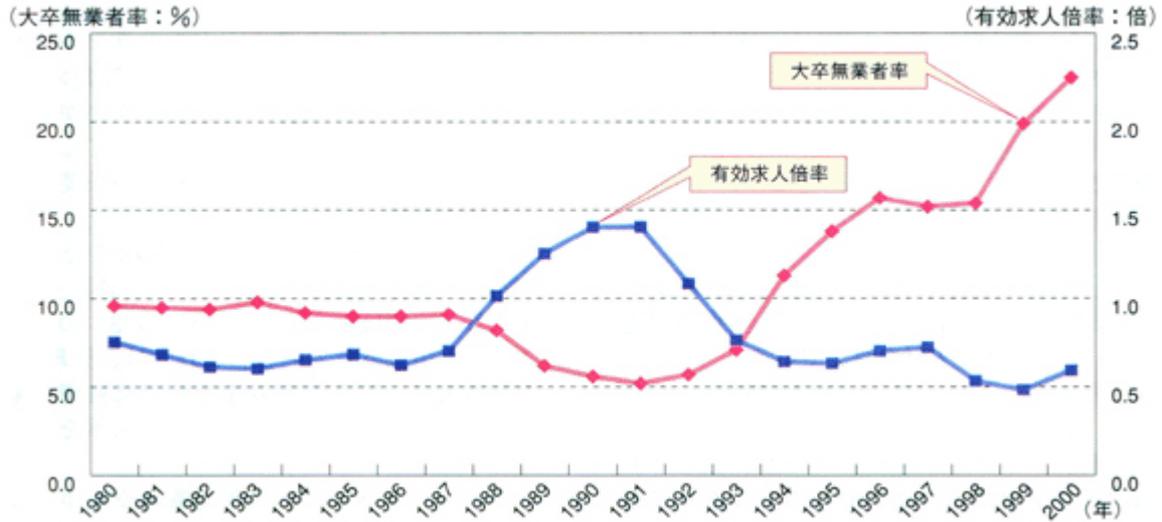
上記のように就労は経済社会を支えるものといえるが、個人が就労によって自立しようとしているか否か、若年者、高齢者、女性に分けてみることにする。

若年者についてであるが、例えば文部科学省「学校基本調査」によると、大学(学部)を卒業した無業者(学卒後、進学も就職もしていないことが明らかな者。なお、研究生として学校に残っている者および専修学校等入学者を含む。)は、1990(平成2)年は2万2,348人であったのが2000年には12万1,083人まで増加しており、卒業者に占める無業者の比率も、5.6%から22.5%に上昇している。近年の景気低迷を背景として、就職希望がありながら就職できなかった者は増加傾向にあることも考えられる。

加えて、有効求人倍率と無業者の比率の推移とを比較してみると、1990年代中頃から有効求人倍率が大きく低下していない中、無業者の比率は急増している。第1章でみたように、将来の見通しを持たずにフリーターとなったものが約4割いたこと等を考えると、近年において無職の者が増加している背景には、職業に対する目的意識の希薄化などの要因もあるものと考えられる。

図2-2-3 大卒無業者率と有効求人倍率の推移

図2-2-3 大卒無業者率と有効求人倍率の推移



資料：文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

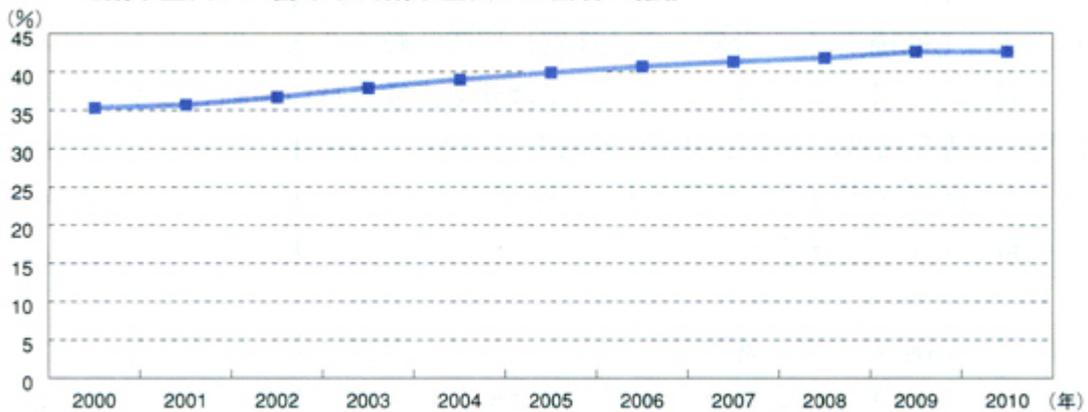
就労するか否か決めるのは個人に他ならないが、我が国経済社会は就労によって支えられていることを考慮すると、若年者が特に自覚せずに社会と関わらないような事態は、本人のみならず社会にとっても損失となる面があるといえよう。

(高齢者の高い就業意欲)

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」(1997年)によると、15歳以上人口に占める55歳以上人口の比率は、2000年の35.3%から2010年には42.6%まで上昇するものと推計されている。このように高齢化が進展する中、我が国における今後の経済社会を活力あるものとしていくためには、高齢者の就労が一つの鍵となるが、60～64歳および65歳以上の労働力率を性別に国際比較すると、男女ともに日本は高い水準にあるなど、幸いにも我が国においては就業意欲を持つ高齢者は多い。内閣府の「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1990、1996年)をみても、我が国における職業生活からの望ましい引退年齢は相対的に高く、しかも、1996(平成8年)における「65歳くらい」以後が望ましいとする者の割合は、1990(平成2年)の値より高まっている。

図2-2-4 15歳以上人口に占める55歳以上人口の割合の推移

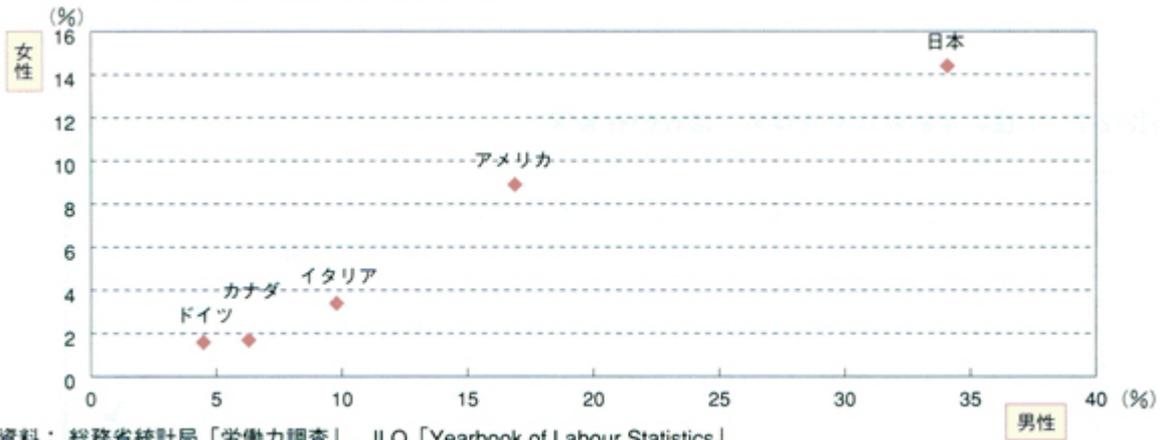
図2-2-4 15歳以上人口に占める55歳以上人口の割合の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(1997年)

図2-2-5 65歳以上の労働力率の国際比較

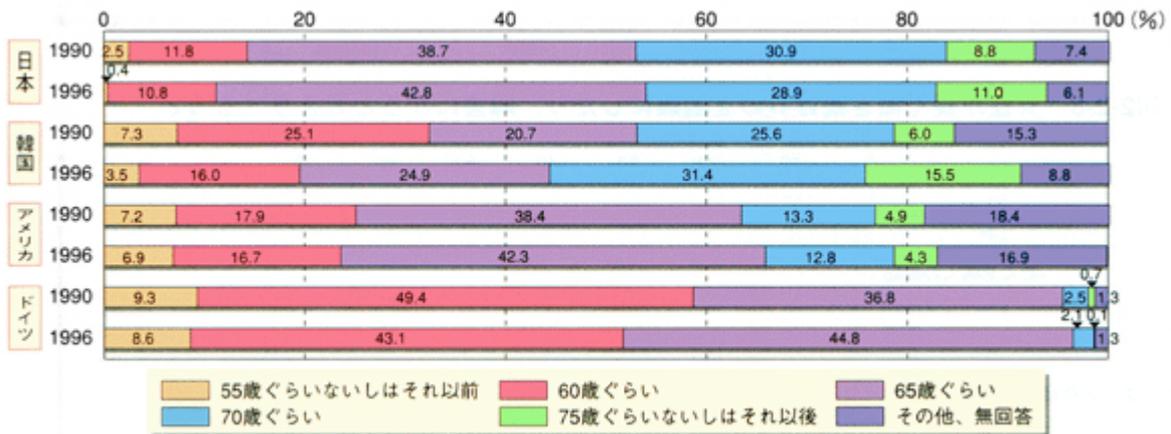
図2-2-5 65歳以上の労働力率の国際比較



資料：総務省統計局「労働力調査」、ILO「Yearbook of Labour Statistics」  
 (注) 日本は2000年。アメリカ、カナダ、ドイツは1999年。イタリアは1998年。

図2-2-6 男性の望ましい退職年齢

図2-2-6 男性の望ましい退職年齢



資料：内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

このような高齢者の高い就業意欲を活かせれば、経済社会に好影響を及ぼすことも考えられるが、現実には高齢者の就業状況は厳しく、高い就業意欲を就労につなげていく努力が社会に求められているといえよう。

また、高齢者はしばしば心身機能の衰えや、定年等による職業生活からの引退といった後ろ向きのイメージで捉えられるが、長年の職業人生を積み上げる中、豊富な知恵や経験を培ってきている。これらを就労を通じ他の世代に継承していくことは、高齢者本人にとっての自立に資するのみならず、受け継ぐ他の世代、ひいては社会全体にとっても大きな意義を有することになる。

熟練技術の伝承を目指すS社の「モノづくり塾」

S社は、電子機器を中心に、日本初あるいは世界初といわれる製品を開発、商品化してきた会社である。S社の独創性豊かな技術を支えているのが、全社員を視野に入れた独自の研修制度である。S社の人材開発センターでは、新入社員から幹部社員まで段階的に育成する「階層別研修」をはじめ、研究開発、デザイン、営業、生産、資材など専門的能力を育成する「職能別研修」を行い、多様化する高度情報化社会に対応できる人材を育てている。

この充実した研修制度に新たに加わったのが、1997(平成9)年春に創設された「モノづくり塾」である。T塾長は、「これは必ずしも高齢者を活用するのが目的なのではありません。目的は、熟練労働者の知識と能力を次世代に伝えること。それが、結果的には高齢者の活用につながっているということです。」と語る。

モノづくり塾が必要とされる背景の1つに、伝承のプロセスの変化があげられる。従来、先輩から後輩へと技術が伝わり、経験を積むことでモノづくりの考え方からトラブルの解決方法までが、技術者の勤所として培われてきた。ところが、業務のマ

ニュアル化が進んだ結果、この伝承プロセスが変化してしまったので、意図的な伝承のプロセスが必要になったのである。

モノづくり塾では、知識と独創性を養う「開発」、技術・設計の手法を学ぶ「設計」、量産するための技術を学ぶ「生産」の3つのプログラムが用意されている。これらは、管理職、中堅技術者、若手技術者をそれぞれ個別対象とし、実務に則した「設計知」の伝承を行っている。

モノづくり塾には、定年退職者や定年退職を間近に控えた社員が講師として参加している。戦後のモノづくりを第一線で支えてきた熟練労働者の技術と技能は、会社の財産と言っても過言ではない。

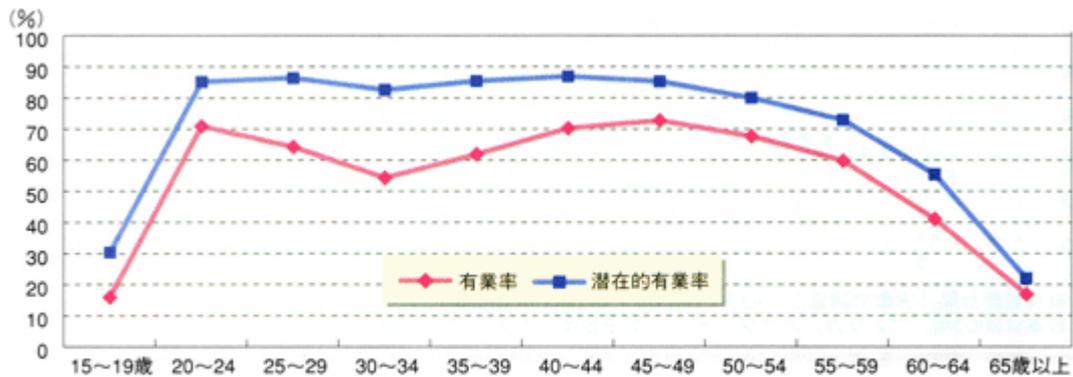
実際に参加した社員からも「先端技術を知ることができる」「困ったことを解決できる場ができた」と高く評価されている。

(希望しながら就労をあきらめざるを得ない女性の存在)

女性の就業率を年齢階級別にみると、育児期に落ち込むM字形となっている。しかしながら、25歳から39歳までの女性の無業者のうち、就業を希望する者の割合は62.0%を占めており、実際の就業者に就業希望者を加えた数の比率を年齢階級別にみると、いわゆるM字形の凹の部分は小さくなる。

図2-2-7 女性の年齢階級別有業率・潜在的有業率

図2-2-7 女性の年齢階級別有業率・潜在的有業率



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(1997年)

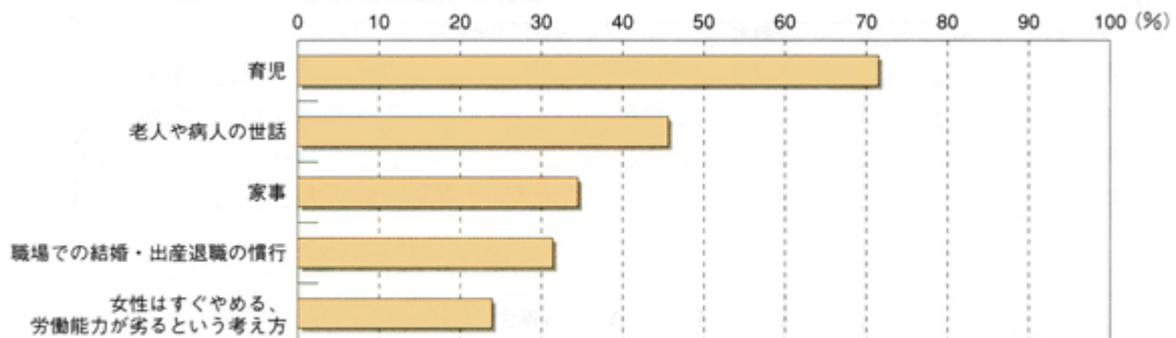
(注) 有業率＝仕事に就いている人／人口

潜在的有業率＝(仕事に就いている人＋仕事に就いていないが、働きたいと希望する人)／人口

また、内閣府の「国民生活選好度調査」(1996年)によると、女性が働き続けるのを困難にしたり障害になることとして、育児をあげる者の割合は71.5%と最も多くなっている。

図2-2-8 女性が長く働き続けるのを困難にしたり、障害になると考えられること

図2-2-8 女性が長く働き続けるのを困難にしたり、障害になると考えられること



資料：内閣府「国民生活選好度調査」(1996年)

(注) 上記調査における、上位5項目のみ掲載

これらの調査結果からは、就労を希望しながら、育児等との両立が困難なために求職活動をあきらめざるを得ない女性の存在が示唆される。今後労働力供給が制約される状況の下、こうした女性について、両立の障害となるものを除去していくことが求められている。

(職業能力開発の経済社会における意義)

職業能力開発については、それが自分の行える仕事の幅を広げるためとか、自分の雇用され得る能力(エンプロイアビリティ)を高めるためといった個人的な動機に基づくものであったとしても、経済社会全体に好影響を与える。

職業能力開発によって労働生産性が上昇すれば、少子高齢化による支え手の減少が与える負の影響を、労働力の質の向上によって和らげることになる。また、情報化、経済のグローバル化等による我が国経済・産業構造の変化に就労面から対応することが容易となり、その結果労働力需給のミスマッチが少なくなることが期待される。なお、雇用政策研究会の「労働力需給の展望と課題」(1999年)におけるシミュレーションによると、2010年における完全失業率は、職業能力開発施策が拡充される場合にはそうでない場合より低い値を示しており、職業能力開発が雇用失業情勢にプラスの影響を与えることが示唆される。

図2-2-9 完全失業率の見通し

図2-2-9 完全失業率の見通し

| 完全失業率(%) | 2010年(推計) |              |           |         |            |              |         |
|----------|-----------|--------------|-----------|---------|------------|--------------|---------|
|          | 2000年(実績) | 左のケースに加え     |           |         |            |              |         |
|          |           | 1人当たり2%成長(イ) | 能力開発充実(a) | 時間短縮(b) | 全ての政策充実(c) | 1人当たり1%成長(ロ) | 2%成長(ハ) |
| 4.7      | 4.2       | 3.8          | 4.0       | 3.7     | 5.1        | 4.3          |         |

資料：総務省統計局「労働力調査」、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年)  
 (注) 2010年の推計値は、1999年度実質0.5%成長としてその後について(イ)～(ハ)のケースについて推計し、さらに(イ)のケースを基本として(a)～(c)の想定について推計した。  
 (イ) 2010年まで国民1人当たり平均して2%成長  
 (ロ) 2010年まで国民1人当たり平均して1%成長  
 (ハ) 2010年まで平均して2%成長  
 (a) 離職者に占める離職者訓練の対象者の割合が2010年に推計時点の5割増になるなど職業能力開発施策が拡充される。  
 (b) 総実労働時間の短縮がみられ、またパートタイム労働者が増加する。  
 (c) (a)、(b)の想定に加え、希望者全員が65歳まで働くことのできる継続雇用制度が2010年にほぼすべての事業所で実施される、0歳児を持つ労働力人口世帯の育児休業給付受給比率が2010年にほぼ100%になる、派遣労働者の就業者総数に占める比率が2010年に推計時点の5割増になる。

職業能力開発は、これまで企業主導で行われてきた面も大きいですが、経済・産業構造の変化により、労働者が求められる能力がより幅広くなってきていること、就業意識等の多様化により、労働移動が活発化していること等を考慮すると、企業主導の職業能力開発だけでは限界がある。第1章でみたように、自ら職業生活を設計したいと考えている労働者は多いが、今後、職業能力開発において、労働者の自発性はますます重要なものとなろう。

(地域社会等における活動による社会への貢献)

「地縁」に代表されるような地域社会における従来型の共同体にしばられなくなった個人は、多様な価値観に応じ、自発的に地域における各種の団体・組織を選択し、参画するようになってきている。また、こうした団体・組織の中には、我が国社会に極めて有意義な活動を行うものも多い。

例えば、地域において保育需要は幅広いことに加えて、育児や介護と仕事との両立の問題に直面する労働者は多く、急な残業の時など既存の体制では応じきれない変動的な保育・介護需要に対処していく必要がある。厚生労働省が都道府県を通じて市町村に働きかけている、育児・介護の相互援助の仕組みであるファミリー・サポート・センター(育児・介護の援助を行いたい者と育児・介護の援助を受けたい者からなる会員組織)における相互援助活動は、こうした需要に資するものである。

## 「竹箒の会」

2000(平成12)年の夏、東京都において、「竹箒の会」というNPO法人が誕生した。「竹箒の会」とは、社会参加で生きがいを実感したいと考えた人たちが「公園の清掃でも」と考えていたことからつけた名前だそうである。しかし、会に参加した約50名のうちのほとんどは大手のIT関連企業のOBであり、「徐々に得意分野を生かしたい気持ちが高まった」ため、2001(平成13)年3月、「まったくはじめてのシニアのためのパソコン教室」を開催することにした。都内の郵便局などに手作りのチラシを置かしてもらうなど積極的に活動した結果、定員2クラス・40人に対し、約360人の応募があった。そのため、急遽、定員の枠を12クラス・240名まで拡大して開催するなど盛況であった。パソコン教室にインストラクターとして参加した会員からも、「自分の経験してきたことを同年代の人に教えることに喜びをおぼえる」、「相手の反応が分かるのでやりがいがある」と好評であったという。

現在、我が国ではIT化の急速な進展を背景に、各地でIT講習会が盛んに開催されており、東京都文京区においても、「竹箒の会」の活動を聞いた区役所が会に講師を依頼してIT講習会を開催している。ここでも、すでに講習会を受講した者と今後受講する者を合わせると600人に達するなど、「竹箒の会」の活動は、活況を呈している。

「竹箒の会」では、これまで文京区を中心に活動してきたが、今年の8月からは目黒区高齢者生きがい事業にも参画しており、すでにIT講習会を修了した高齢者を対象にパソコン教室を開催している。

このほか、「竹箒の会」では、パソコン教案やIT講習会だけではなく、大学において実務体験を伝達するなどの教育プログラムの実施や、小公園等に区民管理システムを導入するなど環境の整備についても取り組んでいく方針であり、今後の活動が注目される。

## デイヘルプ

「手すりがあれば、一人でも風呂に入れるのに」、「段差があって危なくて動けない」、「庭の木がのび放題」、このように、日常生活で不自由さの悩みを抱える高齢者や障害者がいる。そのような悩みに対して、気軽に改善などに応じる“アマチュア技術者”の集まったNPO組織。高齢者や障害者の家庭内事故を防ぎ、自立の促進を図る目的で、簡易な住宅改善の手伝いをしようと、1994(平成6)年、日曜大工自慢の男性が集まって、千葉県我孫子市に設立され、1999(平成11)年にはNPO法人となった。メンバーは、60歳以上の高齢者が中心。特に技術等は必要なく、釘さえ打て、地域社会に融合しようと意欲があり、体が動ければ年齢に関係なく参加できる。また、高齢者や障害者の方と対話をし、心の支えになってあげられることも求められる。

発足以来、1,000件を超える家に、手すりや、段差解消スロープの工事を行ってきた。活動は、手すり付け等の日曜大工程度の木工工事のほかに、簡易な水周りの修繕、簡易な電気工事なども行っている。これら、簡易なものに、本職はなかなか来られない。そのようなことに、気軽に応じている。依頼者は、材料費と派遣されたメンバー1人当たり300円の交通費を負担する。あくまで、ボランティアなのである。

手すりをつける場所などは、作業の決まり事にとらわれず、利用者が使いやすいよう取り付ける。アマチュアだからといって、簡単に壊れてしまったりはいけませんので、毎年、数回研修会を開き技術の向上に努めている。

ある人は、「(退職後)趣味の写真三昧の日々も考えたが、皆で和気あいあいやるのが楽しい。感謝されたり頼られていると思うと、自分のほうの用事をほっぽりだして来ることもあります。」と話す。

手すりなどつけて、物理的な手伝いをするだけでなく、作業時や作業後に依頼者である高齢者の方と対話をすることを通じて、人とのふれあいがほしいと思っている高齢者の心の支えともなっている。

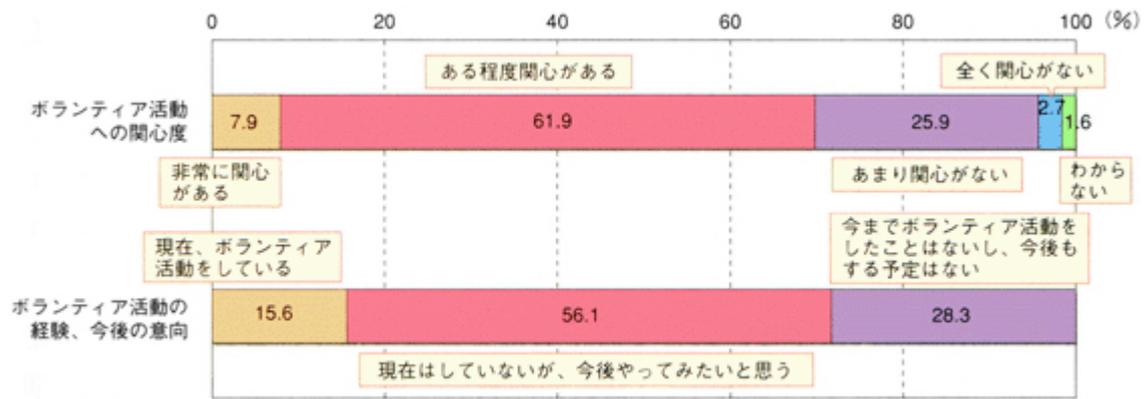
デイヘルプの活動により、定年後、地域への融合を模索していた人たちは、高齢者の手伝いをするだけで地域にとけ込むと同時に、リフォームを受けた方たちは、一人でお風呂に入ったり、散歩したりと、行動を広げられるようになっている。

また、ボランティア団体やNPO等の民間非営利部分に期待されている役割も、社会的に大きいといえる。例えば、これらの活動内容として多くを占めている分野の一つとして、高齢者を対象とした福祉活動があり、その内容は、食事サービス、相談・話し相手、訪問活動など多岐にわたっている。これらについては、高齢化の進展に伴い社会的に需要が高まっており、しかも、きめ細かい多様なサービスを必要とする点で、利潤原理により活動の制約を受ける民間営利部門が担いにくい面を有している。

ボランティア活動に対する個人の関心は高く、時間等の制約がある勤労者についても、労働省委託調査の「企業及び勤労者のボランティア活動に関する調査」(2000年)によると、約7割が関心を持っている。しかしながら、現在、活動をしている人は16%にすぎず、勤労者がボランティア活動に参加することを容易にするような環境整備が求められているといえる。

図2-2-10 ボランティア活動への関心、活動経験

図2-2-10 ボランティア活動への関心、活動経験



資料：日本経営者団体連盟「企業及び勤労者のボランティア活動に関する調査」（労働省委託、2000年）

## 第1部 生涯にわたり個人の自立を応援する厚生労働行政

### 第2章 個人と社会のあり方

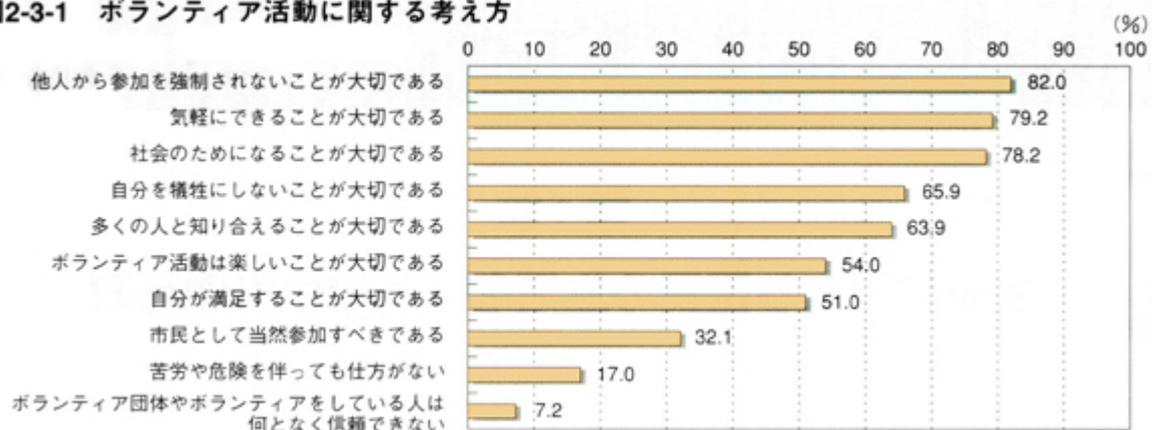
#### 3 自立と連帯

個人が自立への志向を強める中、個人の生き活きとした自立に関する取組みを可能にする仕組みは、ますます重要となるであろう。自立を支える仕組みは自立が本来個人の努力に由来するべきものであることから、失敗した時のための安全網としての体制を中心に講じるべきである。そのような観点からすれば、多数の人による社会連帯の精神に基づく社会保障制度が、大きな役割を果たすことになる。社会保障制度があるために、個人は不測の事態に陥っても、健康状態の早期回復を図ったり所得を得たりすることにより、心身面や経済面での自立を確保することができる。また、リスクを恐れることなく物事に生き活きと挑戦できるようになり、場を通じた自立の達成につながる。

社会保障制度の基盤となるのは、いうまでもなく社会的な連帯感であるが、そこで、個人がどの程度社会に目を向けているのかを考察する。内閣府の「社会意識に関する世論調査」(2000年)によってみると、「国や社会のことにもっと目を向けるべきだ」と考える者の割合は47.5%、「個人生活の充実をもっと重視すべきだ」と考える者の割合は31.4%であり、社会志向の意見の方が多くなっている。また、60.7%の人が何か社会のために役立ちたいと思っており、「あまり考えていない」の36.3%を上回っている。このように、社会参加や社会貢献について肯定的な見解をもつ人は、否定的な見解をもつ人より多い。また、内閣府の「国民生活選好度調査」(2000年)におけるボランティア活動に対する意識をみても、ボランティア活動に参加意欲をもつ人は65.0%にのぼり、その活動に関して「社会のためになることが大切」と考える者は約8割を占める。

図2-3-1 ボランティア活動に関する考え方

図2-3-1 ボランティア活動に関する考え方



資料：内閣府「国民生活選好度調査」(2000年)

(注) 「全くそう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合

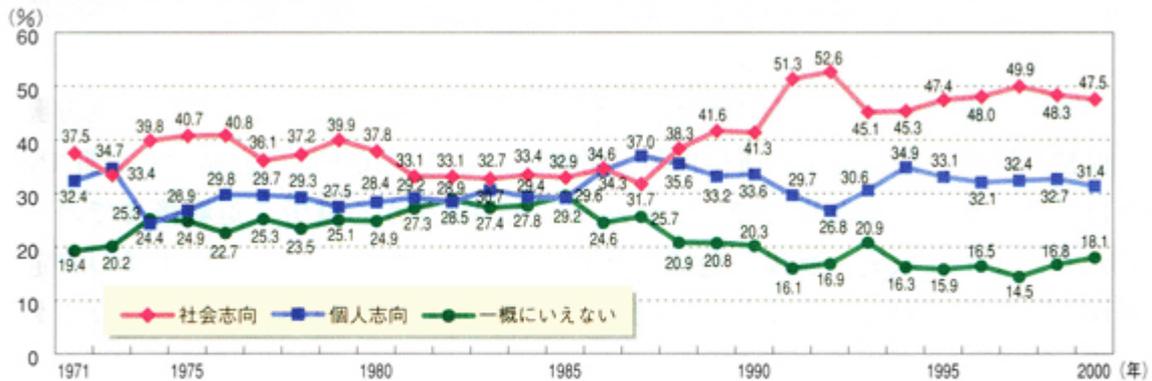
これらの調査結果からすると、何らかの形で社会に関わろう、社会に貢献しようとしている個人は、決して少なくはないことが示唆される。この背景の一つには、急速に高齢化が進展したり、環境問題が深刻化したりする中、個人の関心が広く社会に向けられていることがあげられよう。

ただし、先の「社会意識に関する世論調査」によると、社会志向の人の割合は近年は増加傾向にあると

はいえない。また、社会貢献意識についても、1987(昭和62)年から1991(平成3)年にかけて上昇傾向を示した後、大きな変化はみられない状況にある。

図2-3-2 社会志向か個人志向か

図2-3-2 社会志向か個人志向か

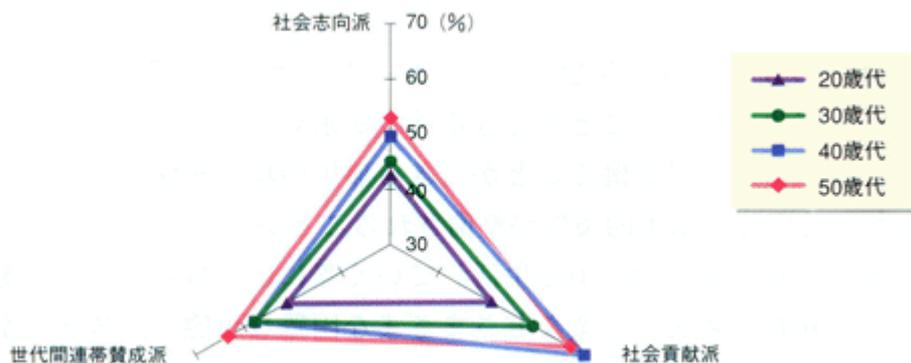


資料：内閣府「社会意識に関する世論調査」  
 (注) 1975年以前の質問文では、  
 社会志向「これからは、国民は国や社会のことにもっと目を向けるべきだ」  
 個人志向「まだまだ個人の生活の充実に専心すべきだ」  
 となっている

また、年齢階級別にみると、概して若年層ほど社会参加や社会貢献に関する意識が薄くなっている。加えて、「1999年1月社会保障制度に関する調査」をみると、「世代間連帯」の考え方による制度の仕組みについては約6割の人が「賛成」しているが、世代別にみると20歳代では「賛成」が約5割と少なくなっている。

図2-3-3 年齢別社会志向、社会貢献、世代間連帯賛成者の割合

図2-3-3 年齢別社会志向、社会貢献、世代間連帯賛成者の割合



資料：内閣府「社会意識に関する世論調査」(2000年)、(株)野村総合研究所「社会保障制度に関する生活者の意識調査」(厚生省委託1999年)

社会的な連帯感を、いかに強固なものとしていくかは難しい課題であるが、これまでみてきたように、個人の自立を図る行動は、社会に貢献する面を有することも多い。個人が社会貢献を実感し、自分達も社会形成の担い手であるという意識をもつことにより、社会的な連帯感が醸成されていくことが期待されよう。

個人の自立志向が高まると、連帯もまた重要になってくるということが出来る。社会的な連帯があってはじめて、個人はより一層安心感をもちながら、活発に自己実現を追求できるようになるものと考えられ、個人の人生の充実、ひいては我が国社会の活性化にもつながることになるであろう。また、個人が

自立するからこそ連帯が成り立つということもできるであろう。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*