
第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

これまで少子高齢化が進行する中での高齢者、子どもをとりまく現状と課題を次のようにみてきた。

戦後の経済発展、都市化の進行等を背景に、我が国の人口・世帯構造は大きく変化した。核家族化が進むとともに、地域における人間関係も希薄なものとなっていった。

このような状況の下、高齢者は長寿化によって手に入れた退職後の長い時間を、それまでなじみの薄かった地域の中で高齢者だけで暮らすことが多くなった。特に企業退職後の男性において地域の中で孤立しがちな高齢者が目立つようになってきており、健康であり、経済的には総体的に恵まれているが、自らの生きがいのために就業や社会活動を行いたいと考えてもなかなか行動に結び付かない高齢者像が浮かび上がってくる。また、老後の安心のための非常に大きな要素である介護や生活支援のためには、地域の支え合い活動が介護保険サービスと相まって展開されることが重要であるが、そのための条件ともなる高齢者と地域社会とのつながりは希薄なものとなっている。

一方、子どもをめぐるのは、前述の核家族化や地域社会の人間関係の希薄化により、現役世代が子育て等における高齢者や地域からの支援を受けにくくなっている。こうした中で、

- 1)現役世代の仕事の忙しさと相まって、親にとって子育てが大変なものと感じられるようになり、
- 2)また、子ども自身にとっても地域の中でさまざまな世代の人間との交流を通じて社会性を身に付けたり、多様な視点から自己の将来を見つめる機会が減少してきている。

このような状況を総括すれば、高齢者においては潜在的な社会参加意欲が地域や職場で十分活用されずに社会的な孤立等の問題が生じている一方で、現役世代においては、仕事の多忙さ等から家族や地域の子育て力が十分でなく、親の育児不安等の問題が生じているといえる。こうした状況を改善するためには、社会全体として高齢者が持っている知恵や活力をもっと活用することにより、現役世代の抱える子育て等の問題解決の一助にするとともに、高齢者自身もいきいきとした第2の人生を送ることができるのではないだろうか。

本章では、そのための視点として、

- 1)現役世代も含めた働き方の変化の方向、
- 2)高齢者の活躍の場としての地域福祉活動、

の二点を取り上げることとしたい。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

高齢者にとって、長寿化が進行する中で個人個人が充実した第2の人生を送れるかが大きな課題となっているが、

1)就業を希望しながら就業できない高齢者が増加する中で、年齢に関わりなく働くことのできる社会の仕組みづくりが求められていること、

2)現役時代、企業社会で大半の時間を過ごし、地域社会とあまりつながりを持たずに過ごしてきたサラリーマンは引退して企業から離れたときに孤独な状態に置かれることが多いこと、

などは既にみたとおりである。

また、子育てをしている現役世代については、核家族化や女性就業の拡大の下で家族や地域内の子育てに関わる力をどう高めていくかが課題になっており、

1)特に子育て期にある親は最も仕事の多忙な世代に属しており、それが子育てを難しくしていること

2)子育て世帯では高齢者世帯と比べて「生活が苦しい」とする割合が高くなってきており、共働きの増加もみられる中で、仕事と子育ての両立が可能な柔軟な働き方の必要性が高まっていること

などをみてきた。

いずれも働き方の見直しの必要性を示唆するものであるが、このような働き方の見直しは、働く側のみならず、厳しい競争環境に置かれている企業にとっても好影響をもたらすものとなり得るのだろうか。本節では我が国の働き方の現状と問題点を整理するとともに、今後の働き方の変化の方向について、企業事例なども交えながら考察する。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

1 我が国の働き方の現状と問題点

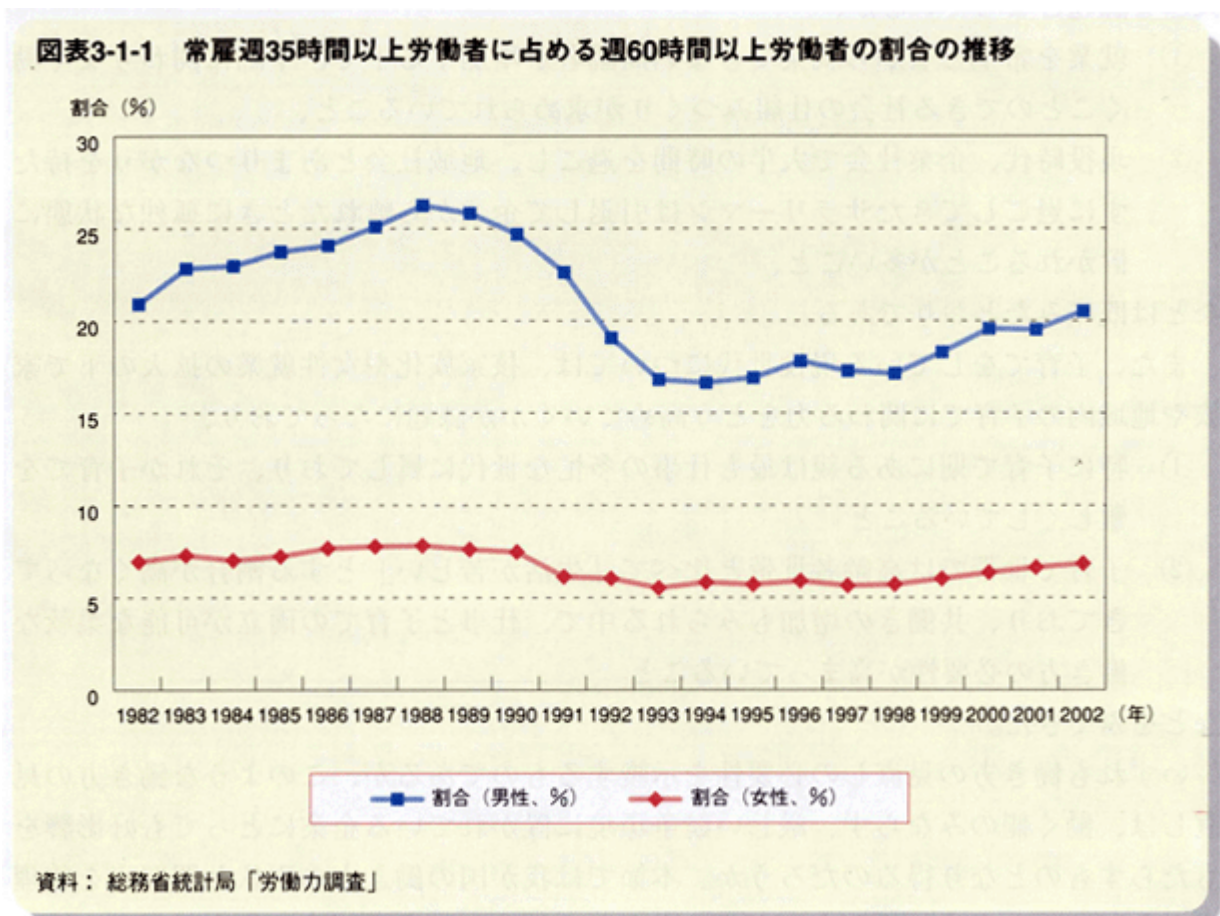
(1) 長時間労働や世代間の働き方の不均衡に関わる問題点

(経済停滞の下での長時間労働)

1980年代後半以降、我が国の総労働時間は趨勢的に減少してきており、その流れは現在も続いているが、最近の現象として、常用雇用者の長時間労働者の割合が上昇していることがあげられる。

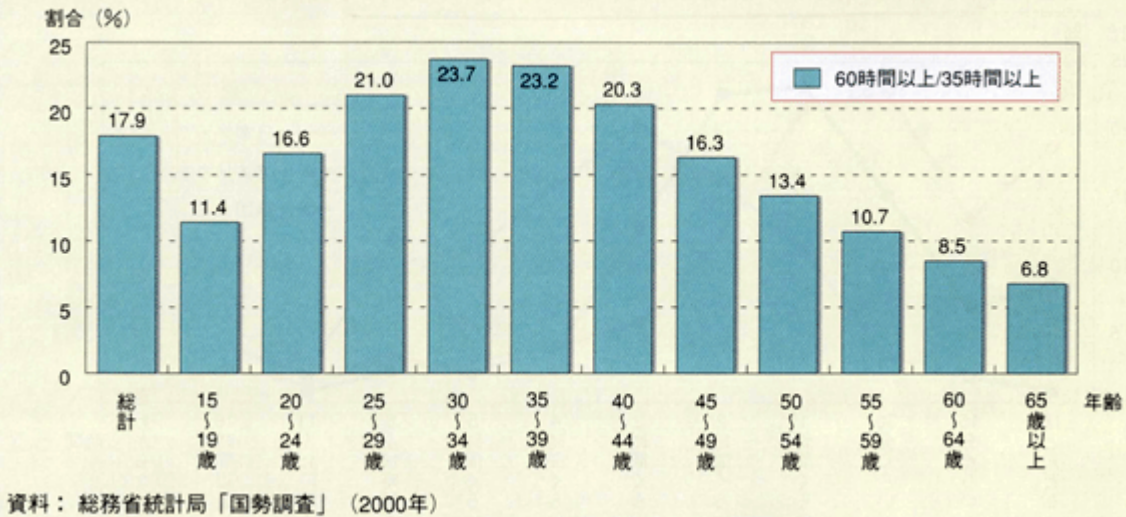
図表3-1-1 をみると、常用雇用者のうち週60時間以上の長時間労働者の割合は1990年以降は減少傾向にあったが、男性については1999（平成11）年から上昇に転じ、2002（平成14）年には約20%となっており、特に30歳代の男性では23~24%となっている。

図表3-1-1 常雇週35時間以上労働者に占める週60時間以上労働者の割合の推移



図表3-1-2 男性の常雇週35時間以上労働者に占める週60時間以上労働者の年齢別割合

図表3-1-2 男性の常雇週35時間以上労働者に占める週60時間以上労働者の年齢別割合



（ストレスや過労死の増加）

厚生労働省労働基準局「事業場における心の健康づくりに関する全国調査」（2002年）によると、調査した事業場の3割がここ1年間にうつ病や心身症事例を、4%は自殺事例を経験しており、9割弱が心の健康づくりの重要性を認識している。また、従業員のストレス要因として考えられることを尋ねると、「労働時間が長い」ことをあげる事業場が24.5%と最も高い。

また、過労死、すなわち「業務に起因することの明らかな疾病」として認定された脳血管・虚血性心疾患も長時間労働による疲労の蓄積がその主要因となるが、その認定件数も10年前の4.2倍に増加している。

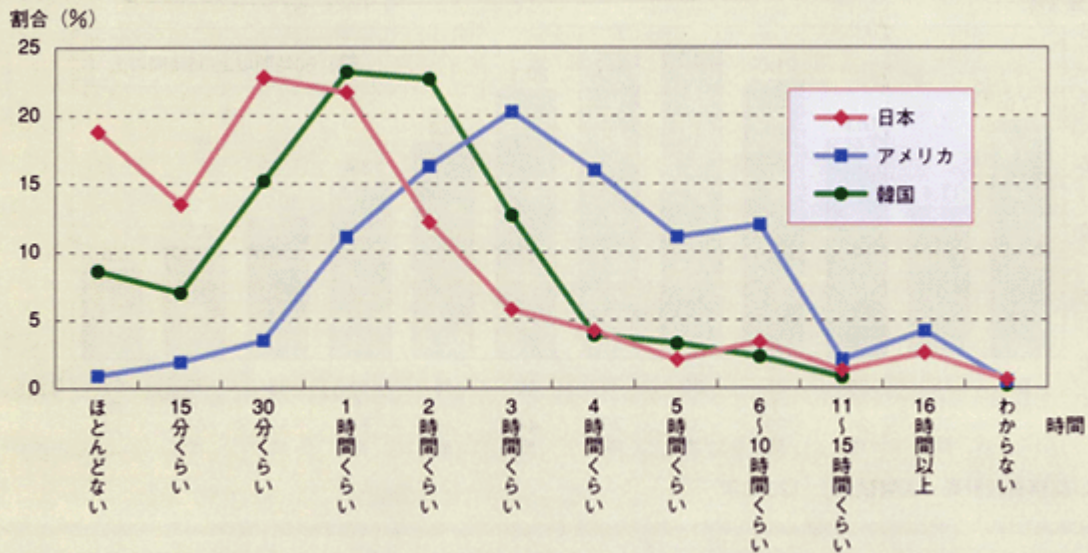
（子どもとの接触時間の少なさ）

長時間労働の比率の高さが目立っているのは30代の男性であるが、この年齢層はちょうど子育ての大切な時期にある。

図表3-1-3 は子どもとふれあう時間をアメリカおよび韓国の男性と比較したものであるが、我が国の男性は「ほとんどない」という回答率が目立って高い。

図表3-1-3 父親との接触時間（日・米・韓比較）

図表3-1-3 父親との接触時間（日・米・韓比較）



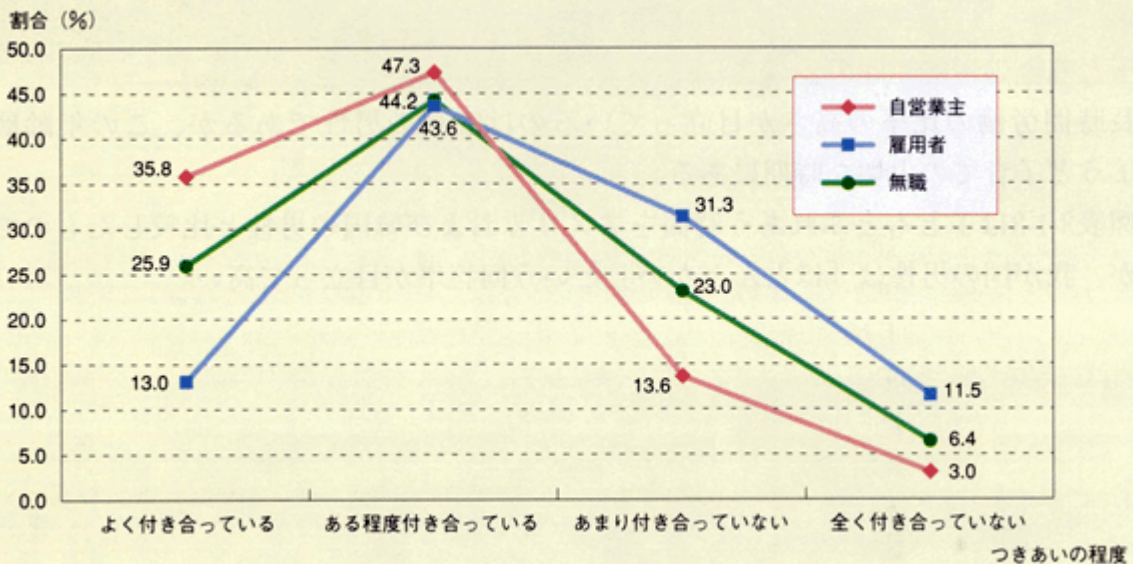
資料：総務庁青少年対策本部「子供と家族に関する国際比較調査報告書」（1995年）

（雇用者にみられる地域活動の少なさ）

引退後に地域において社会活動を推進するためには在職中から地域などに社会参加の場を確保していくことが重要と考えられている。（杉澤秀博・秋山弘子「職域・地域における高齢者の社会参加の日米比較」（2001年））しかしながら、我が国の特に男性雇用者は地域との交流が少なくなっている。

図表3-1-4 性・本人職業別地域での付き合いの程度（男性）

図表3-1-4 性・本人職業別地域での付き合いの程度（男性）



資料：内閣府大臣官房政府広報室「社会意識に関する世論調査」（2002年）

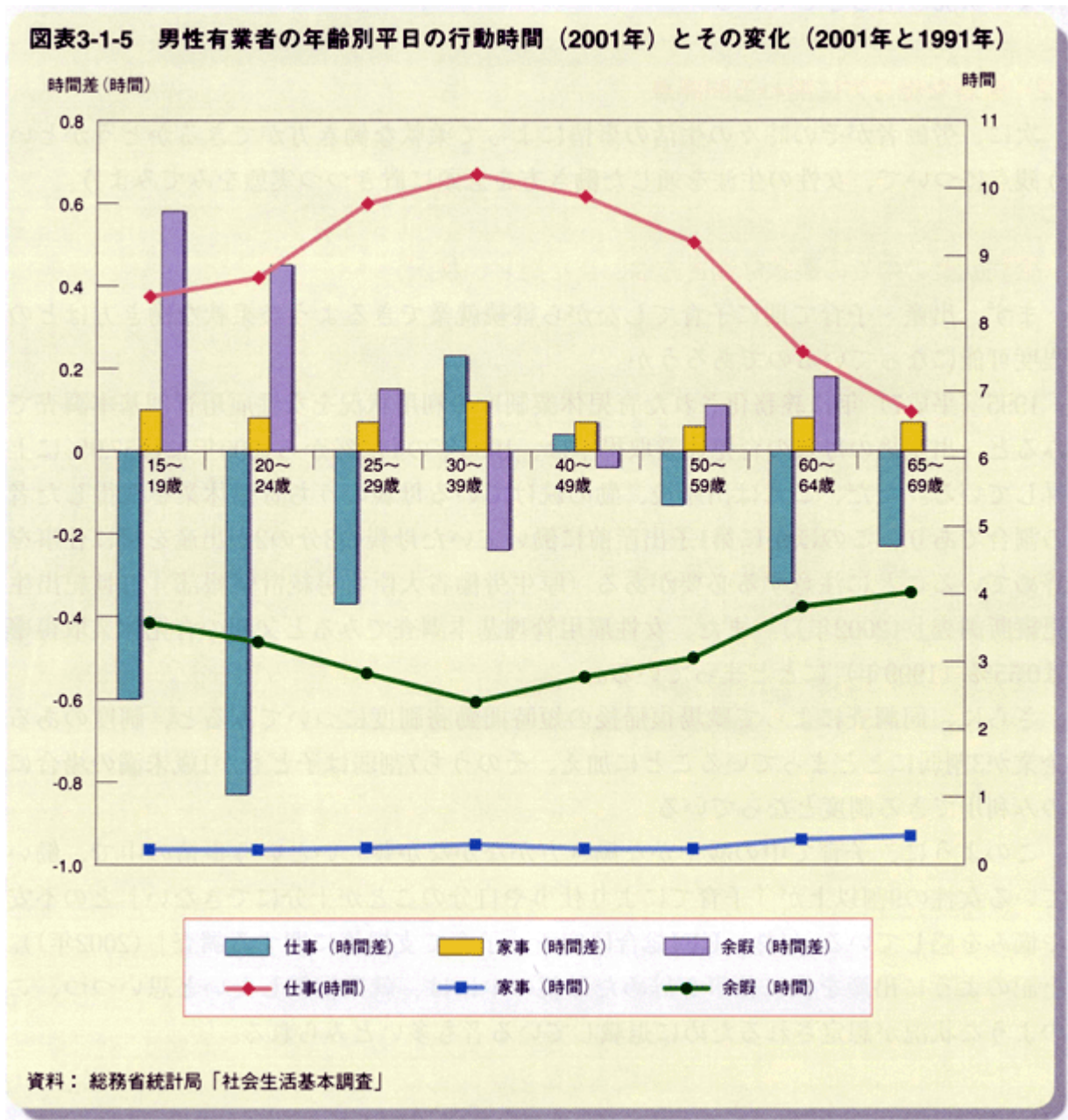
（年齢別の仕事時間は逆U字型）

しかし、すべての年齢層が、仕事で著しく忙しいというわけではない。

図表3-1-5 は、男性有業者の平日の生活時間および過去と比べた変化を年齢別にみたものであるが、現在の仕事時間は、30歳代が最も長く、若年層と高齢層は短いいわゆる逆U字型となっており、自由時間の長

さはその逆になっている。また、過去からの変化をみると、仕事時間の長い年齢層は一層長く、短い年齢層は一層短くなっており、それに伴って、自由時間は前者で一層短く、後者で一層長くなっている。

図表3-1-5 男性有業者の年齢別平日の行動時間（2001年）とその変化（2001年と1991年）



過去からの推移として、30歳代の壮年層を中心として忙しい年齢層はより忙しく、高齢層や20歳代前半の若年層など余暇の多い年齢層はより余暇が多くなっていることがわかる。壮年層では仕事が多忙で子どもとのふれあいや地域との活動も犠牲にしている状況にある一方で、高齢層では、第1章でみたように自由時間も多く、健康であるが、希望しても就業できない層が増加し、若年層では、就職機会の制約も一因となってフリーター（進学や正規の就業をせずにパートタイム労働やアルバイトなどで働く者）が増加している。いわば世代間の働き方の不均衡がそれぞれの層にとって満たされない状況を生じさせている。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

1 我が国の働き方の現状と問題点

(2) 柔軟な働き方に関わる問題点

次に、労働者がその時々々の生活の事情によって柔軟な働き方ができるかどうかという観点について、女性の生涯を通じた働き方を念頭に置きつつ実態をみてみよう。

(継続就業の中での柔軟な働き方はいまだ難しい状況)

まず、出産・子育て期に子育てしながら継続就業できるような柔軟な働き方はどの程度可能になっているのであろうか。

1995（平成7）年に義務化された育児休業制度の利用状況を女性雇用管理基本調査で見ると、出産後の母親の育児休業取得率は、1996年の44.5%から1999年には57.9%に上昇している。ただ、これは出産後、勤め続けている母親のうち育児休業を取得した者の割合であり、このほかに第1子出産前に働いていた母親の3分の2が出産を機に仕事を辞めていることに注意する必要がある（厚生労働省大臣官房統計情報部「21世紀出生児縦断調査」（2002年））。また、女性雇用管理基本調査で見ると父親の育児休業取得率は0.55%（1999年）にとどまっている。

さらに、同調査によって職場復帰後の短時間勤務制度についてみると、制度のある企業が3割弱にとどまっていることに加え、そのうち7割弱は子どもが1歳未満の場合にのみ利用できる制度となっている。

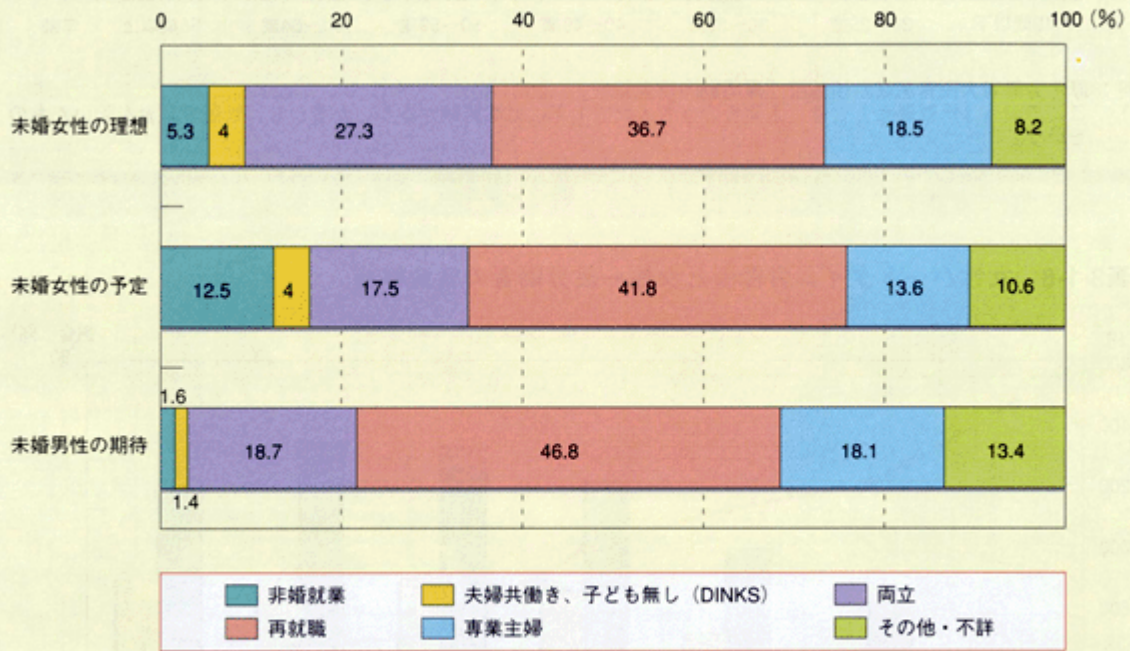
このように、子育て中の緩やかな働き方がなかなか難しいという事情の中で、働いている女性の9割以上が「子育てにより仕事や自分のことが十分にできない」との不安や悩みを感じている（（株）UFJ総合研究所「子育て支援等に関する調査」（2002年））。上記のように出産を機に仕事を辞めた母親の中には、就業継続したいと思いつつ、このような状況が想定されるために退職している者も多いとみられる。

(仕事中断後の再就職の4分の3はパートタイム労働者。正社員との処遇格差が大きい)

国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」によると、女性が理想とする生涯を通じた就業のあり方として最も多いのは「子どもができたなら職業を辞め大きくなったら再び職業を持つのがよい」という再就職型である。いったん辞めても再参入できるという意味で柔軟な働き方は確保されているだろうか。

図表3-1-6 未婚女性の生涯を通じた理想・予定の就業のあり方と未婚男性の期待する就業のあり方

図表3-1-6 未婚女性の生涯を通じた理想・予定の就業のあり方と未婚男性の期待する就業のあり方



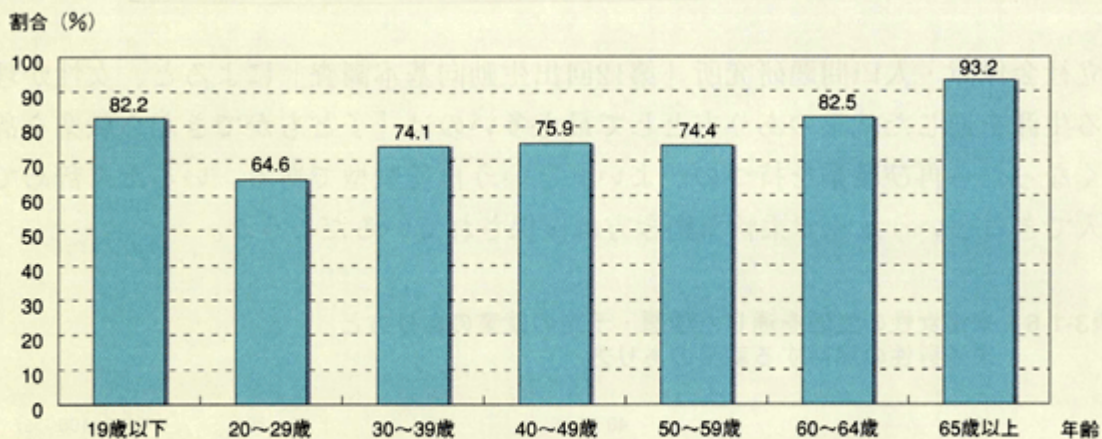
資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2002年)

(注) 就業コースは次のように分類している。「非婚就業」：結婚をせず仕事を一生続ける、「DINKS」：結婚するが子どもは持たず仕事を一生続ける、「両立」：結婚し、子どもを持つが、仕事も一生続ける、「再就職」：結婚し子どもを持つが、結婚出産の時期にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ、「専業主婦」：結婚して仕事を持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない。

図表3-1-7は、いったん仕事を辞めた女性が再就職する際の雇用形態を年齢別にみたものであるが、パートタイム労働者としての再就職の割合は20歳代では約3分の2、30歳代以降では約4分の3を占めている。再就職する女性の側にとっても、都合のよい時間に働け、家庭と両立させやすいパートタイム就業は魅力があるが、その場合の労働条件は正社員に比べてかなり低いものとなっている。

図表3-1-7 再就職者に占めるパートタイム労働者の割合 (女性)

図表3-1-7 再就職者に占めるパートタイム労働者の割合 (女性)

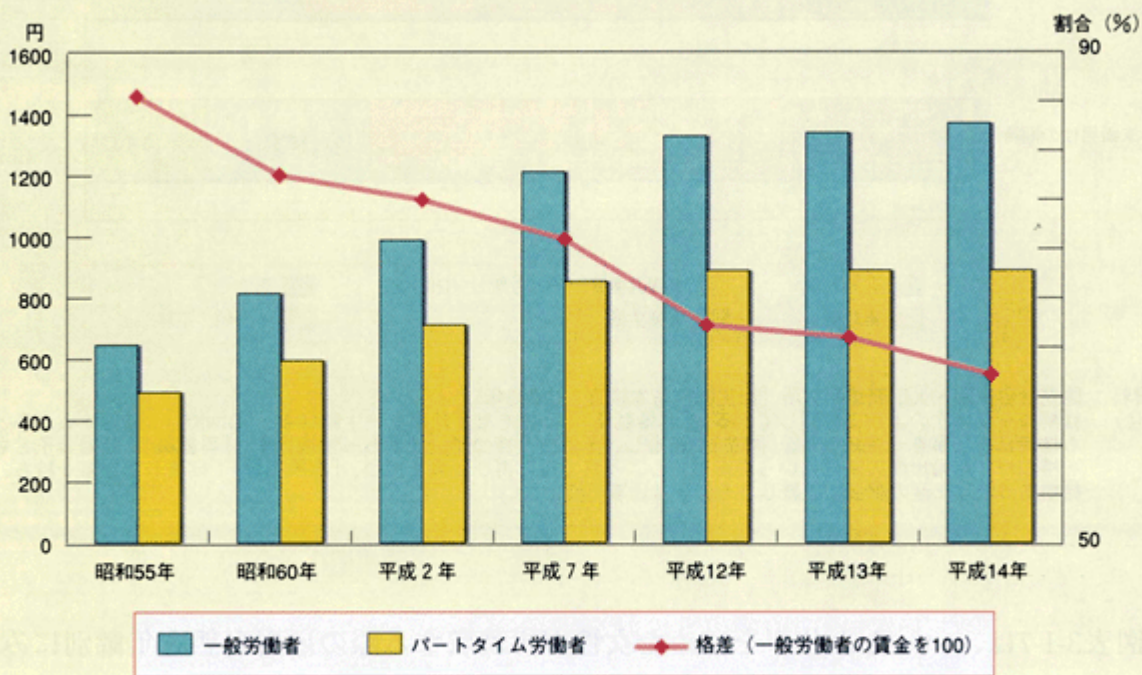


資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「雇用動向調査報告」(2001年)

(注) ここでいう「再就職者」とは、入職者のうち入職前1年に就業経験がなかった者から、新規学卒者を除いたものをいう。

図表3-1-8 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差

図表3-1-8 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差



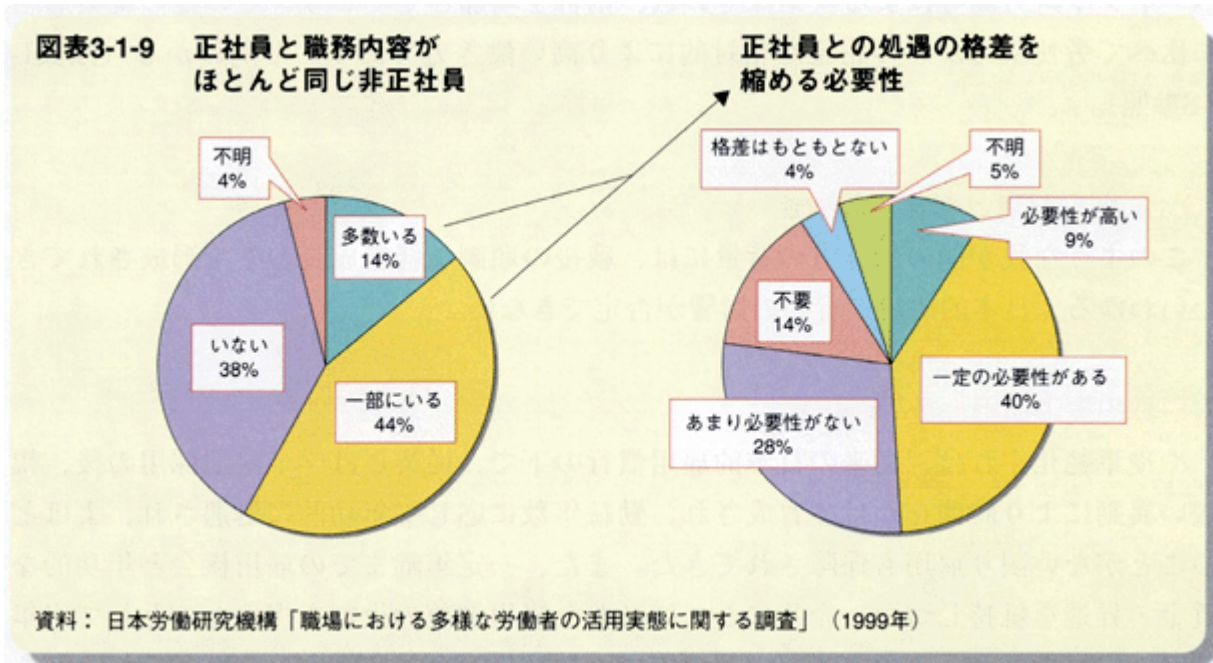
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者の1時間当たりの平均所定内給与額は次式により算出した。
 1時間当たりの平均所定内給与額＝平均所定内給与額÷平均所定内実労働時間数

もちろん、こうした比較には仕事内容や経験の違いも考慮に入れる必要があるが、最近は「パート店長」のように、正社員とほとんど同じ責任を持って働いている事例も出てきている。日本労働研究機構「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（1999年）によると、正社員と職務内容がほとんど同じパートタイム労働者を始めとする非正社員（注）が「多数いる」又は「一部にいる」と答えた事業所は約6割に上っており、また、このような事業所の約半数は、事業所自身がこれらのパートタイム労働者について正社員との処遇の格差を縮める「必要性が高い」又は「一定の必要性がある」と答えている。

(注) 同調査では非正社員について「所定労働時間が全員正社員より短い、正社員より短い者が多い」と回答した事業所を対象に集計を行っている。

図表3-1-9 正社員と職務内容がほとんど同じ非正社員 正社員との処遇の格差を縮める必要性



以上のように、女性が仕事と家庭の調和を図ろうとすると、育児休業等を利用する者が増える中で、フルタイム（通常勤務）の正社員として子育てとの両立に悩みながら継続就業する者も少なくない。一方、子どもができたあとはいったん仕事を辞め子育てが一段落したら再就職をすることが良いという考えを持つ女性も少なくなく、パートタイムでの再就職が約4分の3を占めているが、事業所にとって正社員との処遇の格差を縮める必要性が高いと感じられているなど働きに応じた処遇となっていない場合もみられる。

（高齢者の就業にとっても重要な柔軟な働き方）

これまで主として女性の生涯を通じた働き方との関係で柔軟な働き方を検討してきたが、このような働き方は高齢者にとっても、加齢により従来より労働時間を減らしたい等の希望に応えるものとして重要と考えられる。（財）高年齢者雇用開発協会の調査（1999年）によると、定年を間近にした55～59歳の労働者のうち、男性では36.8%、女性では48%が定年後に働き続ける場合の働き方として、勤務時間又は勤務日数が通常の従業員より少ないことを希望している。また、第1章第3節においてみたように、求人と求職の希望条件の不一致等により高齢者の就業率が近年低下傾向にある中、パートタイム労働等による就業はその数、割合を増加させており、その他の就業形態に比べて労使双方からの希望が相対的に高い働き方であることがわかる（図表1-2-8 参照）。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

1 我が国の働き方の現状と問題点

(3) 問題の背景と変化への動き

このような我が国の働き方の背景には、戦後の順調な経済成長の下で形成されてきたいわゆる「日本的雇用慣行」の影響が否定できない。

(日本的雇用慣行とその変化)

やや単純化すれば、従来の日本的雇用慣行の下で、従業員は学卒定期採用の後、幅広い異動により時間をかけて育成され、勤続年数に応じて年功的に処遇され、よほどのことがない限り雇用も保障されてきた。また、一定年齢までの雇用機会と年功的な賃金・昇進を維持しつつ、企業にとって必要な雇用調整の役割を担うものとして定年制が機能してきた。このような慣行の中で、従業員は企業に対する高い「忠誠心」を持ち、将来の昇進等を期待しつつ、長時間労働や遠隔地への転勤も受け入れてきた。

こうした中では、女性や高齢者等が柔軟な働き方をするのはなかなか難しい状況にあった。

しかし、成長やその下での企業組織の拡大が望み難くなる中で、従来のように年功的処遇や昇進機会を確保することは困難になってきている。日本労働研究機構「人事・処遇システムの変化と勤労意識に関する調査」（1998年）によると、横並び処遇を行っているとする企業は1985（昭和60）年の7割から1998（平成10）年には6割程度に低下している。

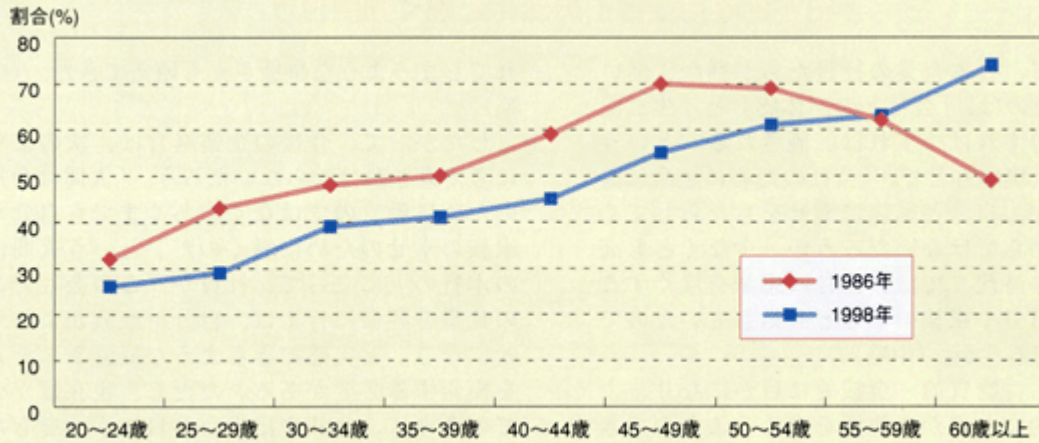
(働く側の意識も変化している)

このような企業の置かれている事情が変化している一方で、働く側の意識も変化している。

上記調査によると、男性でも「会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前と思う」と回答した者は55歳以上の層を除き全年齢で1986年より1割以上低下している。一方、「勤務地を自分が希望する地方に限定できれば昇進・昇格にこだわらない」とする者は1割以上多くなっている。

図表3-1-10-1 会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前だと思うか（男性）

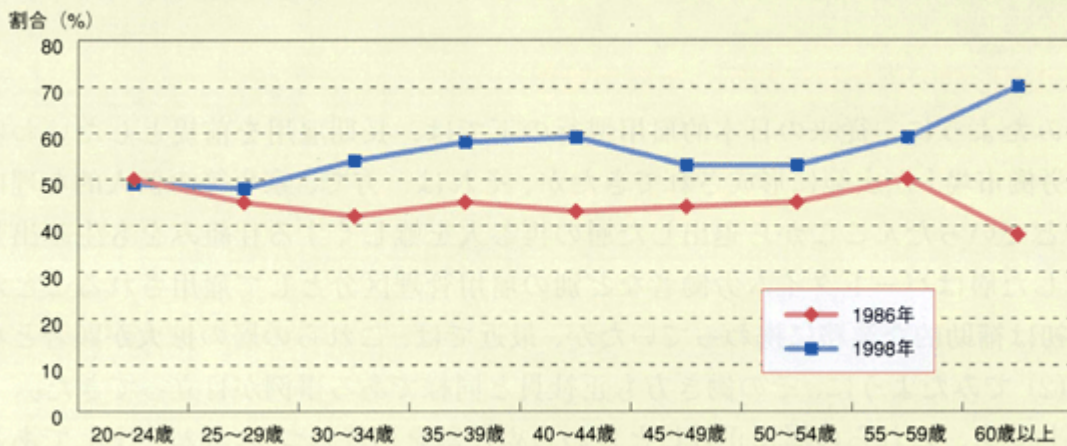
図表3-1-10-1 会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前だと思うか (男性)



資料：日本労働研究機構「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」(1999年)

図表3-1-10-2 勤務地を自分が希望する地方に限定できれば昇進・昇格等にこだわらないか (男性)

図表3-1-10-2 勤務地を自分が希望する地方に限定できれば昇進・昇格等にこだわらないか (男性)



資料：日本労働研究機構「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」(1999年)

このように昇進・昇格より個人生活への志向が高まる中、長時間働いている者ほど、また1年前と比べて労働時間が増えている者ほど、労働時間短縮への希望が強くなっている。また、共働きが多数派となる中で、家庭のことはすべて配偶者に任せて仕事に専念するいわゆる「会社人間」的な働き方は困難になってきている。このような中での長時間労働は従来以上に働く側のストレスを高める懸念が大きい。

企業としても、働く側の高い労働意欲を引き出すために、従来の年功的処遇や昇進期待に代わるどのような動機付けを用意できるかが問われている。

コラム

「日本的雇用慣行」の変化と動機付け

かつて、日本企業の社員たちが懸命に働いてくれたのは、「会社との一体感」と「生真面目に努力すればいずれは評価される」という精神的土壌のもとで、「会社のために懸命に働くことが、自分と家族に幸せをもたらしてくれた」からではないだろうか。少なくとも高度成長の時代までは、会社に忠誠を尽くすことが、自分や家族の幸せと直結していたのではないだろうか。(中略)

しかし、物質的・金銭的に豊かになり、より精神的にも豊かな生活を求めることができるようになった現在では、「自分と家

族の幸せ」は、「会社のために懸命に働く」ということ以外にも様々な源泉からもたらされるようになった。むしろ、会社のために懸命に働いてしまうと、かえって自分や家族の幸せが阻害されてしまうような事態さえも増えてきた。（中略）

したがって、今後の企業経営は、次のように考え直さねばならないだろう。「人間は会社のために働くのではなく、あくまでも自分や家族の幸せのために働くのだ」という人間性の本質の上に立って、社員が「この会社でこの仕事を懸命に行えば、自分や家族がより幸せになる」と実感できるような経営システムを模索する必要がある。ただし、現在はかつてのように、金銭や出世が各自に幸せをもたらす巨大共通要因であった時代ではなく、各自に幸せをもたらす要因は、きわめて多様化している。

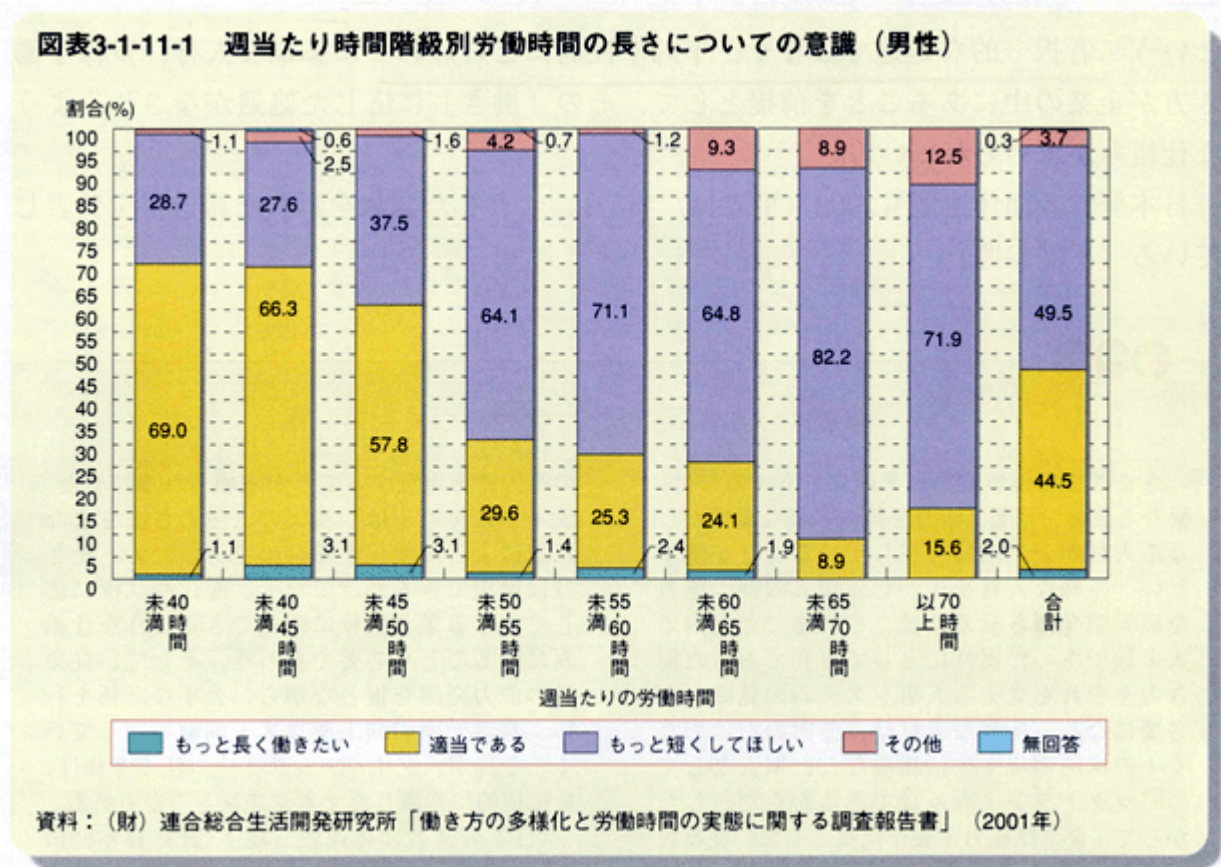
（「日本的経営の論点」（飯田史彦1998年、PHP新書））

（多様な就業形態の広がりに対応した雇用管理）

上記でみたように、従来の日本的雇用慣行の下では、長期雇用を前提としたいわゆる「内部労働市場」が広範に形成されてきたが、それは一方で、家事等の個人的な理由や定年などでいったんここから退出した層の再参入を難しくする仕組みをも生み出した。そうした層はパートタイム労働者など別の雇用管理区分として雇用されることが多く、当初は補助的な業務に携わっていたが、最近では、これらの層の拡大が顕著となる中で、(2) でみたように、その働き方も正社員と同様である事例が目立ってきた。

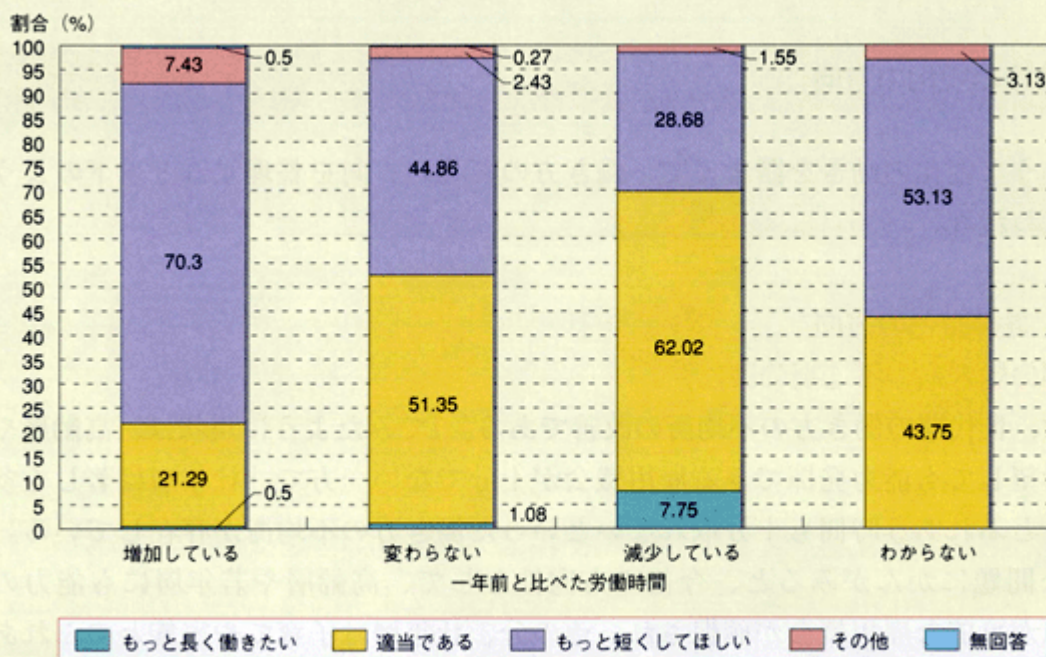
企業としても、これらの層に正社員と変わらぬ役割を期待しつつ、「パート」であることを理由に、正社員との不合理な処遇の違いをそのままにしておくことは、これらの層の働く意欲、ひいては企業活力の低下を招きかねない。「正社員」か「パート」かという二者択一的な処遇ではなく、年齢や性別にとらわれずに多様な人材、多様な働き方が企業の中にあることを前提として、その「働き」に応じた処遇がなされるような仕組みが求められている。

図表3-1-11-1 週当たり時間階級別労働時間の長さについての意識（男性）



図表3-1-11-2 一年前と比べた労働時間と労働時間についての要望

図表3-1-11-2 一年前と比べた労働時間と労働時間についての要望



資料：(財) 連合総合生活開発研究所「働き方の多様化と労働時間の実態に関する調査報告書」(2001年)

日本経営者団体連盟も2002(平成14)年5月、こうした認識を示した報告書を公表している(下記参照)。

コラム

多様な人材に合わせた仕組みづくり

さまざまな価値観を企業内に共有するには、異なる価値、発想、能力を持つ多様な属性からなる人材が企業内に存在していることが望ましい。多様な人材を生かし、個人の持つ能力を最大限発揮させるには、それまで企業内で大多数であった属性にとって有利であった働き方やそれを支える人事システムの見直しが必要になる。多様な人材は、能力面だけでなくその家庭環境や生活環境など、個人としてのバックグラウンドも多様であるからだ。したがって、企業は能力主義を前提として、従業員が自分の持つ価値観やニーズに合った働き方を選択することができるよう、多様な働き方の選択肢を用意することが求められる。また、ライフスタイルは、現実の人生のさまざまな状況によって変化するものであるため、働き方は選択できるだけでなく、変化や状況に応じてできる限り柔軟に変更できるような仕組みにすることも必要であろう。そして、従業員の能力発揮を促しながら、公平な評価を行い、経営効率の向上やコスト削減を図っていく。それが、ダイバーシティー(注：多様性)を積極的に意識したマネジメントの姿である。(日本経営者団体連盟(現：(社)日本経済団体連合会)ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会報告書2002年)

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

2 今後の変化の方向

このような変化の動きを踏まえて、働き方の変化の方向を整理すると以下のようなようになると思われる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

2 今後の変化の方向

(1) 働き方の変化の方向

(世代間の働き方の不均衡の改善)

一つは、世代間の働き方の不均衡の改善である。1でみたように現状は、高齢層や若年層は希望しても能力発揮できる雇用機会が十分でない一方で、壮年層は著しく多忙で子どもとふれあう時間も十分取れないといった働き方の不均衡が存在している。このような問題にかんがみると、今後の方向性として、高齢層や若年層にも能力の育成・発揮が可能な雇用機会が確保され、その分、壮年層は子育てや家族とのふれあいなどが可能となるようなもう少しゆったりとした働き方ができるような姿、いわば「世代間ワークシェアリング（仕事の分かち合い）」が望まれる。

このようなことが可能となる具体的な取組みとしては、

- 1)長時間勤務の改善に向け、より効率的な業務の進め方を工夫すること、
- 2)生涯を通じた生活事情に応じて休暇や短時間勤務等の柔軟な働き方を選択しやすくするため、支援体制や連携の仕方を工夫すること、
- 3)さらに、これらを可能にするために、各人の仕事内容の明確化や年齢等に中立的な評価方法への見直しを図ること、

などが考えられる。

コラム

高齢者の雇用を進めるとともに、従業員全体の労働時間を短縮し、作業を行う体制を工夫することなどにより高齢者、現役世代の双方に利点が生じ、さらに質の高い介護の提供が可能になった病院の例：医療法人財団 暁あきる台病院（東京都あきる野市）

同病院は、1978（昭和53）年に開業し、現在は外来部門、入院部門、健診部門、在宅部門の四部門を兼ね備えた療養型の病院として事業を行っている。現在、従業員数は165人であるが、そのうち55歳以上が3割近く（29.7%）を占め、60歳以上も16.4%、最高齢者は75歳である。同病院においては、介護の業務で最も重視することとして患者に「信頼感」や「安心感」を与えることができるよう、患者に年齢的に近く社会的経験も豊富な女性の中高齢者を介護の現場に配置しているが、それらの者の能力を積極的に活かすための人事制度、能力開発面での改善を行った。

主な改善点としては、60歳定年の後も希望者全員を65歳まで継続雇用する制度（賞与は減少するが月額賃金の水準は維持）を設け、その後も、基本的に本人に働く意志があり健康であれば年齢に制限なく雇用する制度を確立するとともに、それまでとられていた週の労働時間46時間、4週6休制を1992（平成4）年5月から完全週休2日制、週35時間制に変更した。それによって、従業員の肉体的負担が緩和され、高齢者でも無理なく勤めることができるような体制となった。さらに、すべてのベッドの高さを調節可能なものに入れ替えて、実際の作業は2人体制で行うこととするなど、腰痛の原因ともなっていたオムツ替え作業の負担を軽減した。

また、介護職員として採用した中高年齢者の中には、介護に対する専門知識や介護を行う上での責任感が欠如している例も散見されたため、一人一人に責任を持って介護を行ってもらうために、これまで縦割りであった介護の体制を、病棟をブロック分けしてその中でグループが責任を持って介護を行う体制に再構築した。さらに、毎日行われるミーティングを単なる引継ぎではなく日々の問題について率直に話し合う場とすることで、患者に対する対応を身につけるなど、運用面での改善も実施している。それに加えて、ケアプランの作成のために患者の状況を把握することをOJT（現場での実地訓練）により積み重ねるこ

と等により、新しい職員もすぐに業務に習熟し、全体としての介護の質を高めることにも成功している。

((財) 高齢者雇用開発協会「エルダー」2003年5月号記事をまとめたもの)

このような雇用管理の改善により柔軟な働き方が整備されれば、高齢になっても労働時間等を調整しながら就業を継続することが可能になるとともに、現役世代においては、子育て等と両立可能な就業が促進されることが考えられる。また、柔軟な働き方や長時間勤務の改善による現役世代の労働時間の減少や、能力や成果に着目した評価制度の導入等が、高齢者や若年の雇用を促進する効果も期待される。企業としても、年功的処遇や昇進機会のような従来の働く動機付けの提示が困難になってきている中で、効率的な業務の進め方や柔軟な働き方の導入により生涯を通じて「家庭等の個人生活とのバランスのとれた働き方(ワーク・ライフ・バランス)」ができることは、今後、優秀な人材を確保するための重要事項になり得るものと思われる(下記参照)。

コラム

ワーク・ライフ・バランスの背景

「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みは80年代にアメリカのさまざまな企業のあいだで自然発生的に始まったが、…変化の中核はワーキングマザー、母親たちの職場進出だった。(中略)

それらの制度はどちらかという、「困っている社員」を助けるための「福祉的な」取り組みと受け取られがちだった。そのため、革新的な企業であっても、多くの社員はプログラムを活用することは会社への忠誠心が低いと見られ、自分のキャリアにマイナスに働くのではないかと懸念して、利用したくとも利用しないケースが多かったのである。(中略)

90年代初期の不況時に、アメリカの企業は大がかりなリストラを行った。…その結果、モラルが下がり、生産性が低下し、業績も落ち込むばかりだった。リストラによるコスト削減も、期待したほどの成果を出さなかったのだ。このとき、アメリカの企業は覚ったのである。リストラ後の残った社員のモラルと生産性を高め、会社の活性化を図らない限り、この泥沼から這い上がれないと言うことを。ここから「ライフ・ワーク・バランス」への積極的な取り組みが始まった…。

(「会社人間が会社をつぶす」パク・ジョアン・スックチャ2002年朝日新聞社)

(多様な就業形態の広がりへの対応)

二つ目は、多様な就業形態の広がりへの対応である。パートタイム就業などの多様な就業形態は、女性の子育て後の再就職のみならず、高齢者、若年者層等にも広がっている。こうした働き方は加齢により労働時間を短縮したい、家庭生活とのバランスを取りたい等の働く側の希望にも合致したものであるが、1でみたような正社員との処遇格差などの問題も生じている。

今後、さらにこれらの就業形態層の占める割合の拡大が予想される中で、こうした格差をそのままにしておくことは、働く意欲の低下を通じて企業活力の低下にも結び付きかねない。企業としてもこれらの層を含めた公正な処遇の確保が大きな課題になりつつある。

(労働力人口減少社会を迎え、ますます必要となる働き方の見直し)

さらに、今後、少子高齢化が進む中で、労働力人口減少社会が到来する。そのとき、既にみたように子育てに困難が生じてきているほど仕事の忙しい壮年層にこれまで以上に負荷のかかった働き方を求めることは困難である。働く意欲の高い高齢層を始めとして、若年層、壮年層それぞれが家庭等の個人生活とのバランスを図りつつ働くことができ、また高齢者や女性などが多様な就業形態で働く場合にも能力発揮できるような雇用管理の仕組みを作っていく必要がある。

そしてこれらのことは、企業経営に画一的な発想からの脱却が求められる中で、多様な人材の創造性を引き出すという、より積極的な意味からも重要と考えられる。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

2 今後の変化の方向

(2) 企業の実際の取組み

こうした変化の方向が基本的に働く側、企業双方にとって好影響をもたらすとしても、これらを具体的に進めていくためには、例えば、長時間労働の改善に必要な業務の効率的な進め方をどう図っていくのか、短時間勤務の可能性を広げるためにチームの支援体制や連携の仕組みをどう作っていくのか、パートタイム労働者と正社員の公正な処遇を進めるに当たって正社員も含めた全体の処遇の見直しをどう図っていくのか、などさまざまな課題がある。以下では、具体的にこのような課題に企業がどのような対応をし、その成果についてどう感じているのかをみてみよう。

1) 柔軟な働き方の下での課題と対応

高齢者や子育て期の女性等に対して短時間勤務など柔軟な働き方を導入する場合、チーム内の意思疎通が十分に取れなかったり、同僚に仕事のしわ寄せがいくのではないかと、との指摘もある。また、その結果として、全体の働く意欲の低下や業績低下を招かないかといった懸念が示されることもある。

実際に柔軟な働き方を積極的に導入している企業は、こうした問題にどのように対応しているのか。

以下であげる事例企業の取組み内容を整理すると以下のとおりである。

(委員会や社内公募制で社員の自律性を高める：電機A社)

短時間勤務等の働き方をただ導入するだけではなく、全体の仕事の進め方や社員の意識を変える必要がある。このため、女性の主事、主任層による委員会を設立し、短時間勤務を活用しながら仕事の効率性を高めるにはどうすればよいか等事業場での課題について考えさせ経営トップへの提言等につなげるとともに、事業や経営に対する視野や識見を高めてもらうようにしている。また、男性も含め、社内公募制で希望する部署へのチャレンジを認める一方で、成果に応じて処遇の差が広がるようにし、本人の自律と責任を高めるようにしている。

(unnecessary ミーティングをやめる：情報B社)

短時間勤務の弊害でミーティングの必要性などがいわれるが、 unnecessary ミーティングも多いのではないかと。当社ではメールによる情報交換を徹底しており、ミーティングはできるだけ減らすようにしている。

チームワークの重視というが、日本的チームワークには懐疑的。他人と調子を合わせようとするだけでは貢献度は低い。外国でも事業を展開しているが、何かをやる必要が生じたとき率先して「私がやりましょう」と言う人は日本人には少ないように感じる。

(配置等で周囲の納得を得られやすくする：情報C社)

短時間勤務等で周囲の納得を得られるかどうかは、本人の心掛けが大きいと思う。私生活が優先できているメリットの分、仕事の上でまわりの社員に還元できているかが重要である。

短時間勤務等は、職場のほうでも一番迷惑の掛からないところに配置することが必要。顧客と接するところは難しい。分業してできるプログラミングなどは大丈夫ではないかと。

(職位、給料に見合った貢献を求めないと働く意欲を高い水準に維持することは困難：出版D社)

短時間勤務等の柔軟な働き方が選択できるというときにそれがマンネリや開き直りの理由になってしまうことにも気を付けな

なければならない。現在は社員全員を総合職として位置づけ、給料に見合った貢献を求めるということで働く意欲を高めている。ほどほどの貢献でいいという人については、同じ賃金で処遇することは難しいのではないか。

(自律した仕事の進め方などの意識改革が必要)

これらの企業では、自分に課された仕事は、限られた時間の中でも責任を持って最大限やり遂げるという意識を社員全員が持つように働き掛け、そのような中で、無駄なミーティングやもたれあいの風土をなくしていくことがまず重要と認識されている。

その上で、社内メールの積極的活用などにより、不在時の出来事も含め、関係者が情報を共有できるよう、環境作りに気を配っている。なお、短時間勤務等の場合に、常時顧客対応が必要な部署への配置は避けるなど、働き方に応じた配置替えをしている事例もみられた。

(成果による評価・処遇。ただ、その際に公平性・納得性が必要)

上記のような仕事の進め方を前提にすると、その評価や処遇の仕組みは、仕事の成果・貢献の要素をより重視したものとなる。その貢献が処遇に見合っていないと判断されれば、処遇が厳しく見直されるということにもなる。

その際・各人の成果や貢献をどう評価するかについては社員全体にとっての公平性・納得性の確保が重要であり、それがあって初めてこれらの取り組みが働く意欲の向上に寄与するものと考えられる。

ちなみに(財)社会経済生産性本部「個人が生かされる雇用就業システムの評価手法に関する研究」(2002年)によると、企業の成果給導入は全体として従業員の働きがいを低める傾向がみられるが、「評価における公平性・納得性の確立」が行われるときには従業員の働きがいが高まる傾向がみられている。

2) 柔軟な働き方の導入の成果

それではこのような柔軟な働き方の導入の成果について、企業はどう評価しているだろうか。

(女性の仕事に対する姿勢や意欲が高まってきた：情報B社)

ワーク・ライフ・バランスは、米国本社からの戦略として行っており、もともとは機会の均等を目指すという多分に信条的なものであったが、最近では経営上の利点も強調されるようになった。利点とは女性の活用、多様な人材のせめぎ合いの中から新しい創造的なものが生まれる、市場の構成を社員の構成に反映させることにより商品開発において市場への感応度が高まる等が考えられている。

米国とは雇用慣行ほか文化の違いはあるが、日本でも30歳代より下の世代から女性の意識が急速に変わってきた。能力においても、女性の方が高くなってきたほどである。当社を志向する女性の意識はもともと高いのかもしれないが、最近では仕事に対する姿勢や意欲も男性と変わりが無く、結婚や出産を機に退職するということもなくなってきた。

(会社にとって重要な基幹社員のつなぎ止めになるかが重要：情報C社)

企業としては、働く意欲を高められるかどうかことが重要である。今は社長賞とか会長賞とかで短期的な成果を重視していくことを重視しているが、もう少し長期的な観点で働く意欲を高める方法としてワーク・ライフ・バランスが考えられる。実際にこれで働く意欲が上がるかどうかは、労働者の意識による部分が大きいのでは。女性であれば結婚退職や結婚後は家事の妨げにならない範囲で補助的に軽く働こうとするのではなく、家庭生活との両立を図りつつも、基幹社員として働こうとするようになれば企業としても本気でつなぎとめようとする。まだ若い会社なので職員も未婚の者が多いが、あと10年も経つと状況は劇的に変わっている気がする。

(柔軟な働き方の導入は優秀な社員の確保への効果が重要)

柔軟な働き方を導入した企業は、その導入の全体的な成果については未知数としながらも、優秀な社員の採用・定着につながるかどうかを重要と認識しているようである。

ちなみに「ファミリーフレンドリー施策と組織のパフォーマンス」(坂爪洋美2002年)は、短時間勤務等の柔軟な働き方やパートタイム労働者の公正処遇などのいわゆるファミリーフレンドリー施策(仕事と家庭の両立をしやすくする施策)の実施は女性の離職率を有意に低めており、また、働きやすさを通

じた経常利益の向上に影響をもたらした可能性がある」と分析している。

高齢者についても、スーパーにおける接客業務、食品加工業務等高齢者が長年培ってきた知識や技能を活用する必要性が高い業務について、企業が柔軟な雇用形態を提供することで高齢者の就業継続を図ることが行われている。（藤村博之「60歳代前半の雇用継続を実現するための課題」2001年）

3) パートタイム労働等多様な就業形態に対する公正な処遇の進め方

今後、企業として多様な人材の能力発揮を考えたときに、不合理な処遇格差を放置しておくことの経営上の弊害は大きい。しかし、厳しい経営環境の中で、公正な処遇を実現するのは決して容易ではないと思えるが、実際にこうした課題に取り組んでいる企業はどのようにそれを進めているのか。

（賃金体系を組み直し、パート社員にフルタイム社員との時間比例賃金を支給：小売りE社）

従来は社員は年功的処遇であったが、これを役割・仕事基準の体系に組み直す中で、同じ仕事ならパート社員もフルタイム社員も同じ処遇となるようにした。同社の改革は「パート社員に関わる不合理な差別を社内から排除する」という強い決意で行われており、売り場主任をしているパート社員は、フルタイムで主任をしている社員と時間比例の賃金になっている。パート社員の売り場主任には、数値責任・部下の教育訓練なども責任を持ってやってもらっているが、地域のお祭りなど地元の人でなければわからない行事に合わせて工夫が行われるなど、地域に密着したパート社員の持ち味が生かされている。

（フルタイム正社員の働き方や処遇も見直す中でパートタイム労働者を含めた公正な処遇を実現）

従来の正社員の年功的処遇をそのままにして、それにパートタイム労働者の処遇に合わせていくのではなく、上記の例は、正社員給与そのものを仕事給体系に見直す中で、その体系の中にパートタイム労働者の処遇を組み込み、企業全体として公正な処遇の仕組みを構築した例である。

このようなやり方もパートタイム労働者を多く活用している流通産業などから広がりつつある。

以上、数少ない実例をみただけでも、企業の中で柔軟な働き方を可能としたり、多様な就業形態への公正な処遇を可能とするためには、そうした働き方をする人のみならず、企業全体の仕事の進め方や評価・処遇の基本理念を含めた総合的な見直しが必要ながわかる。

併せて働く側も意識を変えていくことが求められる。高齢者や働く女性等にとっても、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方は決してすべてにおいて「やさしい」働き方というわけではない。長時間労働をなくそうとしたり、短時間勤務など柔軟な働き方を選ぶ場合には、限られた時間の中で極力効率的に仕事をこなし、自らの責任を最大限に果たすことが求められる。仮にこうした意志に欠ける場合には処遇の低下もあり得るという厳しさを覚悟する必要がある。一方、短時間勤務者等の同僚は、自らもその立場になるかもしれないことを念頭に、共助の気持ちで支援する意識が重要と考えられる。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第1節 現役世代も含めた働き方の変化の方向

2 今後の変化の方向

(3) 生涯にわたってワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現するために

こうした企業や働く側の取組みを支えるために、以下のような政策が展開されている。

1) 長時間労働の改善に向けた対策

(過労死認定基準を企業の長時間労働に関する管理責任を重く問う形で改正)

過労死に関しては、2001（平成13）年12月に労災認定基準が改正され、脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による加重負担を評価するに当たって、長時間労働による疲労の蓄積と発症との関連性についての具体的な判断基準が策定された。これにより、長時間労働に関する企業の管理責任は一層重大になっている。

コラム

賃金不払残業

賃金不払残業については、2001年（平成13年）4月に、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき事項を明らかにした「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定し、的確な監督指導を実施するとともに、あらゆる機会を通じて、その周知徹底を図ってきたところである。この間、定期監督等の際に、労働基準法第37条違反（割増賃金の支払）について法違反の是正を指導した件数は、2001年に1万6千件と、10年前の2.5倍に上っている。

このように、賃金不払残業の解消を図るため、これまで的確な監督指導等の実施などにより重点的に取り組んできたが、これに加えて、賃金不払残業の実態をよく知る立場にある使用者や労働組合においても、主体的な取組みを行うことが求められるところである。

こうしたことから、この5月に、企業の本社と労働組合等が一体となって、企業全体として主体的に取り組むことを促すとともに、的確な監督指導の実施等これまでの行政による対応をさらに強化した「賃金不払残業総合対策要綱」を策定するとともに、併せて、各企業において労使が労働時間管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示した「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定したところである。

2) 多様な働き方が可能となるための対策

(有期労働契約・派遣労働の見直し)

有期労働契約の期間の上限を原則3年（現行1年）とするとともに、有期労働契約の雇止め等に関する基準を定め、必要な助言・指導を行うこととするほか、企画業務型裁量労働制の導入の際の手續・要件の

緩和等を内容とする「労働基準法の一部を改正する法律案」が第156回通常国会に提出され6月27日に成立した。

また、派遣労働についても、派遣期間を最長3年（現行1年）までに延長すること、派遣労働者の直接雇用を促進すること、派遣対象業務に物の製造の業務を追加すること等を内容とする職業安定法及び労働者派遣法の一部を改正する法律案が第156回通常国会に提出され、6月6日に成立した。

これらの見直しにより、働き方の多様化に関する基盤の整備が図られたところである。

（在宅就業対策の推進）

パソコン等の情報通信機器を活用して自宅等で自営的に働く在宅就業は、通勤の負担がなく、育児・介護と仕事との両立が必要な者等の就業機会を拡大する柔軟な就労形態として広がりつつある。厚生労働省では、契約をめぐる紛争を防止するため、在宅就業の契約に係る最低限のルールとしてガイドラインを策定し、発注者等への周知を図っているところである。

また、（財）社会経済生産性本部において、在宅就業に必要な能力のインターネット上での自己診断や仲介機関情報の提供等の支援事業を行っている。

（自己啓発等も食めた本人の生活設計に応じたさまざまな理由での休職取得の促進）

失業や予期しない処遇の変化に遭遇する状況が増える中であって、勤労者にとって、職業生活の再設計、自主的な職業能力の開発、子育て体制の再構築や引退後の生活設計の準備など、生涯を通じた生活設計に応じて働き方を見直すことが重要性を増しつつある。このための機会として、現行の年次有給休暇や長期休暇にとどまらず、職業生活に入って一定期間経過後に年を単位とする長期休暇を付与する制度の導入に向けて、2003（平成15）年度から欧米での諸事例の研究や労使への意識啓発の取組みを行っているところである。

このほか、第2部第1章において述べるように、7月9日に可決・成立した次世代育成支援対策推進法により、子育て期間における残業時間の縮減、男女双方による育児休業の取得促進のため、企業に行動計画の策定が義務づけられたところである。

3) 多様化の中で安心して転職・再就職ができるような安全網の整備

（転職・解雇に備えた能力開発の充実、再就職活動への支援）

2001（平成13）年度から、大学・大学院、求人企業等の多様な民間教育訓練施設への公共職業訓練の委託を拡大するとともに、ハローワーク等に能力開発支援アドバイザーを配置し、キャリアコンサルティング（労働者が適性や職業経験に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業能力開発等を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて行われる相談）を実施することにより、求職から職業訓練、就職に至るまでの一貫した支援体制の強化が図られたところである。

また、育児・介護等の理由による退職者がそれが一段落した後に円滑な再就職ができるように、再就職の準備に役立つ情報のインターネット等による提供、準備セミナーの開催、自己啓発のための教育訓練に対する援助等が（財）21世紀職業財団により行われている。

（パートタイム労働等の非正規労働の処遇の均衡の推進）

2002（平成14）年9月から正社員とパートタイム労働者との間の公正な処遇問題を中心に労働政策審議会雇用均等分科会において議論が行われ、2003年3月に正社員とパートタイム労働者との均衡を考慮した処遇の考え方をパートタイム労働法上の指針に具体的に示し、考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要との報告が取りまとめられた。今後、指針の改正等の必要な措置が講じられる予定である。

（パートタイム労働者等への厚生年金の適用拡大）

2004（平成16）年の年金法改正に向け、2002（平成14）年12月に厚生労働省において「年金改革の骨格に関する方向性と論点」を取りまとめた。この中では、多様な働き方への対応としてパートタイム労働者等に対する厚生年金の適用を行う方向で検討するとしており、現在社会保障審議会年金部会で議論が行われているところである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

序章において分析したように、少子高齢化や核家族化等が進む中、地域社会の人間関係も一貫して希薄化してきているが、このような状況下で、第1章 および前章で示したように、ひとり暮らし高齢者の孤立、要介護高齢者の介護の問題、育児不安の増大等が深刻になってきている。これまでは、それらの問題は、基本的には家族の間や隣近所との助け合いの中で解決できるようなものが多かったが、それぞれの問題の深刻さが大きくなってきている中で十分に対応することが困難になってきている。そのような中で、社会全体としてどのような対応をすべきなのであろうか。

第1章 および前章においては、介護保険サービスや生活支援、介護予防事業等に対する需要の高まりやそれらに対応した公的な施策のあり方、また、地域における子育て支援への需要が高まっている実態等について示してきたが、このような公的な施策に基づくもの以外にも、近年、高齢者介護・生活支援や子育て支援などの分野を中心に、地域におけるきめ細かい需要や新しい需要に柔軟に対応したボランティア活動・特定非営利活動法人（NPO法人）による活動等が活発化してきている。それらの活動に多くの高齢者が参加していることは第1章第2節において示したとおりである。以下、そのような社会福祉分野での活動を「地域福祉活動」と総称し、その一般的な現状、これまでの関連施策の動き、今後の方向性等についてまとめた上で、高齢者がその中で重要な役割を担っている実態を明らかにし、さらに、特に子育て支援活動について高齢者が関与する重要性について探る。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

1 地域福祉活動の展開

(1) 歴史的経緯

(高度成長期以降の地域福祉活動への気運の高まり)

我が国における地域福祉活動は、従来は、生活困窮者を支援し、身寄りのない高齢者や孤児等の生活の場を提供する活動が主として行われていたが、高度経済成長期を経て物質的には豊かになってきた一方で、精神的な豊かさを求める声が強まり、かつ、前述のように地域社会や家庭のみでは対応できないような問題が増えてきた中で、全体の活動の規模も拡大し、高齢者の在宅介護への支援や障害者支援等へと取組みの内容が多様化していった。特に、1970年代に我が国に持ち込まれた、障害のある人もない人も互いに支え合いつつ地域で暮らしていける社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念の下で、家族が在宅で子育て、高齢者の介護、障害者の介護等を行うことを地域で支援していく機運が高まった。

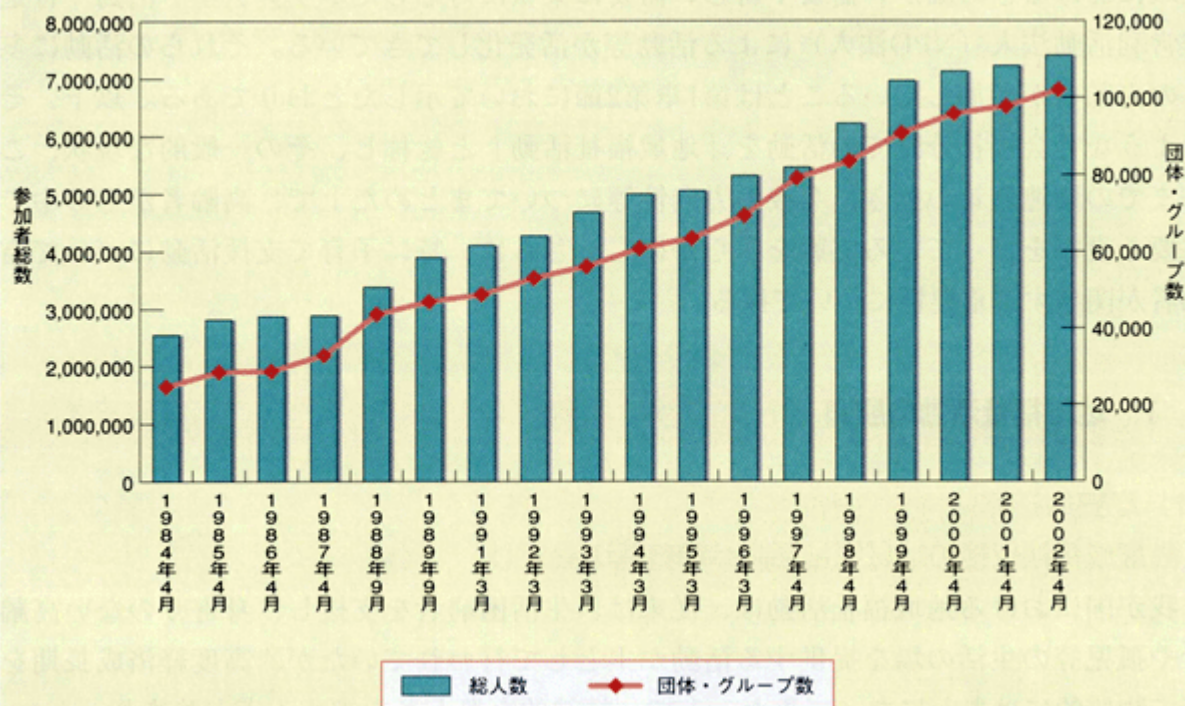
また、1980年代に入ると新たな展開が始まり、都市部を中心として、住民が会費を支払って互助組織に加入し、利用者が当該組織からサービスの提供を受ける場合に何らかの対価を支払うという形態の「住民参加型在宅福祉サービス」が発展してきた。

さらに、1980年代後半以降になると、福祉サービスの枠にとどまらず、まちづくり等の分野にもボランティアの立場で参画するような動きが出てきている。これに加えて、1995（平成7）年の阪神・淡路大震災や1997（平成9）年の北陸地方での重油流出事故の際には、多数のボランティアが復旧作業等に参加し、ボランティア活動一般に対する社会的な認知度が大きく高まった。

このような中で、ボランティア団体・グループの数および参加総人数は、図表3-2-1のように順調に増加してきており、2002（平成14）年4月現在で団体・グループ数は約10万2,000団体、参加総人数は約740万人に上っている。

図表3-2-1 社会福祉協議会の把握するボランティア団体・グループ数および参加者総数

図表3-2-1 社会福祉協議会の把握するボランティア団体・グループ数および参加者総数



資料：(社福) 全国社会福祉協議会調べ

(国における地域福祉活動の振興)

また、国としての地域福祉活動の振興に係る動きをみると、1992（平成4）年の社会福祉事業法の改正により、社会福祉に携わる人材の確保と併せて、国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置についても国として指針を示すこととされ、これに基づいて、1993（平成5）年4月に「国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針」が告示されている。また、2000（平成12）年の社会福祉事業法の改正において「地域福祉の推進」が明確に位置づけられ、本年4月から施行された地域福祉計画に係る規定の中にも、市町村地域福祉計画の中で「地域福祉に関する活動への住民の参加の促進に関する事項」が盛り込まれている。さらに、2002（平成14）年1月に取りまとめられた「市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画策定指針の在り方について（一人ひとりの地域住民への訴え）」（社会保障審議会福祉部会）では、地域福祉推進の基本的な目標として、地域社会の全構成員が「協働」することの重要性を指摘している。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

1 地域福祉活動の展開

(2) 地域福祉活動を行うボランティア団体・グループ等の現状

社会福祉分野での活動を中心に行っているボランティア団体・グループおよびそれらに参加する個人に対して行われた（社福）全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」（厚生労働省委託）の2001（平成13）年調査によると、活動への参加人数が20人未満の団体・グループが全体の41%、年間予算規模が10万円未満の団体が全体の45%に上るなど、小規模な団体・グループが大部分を占めている（注1）。このような状況は、地域におけるボランティア活動のきっかけの多くが、研修、講習等で一緒に学んだ仲間やその呼び掛けで集まった者が地域における身近な問題を解決するために始める場合が多いことを反映しているものであると思われる。

（注1）市民活動団体全般について広範囲の調査を行った内閣府「2001年市民活動レポート：市民活動団体等基本調査報告書」においては、会員制度を持つ団体のうち、正会員が20人未満の団体・グループは約30%、財政規模10万円未満の団体・グループは約33%となっており、社会福祉を中心に活動している団体・グループの方がおおむね規模の小さいところが多い傾向にあることがわかる。

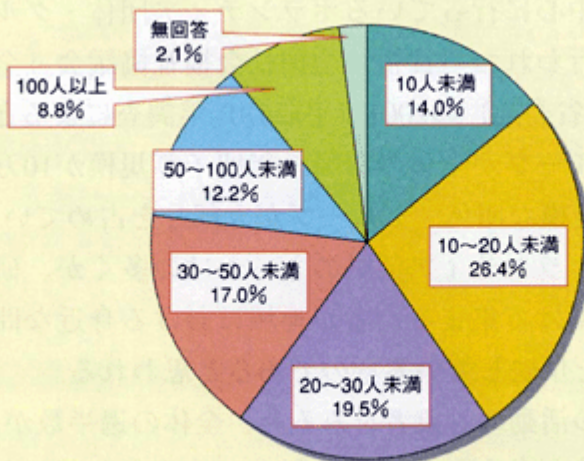
また、各団体・グループの活動の対象者をみると、全体の過半数が高齢者や介護者、障害児・障害者やその家族を対象とした活動を行っていることがわかる。子育て支援については、子どもを対象とした活動と子育て中の者を対象とした活動を合わせても全体の3割弱であり、高齢者、障害者・児と比べると全体に占める割合が小さい（注2）。

さらに、各団体・グループの活動内容をみると、最も多いのが交流・遊びに関する活動（46.2%）、次が高齢者等の話し相手になる活動（37.2%）である。また、配食・会食サービス、レクリエーション活動のように高齢者、障害者等が地域の中で孤立しないための活動にも多く従事していることがわかる。子どもを対象とすることが多いと思われるスポーツ活動や学習活動への支援等は比較的低い割合となっている。なお、（株）三菱総合研究所「家族生活を支える地域のボランティア活動に関する調査研究」（厚生労働省委託：2003年）では、それらの活動について、財政規模が大きいと活動区域・頻度共に大きくなる傾向があるとの結果となっている。

（注2）なお、同調査において同じく調査客体としている「伝統文化の継承」「まちづくり」等一定の目的に沿って活動を行う団体・グループは、明確な対象者が確定されないことから、対象者の割合を出す際の母集団からは除かれている。

図表3-2-2 ボランティア団体・グループの規模の状況（参加人数）

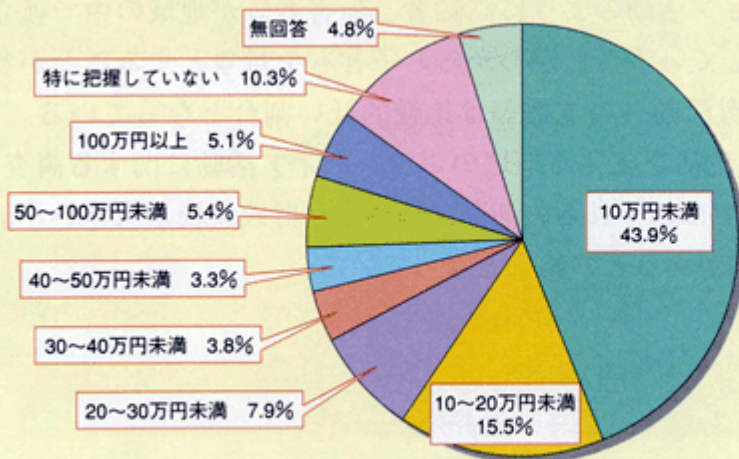
図表3-2-2 ボランティア団体・グループの規模の状況（参加人数）



資料：（社福）全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」（2001年）

図表3-2-3 ボランティア団体・グループの規模の状況（予算）

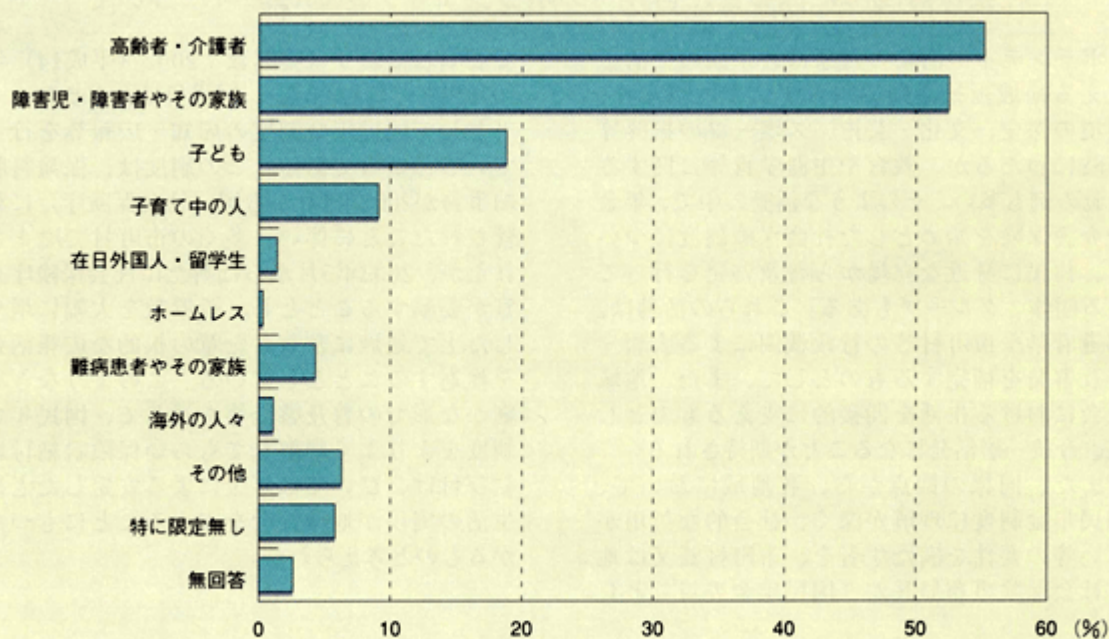
図表3-2-3 ボランティア団体・グループの規模の状況（予算）



資料：（社福）全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」（2001年）

図表3-2-4 ボランティア団体・グループの活動の対象者

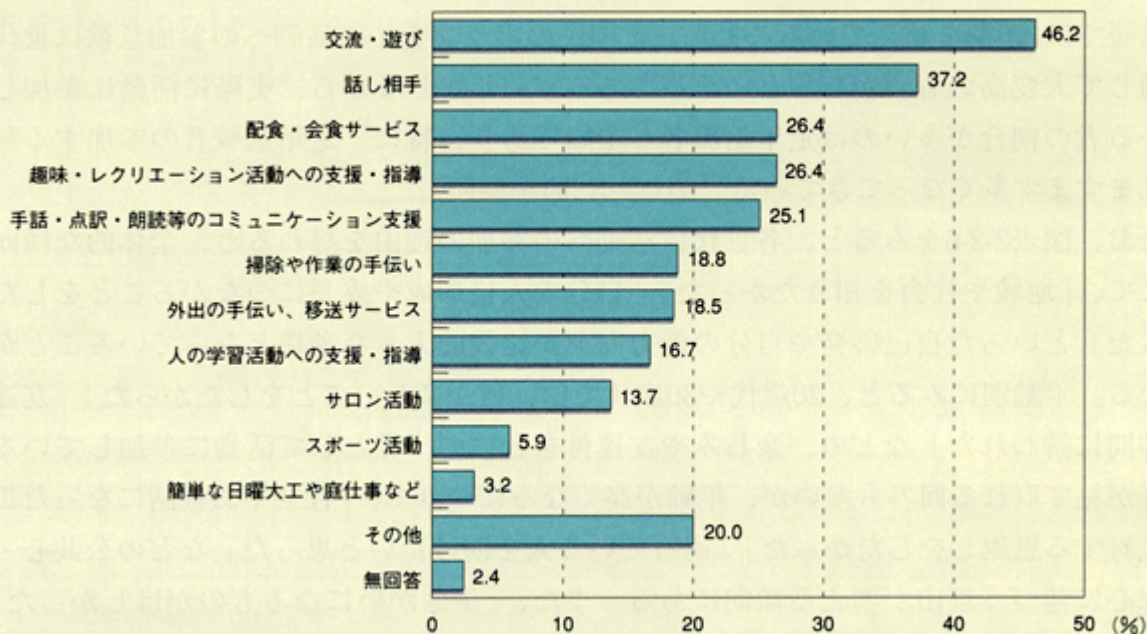
図表3-2-4 ボランティア団体・グループの活動の対象者



資料：(社福) 全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」(2001年)

図表3-2-5 ボランティア団体・グループの具体的な活動内容 (複数回答)

図表3-2-5 ボランティア団体・グループの具体的な活動内容 (複数回答)



資料：(社福) 全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」(2001年)

コラム

社会保障制度に係る普及啓発へのボランティア活動の関与について

ボランティア活動の対象は、家族の生活を支える地域福祉活動に限らず、まちづくり、環境の保全、文化・芸術、スポーツの振興等多岐にわたるが、教育や生涯学習等に関する活動の例も多い。そのような活動の中で、年金や介護保険を始めとした社

会保障制度について、住民に身近な立場から普及啓発を行っている団体・グループもある。これらの活動は、都道府県や市町村等の行政機関による広報・普及啓発を補完するものとして、また、地域社会における生活を間接的に支えるものとして、今後一層活発になることが期待される。

また、同様の観点から、各地域において、国民年金制度に理解が深く、社会的な信用が厚い等の要件を満たす者を、市町村長又は地方社会保険事務局長が「国民年金委員」として委嘱しており（委嘱数：2002（平成14）年10月現在で約8,100人）、同委員は、ボランティアとして国民年金制度の周知・広報等を行っているところである。この制度は、保険料収納事務が2002年4月から国（社会保険庁）に移管されたことに伴い、多くの市町村で廃止されたが、2003年5月からは新たに社会保険庁長官が委嘱することとし、設置数を大幅に増やした上で地域に密着した草の根的な広報活動を推進することとしている。このようなきめ細かな形での普及啓発等を通じて、国民年金制度をよりよく理解してもらい保険料納付に結び付け、ひいては年金による安定した老後生活の実現が地域社会を支えることにもつながるものと考えられる。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

1 地域福祉活動の展開

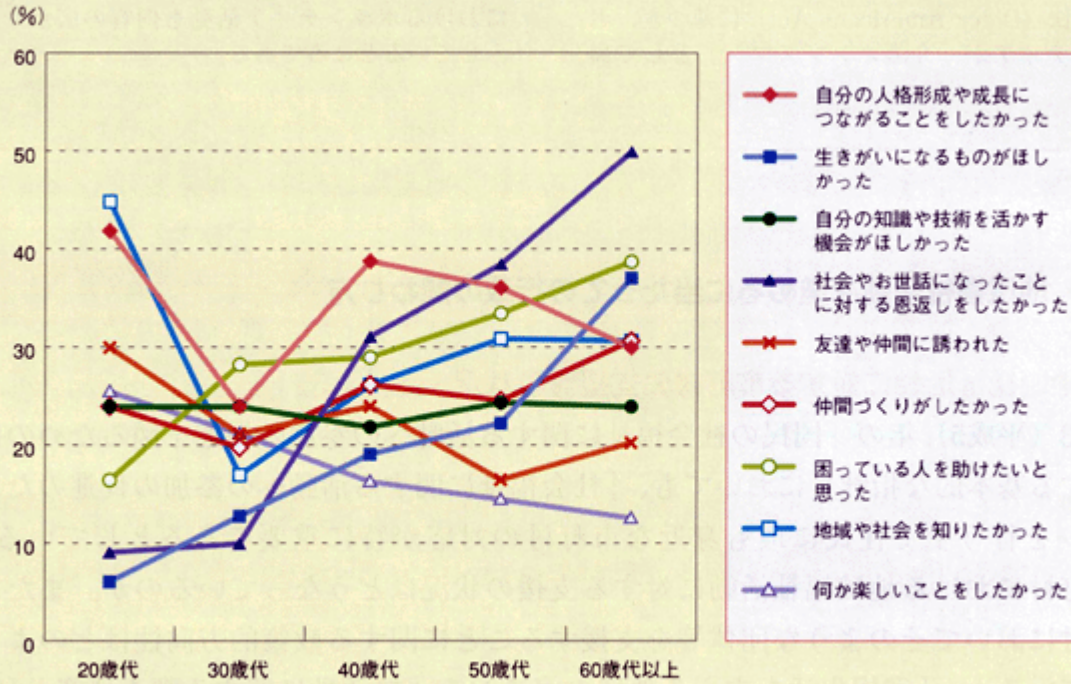
(3) 地域福祉活動に従事する者の増加とその背景

内閣府「国民生活選好度調査」（2000年）によると、ボランティア活動に「是非参加してみたい」という回答が全体の4.3%、「機会があれば参加してみたい」という回答は全体の60.6%に上っており、年齢別にみても二つの回答を合計した割合がすべての年齢層でほぼ6割を超えていることから、国民のボランティア活動への参加意欲は世代を通じて大変高いものがあるといえるであろう。しかしながら、実際に活動に参加している者の割合が多いのは定年退職者と主婦であり、特に、定年退職者の参加する割合はますます多くなってきている（第1章第2節を参照）。

なお、図表3-2-6をみると、各世代に活動への参加の理由を尋ねると、全体的な傾向として、「地域や社会を知りたかった」「自分の人格形成や成長につながることをしたかった」といった自己啓発や自分の能力向上が比較的大きな動機となっていることがわかる。年齢別にみると、20歳代や30歳代では「何か楽しいことをしたかった」「友達や仲間に誘われた」などの、楽しみや友達付き合いの一環として活動に参加していることが見て取れる回答も多いが、年齢が高くなるにつれて、「社会やお世話になったことに対する恩返しをしたかった」「困っている人を助けたいと思った」などの公共心・公德心に基づく理由が増える傾向にある。また、「生きがいになるものがほしかった」という回答は、年齢が上がるごとに理由としてあげる率が高くなっている。これは、第1章第2節で示したように、高齢者ほど社会貢献意識が高くなっている状況と合致するものであると考えられる。また、このような状況の下で、後述のような地域福祉活動の活発化を支援していくことは、間接的に、それらに参加する多くの高齢者の生きがいづくりを支援することにつながっているということもいえるであろう。

図表3-2-6 現在の活動に参加した理由

図表3-2-6 現在の活動に参加した理由



資料：(社福) 全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」(2001年)

コラム

社会福祉施設等におけるボランティア活動について

地域福祉活動の中でも、社会福祉施設等にボランティアとして入り、簡単な作業の手伝い等を行う活動は多くのグループ・人々により行われており、前出の(株)三菱総合研究所の調査においても、約半数の市町村がそのような施設におけるボランティア活動の振興を重要と考えている。

また、若年者層がこのような施設の業務にボランティアとして参加することは、それらの者の社会福祉事業全般に対する理解を深めることにもつながるため、厚生労働省と文部科学省が協働し、中学生・高校生等の奉仕活動・体験活動の一環として、施設において食事の配膳補助、日用品の整理の手伝い等を行いつつ施設の入所者・利用者との交流を深めるなどの活動を進めている。

なお、海外の例をみると、例えばドイツでは男子が兵役を忌避した場合には公共奉仕(「ツィビルディーンスト」)が義務づけられており、老人ホームや病院等で一定期間ボランティアとして働くこととされている(ドイツ国内だけでなく、海外で働くことも可能である)。このような制度は、厳密にはボランティアとはいえないが、そのような機会に介護体験をした若者の中から専門の介護士になろうとする者も多いことが知られており、将来的にそれらの活動に従事する下地づくりという観点からは重要であると思われる。また、施設中でのボランティアの役割も多様化してきており、例えば、アメリカでは、米国高齢者法(Older Americans Act)に基づき、ボランティアが「介護オンブズマン」として高齢者施設の入所者の苦情解決やその他の入所者を守るための活動を行っている。日本においては、独自の制度として「介護相談員」を特別養護老人ホーム等に派遣する事業が実施されている(2003(平成15)年3月現在で480市町村が実施)。このように、社会福祉施設等におけるボランティア活動も内容の広がりをみせているところである。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

2 地域福祉活動を進めるに当たっての行政の関わり方

(1) 地域福祉活動に対する市町村の支援等の状況

1993（平成5）年の「国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針」においても、「社会福祉に関する活動への参加の促進のための支援」を行う上で住民に最も身近な市町村の対応が特に重要であるとしているが、各市町村における地域福祉活動に対する支援の状況はどうなっているのか。また、各市町村においてそのような団体等を支援することに関する政策的方向性はどのようになっているか。「家族生活を支える地域のボランティア活動に関する調査研究」（2003年）の一環として（株）三菱総合研究所が市町村に対して行った調査に対する回答をみると、全般的には、積極的な回答の無い市町村もある一方で、非営利団体の活動の支援について積極的に取り組んでいる市町村も少なからずみられる。

まず、調査結果の中で、各市町村としての高齢者介護や生活支援、育児支援等に関するボランティア活動等を行う非営利団体に対する考え方をみると、介護保険サービスである訪問介護については重要と考えている市町村が全体の6割を超え、当該活動を全域に広げたいと考えている市町村も全体の約45%に上っている。また、介護予防・地域支え合い事業（第1章第3節参照）の要綱に基づき行われ国庫補助の対象となるサービスの中では、生きがいデイサービス（生きがい活動支援通所事業）や配食サービスについて、ほぼ6割の市町村において重要と考えられており、全域に広げたいとしているのはほぼ5割となっている。子育て支援については、重要と考えられている割合は高齢者と比較して低くなっているが（注）、親睦・交流・遊びの場や機会の提供、子育てに関する相談活動については重要と考える市町村が4割を超えており、そのうち3割強の市町村において全域に広げたいと考えられている。

（注）なお、回答した市町村の高齢化率をみると、25%以上の市町村が全体の38.3%、20%以上25%未満が全体の26.2%などと、高齢化率の高い市町村からの回答が多かったため、高齢者関係の方がより喫緊の課題として認識されていることも理由の一つになっているものと思われる。

なお、現在、ボランティア団体等による地域福祉活動に対する支援を行っておらず、検討中でもない市町村（全体の約2割）にその理由を自由記述で尋ねたところ、「支援を行うような非営利団体の実態について把握していない」「住民から要望が無い」「まずは住民の意識向上が優先課題であって非営利団体への支援は時期尚早である」といった趣旨の回答が目立った。また「支援は地域の社会福祉協議会に任せている」「担当職員が不足している」というような行政の内部事情を理由とする回答もあったほか、「そもそも市町村として支援する必要性を感じていない」という趣旨の回答もあった。さらに、支援を行う上での課題としては、「団体のスタッフ不足」、「市町村の財政状況の悪化」、「行政とそのような非営利団体の意思疎通の不足」といった指摘もなされている。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

2 地域福祉活動を進めるに当たっての行政の関わり方

(2) 市町村による望ましい対応のあり方について

(「きっかけ」づくり)

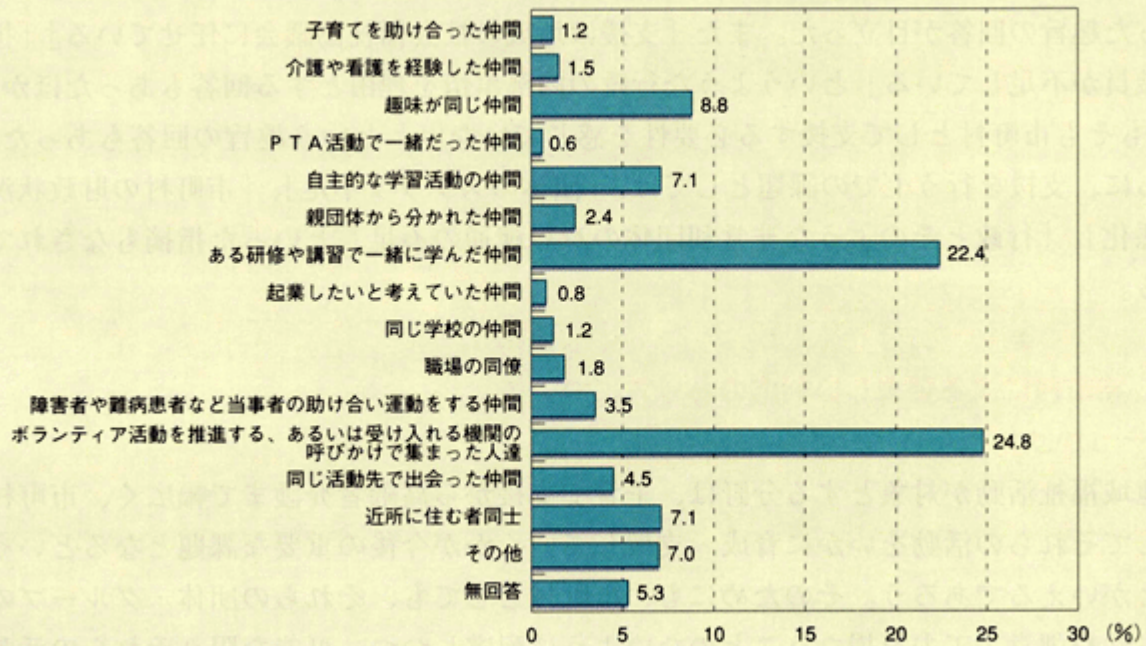
地域福祉活動が対象とする分野は、子育て支援から高齢者介護まで幅広く、市町村としてそれらの活動をいかに育成・支援していくかが今後の重要な課題となるということがいえるであろう。そのためにも、市町村としても、それらの団体・グループの自主性や創意・工夫を損なうことのないように配慮しつつ、可能な限りそれらの活動を支援することが求められている。

その中でも、今後拡充を図ることが望まれるのは、「ヒト・モノ・カネ」のうち「ヒト」の観点からの、地域福祉活動に参加する「きっかけづくり」である。前述のように、ボランティア活動に「是非参加してみたい」という層が全体の4.3%、「機会があれば参加してみたい」という層が全体の60.6%に上っており、そのようなボランティア活動に参加したいと思っている地域住民に機会・きっかけを提供することが、まずは最も重視されるべきものであると考えられる。

また、図表3-2-7からもわかるように、ボランティア団体・グループを立ち上げた際の参加者の共通点は、「ボランティア活動を推進する、あるいは受け入れる機関の呼び掛けで集まった人達」や「研修や講習で一緒に学んだ仲間」が群を抜いて多くなっている。これは、地域の社会福祉協議会等に設置された「ボランティアセンター」による地域住民への広報活動や、各種のボランティア講座の開催等の取組みが効果を上げているということであると考えられる。現在、各地の社会福祉協議会においてボランティア活動に係る情報提供、相談への対応等が行われており、また、その開催したボランティア活動体験事業・講座には1999年の1年間で約64万人が参加しているが、今後とも、これらの取組みを拡充し、機会があればボランティア活動を行いたいと考えている人たちに機会・きっかけを提供することに一層の力を入れていくことが大切であるということがわかる。

図表3-2-7 団体・グループを立ち上げた際の参加者の共通点

図表3-2-7 団体・グループを立ち上げた際の参加者の共通点



資料：(社福) 全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」(2001年)

(地域における関係者の連携づくり)

さらに、地域福祉活動の拡充を図るためには、活動の中核となる人材としての「ボランティアコーディネーター」(社会福祉協議会のボランティアセンターやその他の仲介機関においてボランティア活動の支援業務に従事する者)や「ボランティアアドバイザー」(地域における趣味の活動、学校、職場などで同じ仲間としての立場からボランティア活動を進める活動を行う者)の育成も非常に重要である。各参加者の自発的な取組みを促すためには、全体を引っ張っていこうとするリーダー的存在となる者の熱意・識見も大きな要素となるが、ボランティア活動に関する情報提供や相談への対応、活動への参加者の希望と受入先の希望が適合しているかどうかの確認、ボランティアによるサービスの開発等に従事して、専門的な観点からボランティア活動の側面支援を行うボランティアコーディネーターや、それらの者と連携を図りつつ各団体・グループにおいて各参加者の支援を行うボランティアアドバイザーがいることによって、活動が全体として重層的に発展し、連携体制が形成されていくことになるのである

(注)。また、「住民センター」等の、地域ごとにある各市町村の出先機関の職員が、市町村の機構の中でも最も住民に接することが多い部署として、「ボランティアコーディネーター」と類似の役割を果たしていくことも考えられる。さらに、それらの関係者が連携していくことによって、地域における連携が広がることとなり、自発的な意思に基づく地域福祉活動がより広範囲の体系化された活動になっていくことが期待されるものである。

(注) なお、2001年度のボランティアコーディネーターおよびボランティアアドバイザーの養成研修への参加者数(延べ数)は、それぞれ5,984人および3,189人である。

(既にある施設、活動等を有効利用することによる支援)

また、財政状況が悪化しているために地域福祉活動を行う団体・グループに対する支援が困難であるという市町村も多いが、実際には、望まれている支援の形は、財政的に負担のかかるものばかりでない。各団体・グループが期待している支援の内容として最も多かったのは「活動費等の助成」ではあるものの、全体の約2割に過ぎず、事務所・活動拠点の提供・活動に関する相談・研修機会の提供等についても、それぞれ全体の1割を超える団体・グループが期待しているのである((社福) 全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査」(2001年))。前述の「きっかけづくり」を含め、このような形の支援であれば、地域の社会福祉協議会の窓口、ボランティア講座、インターネット等の有効活用に

よって、活動への参加を希望する者への情報提供や、各団体・グループ等への行政情報の提供、各団体・グループ間における情報交換の場の提供等を比較的小さな負担で行うことも可能となってきた。さらに、地域ごとに創意工夫を重ねて既存の関係者の活動をうまく連携させて大きな効果を得ることも考えられる。生きがいデイサービス（生きがい活動支援通所事業）を行う施設やつどいの広場等の、一定の集会場所が必要である活動等については、市町村の遊休施設や学校の空き教室等の貸与等を行っている市町村もある。そのような方向で、いかに効率的に地域福祉活動を支援していくことができるか、各地域において知恵を絞ることが求められているといえるであろう。

コラム

地域福祉活動に従事している団体の例：「ふれあい弁当ボランティア」（岩手県安代町）

1993（平成5）年4月から、毎月第3水曜日に夕食弁当を高齢者世帯（65歳以上のひとり暮らし世帯69世帯、80歳以上の高齢者世帯6世帯）に届けている。全体の調整は同町の社会福祉協議会が行っているが、弁当の注文確認は郵便局の配達員の協力を得て行い（これが定期的な安否確認にもなる）、調理は個人ボランティアの登録者が地域の公民館で行う。また、通信状や弁当の包装の色塗りを、障害を持った高齢者の方が中心に行い、弁当の配達は、運転ボランティアと町内の2つの中学校に通う生徒と一緒にまわっている。さらに、地元の2ホテルが無償で1品ずつ料理を提供するなどの協力も行っており、地域ぐるみで高齢者家庭への配食サービスに取り組んでいる様子がよくわかる。

なお、活動に参加している主な構成員の層は、60歳代以上の男女（サービス提供に従事する人のうち約1割弱が男性）であるが、運転ボランティアの数が十分ではないため、もう少し若い層の男性にも新たに参加してもらいたいと考えられている。また、参加している中学生が、冬は雪かきボランティア、夏は家のまわりの草取りやガラスふきなどの、一年を通じた活動で高齢者世帯を訪問する機会も増えており、配食サービスをきっかけにして高齢者世帯を支える地域福祉活動が拡大してきている。

（（株）三菱総合研究所「家族生活を支える地域のボランティア活動に関する調査研究」（2003年）のアンケート調査への回答をまとめたもの）

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

3 地域福祉活動の可能性とその拡充の必要性

これまで、ボランティア団体等が行う地域福祉活動の可能性についてみてきた。行政主導によるサービス提供のみでは、さまざまな問題に対応して家族の生活をきめ細かく支えることは困難となってきた状況にあり、また、経済状況が低迷している中、行政主導によるサービスを増やすということは、その財源の問題から、ひいては住民の負担が増えることにもつながる可能性も考えられる。そこで、先にもみたように、地域においてボランティア活動を是非やってみたい、又は機会があればやってみたいという人々が7割近くいることを踏まえ、それらの供給側の希望をうまく需要側の希望につなげ、その活動を活性化させることが、今後ますます重要な課題になってくるであろう。それはすなわち、公的なサービス（介護保険、介護予防・地域支え合い事業等）と家族間の支え合いの間に位置づけられる「地域社会」の再生であり、歴史的には自然発生的な関係であった向こう三軒両隣の支え合いをより体系的に地域社会の中で復活させるという取組みである。

また、地域福祉活動を進めていくためには、ボランティア休暇の普及を図ることや、地域における企業の社会貢献活動を進めることなど、さまざまな手法が考えられる。さらに、厚生労働省の所管する補助金においても、高齢者に対する「介護予防・地域支え合い事業」の中の生活支援事業や介護予防事業、子育てに関する「つどいの広場事業」や「子育て支援総合コーディネート事業（2003（平成15）年度新規事業）」を始めとしたさまざまな事業についてNPO法人への委託を可能としているなど、地域におけるNPO法人等の活動を積極的に支援している。そこで、住民に最も身近な立場の行政主体である市町村が、これらの支援策等も含めて利用できるものはすべて有効に活用しつつ、住民の多様な層から出てくるさまざまな地域福祉活動への志向を、うまく地域内における活動につなげていくことにより、地域ごとの創意工夫を活かしつつ地域福祉活動の更なる振興を図ることが可能となるものと考えられる。

コラム

行政とボランティアとの協働の例：東京都稲城市

稲城市は、昔からの果物農家が多い地域と勤労者世帯の多い地域が混在しており、東京都内では最も高齢化率の低い自治体であるが、今後、団塊の世代の高齢化等に伴い、市全体の高齢化率も急上昇することが見込まれている。市では、介護保険制度導入前から、高齢者の生活を支えるために地域住民の活動を重視してきており、現在では、二つの団体（NPO法人）が、行政と協働しつつ、ひとり暮らし高齢者が地域で生活する環境作りや配食サービスを通じた高齢者の見守り、病気になった場合の早期対応、生きがいデイサービス（生きがい活動支援通所事業）の実施等に取り組んでいる。また、こうした地域の活動にケアマネージャー（介護支援専門員）がボランティアとして参加し、交流することを通じて、それらの法人のサービスも活用したきめ細かなケアプラン（居宅サービス計画）の作成につながっている。

NPO法人のうちの一つである「支え合う会みのり」は、公民館での老後問題を考える講座の受講者が中心となり設立された「稲城の老後を支える会」が始まりである。1989（平成元）年からは毎日型の配食サービスを開始しており、現在では、毎日の配食（約100食）に加え、各地域で月に1～2回程度高齢者を招いた会食の集いや料理クラブ、高齢者を含めた地域の仲良しグループの集まり等を行っている。高齢者も含め多くのボランティアが参加しており、日々の食事作り、配達以外は無償のボランティア活動として行われている。また、それらの会合等には市や社会福祉協議会等の職員も随時顔を出すなどしており、関係者間の意思疎通も常に密に保たれている。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築

第3章 企業や地域で活躍する高齢者像・現役世代との関係

第2節 高齢者の活躍の場としての地域福祉活動

4 地域福祉活動における高齢者の可能性と子育て支援活動への取り組み

(高齢者の地域福祉活動への参加による相乗効果)

また、第1章第2節においても述べたように、特に高齢者において地域福祉活動に参加する意欲が高く、また実際に参加する例も多いことから、高齢者が自立して地域に積極的に貢献することを通じた「生きがいづくり」が地域福祉活動の振興との相乗効果を生むことになるであろう。それらの活動が基本的には自発的な公共心・公益心や自己啓発への希望によって支えられるものである以上、その発展は基本的に個人個人の心によって支えられる側面もあるが、むしろ、こうした自発的な活動が広がり、さまざまな関係者の連携が広がっていくことになれば、個人個人の動機と社会としての要請がうまく適合し、地域社会を、どのような立場の人にとっても住みやすいものに変えることとなるのではないかと考えられる。

なお、第1章第3節において新しい介護の形として「ユニットケア」について取り上げ、その意義について解説したが、そこでも述べたように、重要な点は、高齢者自身が「役割」を持つことによって「自立」することへの支援を行うことなのである。要介護状態であるかどうか、施設の中か外かという違いはあるにせよ、地域において高齢者が一定の役割を持ってさまざまな活動に積極的に取り組むことは、同様に高齢者の「自立」へとつながることではないかと考えられ、今後の少子高齢社会において非常に重要なこととなると思われる。会社を定年退職した高齢者等が家に引きこもりがちとなり、そのために地域に貢献する貴重な機会を失うこととなり、さらに家に引きこもりがちになるという悪循環から脱却して、自らの生きがいづくりのために社会的活動を行い、地域への貢献することが自らの生きがいを高め、更に積極的に地域において生活を送ることが可能になるという良い循環を産み出すために、あくまでも本人の自由意志を基本としつつも、前述のようなきっかけづくりや地域の連携づくり等を通じて高齢者の地域福祉活動への参加を社会全体で支援していく体制を作ることが肝要である。

(高齢者自らの協働による取り組み)

また、行政や社会福祉協議会等からの働き掛けに基づくものばかりではなく、高齢者自らが組織してボランティア活動の輪を広げていくことも大切である。現在、全国で約13万3,000団体、約870万人が加入する老人クラブにおいては、「地域を豊かにする社会活動」として、ひとり暮らし高齢者等への友愛訪問、清掃等の社会奉仕活動などに加えて、昔からの文化などを伝承する活動など、高齢者としての知識・経験を生かした活動が活発に行われており、今後ともそれらの活動の拡充が期待される。

コラム

地域の老人クラブによる活動の例：沖縄県東風平町老人クラブ連合会

○シルバーボランティアが支えるデイサービス

社協主催のミニデイサービス事業「字とーてい語らな」では、老人クラブ会員によるシルバーボランティアが食事の配膳など会場の準備、午後のレクリエーションを受け持っています。

○情報交換とコミュニケーションの場

現在町内20地域の内、14地域で月1回開催。利用者は60歳以上で、登録者は450名。ミニデイサービスは情報交換やコミュニケーションがとれる場所になっており、町の老人医療費も減少しています。参加している人たちの笑顔が見られるとき、活動を実施してよかったと実感できます。

○友愛訪問、福祉レク体操も実施

シルバーボランティアは91名（男性12名、女性79名）、1年間の委嘱を受けています。シルバーボランティアはこの事業の他に在宅友愛訪問活動と福祉レク体操の普及も行っています。

（地域福祉活動の広がり：子育て支援への取組みが拡大）

さらに、前述のように、現時点においては、子育て支援活動を行う団体・グループの割合は高齢者・障害者の支援よりも比較的小さいものであるが、前章のような状況を踏まえ、今後は子育て支援活動についても重点的に行う団体・グループが増加してくるものと思われる。また、このような自主的な活動が広まっていくことは、両親共に働いている場合における子どもの一時預かり等の支援に限らず、子育ての悩みに関する相談への対応、親子一緒に参加できるつどいの広場の運営等にも広がり、まさに地域に密着した形での子育て支援活動として活発になっていくことが推測され、今後の地域における新しい子育て支援の形として発展していくことが期待されるものである（注）。

（注）地域における子育て支援の充実に関する厚生労働省の施策に係る最近の動きについては、第2部第1章第1節を参照。

コラム

子育て支援活動に従事している団体の例

1)当初から子育て支援活動を行っている例：NPO法人子育て支援センター「ちびっこはうす」（山梨県甲府市）

1991（平成3）年に、7家族の子育てサークルとして活動を開始。現在では、50サークル・600家族のネットワークに発展している。子育て情報紙の発行、子育てひろば活動、県内の市町村への「母と子のあそび教室」の出前講座の開催を行うなど、子育て支援の分野で活動を拡大させてきている。2002（平成14）年にはNPO法人の認証を受けた。

活動に参加している層は、子育ての経験のある20～40歳代の女性であり、今後は学生にも参加してもらいたいと考えられている。活動するに当たっては、1人が毎日活動するのではなく、週に1～3日、2～3時間程度と無理の無い範囲で参加できるように配慮されている。今後は、専業主婦だけではなく、子育て中の女性の働く場づくりにも着目して活動範囲を拡大していきたいと考えている。

2)活動範囲を子育て支援活動に拡大している例：特定非営利活動法人地域サポートの会「さわやか高知」（高知県高知市）

1994（平成6）年4月に、有志の女性5人が集まって発足。以来、高知県高知市を拠点として、在宅の高齢者や障害者の生活支援に従事し、家事援助や介護、送迎のサービスを有償ボランティアとして提供してきた。2000（平成12）年にNPO法人の認証を受け、会員数は、協力会員・賛助会員を含めて450人を超えた（昨年11月末現在）。ここ1、2年は、特に活動内容としてはうたってこなかったものの、子育ての支援に関する依頼が多くなってきていることを踏まえ、昨年11月から、地元の短期大学や保育士、医療関係職種等の協力を得て、「子育て支援研修講座」を開催し、支援サービス活動を開始。

主な構成員の層は、50歳以上の女性と60歳以上の男性（サービス提供に従事する者のうち約4分の1が男性）であるが、子育て支援事業に力を入れるために40歳代の女性に新たに参加してもらいたいと考えている。また、今後は参加者を若年者層にも広げていきたいと考えている。

（以上、（株）三菱総合研究所「家族生活を支える地域のボランティア活動に関する調査研究」（2003年）のアンケート調査への回答をまとめたもの）

（高齢者を中心とした子育て支援活動の広がり）

また、高齢者が中心となりつつ、子育て支援に重点を置いて活動が行われている事例もある。このような取組みについては、例えば、シルバー人材センターにおいても、保育施設への送迎や留守の際の見守り等さまざまな形での子育て支援活動を行うところが増加している。また、そのほかにも、高齢者を中心としたNPO法人等においても子育て支援に力を入れている事例が出てきており、今後、これらの取組みが更に進んでいくことが望まれる。

コラム

シルバー人材センターによる子育て支援への取組みの例

○社団法人府中町シルバー人材センター（広島県）

同センターでは、従来より福祉・家事支援サービスの一環として行っていた子育て支援サービスの充実を図るため、2000（平成12）年6月からシルバーママサービス（託児所）として、地域の保育園において、最長10時から15時まで乳幼児を預かるサービスを開始した。利用定員を1日10名に限り、3名のグループ就業によるローテーションを徹底させることで高齢者でも無理なく就業できる環境を作った。利用料金も、1日1,000円～2,000円程度と安価に抑えている。

○社団法人松山市シルバー人材センター（愛媛県）

同センターでは、従来より家事援助事業の一環として実施していた育児サービスを2000年度より独立した1つの事業として展開を図ることとした。まずはサービス提供会員の「養成講習会」を10日間の日程で開催した。この講習会においては、民間のベビーシッター事業所へ講師派遣等を依頼し、また、松山市の協力も得て保育所における実習等も行うなど、関係機関の協力関係を築くことができている。現在は、講習会受講会員が「ばあばママ」として登録され、保育施設への送迎、学童保育や留守中の子守、産後の沐浴や食事の支度を手伝える等の業務を行っている。

（労働時報2002年10月号記事をまとめたもの）

（高齢者が子育て支援に参加する意義：世代間交流の重要性）

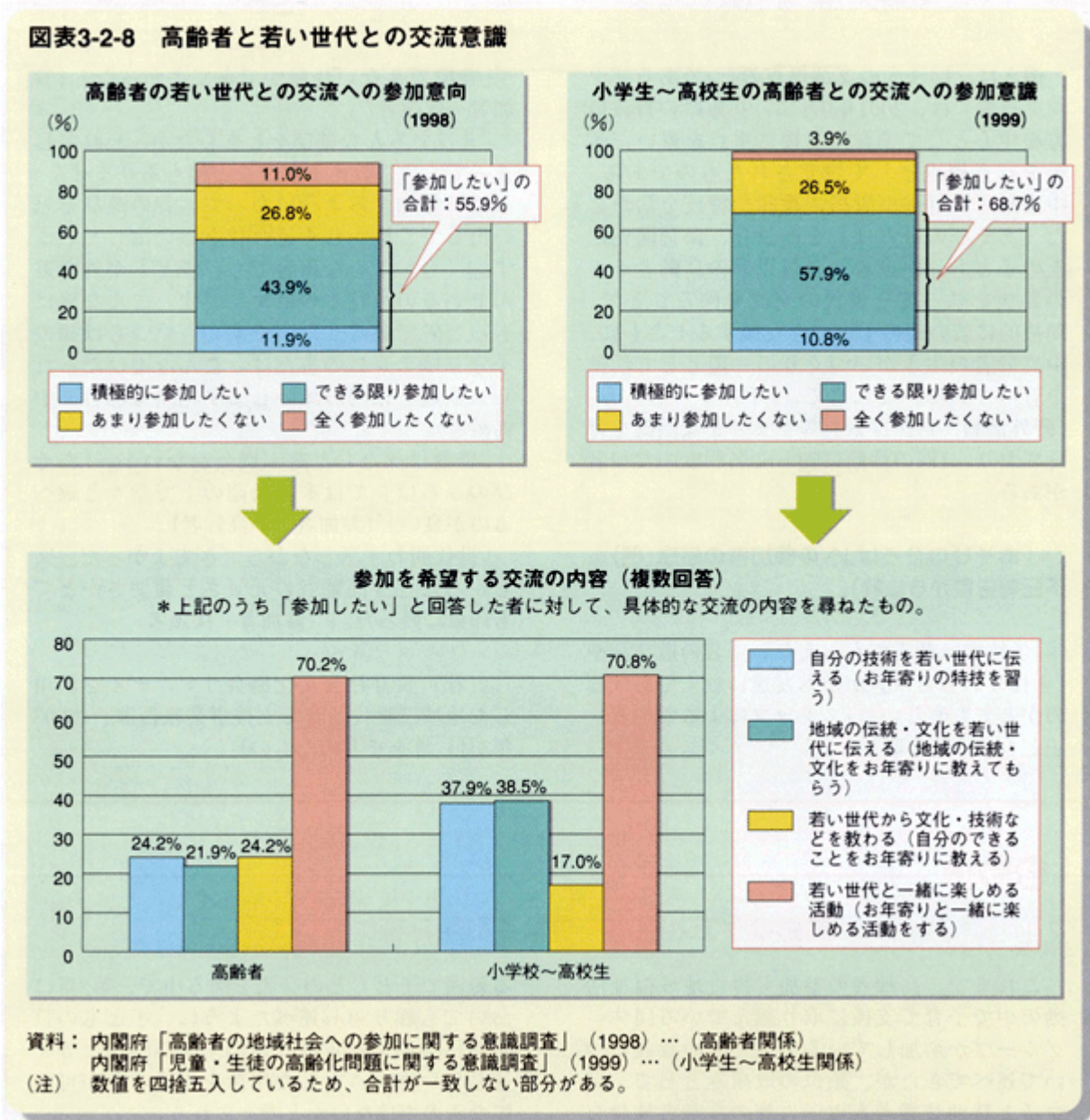
このように、高齢者を中心として地域福祉活動の中で子育て支援にも関与していくことの意義は、一義的には、これまで子育てを経験してきた世代がその経験を活かしつつ現在の子育て世帯の支援を行うことにあると考えられ、地域において人間関係が希薄化する前と同様に、高齢者が自らの孫以外でも子どもの世話をしたり、子育ての知恵を若い世代に伝えたりすることが、専業主婦世帯を含めた子育て世帯にとって大きな支援となるものである。

また、高齢者の行う子育て支援は、世代間交流という意味からも重要であることを忘れてはならない。序章でも述べたように、地域社会の人間関係の希薄化が進む中で、従来はそれぞれの地域の中で存在していた多くの年齢層の間における交流の機会が少なくなっていることが指摘されており、物理的にも心理的にも世代のつながりが無くなってきていると考えられる。そのような中で、高齢者が子どもと遊んであげるといふ何気ない行為だけでも重要な意味があることに留意すべきであろう。子どもと遊ぶことが理屈抜きに楽しいと感じる高齢者は多く、それだけでも子どもとふれあう意義は大きい。そのような「楽しみ」としての気軽な交流の中で、高齢者としては、例えば自分が子どもの時代に遊んだ遊びを今の子どもに教えることなどを通じて、自らの人生で得たものを次の世代に託すことにもつながるものであると考えられる。また、子どもの立場からも、特に最近はずっと持った生活を送ることが難しくなって他の世代とふれあう機会が少なくなりがちである中、自らの親だけでなく地域の高齢者等とふれあうことによって、豊かな社会性を培うことになるのではないかと考えられる。高齢者のことをよく理解することを通じて、年長者になった時に介助等の必要な高齢者の手助けをすることが容易にできるようになることも期待される。さらに、そのような世代間交流が進むことによって、子育てを行っている親の世代とも交流が進むこととなり、ひいては住民同士の結び付きによる地域の連携が強固なものとなっていくことにつながるのではないかと考えられる。

なお、内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（1998年）によると、60歳以上の高齢者の過半数が若い世代との交流に「積極的に参加したい」又は「できる限り参加したい」としている。また、内閣府「児童・生徒の高齢化問題に関する意識調査」（1999年）において、小学生から高校生までもに高齢者との交流について尋ねたところ、「積極的に参加したい」又は「できる限り参加したい」との回答の割合が7割近く（小学生では8割強、中学生・高校生でも6割強）になっている。さらに、子育て世代の親の立場からも、高齢者世代がボランティアとして子育てに参加することに賛成する声も大きい（注）。このように、高齢者、子ども、そして子育て世代の親の立場からも世代間交流が積極的にとらえられている状況において、高齢者として生きがいつくりの一環として地域における子育て支援活動に参加していくことは、まさに高齢者世代と子育て世代の両方の希望に合致したものと考えられ、今後とも、このような形での高齢者と子どもの交流が深まっていくことが望まれるものである。

（注）2002（平成14）年9月から12月にかけて子育て世代（独身や子どものいない者も含む。）に対してグループでの聞き取り調査（札幌・東京・福岡において計9回、参加者総数73名）を行った直後に配布された質問票への回答において、高齢者世代がボランティアとして子育てに参加することについて「まったく賛成」又は「まあ賛成」と回答した者の割合は全体の9割を超えている（（財）シニアプラン開発機構「少子化の進行要因の分析及び各世代間における子育て支援方策に関する調査研究」（2003年））。

図表3-2-8 高齢者と若い世代との交流意識



コラム

子育て支援に力を入れている団体の例：NPO法人ニッポン・アクティブ・クラブ (NALC)

1994 (平成6) 年に設立。全国85カ所に拠点を持ち (2003年6月現在)、会員数は約16,000名。定年退職者とその予備軍が会員に占めている率が高い (平均年齢62歳) が、会員層は20歳から103歳まで幅広い。他のNPO法人と比較して男性の加入率が高い (45%) という特徴もある。現在、「ジュニア会員」として中学生、高校生等からも参加を募っている。活動としては、高齢者介護・環境美化のボランティアに加えて、高齢者の立場を活かした「生活研究アドバイザー制度」(高齢者向け製品の市場調査への対応等) 等も実施されているが、最近では特に子育て支援に力を入れており、子育て支援活動を行うNPO法人への支援を行うなど、多方面での活動を行っている。

例えば、同法人の支部拠点の1つである「ナルク丹波」は、2001年9月に、兵庫県の丹波地方を中心として子育て支援に重点を置いた活動を行う拠点として設立されたものである。中高齢者の経験や資格、趣味や特技を活かした「あそびのひろば」を開設し、保育園児以上の子ども、保護者、会員以外の高齢者からの参加を募って三世代の交流を図ることで、間接的に若い親の子育てを支援するとともに、中高齢者の生きがいづくりの一環として活動を行っている。これまで、「手作りおもちゃ」「野外活動・自然探索」等さまざまな活動を行っており、1回の活動に50～60名程度の参加者がある。

(*「あそびのひろば」への参加者の感想 (例) 下記報告書から抜粋)

「学校では教えてもらえない『昔の遊び』や『手作りおもちゃ』が学べ友達に教えてあげるのがとても楽しい」(スタッフによる参加者—子どもへの聴き取りより)

「普段できない経験ができてよかった」(参加者—保護者)

「昔はいろんな遊びをしましたが、忘れてしまって、孫に教える遊びなど何もありません。ここに参加するようになって、昔の遊びを思い出して、懐かしく遠い昔を思い出しています。」「今、こんな田舎でも、子どもが外で遊んでいるのを見るのはマレです。こんな風にもっと外で遊ばせたいです。」「いつもは孫の子守りはテレビの番だけ。こんな遊びだったら大歓迎。毎週お願いします。」（参加者—中高齢者）

「普段は孫たちと遊ぶ機会がないが、『あそびのひろば』では家族公認の上で堂々と遊べるのが良い」（参加者—中高齢者）

「世代問わず話しながらできてよかった。楽しかった。」「高齢者の元気さと親切さがとても印象に残った。」（参加者—保護者）

（（社）長寿社会文化協会「ミニデイを活用した地域三世代子育て支援事業報告書」（2003年3月）等をまとめたもの）

コラム

高齢者ケアと保育をつなぐ取組み等について

これまで、高齢者の参加も得た地域福祉活動の中で子育て支援に取り組んでいる団体・グループが増加している実態とその意義について述べてきたが、類似の取組みとして、保育所と特別養護老人ホーム等の高齢者施設を併設することによって、子どもと高齢者の日常的な交流を促進するといった取組みも進められており、例えば、保育所と高齢者福祉施設が併設されているものは全国で500施設を超えている（564施設、2000年10月1日現在）。このような取組みによって、子どもが日常的に高齢者と交流する機会を有することは、子どもが自然なかたちで高齢者を理解し、思いやりの心を養うことにもつながり、豊かな情緒の発達にとってたいへん意義のあるものである。また、高齢者の立場からも、自らのできる範囲で子どもとの交流を図る中で、第2章においても繰り返し述べたように、子どもの世話等について一定の「役割」を持つこと等を通じていきいきとした生活を送ることが可能になるのではないかと考えられる。

また、施設が併設されていない場合にも、特別養護老人ホーム等の高齢者施設において、地域との交流の一環として、近所の子どもたちを招いてさまざまな行事を行ったり、または自由に遊びに来ることができるよう配慮しているような事例もみられる。このような取組みは、上述のような世代間交流という観点に加えて、施設をより地域に開いたものにしていくという観点からも重要であり、今後より一層の進展が期待される。

第1部 活力ある高齢者像と世代間の新たな関係の構築 おわりに

現代の高齢者は末子結婚後も平均して約20年という長い期間を生きる。人生のそれぞれの期間を充実して生きられることが重要であることはいうまでもないが、この最後の期間を充実したものにできるかどうかで、人生が幸せだったかが決まるといっても過言ではない。もちろんこの期間の過ごし方は人によってさまざまであろうが、いわば第2の現役期として、この期間においても就業や社会活動などを通じて社会的に何らかの「役割」を持ち続けることが高齢期の生きがいや健康につながる面があること、要介護状態においても「役割」を持つということが「自立」への大きな支えになることは第1章でみたとおりである。

しかし、高齢者の生活実態をみると、おおむね健康であり、全体として経済面でも恵まれている反面、社会の中での人間関係は希薄であり、自らの生きがいのために社会活動を行おうと思ってもなかなか行動に結び付かず、また、就業の機会も不況下では得にくいという現実がある。

他方、現役世代は子供とふれあう時間もないほどに仕事が多忙である。このことが核家族化や地域のつながりの希薄化と相まって、子育て力を削ぎ、出生率にも影響が及んでいる可能性については第2章でみたとおりである。

こうした現役世代の抱える課題について、高齢者の活力をもっと生かすことはできないのだろうか。それができれば、高齢者自身の生きがいにもつながり、同時に現役世代の抱える問題の軽減をももたらさずばずである。

こうした課題に関して、この白書では二つの問題提起をした。

一つは、働き方の見直しである。

上で述べたように、高齢層が社会の中での役割を求めて、その職業経験を生かそうとしても、現状ではその雇用機会を見つけるのは難しい。また、職業人生の入り口に立てない若年層の雇用問題も深刻である。逆に、壮年層は多忙で、週60時間以上の長時間労働者が全体の4分の1を占めるなど、世代間の働き方には大きな不均衡があるのが実態である。

今後の方向性として、高齢層や若年層にも能力の育成・発揮が可能な雇用機会が確保され、その分、壮年層は子育てや家族とのふれあいなどが可能となるようなもう少しゆったりとした働き方ができるような姿、いわば「世代間ワークシェアリング」が望まれる。また、非就業、短時間、普通勤務など、人生のさまざまな状況に応じて働き方を変えられる柔軟な仕組みが求められている。

もちろんこうした柔軟な働き方は、働く側のみならず、企業にとっても利点がなければ広がらない。実際、事例からは、働く側にも自律と責任を求めるなどの厳しい面もみられる。

二つ目は、高齢者の地域福祉活動での活躍である。

家族・地域の支え合いの機能が低下し、現役世代の負担が大きくなってきている中で、それを補完する地域子育て支援や介護保険サービスなどさまざまな行政施策が広がっているが、最近の新たな動きとして、介護、子育て、世代間交流などの分野で、地域におけるボランティア活動やNPO法人による活動が活発化している。こうした活動の大きな支えになっているのは、主婦と会社勤めをした退職者であり、特に地域になじみの薄い会社勤めをした退職者にとって、こうした活動への参加は地域に溶け込み、生きがいを得ることにもつながっている。

その意味で、こうした活動は身近できめ細かな支援によって行政を補完しつつ現役世代が抱える問題の軽減に役立つとともに、参加した高齢層には生きがいや新たな人間関係をもたらすという、いわば二つの果実を同時に実らせているといえよう。

「長期にわたる高齢期」が充実したものとなることは今後、高齢者となるすべての世代にとっても大きな関心事である。充実のための取組みが上でみたように現役世代の抱える問題の軽減にも役立つように「世代間の新たな支え合い」の仕組みを社会全体で作っていくことが重要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare