

（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。

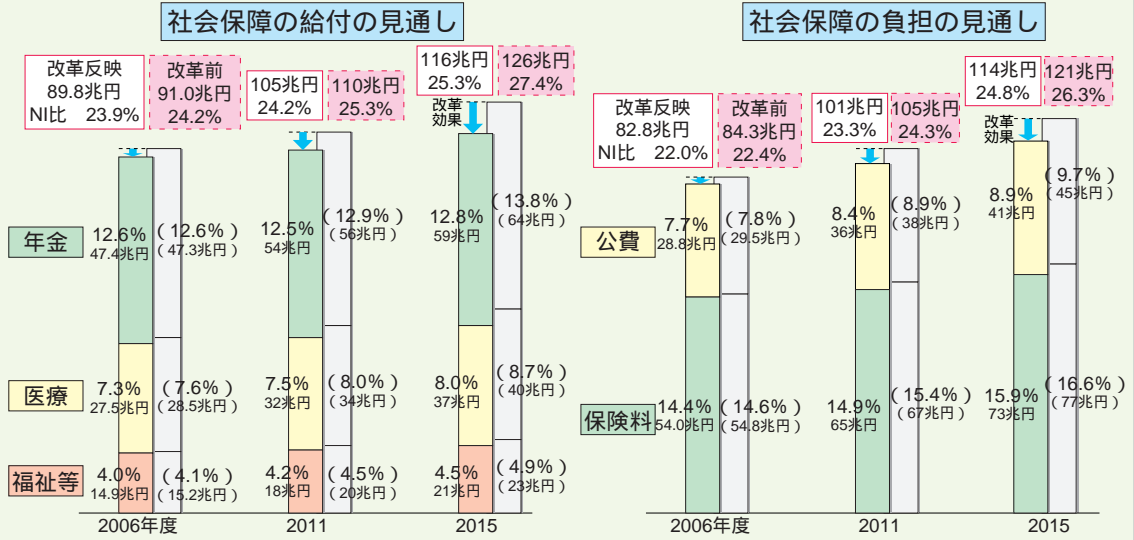
制度の見直しに当たっては、国民に迅速かつ適切に情報提供を行い、国民的議論を通じて合意を求めながら制度設計ができるようにする。

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ンの「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）