

報告書

2025年の日本 破綻か復活か

2016年シンポジウム
報告書

全労済協会

はじめに

私ども全労済協会（一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会）は、豊かな社会づくりに貢献することをめざし、社会保障問題、雇用問題、少子高齢社会対策などの勤労者の生活・福祉に関するテーマについて、各種調査研究の実施や、シンポジウム・講演会やセミナーの開催などを中心としてシンクタンク事業を展開しています。

現在、日本では「団塊の世代」が後期高齢者となる2025年へ向けて、急激な高齢化、人口減少、社会保障や地域福祉などの様々な問題を抱えています。

国による公助の後退、地域社会の互助の概念の希薄化などが問われている中で、当協会は「2025年の生活保障と日本社会の構想研究会」を立ち上げ、これらの問題について議論を重ね、2016年9月には、研究成果として勁草書房より書籍『2025年の日本 破綻か復活か』を発行いたしました。

本シンポジウムでは、有識者や実践家をお招きして、研究会での議論を踏まえ、これからの日本社会の展望を語っていただきました。

第1部の基調講演①では、前厚生労働事務次官の村木厚子氏に、「超高齢社会を迎えた日本の未来を展望する」と題し、日本に忍び寄る少子高齢化の問題について、社会保障のあり方や日本の支え手の観点から、明るい未来への展望を語っていただきました。

第1部の基調講演②では、慶應義塾大学経済学部教授の駒村康平氏に、本シンポジウムのベースとなっている当協会の研究会の成果書籍『2025年の日本 破綻か復活か』を紹介いただき、その内容に触れながら、2025年に向けて日本が抱えている問題を三つ掲げ、解決の糸口を探っていただきました。

第2部パネルディスカッションでは「多様性を活かし支え合う社会をめざして」と題し、まず立正大学経済学部教授の戎野淑子氏、社会福祉法人ゆうゆう理事長の大原裕介氏に、それぞれの専門分野である雇用・職場の労使関係や福祉の観点から、現状と課題について語っていただきました。

その後は、アナウンサーの渡辺真理氏のコーディネートのもと、基調講演者の村木氏と駒村氏も加わり、これからの日本が破綻でなく復活に向かうための展望についてディスカッションを行いました。

議論からは、それぞれの専門分野だけでなく、私たち一人ひとりがどのように考え、行動するべきなのかということについて、示唆をいただきました。

本報告書が、2025年、そしてさらにその先の日本社会について一人ひとりが考え、復活への道筋をたどる契機となりましたら、幸いに存じます。

(財) 全労済協会

プログラム・目次

■ 講師プロフィール

■ 開会挨拶 全労済協会 理事長 高木 剛

■ 第1部

基調講演①

「超高齢社会を迎えた日本の未来を展望する」…………… p5

前厚生労働事務次官 村木 厚子 氏

基調講演②

「2025年の日本 破綻か復活か」…………… p21

慶應義塾大学経済学部 教授 駒村 康平 氏

■ パネルディスカッション…………… p33

「多様性を活かし支え合う社会をめざして」

立正大学経済学部 教授 戎野 淑子 氏

社会福祉法人ゆうゆう 理事長 大原 裕介 氏

村木 厚子 氏

駒村 康平 氏

(コーディネーター) アナウンサー 渡辺 真理 氏

■ 閉会挨拶 全労済協会 専務理事 安久津正幸

- 日 時 2016年10月24日(月) 14時開会
- 会 場 有楽町朝日ホール(東京/有楽町)
- 主 催 全労済協会
- 共 催 全労済、日本再共済連
- 後 援 日本労働組合総連合会、労働者福祉中央協議会、
日本退職者連合、教育文化協会、日本共済協会、
全国中小企業勤労者福祉サービスセンター

プロフィール（在籍・役職はシンポジウム開催当時）

村木 厚子（むらき・あつこ）氏

●前厚生労働事務次官

高知県生まれ。1978年高知大学卒業。同年労働省（現厚生労働省）入省。女性政策、障がい者政策などに携わり、2008年雇用均等・児童家庭局長、2012年社会・援護局長などを歴任。2013年7月から2015年10月まで厚生労働事務次官。2016年6月に伊藤忠商事社外取締役役に就任、現在に至る。

主な著書●『女性官僚という生き方』（岩波書店、2015）、『あきらめない一働く女性に贈る愛と勇気のメッセージ』（日経BP社、2014）、『私は負けない「郵便不正事件」はこうして作られた』（中央公論新社、2013）など。

駒村 康平（こまむら・こうへい）氏

●慶應義塾大学経済学部教授 経済学博士

千葉県生まれ。1995年慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。その後、国立社会保障・人口問題研究所研究員（社会保障研究所）、駿河台大学経済学部助教授、東洋大学経済学部教授を経て、2007年4月より現職。

社会保障審議会委員・生活保護基準部会会長・障害者部会長、前厚生労働省顧問、社会保障改革国民会議委員などを歴任。NHKラジオ第2「社会福祉セミナー」講師。

主な著書●『社会政策－福祉と労働の経済学』（有斐閣、2015）、『中間層消滅』（角川新書、2015）、『日本の年金』（岩波書店、2014）、『最低所得保障』（岩波書店、2010）、『年金を選択する－参加インセンティブから考える』（慶應大学出版会、2009）、など多数。

戎野 淑子（えびすの・すみこ）氏

●立正大学経済学部教授

神奈川県生まれ。専門は労使関係論。慶應義塾大学経済学研究科博士課程修了後、慶應義塾大学産業研究所特別研究員、嘉悦大学専任講師、准教授、立正大学准教授を経て現職。中央最低賃金審議会公益委員、神奈川県公益認定等審議会委員、神奈川県職業能力開発審議会委員など。

主な著書●“Manual on labor-management relations :Japanese experience and best practices”Asian productivity organization（共著）2014、「職場における中堅層の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.653 12月号（共著）2014年、『労使関係の変容と人材育成』（慶應義塾大学出版会、2006）など。

大原 裕介（おおはら・ゆうすけ）氏

●社会福祉法人ゆうゆう理事長

北海道生まれ。2003年北海道医療大学看護福祉学部医療福祉学科医療福祉専攻（2002年4月より臨床福祉学科）卒業。学生時代に、大学のある北海道の田舎町、当別町で障がい児の預かり事業を始め、大学院修了後の2005年にNPO法人を起業、2012年より現職。

「子どもからお年寄りまで、障がいのあるなしに関わらず、すべての人が支え・支えられる地域創り」を目標に掲げ、障害者総合支援法や介護保険法に基づく公的サービスに加えて、住民が担い手となるインフォーマルサービスの運営や、農福連携、芸術活動支援にも取り組み、多種多様な職種との連携を進めながら、過疎地域で福祉の新たな価値観を創りつづけることに挑戦している。

北海道医療大学客員教授、NPO法人全国地域生活支援ネットワーク代表理事、一般社団法人FACE to FUKUSHI代表理事なども務める。

総合司会・コーディネーター

渡辺 真理（わたなべ・まり）氏

●アナウンサー

神奈川県生まれ。ICU国際基督教大学卒業後、1990年TBSにアナウンサーとして入社。1998年よりフリーに。

現在、読売テレビ「そこまで言って委員会NP」（毎週日曜日13：30～15：00 OA）に出演。雑誌「eclat」では「渡辺真理さんが見つける暮らしの愉しみ」を連載中。

ほかに、ほぼ日刊イトイ新聞「マリーな部屋」、「WEB版低血圧なネコ」などのコラムも執筆中。

これまでの主な出演●ANB「ニュースステーション」、TBS「筑紫哲也NEWS23」など。

第1部 基調講演①

「超高齢社会を迎えた日本の未来を展望する」

村木 厚子 氏
前厚生労働事務次官

第1部 基調講演①



皆さん、こんにちは。今日は、どうぞよろしくお願ひします。

本日は「破綻か復活か」という刺激的なテーマで話をしてほしいと言われたので、さあ、どうしようかと思いましたが、この破綻か復活かというテーマを見て、私は、ふと5年ほど前の出来事を思い出しました。

2011年の5月、震災から2カ月ぐらいたったときでした。少子高齢化にどう対応するか、社会保障と税の一体改革、とりわけ消費税を上げるかどうかという議論を真剣にやって、本当に山場に差しかかっているときに、ちょうど東日本大震災が起こりまして、全ての政府の会合はストップをした。震災への対応を最優先ということでございました。

それから、ちょうど2カ月ぐらいたったところに、じゃあ、いつからこの議論を再開しようかということで、非公式に会

のメンバーが集まりました。私は当時、事務局におりましたので、メンバーが集まって議論をしているのを事務局として聞いておりました。いつから議論を再開しようか。こんな大きな震災の後だからまだまだ無理だと言う人と、もう再開しないといけないと言う人とが、ちょっとした喧嘩になってしまいました。

そのときに、一人の方が「東日本の大震災は目に見えて音として聞こえた。この国に忍び寄っている少子高齢化というのは、もう随分前からひたひたとこの国に押し寄せてきているけれども、なかなか目に見えないし音も聞こえない。だけど、マグニチュードの大きさにいったら、これは同じくらい大きい問題ではないか。」と言いました。手遅れになる前に議論をやるべきだと。もう誰の発言かも忘れてしまったのですが、その中身だけは非常に印象的で、その発言がきっかけになって、議論を早く再開しようということになったことをよく覚えております。本当に非常にマグニチュードの大きい、この少子高齢化という大きな波に我々は洗われているのだと思います。

少子高齢化というときに、私には、いつも皆さんと一緒に見ていただくグラフがあります（図1）。終戦直後から今日までのその年に産まれる

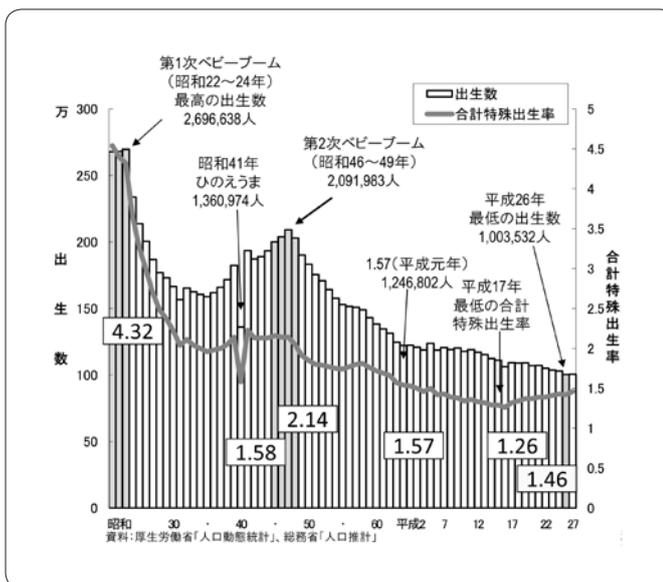


図1

赤ちゃんの数をあらわしたものです。

ドンと大きい高い山、これが団塊の世代が産まれた第一次ベビーブームです。1回、赤ちゃんの数が減って、もうひと山きます。これは、団塊の世代がちょうど親になり、親がたくさんいるから子供がたくさん産まれたというところ。第二次ベビーブームです。そこから急速に子供の数が減りました。最近では減り方が緩やかになりましたけど、それでも減り続けて、去年がちょっとだけ増えたということです。第一次ベビーブームで年270万人の赤ちゃんが産まれて、最近では年100万人の赤ちゃんが産まれるということです。

子供が減っていますよというグラフですが、私はこのグラフにはすごく大事なポイントがあると思っています。先ほど、第二次ベビーブームは、親がたくさんいるから子供がたくさん産まれたと申し上げました。この第二次ベビーブーマーの人たちは、今40代に突入しました。親になる方たちがたくさんいたのだから、もう一つ山がきてよかった。でも山はない。つまり、親がたくさんいても、子供が産まれない。三つ目の山がないというのが、このグラフのととても大事なポイントではないかと思えます。それぐらい子供が産みにくくなっている。

もう一つのこのグラフの大事なポイントは、30代や20代のお母さん、お父さん適齢期の世代の人口が、急速に減るといふところまでやってきたということです。

最近うれしいことに、出生率が少し上がっていますが、出生率が多少上がったぐらいでは、親の数が減るので赤ちゃんの数は増えない。親が減る時代がいつにきたというのが、もう一つのこのグラフの大事なポイントだろうと思っているわけです。

このままいくと、将来どうなるか。このグラフを見ると、緩やかにいろいろなことが起こるから、まあいいやと思ってしまうといけけないので、もっとはっきりしたグラフを一つ持ってきました(図2)。

2010年、2030年、2060年、2110年の人口です。どんどんと人口全体が減って、かつ問題なのは、15~64歳の現役世代がどんどん減る。高齢者は逆にしばらくは増えて、やがて高齢者も減る。今は、現役3人で1人の高齢者を養っているが、いずれ2人で1人、1人で1人を養うということになるわけです。

これだけ見ると、やはり相当絶望的な日本の姿かなと思えますが、そうはいつでも、何か希望を探していかなくてはいけません。「破綻か復活か」ですから、破綻へいってしまっ
てはいけません。特に、私は、2060年に生きていたら105歳です。女性の105歳は、あり得ますよね。日本は大体25年から30年で5歳平均寿命が伸びてきているので、あり得ます。

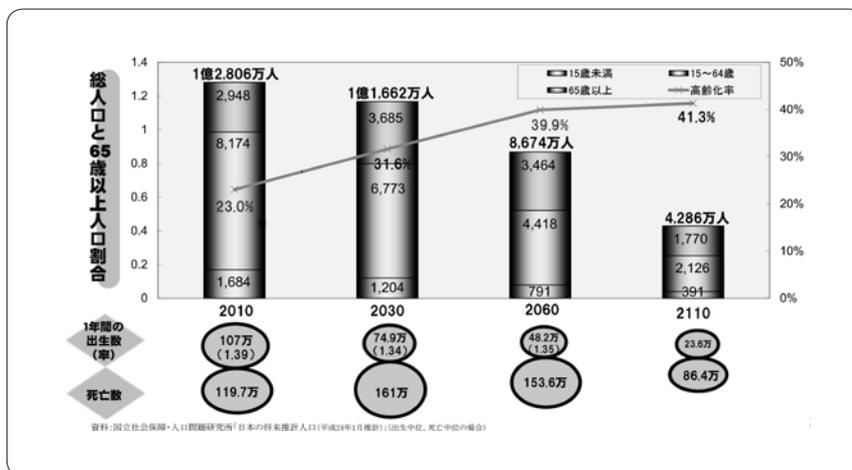


図2

そうすると、このときにどうやったら何とかなるか。私が生きていないとしても、娘が65歳以上の部分にいて、孫が現役世代にいるということになるわけです。さあ大変。

このグラフでどこかに希望はないかと考えると、実はこの2060年、現役の人たちの半分ぐらいは今すでに生まれています。でも半分はまだ生まれていない。これから生まれる人たちです。さらに、2110年の現役の人たちは、みんなこれから生まれる人たち。もうちょっと日本が住みやすい国、子供を持ってもいいなと思える国になれば、ここは変えられる。変えられる未来というのがこの中に描かれているので、そこは頑張っただけから変えればいいのかと思います。

逆に、2030年の現役世代の部分の人たちは、全員生まれています。もう外国人を入れる以外は、増やせない。じゃあ、こういう増やせないところはどうか。幸か不幸か、これは全部男女込みですが、女の人のパワーは日本はまだ活かしていない。障がいのある人のパワーも活かしていない。ひきこもっている若い人たち、あるいは中高年の人たちのパワーも活かしていない。ここには、いっぱいまだ潜在パワーがあるかもしれない。そこが日本の一つのこれからの元気の源になるに違いないと思います。

最後は、高齢者です。グラフは65歳で切っています。75歳でつくり直すと、1人で1人を養うというよりも、どちらかというとな人で1人を養うということになる。75歳にただけで変わってきます。高齢者も一つのパワー。ですから、日本にはまだ潜在パワーがたくさんある。そこは、将来への希望かなと思っています。

しかし、社会保障はこのように伸びてきております（図3）。将来予測がなかなか難しいのですが、一応2025年の将来予測というものが出ています。こんなに社会保障が伸びていくということです。年金が1.1倍、医療1.5倍、介護2.5倍。介護の伸びがすごく大きいように見えますが、もとの金額が医療が大きいので、額でいうと、医療もすごく大きなインパクト、それに次いで介護のインパクトというふうになってくると思います。

これは、よく厚生労働省が作成して、皆さんに見せて、よろしくお祈いしますと言うのですが、財務省はこのグラフは使いません。財務省が使うのは別のグラフです。一般会計の歳出、出ていくお金と、一般会計の税収をあらわしたグラフです。完璧な赤字会計です。

出て行くお金と入ってくるお金の差はワニの口のように広がっています。この差が、我々の次の世代への借金であるということが、やっぱりこの国が今抱えている一番大きな問題ではないかと私自身

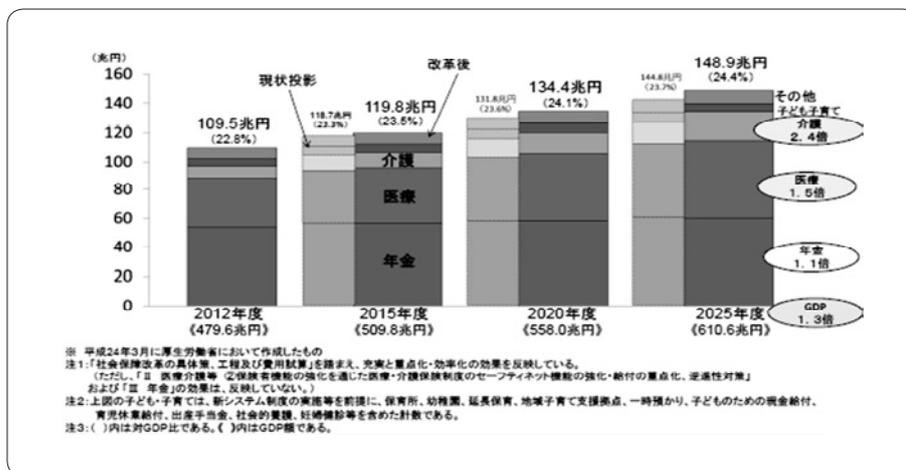


図3

は思っています。

私は研究者ではないので、非常に大ざっぱに、じゃあどうするんだというのを考えるときに、やることは二つしかないと思っているのですね。一つは、社会保障は、高齢の人が増えるのだから強化はしなきゃいけないけど、それでも必死でコストをコントロールしていかなくちゃいけない。つまり、出ていく側のお金をちゃんとコントロールしていくというのが一つ。もう一つは、支え手を増やして入ってくるほうのお金を増やす。将来の自分の子供や孫への借金を減らす方法というのは、この二つなのだろうと単純に考えています。

じゃあ、どうするんだというところの答えが見つければ、こんなに苦労はしないわけですが、それでも、こんなことをしていきたいという、考える材料を少し皆さんに提示をしたいと思えます。

まず、出ていくお金のコントロールをするというところですよ。今、一生懸命やっています。税と社会保障の一体改革ということで、社会保障を充実させるけれども、ちゃんと無駄をなくして重点化する。そして消費税を上げてもらって、赤字を少しでも縮めていくということです。

どうしても消費税が上がるということだけが印象に残って、中身がどうなるのかというのが割と忘れられがちですが、実は、思想的には三つやろうと思っていることがあります。一つは、さっき言った社会保障を充実させ、かつ重点化・効率化ができるように頑張るということです。

二つ目は、今までの社会保障は、どうしても高齢者が中心。だけど、今、支え手の若い人たちのところが痛んでいる。だから、そこも一緒にちゃんと支えていく。若い人にも支えをという新しい発想です。

そして、三つ目。若い人、現役は稼いでいるのでお金を払う。高齢者は、もう収入がないのでお金を払わないという年齢別の発想をやめて、払える人はみんな払う。払えない人は支えるという考え方に変えよう。これが消費税上げをするときの大きな考え方の変化です。

特に、私がこの消費税引き上げのときにうれしかったのは、消費税が5%だったときは、消費税は、高齢者3経費に使いますよというふうに言っていて、年金・医療・介護にだけ使っていた。この前、8%に上がった瞬間に、初めて消費税を子供に使うようになったんですね。保育所の整備は、今、これが大きな財源です。高齢者3経費と呼んでいたものを、社会保障4経費と呼び名も変えて、若い世代も支えるというふうにした。これは、すごく大きかったかなと思っています。

私は、ちょっと前までは、実はこれを褒めてほしいと思っていたんです。このところの2回の政権交代を挟んで、三つの政権でこの一体改革を進めてきた。税金を上げるというのは、やっぱり政権が倒れる不人気な政策なので、それを2回の政権交代、本格的な政権交代を挟んでちゃんとやってきたということについて、日本の政治も捨てたものじゃないと。ぜひ褒めてやってくださいと思っていたんですが、最後の2%が延期になっているので、これが終わったところに褒めてもらえば一番いいかなと思っています。

私自身は、社会保障を充実したい、消費税上げを皆さんに我慢してもらって充実をしたいと思いますが、私はこういう場に来たときに、これは役人のときも今も変わりませんが、そういうお願いはしないようにしています。

それではどのようにお願いをするか。どれぐらいの負担をして、どれぐらいの社会保障にするか、それは国民が決めることです。国民が政治を選択するいうときに決めることで、それにぜひ関心を持ってほしいというお願いと、併せてこれだけはやめてくださいというお願いをしています。

ます。

私が思う最悪の組み合わせ、「もらいたいけれども払いたくない国民」と、「配りたいけれども集めたくない政治家」の組み合わせ、これが最悪だと私は思っています。その道をたどると誰が困るかという、我々より若い層が困るということなので、これだけはやめてくださいというお願いをしています。でも本音は、社会保障をもう少し充実したいなと思っています。



次に社会保障のマクロの話です。本当は年金とか医療とか介護とかいろいろなお話をしたいのですが、社会保障講座をやっても時間も足りませんので、駒村先生の書籍『2025年の日本 破綻か復活か』を見ていただくということにして、少し私がこのところ社会保障の改革を見ている中で、年金をどうする、介護をどうするという一つ一つの制度だけではなくて、おもしろい変化が起こっているという部分を皆さんに見ていただいて、今日も、そしてこれからも皆さんと一緒に考えられたらなと思っています。

いくつか例を挙げます。消費税を使って初めて子供にお金を出せるようになりました。この子供の法律、新しくできた法律はちょっと変わっています。例えば、幼稚園を管轄するのは文部科学省、保育所は厚生労働省でした。でも、この新しい法律は両方をカバーをしています。幼稚園も保育所も、

そして今度、両方の機能を持った本格的な認定こども園というのができますが、そういうのもカバーをしている。

そして、今までの法律では、自治体は保育所をつくらないといけないと書いてあった。でも、人口が急に増えたり子供がいなくなったりしたら、その限りではありませんというのが、日本の保育に関する法律の基本的な枠組みでした。

新しい法律は違います。自治体が責任を持って計画を立てて保育を提供しましょう。保育の提供の仕方は、もちろん保育所もいいのですが、地域密着型の小さい保育所とか、保育ママさんとか、幼稚園に協力してもらって保育を提供する、あるいは幼稚園に保育所と幼稚園と両方の機能を持ったこども園になってもらう。いろいろな方法で保育を提供してください。でも、保育を提供するのは自治体の義務ですよ。つまり、きちんと自治体に責務は科すけれども、やり方は地域の実情に合わせてやっていい。そして保育所だけでなく、いろいろな提供の仕方、いろいろな人を巻き込んで柔軟な形で提供をする。周辺のいろいろな子供向けのサービスも自治体が自分で選んで、自治体の住民の意見を聞きながらつくって行ってくださいという考え方に変わりました。

医療・介護はどうか。まず医療ですが、地域で医療をしっかりと提供をしましょう。病床の機能をいろいろ分けて、機能が違う病院がいくつか地域にあって、それぞれ役割分担をして連携して医療を提供するという。それから介護も、地域できちんと介護の仕組みを整えていきたいと思います。

例えば「地域包括ケアシステム」というのを皆さんも聞いたことがあるかもしれませんが、医療・介護、そして住まい、それから生活の支援、介護予防、全体を地域でつくっていくことをやっていきたいと思います。地域に合った提供の仕方を考えていきたいと思います。例えば、今までは、

介護保険のサービスとして単価も決まっています、サービスのやり方も決まっていたものを、ある一定のものは自治体の自由度を増して、自治体が工夫をしているいろいろな形の提供ができるようにしましよと変わってきています。

もう一つ、生活困窮者の支援ということなのですが、生活保護に至る前に、生活に困窮をしている人たちに何とか支援の手を差し伸べるということをやろうという法律です。今までは、社会保険があって、最後、生活保護へ落ちてくるまでに真ん中に網が何もなかった。そこをしっかりとしましよという法律をつくりました。

この法律も同じような形になっているのですが、最初の相談窓口の相談業務は、どの自治体もやる必要がある。だけど、ほかのいろいろなサービスは、自治体で自分が必要だと思うサービスを選んで提供する。そして、いろいろなサービスの提供者と組んで、いろいろなやり方でやってもいいよという仕組みの法律をつくりました。

これらに共通しているのは、多様な担い手による多様なサービスというところが非常に共通してきている。そして、地域にあったやり方を探していいんだよ、工夫していい。そして、そういう中で本当に役に立つサービスを、効率的に地域の中で提供ができるようにしていこうという方向に、今、福祉の法律は動いています。ばらばらの法律ですので、一見それぞれがばらばらに動いているように見えますが、大きな流れとして、そういうふうに福祉の法律が動き始めたということが言えると思います。

これはさっき説明した生活困窮者、生活保護になる前に、早く手を差し伸べるための法律をつくったときの検討会の報告書をまとめたものなのですが（図4）、これはすごく大事なことです。

これからの福祉を考えると、とても大事な考え方が整理をされていて、私はこの報告書が大変好きなので、皆さんと一緒に見たいと思います。

「4つの基本的視点」と「3つの支援のかたち」

4つの基本的視点

<p>○自立と尊厳 すべての生活困窮者の社会的経済的な自立を実現するための支援は、生活困窮者一人一人の尊厳と主体性を重んじたものでなければならない。人々の内面からわき起こる意欲や幸福追求に向けた想いは、生活支援が依拠すべき最大のよりどころであり、こうした意欲や想いに寄り添ってこそ効果的な支援がすすめられる。</p>	<p>○つながりの再構築 生活困窮者が孤立化し自分に価値を見出せないでいる限り、主体的な参加へ向かうことは難しい。一人一人が社会とのつながりを強め周囲から承認されているという実感を得ることができることは、自立に向けて足を踏み出すための条件である。新たな生活支援体系は、地域社会の住民をはじめとする様々な人々と資源を束ね、孤立している人々が地域社会の一員として尊ばれ、多様なつながりを再生・創造できることを目指す。そのつながりがそそぐ人々の主体的な参加を可能にし、その基盤となる。</p>
<p>○子ども・若者の未来 生活困窮の結果、子どもたちが深く傷つき、若者たちが自らの努力では如何ともしがたい壁の前で人生をあきらめることがあってはならない。それはこの国の未来を開く力を大きく損なうことになる。生活支援体系は、次世代が可能ながかり公平な条件で人生のスタートを切ることができるように、その条件形成を目指す。</p>	<p>○信頼による支え合い 新しい生活支援の体系は、自立を支え合う仕組みであり、社会の協力で自助を可能にする制度である。したがってここでは、まず制度に対する国民の信頼が不可欠となる。制度に対する国民の信頼を強めるため、生活保護制度についての情報を広く提供し理解を広げつつ、信頼を損なうような制度運用の実態があればこれを是正していく必要がある。</p>

3つの支援のかたち

<p>○包括的・個別的な支援 尊厳ある自立に向けた支援は、心身の不調、知識や技能の欠落、家族の問題、家計の破綻、将来展望の喪失など、多様な問題群に包括的に対処するべきものである。いわゆる縦割り行政を超えて、地域において多様なサービスが連携し、できる限り一括して提供される条件が必要である。他方において、自立を困難にしている要因は、その人ごとに異なったかたちで複合している。生活困窮者それぞれの事情や想いに寄り添いつつ、問題の打開を図る個別的な支援をおこなうべきである。</p>	<p>○早期的・継続的な支援 職を失うなどして生活困窮に陥り、社会とのつながりを弱めた時、できるだけ早期に対処することが支援の効果を高める。生活困窮者が、引きこもりなどで地域社会から見えにくくなったり、窓口相談にやってくる気力を失っていたりすることもふまえて、訪問型も含めた早期対応が図られることが大切である。</p>	<p>○分権的・創造的な支援 個々人の事情と段階に応じ、想いに寄り添った支援は、社会福祉協議会、社会福祉法人、NPOや社会貢献の観点から事業を実施する民間企業などのいわゆる社会的企業、民生委員・児童委員その他様々なインフォーマルな支援組織など、民間の柔軟で多様な取組が活かされ、国や自治体がこれもしっかり支えることで可能になる。すでに地域ごとに多様な民間団体が活動を展開しており、その達成は新たな生活支援体系においても継承されていくべきである。</p>
---	--	---

図4

これからの支援というものは、まず包括的であり個別的でなければいけないということです。包括的というのは縦割りばらばらではなくて、トータルな支援というのが大事だ、ということです。一方で、個別的というのは何かというと、お仕着せではない、その人に合ったサービスを提供するということです。

二つ目、真ん中。早期的・継続的、早く手を差し伸べて、アフターケアをちゃんとやるということ。

三つ目、最後のところですが、分権的・創造的、つまり地域に合った地域の資源を活かした柔軟かい、そして新しい発想を組み入れた支援を、ちゃんとやっていかなければいけないというふうになっています。

ここには、非常にこれから我々が超高齢化社会を迎えるに当たって、大事な発想が書かれているのではないかと思います。こういう発想を貫いていくと、これからの福祉の目指すべき姿というのが、少し見えてくるかなと思います。

今、子供の制度、介護や医療の制度、それから生活困窮者の制度、実はみんなばらばらになっていますが、やっと行政の中にも、それをもう一回考え直そう、高齢者、子供、障がい者、いろいろばらばらにやっている支援を、もう少し地域包括的な支援としてトータルに考えようということが出てきました。

そして、そういう縦割りじゃない支援を通じて、サービスを効果的・効率的に提供する。そして人材の育成をしっかりとやって、サービス全体を総合的で、かつ質の高いものにしていこう。縦割りが大好きな役所がやっとうこういうレポートを出すようになったということです。

こうやって、福祉のあり方の基本のところを変えながら、地域でいろいろなハンディを背負ったときに、子供が、障がいのある人が、高齢者が、いい形で暮らしていくために地域にベースを置いたトータルな福祉というのを、もう一回考えていこうという動きが出てきました。それを財源を確保しながら推し進めていくというのが、一つの大きな動きになるのかなと思っています。

質がいい社会保障、だけど、コストを一定程度抑えることができるというのに、この柔らかな仕組みというのが、一つ非常に重要なことかなと思われま。最初にやるべきことは二つと言いました。社会保障を強化しながらコストをちゃんとコントロールしていく、その一つの方向性がこれなのだろうと思います。

最初に、破綻を防ぐためにやらなきゃいけないことは二つあると言いました。一つはすでに述べた社会保障をどうするかということですが、もう一つは、支え手を増やすということです。厚生労働省でいえば、主に労働という分野かもしれません。

さて、どちらにしても社会保障は増えていきます。そうすると、支える人が増えないとどうしようもない。さっき最初に見てもらったように、例えば2025年、2030年の部分については、支え手は全員産まれています。外国人を連れてくるというのはもう一つの手段ですが、今更、日本で産まれた人の人口を増やすことはできない。そうすると、どうやればこの社会の支え手が増えるか。それは、今、本当は働きたいのに働けていない、何かにチャレンジをしたいのにチャレンジができていない、そういう人たちがどれだけ働けるようになるか。その環境を我々がどれだけつくれるかということが、大きな鍵になってくるわけです。

2025年とか2030年ということを考えると、一つのパワーは女性です（図5）。横軸は年齢。縦軸は、その年齢の人がどれくらい労働市場に参加しているか、働いているかです。左が男性、右が女性です。日本は男性と女性の差がまだこんなにあります。女性のパワーが本当に活かされれば、この国はずっと楽になるということです。

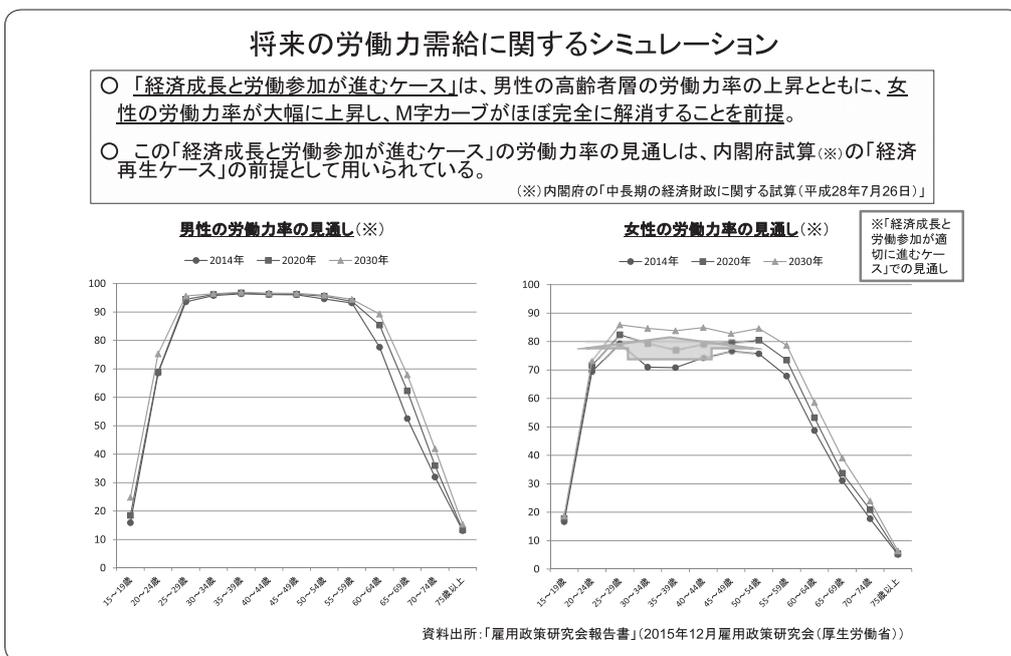
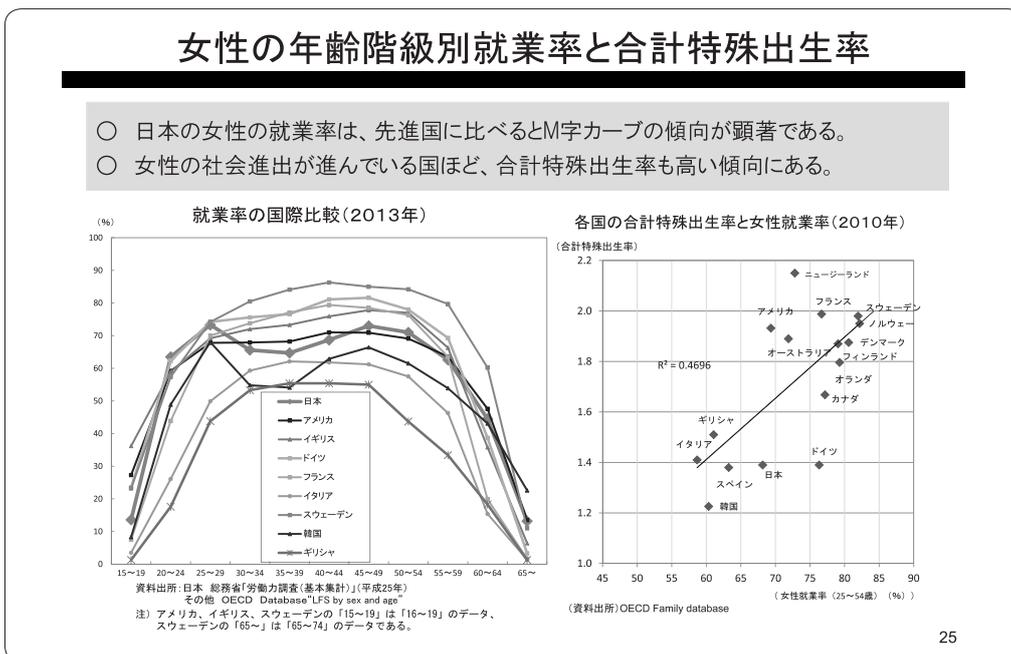


図5

ではなぜだめなのでしょう。図6の左の図を見てください。横軸は年齢、縦軸は労働力率。その年齢の人がどれくらい労働市場に参加をしているかです。真ん中が引っ込んでいるのは、日本と韓国です。こんなに似ているのだから、仲良くして、一緒に解決策を探したほうがいいと思います。



25

図6

ほかの先進国を見てください。お椀を伏せたような形になっている。子育ての時期は女の人は働けないと、我々は何となく思っているのですが、ほかの国はもうその問題を克服しています。そんなふうに行っているとその国は子供を産まなくなっているのかなと思いますが、全然違います。図6の右の図を見てください。縦軸は出生率、横軸は女性の労働力率。右上に、たくさんの女性が活躍していて、子供がたくさん産まれている国があります。それができていない国が左下です。さっきの日本と韓国がいて、ギリシャ、イタリア、スペインと、何となく嫌な予感がする国が並んでいます。

かつては、イタリア、日本、ドイツがとても仲よしでした。しかし、ドイツは今、ずっと右に行って上に上がり始めているということです。ドイツの人は、とてもうれしそうですよね。頑張っているのだと言っていました。こうやって見ると、女性が働く子供が産まれなくなるということはない。女性がたくさん活躍している国のほうが、子供も産まれているというのが見えてくる。日本のやるべきこともだんだん見えてくるのではないかと思います。

女性の活躍のランキング、日本は101位です。すごく悲しいランキングになっています。日本の女性はとても健康です。そして教育水準も高い。でもその能力を活用して、経済活動に参加すること、政治活動に参加することができていない。「もったいない国、日本」と言われているわけです。

なぜそれができていないかという、一つは、働き方。特に都市部。「勤務時間がとても長くあそもない」、それから「職場に両立を支えてくれる雰囲気がない」というのが、トップの理由です。

じゃあさっきのグラフに出てきて、うまくいっている国の勤務時間はどうなっているかという、図7を見てください。これは残業時間なのですが、うまくいっていなかった日本と韓国は、断トツに残業時間が長いということになっています。やはり働き方が変わらないといけないなということが見えてきます。

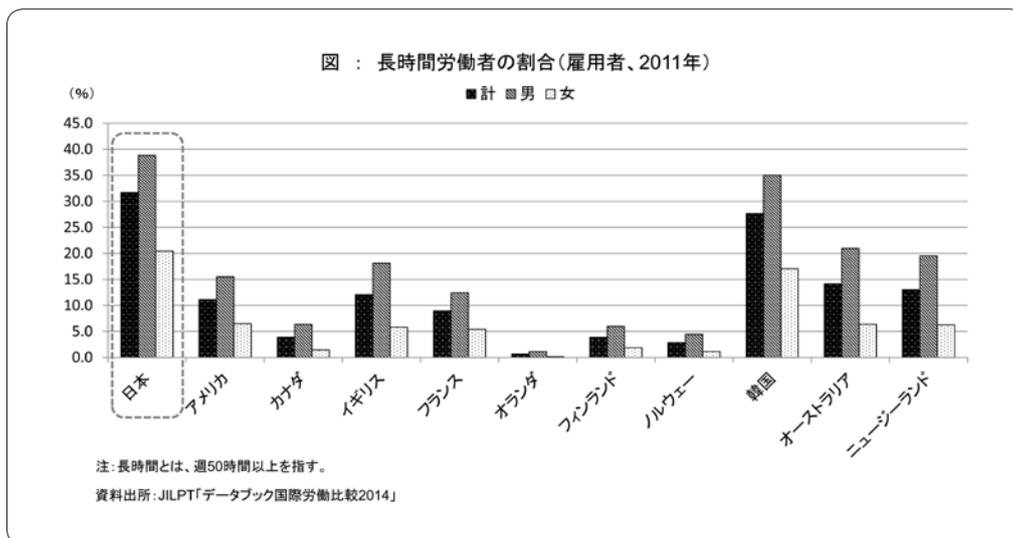


図7

6歳未満の子供を持っている夫の家事育児時間、日本は1時間です。それでも頑張っています。ほかの国は2時間～3時間ということです。図8の左の図は、日本のデータです。下へ行くほど、夫の家事時間が長いお家です。このグラフの左の項目は何かというと、妻が出産後もやめずに働く割合で、夫の家事時間が長いほど妻の出産前後の継続就業割合が高いというのがわかってきます。これぐらい影響している。

右の図、これはもっとおもしろいかもしれません。夫の平日の家事時間、下へ行くほど家事時間が長いお家。左の項目の増えているのは何かというと、二人目が産まれる割合です。どうしても我々は、仕事と家庭の両立というと、妻の労働条件を何とかしてあげなきゃいけないと思いますが、夫がどう行動するかが相当決定的な鍵を握っているということです。そりゃそうですね。だって、共働き世代どんどん増えているのですから。だから共働き世帯で、妻だけが家事・育児をやるのか、二人で家事・育児をやるのかで妻の負担が半分になります。ここがものすごく効いてきているというのが、わかってきたわけです。

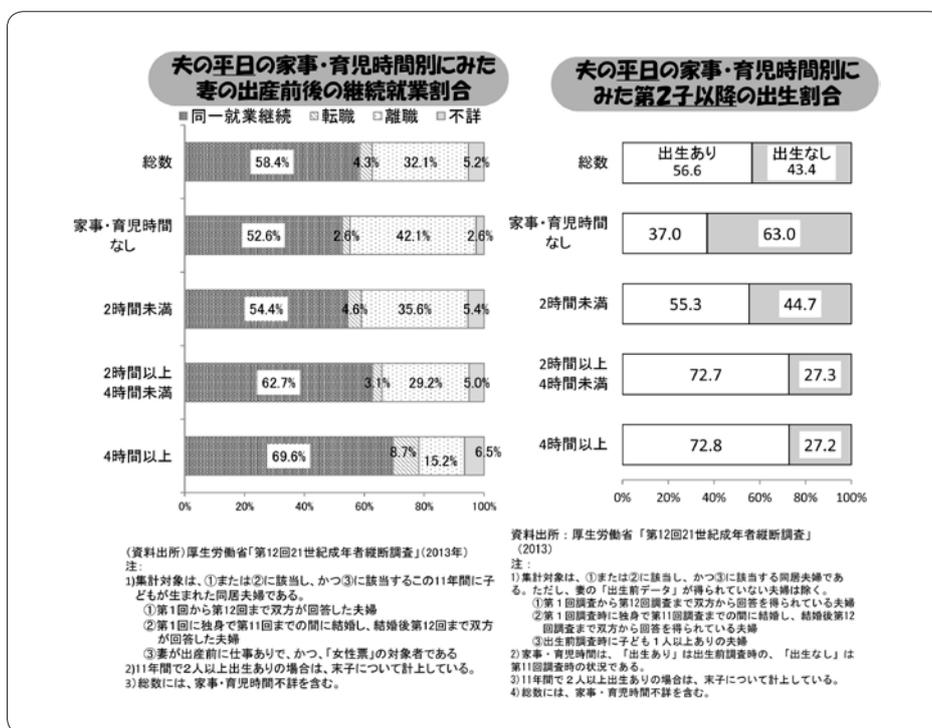


図8

ですから、女性の活躍というのは、この国にとってずっと課題でしたが、こうやって眺めていくと、女性のために何かをしてあげるといえるのではだめで、どうも夫の行動がどうかというのが、この国の女性が働けるかとか、子供が産まれるかというのを握っている。子供が産まれるということは、これから超高齢社会を迎えるにあたって、支え手が増えるということなので、実は、夫も含めて自分の家族も仕事も大事にできるかどうか。

ここを変えられれば、この国は、非常につらい未来から、ちょっと明るい未来へ転換をすることができるということがわかってきているのではと思います。

この大変厳しい将来を支えるパワー、いろいろなパワーがあるのですが、もう一つの大きいパワーである高齢者を紹介したいと思います。日本の高齢者のパワー、余っています。日本で一番ボランティアしているのは、誰か。70代男性です。

一方で、ボランティアだけではなくて、就労という形で活躍をしたいという人も増えてきています。最近、定年延長などで高齢男性が働き始めた。60歳で会社を辞めていたのが、65歳まで働くようになったかと思っていますが、1980年の男性の就業率データを見ると、今よりもっとずっとたくさん男性が働いていたことがわかります。多分、農業、自営業の割合だと思っんですね。そこがなくなったので、男性が働けていない。このパワーがもっと活かされれば、日本は非常に強くなるのだらうと思っています。

こういうパワーの活用はすごくいいことがあります。高齢者が働いている県ほど、医療費が低いというデータが出ています。元気で働いていける形をつくるというのが、高齢化が進む日本のもう一つの大きな課題だらうと思っています。

あともう一つ。今までは、どちらかという全く働いていない人に少しウエイトを置いたかもしれませんが、部分失業とも言ってもいい非正規の話をちょっとだけしたいと思います。

非正規って、2,000万人ぐらいいる。この人をみんな正規にというは無理だよねと思われるかもしれませんが、いわゆる不本意非正規と考えると、300万人ぐらいしかいないんですね。正規のというのは長時間という意味ではないです。短時間でも正規はあり得る。この人たちをどう正規のいい雇用の場に持っていけるかというのも、もう一つの大きな課題だらうと思っています。こうやって支え手を増やすというのが、この国のもう一つ大事な課題だらうと思っています。

図9は、雇用政策研究会という研究会のレポートなんですけど、私の大好きな研究会のレポートなので、ちょっと見ていただきたいと思います。2～3年前にできたのですが、これから日本がやらなきゃいけないこと。



図9

危機意識を持って全員参加の社会をつくるということと、もう一つは、参加した全員、フルに働ける人たちだけではなくて、今まで非正規で働いてきて、まだ力が十分ではないとか、子育てもしているという人たちとか、あるいは高齢者とか、いろいろな人を含めた全員参加。そうやっていろいろな人が入ってくると、今度は、その人に合った働き方ができるという最適配置、最大能力発揮ということが大事になるということだと思います。

そうすると、いろいろな人が、いろいろな働き方をします。そこから、いろいろな人の間の処遇の公平というのが出てくる。だから、同一労働、同一賃金というようなことができる。

まとめの言葉がこの研究会にあり、「仕事を通じた一人ひとりの成長と社会全体の成長の好循環」とこのレポートは将来の目標を掲げているのですが、何とかこういうことができるといいなと。できるだけいろいろな人を、その人ができる関わり方で、社会の中に巻き込んでいくというのが、我々の大きな目標かなと思います。

社会保障のあり方を、コストを一定程度抑制をしながら、その社会保障をきちんと充実をしていくということと、それから支える側をきちんと増やす。そして、今までだったらフルでは働けないよねと思っていた人たちも、いろいろな形でこの労働市場に参加をするということが大事になってくる。

そうすると、今度はそういう人たちが入ってきて、生産性が上がるのかという疑問が最後に出てくると思います。生産性が上がっていくのだろうかということですが、実はこのところ、もう日本は労働人口が増えていかないので、日本全体の経済を考えたときには、働く人の数が増えて経済成長するということは、もうできなくなっている。ところが、労働の質が上がって経済成長をするということが、実際には起きています。

そう考えると、我々は、生産性を上げて、少ない人口、高齢者をたくさん抱えながらも、みんなが支える側に回って、そして高い生産性を何とか実現していけば、この国は何とかやれるのではないか。日本の労働生産性のランキングは、OECD加盟34カ国中20位です。こんなに低い。ここを何とか上げる方法があるのではないかということなんです。

そういうと、障がい者、高齢者、女性、子育て中、そんな人が入ってきて、生産性は上がらないよねと世の中の人はいいます。でも、図10を見てください。これは数少ないこういう分野のデータなのですが、ワークライフバランスを実現するとか、フレックスタイムを実現するとか、働きやすい柔軟な仕組みを入れた企業の生産性はどうなるか。ここに答えが書いてあります。ちょっと時間はかかるけど、生産性はぐっと上がるという答えが出ています。私は、非常にこれを見たときに元気が出ました。

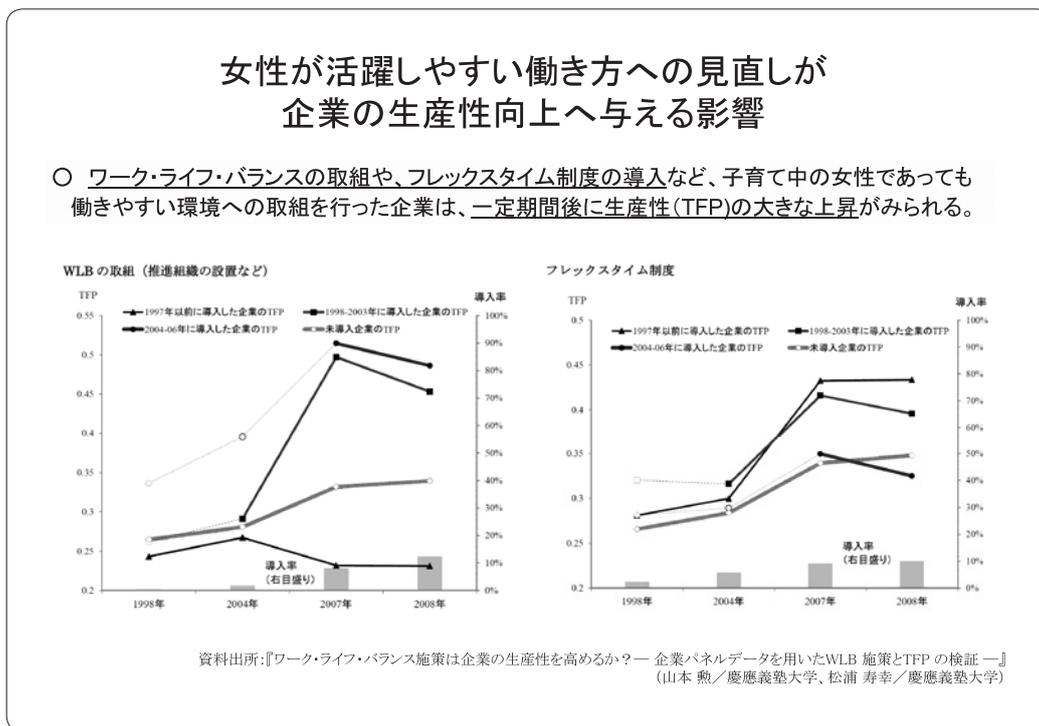


図10

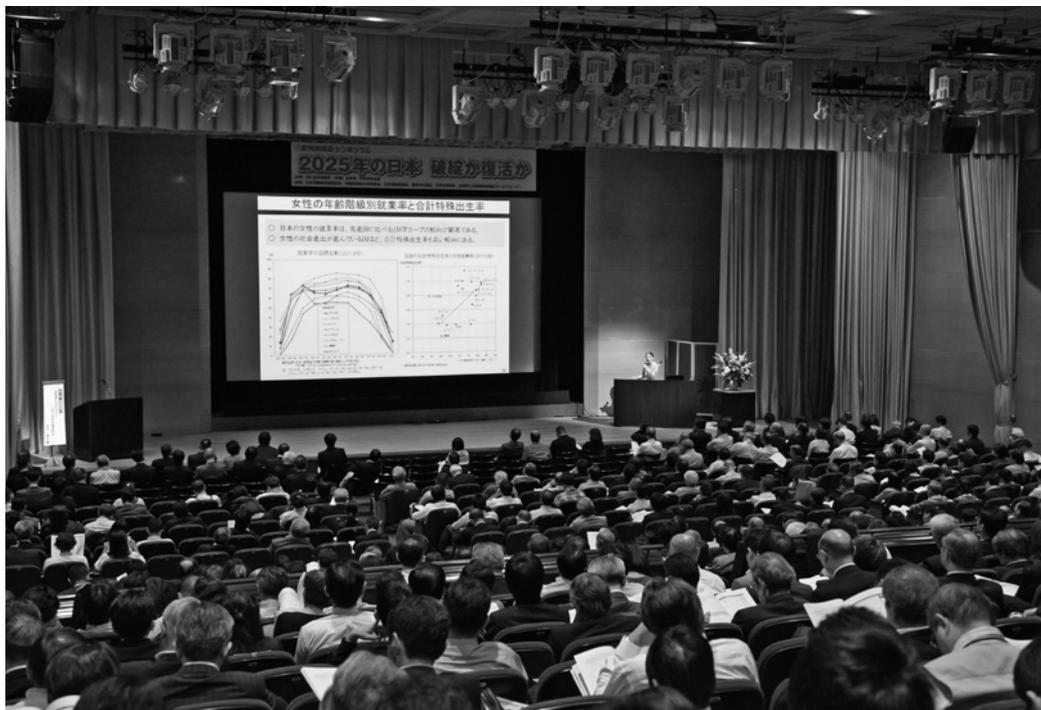
ではなぜ、子育て中の女性とか、高齢者とかを入れると、生産性が上がるのか。この研究は、まだそここのところを突っ込んだ分析がないのですが、私はこう考えています。あなたがもし全日本の監督になったら、西日本からだけ選手を選びますか。そんなことをしたら監督失格ですよ。全日本の監督失格ですよ。男性だけではなくて、女性も、高齢の人も、障がいの人も、全ての人の中でこの企業で活躍できる人を探して、そして一緒に仕事をする。そうやって初めて全日本監督って名乗ることができるということです。

なぜちょっと時間がかかるかということですが、やはり多様な人を組織するということについては、ちょっとだけ時間がかかるということだろうと思います。「入れてみたけど、うまくいかなかったよ」という声がよく聞こえてきますが、ちょっと辛抱が足りなかったのかもしれない。そこを乗り越えていろいろな人を、全世代、男性も女性もいろいろな人の中から、本当にこの企業で活躍できるメンバーを上手に集めてきて、そして生産に携わってもらえば、ちょっと時間はかかるけれども、生産性は上がるという結論が出ています。

日本だけがこういうことに一生懸命取り組んでいるかという点、実は世界中が取り組んでいます。G20の雇用労働大臣会合なのですが、私がたまたま出席させていただいた2回の会合で、こんなことが議論されていました。「それぞれの国の経済成長には、2種類の経済成長がある。雇用を伴う成長と雇用を伴わない成長。そして、雇用を伴う成長だけが持続的な成長になり得る。雇用をきちんと連れていく包摂的な成長を目指そう。」ということが言われました。また、次に出席した会議では、「大き過ぎる格差は、成長の足を引っ張る。」とっていました。

日本よりも高齢化の進展が遅いこれらの国ももう気がついて、みんなを連れていける成長、みんなが活躍できるやり方だけが、持続的に成長ができると言っています。日本もぜひこの仲間

に入って、みんなを連れていける成長というのを実現できたらと思います。



第1部 基調講演②

「2025年の日本 破綻が復活か」

駒村 康平 氏
慶應義塾大学経済学部教授



編著者：駒村康平
 発行所：株式会社勁草書房
 2016年9月刊行

こんにちは。慶應義塾大学の駒村でございます。

『2025年の日本 破綻か復活か』という全労済協会の研究会でおこなった本を紹介させていただきながら、後半のパネルディスカッションに続く、いくつかのキーになる考えを紹介したいと思います。

この本の内容でございますが、最初に人口問題のお話があります。村木様から非常にコンパクトにこの大きな問題をお話いただきました。本書の最初では、もう少し詳しく、人口にかかわる問題をいろいろ多面的に分析しています。

次に、公的債務の問題です。1,000兆円を超えてくるような長期債務を抱えたまま、2025年には団塊の世代が75歳以上となり、医療・介護を使う時期に差しかかっていきます。非常に強い危機感を持って、我々研究会でもこの議論をさせていただきました。

同時に、こういった問題の背景には、このバブル崩壊と言われている90年代以降の雇用のシステムの大きな変化がある。例えば、非正規労働者の増加とか、企業のコーポレートガバナンスの急速な変化、こういったものがあるんだろうと思います。

また、本来、個人では対応できないような部分のリスクをヘッジしていくような社会保障制度、これも高齢化に伴ってどんどん役割が大きくなってきている。しかし財政的な制約の中で、これを組み直さなければいけない時期にきている。そして、従来の病院や施設中心型の医療・介護・福祉から、地域ケアを重点化する方向に、現在、向かい始めていること。それから人口が、急激に首都圏に集中してきているという問題。

これをどう評価していくのか。

もちろん、経済の効率化のために、あるいは公共サービスを効率的に提供するために、むしろ人口集積地にさらに人口を集中したほうがいいのではないかという見方もありますが、出生率の動向や地域、国の多様性の問題、あるいは自然災害に対するリスクを考えれば、地域をきちんと残していくべきではないか、むしろその方法があるのではないかという考え方にたちます。地域コミュニティの中で、50代、60代の方に、もっともっと活躍していただける機会があるのではないか、そういう機会を広めていくべきではないか。こうした議論をこの本では行っています。

この本は、それぞれの分野を専門としている8人の著者がおり、全部で10章あります。私が序章と終章と、それから私の担当である社会保障と三つ担当しておりますので、10章になっております。内容は、今、紹介したような形で構成されています。これから、私なりに、この2025年の問題にアプローチさせていただきますが、村木さんがお話しした内容と重なっていますので、村木さんから説明いただいた分を少し深くなぞるような部分も、中にはございます。こ

の問題をどうするのか、という問題提起を最後のほうでしますが、その答えは本の中に書かせていただいております。

現在の2025年の日本社会の問題、人口、経済、社会保障、財政の問題には、三つの問題があると思います。

グローバル経済だけではございませんが、技術革新、あるいは非正規労働者の拡大といった中で、貧困や所得格差の増大といったものが、一つの大きな課題になっていると思います。中には「格差なんか拡大してないんだ。」という意見もあります。ここでの貧困というのは、相対貧困と言われている概念ですので、所得を低いほうから順番に並べていって、ちょうど真ん中にきた人の収入の2分の1に達しない人たちが何%いるか、そのパーセンテージが上がってきているということをもって、所得の格差が拡大したり、相対貧困率が上昇したと捉えます。「それがどうしたんだ。」と言われる方も中にはいますし、その事実自体を認めようとしなないという見方も、実は同じ経済の研究者の中にはいて、ここについては評価が分かれています。

ただ、私は、この格差貧困の問題は、極めて重要だと思っています。特に子供の貧困といったものは、常に長期にわたって社会に大きな問題をもたらしてくる。あるいは家族を形成する時期に、経済の変動によって格差が拡大していったり、非正規労働者が増加していくというのは、取り返せないような大きな課題を後々つくるのではないかと思います。

もう一つ、ご案内のとおり、人口の高齢化と、労働人口の急激な減少、あるいは地理的に東京に人口が集中してくるという問題。

三つ目は、これもご案内のとおり、1,000兆円を超えるような膨大な政府の赤字、累積債務です。こういったものをどうするのかということです。

私は、この三つは相互に関連して進んできていると思います。格差の拡大と、人口構造の変化と、そして財政赤字というのが、実はつながった問題であると。この問題はバラバラに解いていけないと思います。一体的に解かなければいけない。解き方を間違えるとさらに状況は悪くなります。

しかしながら、国民の危機意識というのは、まだまだ少し弱いのではないかなと思います。先ほど村木さんが震災の問題と対峙してお話ししましたがけれども、何となく不安である、いずれ不安である、見えない将来不安がある。だけど、すぐに困るわけではない。今日の生活に困るわけではない。まさに日本社会は、徐々に徐々にぬるい状態から熱い状態に、温度が上がっていくお風呂の中に入れられている状況です。いわゆるゆでガエルの状態に向かっているのではないかと思います。

社会の将来構想をつくる際には、人口の動きというのは、非常に重要な目安になります。図11は、1975年の人口推計から最近の人口推計まで、その時代時代の人口推計、大体人口の予測は5年おきぐらいに行われるのですが、それを並べてみたものです。

例えば、1975年時点では、人口は伸びていくだろうという推計でした。これは、千万人単位ですから1億人ということで、もし75年の推計どおりになっていけば、今ごろ人口は、まだ増え続けていて、1.5億人に向かって増えていたというわけですが、この推計はかなり甘かったということになります。福祉元年と言われた時代に近いころであり、年金なども充実していた時期

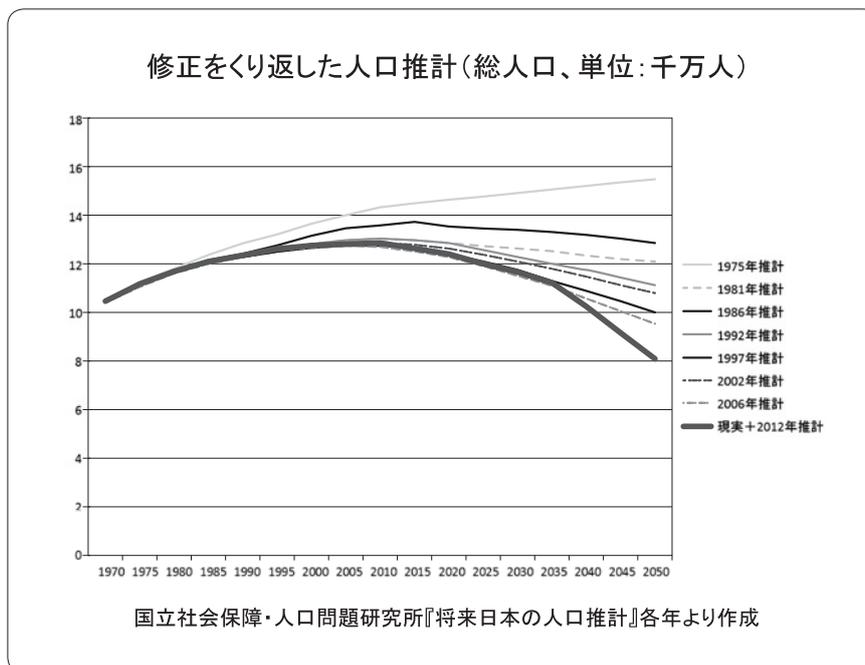


図11

ですが、当時の人口構成の予測では、一人の女性が産む子供の数は、2.06人でした。2.06人ぐらいを想定して予測をつくっていた時代です。

その後、どうも出生率が低下しているのではないかとということで、徐々に徐々に下方修正をしてきています。実際に起きているのは一番下の線で、2010年以降は、この将来推計ということになってきているということになります。このような感じで、将来は8,000万人に向かって減少をしていくのではないかとこの予測になっています。

子供のほうも、先ほど申し上げたように、75年の推計は、大体1学年200万人ぐらいずつと、1年間に200万人ぐらいずつの子供が産まれてくるだろうという予測です(図12)。こういう予測に基づいていろいろな考えをつくっていた。予測して政府のプランもつくっていたわけですが、実は、その後の実際の動きというのは、一番下の線になってきているので、政府も実際の動きに合わせて予測を修正していくという工夫はしています。

ただ、こういう推計は、過去に起きたデータから将来を予測しますから、その間の変化が早ければ、修正が間に合いません。要するに世の中が急激に変化しているときは、過去のデータに基づいて予測を行いますので、どうしても後追い後追いになってしまうという傾向があります。

例えば、92年の人口推計。このときは合計特殊出生率が1.5ぐらいまで下がっていたのですが、予測では出生率はいずれ回復するだろうと想定していた。2025年には、1.8まで回復するだろうという想定で予測を立てています。そうすると、大体120~130万人ぐらいは、毎年産まれるだろうという予測を当時は立てていたわけです。

ちょうど現在、政府は、2025年ぐらいに1.8を目指すと書いていますけれど、1992年当時も、2025年に1.8まで回復すると想定していた。1992年時点で、さっき村木さんご紹介したような子ども・子育て支援制度みたいなものができていて、両立支援がきちんとできていて、女性が仕

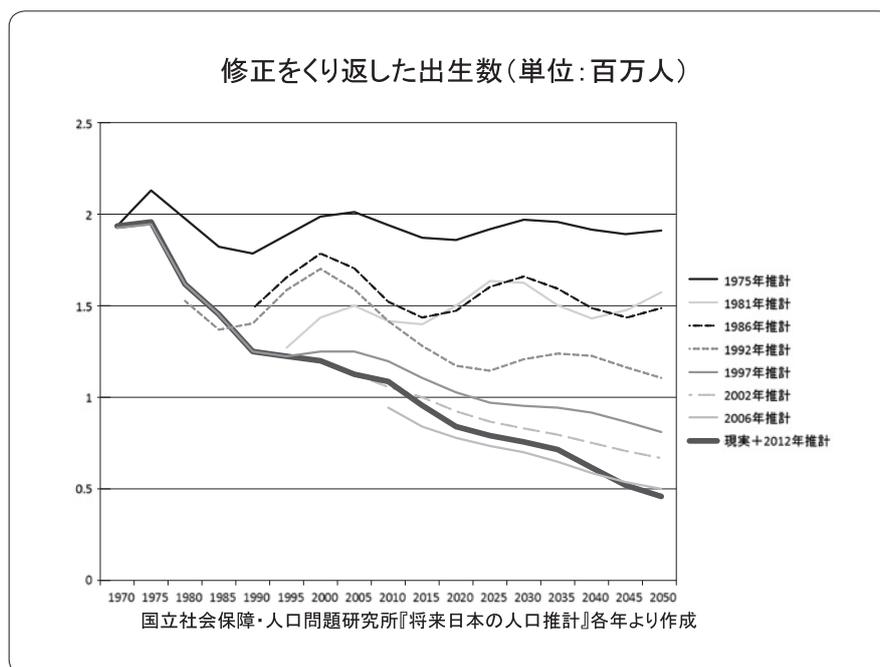


図12

事と暮らしを両立できるような社会ができていたら、恐らく今頃は出生数が毎年130万人の可能性はあったのだらうと思います。

しかしながら、どうしても対応は後手に回っていきまして、実際に起きているのは、現在100万人というところまでできているということです。将来このペースでいくとどうなるかという、大体50万人ぐらいということになるということです。

したがって、2040年、2050年ぐらいになってくると、新生児の男の子、女の子はそれぞれ25万人しかいないという状態ですから、新生児にはめったに会えないわけです。「この前赤ちゃんを1カ月ぶりに見たよ。」、なんていう社会になってしまうかもしれないわけです。こうなってしまっただけは日本の未来は暗いわけでありまして、企業も、ああ日本はどんどん小さくなるなということで、投資をしにくくなるわけです。

したがって、これをいかに、少しでも上昇できるようにしていくのかということ、さまざまな工夫が行われています。ただ実際に起きている状況は非常に厳しいわけです。

1966年～1970年の間に産まれた女性、2015年時点で45歳～49歳の一人の女性が、49歳までの間に産んだ子供の数というデータがありますが、1.5ちょっとぐらいになってきています。25歳～29歳のころに一番子供を持っていたという結果になっています。

これは、あくまでも平均値ですので、そういう傾向になっているということです。ただし、その次の1970年～75年生まれ世代、これは第二次ベビーブーマーの先頭グループになってくると思いますが、この世代は、まだあと45歳～49歳の時期がありますから、取り戻してくるチャンスはあると思いますが、なかなか厳しい状態になってきています。前の世代よりも少ない状態になってきています。

さらに次の世代も苦戦していて、少し上昇しているため、前の世代よりは若干いいかもしれませんが。1980年代の世代は、実は健闘しています。割と出生率が改善してきています。

ただ、例えば1971年～75年の女性は、非常に人数が多かったです。団塊ジュニアの先頭グループの人数というのは非常に多かったです。しかし、先ほど村木さんがおっしゃったように、親になる人の数が今後は減っていってしまう。だから出生率が上がっても、人数がそれほど改善してくるわけではないということです。

ただ、諦めてはいけません。もちろん50万人の見込みが、いきなり90万人とかまで回復するのはかなり難しいだろうということですが、これからまだまだ政策を打っていかねばいけません。人口減少が進展する社会をある程度織り込んだ上で、我々は、持続できる経済社会、社会保障をつくっていかねばいけないということになってくるだろうと思います。

同じように、人口の高齢化率、高齢者人口も、実は大きな推計の課題を抱えています。1975年時点では、将来65歳以上の人口は2,500万人ぐらいになると推計していました。1975年～80年ぐらいまでの間は、将来の高齢者の人口は、2,500万人ぐらいでとどまるだろうと見ていたわけですが、実際に起きているのはまったく違います。実際は4,000万人に向かって高齢者人口が増えてきているのです。

これは、一体何が起きているのかというのを見てみたいと思います。図13は、高齢者人口の内訳になります。2040年ぐらいが数的にはピークになるとというのが、現在の予測です。新推計は年明けに出ると思いますが、もしかしたらこの数字、もう少し増えるかもしれません。減ることはあまりないと思います。

2040年で、大体4,000万人と推計されています。そして、75歳以上人口が非常に多い。75歳人口が多くなるのは、2025年が特に最初のインパクト、そして、2040年もまだまだ多い。だから、日本社会として、2025年～2040年ぐらいをどうするかということになってくるということです。

ただ、先ほどの村木さんのお話であったように、一番下の部分、65歳～69歳の人たちをどう考えていくのかというのが一つのポイントです。日本の高齢者の健康状態は、もう年々改善をしてきています。それから日本の50代後半の知的能力というのは、EU各国、OECD各国と比べても格段に高い。40代と同じ知的能力を持っています。

人間の能力というのは、瞬間的に判断するべき能力、論理的な思考能力を

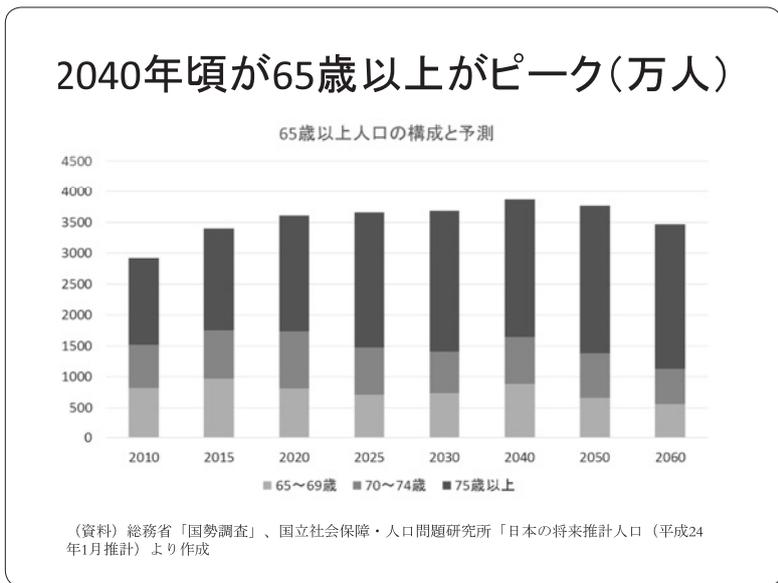


図13

持った能力と、いろいろなつき合いの中で人の顔を見て、この人は今どういう気持ちになっているんだろうとか、相手に合わせていろいろなサポートをしてあげるような、いくつかの経験に裏づけされた能力と、大きくこの二つから構成されていると言われていました。

もちろん瞬間的に計算しなければいけないような能力、抽象的な思考能力、論理的な思考能力は、年齢とともに誰でも低下していくと言われていました。一方で、言語能力とか、人と一緒にチームをつくっていくとか、指導していくとか、アドバイスをしていくとか、こういった他人の感情を推測する能力などは加齢とともに上昇していく、あるいは維持できると言われています。

そうなってくると、65歳～69歳という人たちは、さまざまな可能性を持っているというわけであり、その人たちを一律に高齢者です。もうあなたたちは出番がないんですよみたいな考え方でいいのだろうかということも、考えていかなければいけないと思います。

次に、厚生労働省の社会保障・人口問題研究所で予測している人口推計を考えてみたいと思います。毎年どのくらい寿命が伸びていくのかという予測です。

1981年の予測では、男性は75歳ぐらいで頭打ちになるのではないかと見ていたし、女性も80歳ぐらいで頭打ちになるだろうと見ていたわけです。しかしながら、実際には、それを上回って高齢者の寿命はどんどん伸びていくということで、現在は、将来的には男性も80代をはるかに超えるようになり、女性も90歳に接近するという予測も出てきています。

したがって、先ほどの高齢者の数が2,500万人から4,000万人に予測が修正されているというのは、20世紀の後半に予想を上回るペースで日本の高齢者の寿命が、つまり例えば65歳以上の生存率が、改善してきているということの意味しているということになります。

寿命をどう見るかということですが、いわゆる寿命というのは、0歳時点であと何年生きるのかという予測のことです。昔、戦後間もないときなどは、非常に短かったわけですね。これが男女ともだんだん伸びてきた。しかし、昔寿命が短かったのは、実は、子供の死亡率がものすごく高かったからです。子供が小さいときに亡くなってしまったので、全体の寿命の足を引っ張っていたわけです。

しかし、当時も65歳まで生きていた方は、男性は大体そこから10年ぐらいは生きるだろうと言われてきたわけですね。当時65歳まで生きた方は、現在の男性の場合ぐらいまで生きるということになります。

よく男性の寿命が80歳と言われるのは、0歳の時点で予測される寿命であって、65歳まで生きた方は、80歳で亡くなるのではなくて、84歳までぐらい平均的には生きる可能性があると考えていくわけです。それはなぜかということ、若くして、健康などの理由で亡くなる人がいる一方で、65歳まで生きた人は相対的に健康だからです。

最近の動きは、まず65歳前に亡くなる方がどんどん減ってきており、さらに65歳以上もより長生きをするようになってきているというのが現状です。

寿命がどこまで伸びるのかというのは、実はよくわかっていません。過去の歴史で、先進国でどのくらいのペースで、その時代時代の寿命の最も長い国がどこで、何歳だったのかというのを全部プロットしてみたのですが、ほぼ時代とともに、もうまっしぐらに増えてきている。伸びているということで、このペースでいくと、日本の女性の場合、2040～2050年で92～95歳ぐらいの間にくる可能性があるとも言われています。

そうなってくると、年金の財政上は、つじつまが合わなくなってきました。40年年金を払って、30年もらうという年金制度は、果たして維持できていくのかということになってくる。

現状、年金はどうやって寿命の伸びを調整しているかというと、これは、1人当たり、1年当りにあげる年金額を削るという方法で、寿命の伸びによって発生する費用負担を調整しています。だから65歳で年金は差し上げるけれども、1年当たりの年金は、その分だけ下げますよということを現行制度では導入しています。

ただ、そのことについては本の中でも詳しく書いていますが、この方法を続けた場合、将来はどうなってしまったのでしょうか。寿命が伸びたら、伸びた分だけ年金を下げる。少子化が続けば、少子化が伸びた分だけ、少子化が進んだ分だけ、年金を下げる。こういった場合、どこまで下げるのかというのが、政府の中でも、年金の審議会の中でも問題になってきています。

賃金上昇率に比較して、どのくらい下がるのかというと、標準ケースで基礎年金だけを見ると、大体対賃金比で30%ぐらい基礎年金が下がるだろうと言われていています。それから「最悪ケース」と言われているのがありますが、経済成長が非常に低く、働く人が全然増えていかないという最悪ケースだと、40%以上の基礎年金の給付抑制を行わなければいけなくなるということになります。これに対しては、さまざまな手を打たなければいけなくなります。そのことについても、詳しくは本の中に書いてありますので、ぜひ見ていただければと思います。



さて、このように、1975年に予測していた高齢化率は大体18%で頭打ちでしたが、実際には予測の修正が続いていて、現在は2040年～2050年ぐらいで高齢化率40%というのが、現時点での推計ということになってきています。

先ほどもお話ししたように、20歳以上で限定すると、2.2人ぐらいで1人ぐらいの高齢者を支えています。将来はどんどんこの負担率が下がってきます。1人で1人を支えるような時代も見えてくる。

先ほど村木さんが70歳までは活躍してくださいねとおっしゃいましたが、2040年までに70歳まで活躍できる社会をつくったらどうなるのでしょうか。そうすると、2人で1人を支える社会になります。だから、60歳～69歳の能力のある方たちにどうやって社会に貢献してもらうのが重要になります。あるいはこれから若い世代というのは、非常に長く生きていくわけですから、果たして65歳で引退、高齢者という仕組みでいいのかということも考えなくてはなりません。

実は政府が世論調査を行うと、高齢者の定義というのは、何歳から高齢者とあなたは思いますかという質問に対して、国民の多くは「70歳以上」というのが一番多いんです。

したがって、社会の仕組みをそちらにあわせて変えられるかどうかというのが、ここ10年～15年の課題となっています。来年から退職年齢を遅くしましょうとか、来年から年金の支給開始年齢を遅くしましょうなんていうことを言っているわけではないんです。まず今いる高齢者の方々が社会で活躍できる場をつくり、そして今の30代、40代、50代の人間が、将来60代後半も活躍できるということが重要です。

すると、若い人の仕事を奪うじゃないかという反論を言う人がいます。確かにその可能性がな

いわけではないですが、忘れてはいけないのは、これから日本は労働者が不足する社会になるということです。奪うかどうかはどういうふうに適切な仕事に配置をするかという問題であって、総量としては働く人は足りなくなる社会になるわけですから、当然、高齢者にも頑張っていたいただく必要があるのです。高齢者の定義そのものを変えてしまったほうがいいのではないかと思います。

東京への一極集中の様子も見てみましょう。首都圏に対しては、75歳以上人口、65歳以上人口、総人口、現役二世帯人口、いずれも大体3割近くが首都圏に集中し、その集中が続くだろうという予測になってきています。どんどん地方に人が少なくなってきて、そして出生率が低く、大きい災害があったら非常に危ないという首都圏に集中してきているということです。この問題をどう考えていくのかということも、この研究報告書では取り扱っています。

財政に関して、大瀧先生が、この本の中の第2章で非常に厳しい分析をされています。このままいくと、破綻になるのではないかと。債務不履行、国債が紙くずになるなんていうことは、先進国の中ではやってはいけないし、やったら本当に日本経済は立ち直れなくなりますので、それだけは避けなきゃいけないと。

そうなってくると、政府は物価を上げたいと思っているわけですから、インフレを引き起こして、借金の実質価値を下げていくという政策も選択肢としてあります。しかし、これも経済に大きな混乱を与える。やはり先進国である以上、未来の世代の責任がある以上、少なくとも財政赤字は膨らんでいるということは、払っているよりも使っているほうが多いということは明らかなので、我々の世代は、きちんと今使っているものは、我々でちゃんと負担をしていき、子供や孫の世代に負担をつけ回ししないようにしていこうと。これを地道にやっていくしかないのだということもきちんと分析されています。

それから、景気経済の問題、あるいは所得格差の問題も少し見ておきたいと思います。内閣府が行っている、今後半年間の暮らし向きはどうなりますかというアンケートに対して、300万円の所得の人と、300万~400万、最高1,200万円まで、各所得の人に、「将来、景気はよくなると思いますか」、「暮らし向きがよくなると思いますか」という質問に対する答えです。大体4割5分から5割ぐらいの方が「そうだね」と言っていた時期が2004年ぐらいでした。

そして、リーマンショックがあり、どの所得層も将来の暮らし向きは悪くなくなると見たわけですね。そしてその後、少し回復して、また大震災のときにやっぱりみんな所得層にかかわらず、どの所得層も将来暮らし向きが悪くなるというふうに見たわけですね。けれども、いわゆるアベノミクスあたりから少し様子が変わってきています。

高所得グループは、暮らし向きがよくなるという人が増えてきたわけですが、低所得グループは、それほど増えないで沈滞時期となっています。つまりこのあたりから暮らし向きに対する期待が、所得間で大きなギャップが生まれてきているということです。これは、あなたの収入は、これから半年後ぐらいどんな感じになりますかという質問をしても、大体同じです。所得階層ごとにそんなにばらつきがなく、どの所得階層も似たような動きをしているわけですが、アベノミクス以降は、高所得の人はいけるぞ、と見てくるようになったものの、低所得の人は、むしろ期待が下がっているという傾向が見られます。

こういった問題は、一体どう考えていいのか。失業率なんかも一緒に入れてみると、非常におもしろく見えてきます。これがさっき言った、将来に対する所得や暮らし向きの高所得者と低所得者のギャップです(図14)。「収入」と「消費態度」が低い間は、そんなに所得層によって将来の期待が差はなかった、みんな暗かったということになるわけですが、それに対して、2013年頃から格差が拡大して、高所得者と低所得者の未来への期待に随分差がついてきたわけです。

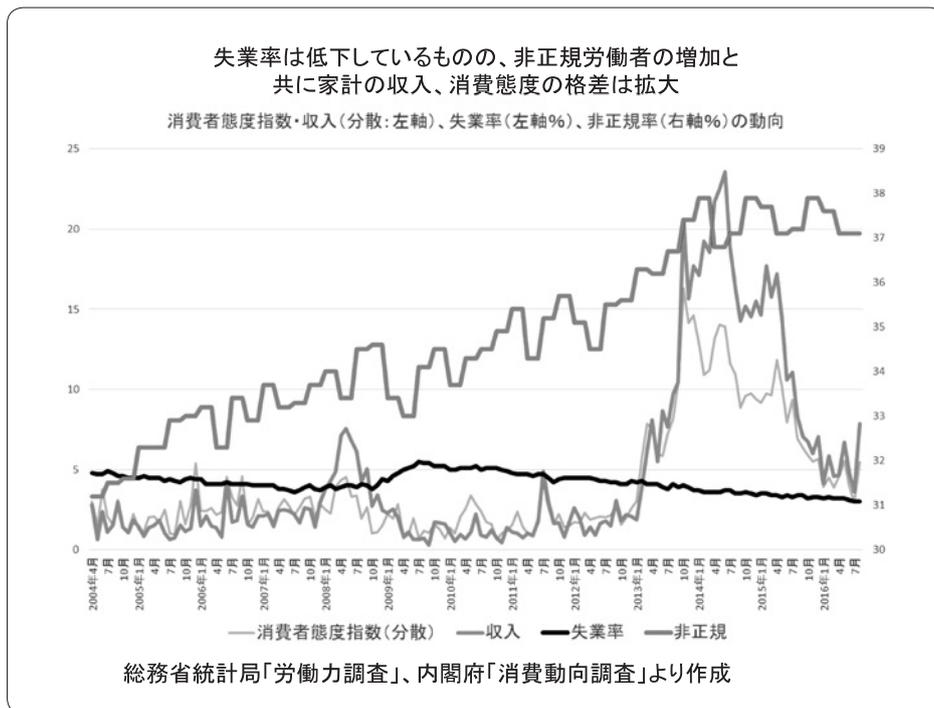


図14

じゃあ、失業率はどうなったのか、高まったのかというと、実は、失業率はどんどん下がっているわけです。もう今、3.1ぐらいまで下がってきて、失業率が高いわけではない。だから本当は、ほとんど働きたい人はもう働いていて、失業率が3%ぐらいというのが高いか低いかというのは、ちょっと議論があります。常に転職している人もいますから。

あるいは仕事をするのを諦めてしまった人も中にはいるかもしれませんが、そういうのを考えなきゃいけないかもしれませんが、一方で、非正規労働者率がどんどん上昇しているということです。

だから、失業率が下がって、働いているといっても非正規雇用で働いている。非正規で働いている人は、経済が多少よくなっても将来展望が持てない。そうしたら当然消費も振るわないという問題になってくるわけです。やはり私は、将来展望、格差、こういったものが、日本の経済の足を引っ張っているのではないかなと思っております。

それから、社会保障の将来見通しについて、先ほど村木さんよりお話をいただきましたが、図3についてよく見なければいけないのは、この予測が2025年までしかつくっていないということです。2025年以降はどうなるのかということを見せないと、若い世代は安心して暮らしがで

きない。お金を使ってくれないだろうと思います。

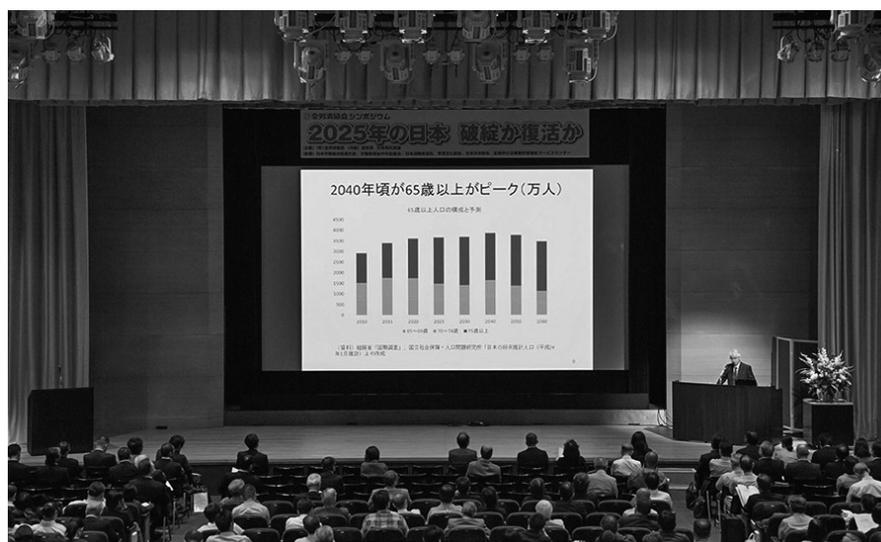
そろそろまとめたいと思います。

先ほど、三つの問題が密接にかかわっているという話をしました。非正規労働者の増加について、特に団塊のジュニアの世代が、大学を出てちょうど社会に出ようと思った90年代半ばというのは、一体どういう時代だったかと。不本意ながら非正規労働者になった人が団塊ジュニアにもすごく多いのです。自分たちが、いざ大学を卒業して家族をつくろうと思っている間に、景気がものすごく悪くなって、正社員になれなかった。非正規社員にならざるを得なかった。このことで生活の暮らし向きの見通しが悪くなって、出生率を引き下げて、そして高齢化を加速化させていったのではないかと。あるいは同じような理由で、今度はそれが家計への支出を抑えていったのではないかと。そして、それが財政赤字につながってきているのではないかと、こういうふうに見ています。

私の専門の社会保障の分野で限定しますと、今後は、社会保障改革、これを早く完成させて、2025年の一応の目途をつけた後に、ほかに残っている問題、例えば継続的に低下をしてしまうような年金への対応や、高齢者の社会参加、仕事と暮らしの両立、認知症高齢者への対応とか、あるいはグローバル経済への対応をすべきだと思っています。格差や貧困の問題を放っておいた結果、アメリカでは大統領選で非常に対立が生まれている。イギリスは、EU離脱なんていう問題が起きている。その背景は、貧困格差の問題を放置したからだと言われています。

グローバル経済、新しい経済に対応するためには、社会全体を包括的に成長させるようにしなければいけないだろうと思います。それから非正規労働者も、賃金を引き上げてくるのはもちろんですが、安心して家庭を持てるように、住宅の補助、あるいは児童手当、教育費の補助、こういったものをきちんと充実させていく必要があるのではないかなと私は思っております。

最初の私の問題提起は、以上にさせていただきたいと思います。これに関連する話は、後ほどのパネルディスカッションで触れていきたいと思っています。ありがとうございました。



第2部 パネルディスカッション

「多様性を活かし支え合う社会をめざして」

<パネリスト>

戎野 淑子 氏

立正大学経済学部教授

大原 裕介 氏

社会福祉法人ゆうゆう理事長

村木 厚子 氏

前厚生労働事務次官

駒村 康平 氏

慶應義塾大学経済学部教授

<コーディネーター>

渡辺 真理 氏

アナウンサー

第2部 パネルディスカッション

パネリスト発表 1

戎野 淑子 氏（立正大学経済学部 教授）

1. 登壇者自己紹介（戎野氏）

戎野：戎野です。私は労働を専門にしておりますが、先ほど駒村先生がご紹介された本でいいますと、雇用・職場の労使関係について書かせていただいております。

基調講演のお話にありましたように、将来を鑑みたときに、やはり今すぐに準備をしておかなければいけないことがあると思いますが、私はその中でも、職場の状況について、今日はお話をしてみたいと思っています。

私は労働者と企業との関係を、これまで職場にヒアリング調査やアンケート調査を実施して分析をしてみました。

社会を支える、産業を支える担い手の数がこれから減っていくということに、我々は直面していきます。そういった中で、いろいろな対応方法があることを先ほどいくつか示唆していただきましたが、私はその中の一つ、1人当たりの質的な向上をもっと大きな支えとしていけるのではないか、ということ、職場での働き方を通じてお話しできたらと思っています。

昨今は、少し雇用状況もよくなりまして、またオリンピックへの期待も大きく、これから一層、景気はよくなるのではないかなという見通しがあることも事実です。しかしながら、オリンピックが終わった後、2025年が来る頃になると、途端に不透明感が増えて、オリンピック後は不景気になるだろう等々多くの方が不安に思うところだと思います。

また、今一部では人手不足というような状況もありますが、不本意ながら非常に不安定な働き方を強いられていて、なかなか貧困から脱せられないという人も、まだまだたくさんいるのが事実だと思います。

そうしますと、一見、景気がいいように見える数字があっても、実感としては私たちみんながよくなってきているとは、なかなか思えない。非常に不安を抱えながらオリンピック、そしてその後の2025年というのを見据えているんじゃないでしょうか。

実際に今、高齢化もどんどん進んでいて、20年後には3人に1人が高齢者になってくるのですから、一人ひとりの働き方をどうしていったらいいんだろうかということも真剣に考えざるを得ません。

そこで、このように多くの方が実感として景気がいいなと思えず、将来に不安を抱えているのはなぜなのかということ、私の自己紹介ということでお話しさせていただきたいと思っています。



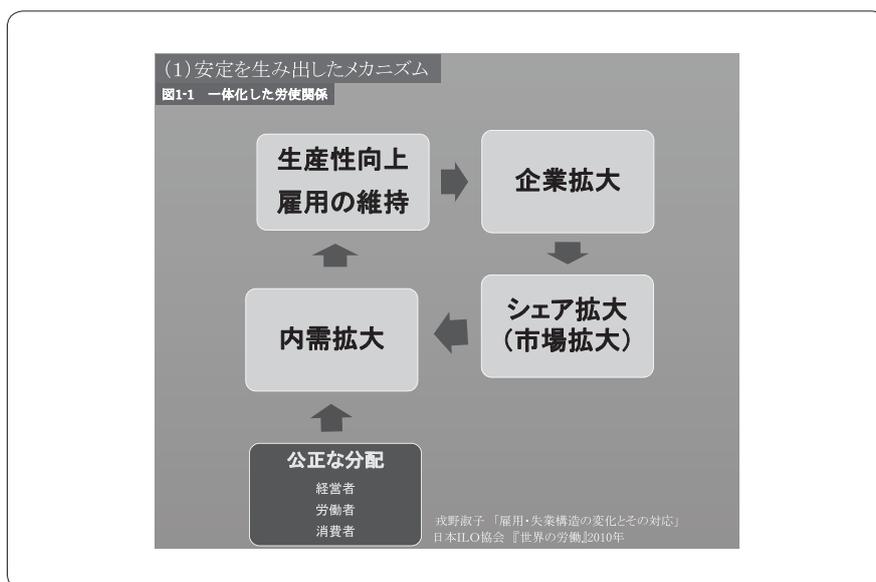


図15

企業と労働者の関係という分野を見てみますと、一般に安定していたと言われる時代の企業と労働者の関係と、今、なんとなく不安を抱えている企業と労働者の関係というのは、大分違いがあると思います。いわゆる安定していたときの関係を図にしたのが図15です。生産性を向上させれば、単純に考えると、人は余ります。機械化が進めば人が余る。ところが、安定していたときの企業と労働者の関係、私は広い意味で労使関係と言っているのですが、生産性向上と雇用確保の二つを同時に両立させていました。それがなぜできたのでしょうか。経済が成長していたからではなく、そういった労使関係が経済を成長させたと思います。

というのは、このような安定した労使関係をつくったのは、戦後、我々の先人が、日本の経済力がアメリカの10分の1ぐらいだったときですが、どうやったら日本は発展できるのかと考えて作っていった仕組みです。

生産性を上げたら人が余って失業する。それでは労使紛争が起き、近代化が図れない。では、両立させるにはどうしたらいいのだろうかということで、一般的に矛盾する生産性向上と雇用確保の二つを同時に両立させたというところに先人の知恵がありました。

企業の拡大、企業のシェア拡大によって実現したのです。技術革新を図って生産性が向上することによって、一時的に雇用が余っても、それはこの先の企業の担い手となる人材として企業は抱え、企業を拡大し、シェアを拡大していくことによって吸収し、更には雇用拡大を図りました。そして、生産性向上による成果を労働者にもきちんと配分することによって、彼らが消費者になって、内需が拡大する。このように市場が拡大することによって、企業のシェア拡大が実現する。こういう仕組みをつくった。簡単にできたわけではなく、時間をかけながら戦後、つくってきた結果、日本は高度経済成長をとげることができた。高度経済成長期にはたくさんの労使紛争がありましたが、将来が見える、将来があり得るなと思えるものですから、安定していると感じていたんです。

ところが現在は、その当時に比べれば経済力も格段にありますし、いろいろ陰りが見えると言

われるものの、1人当たりの所得も世界的に見て高い。ではなぜ不安なのか。それは、今、図16のようになってしまっているからです。

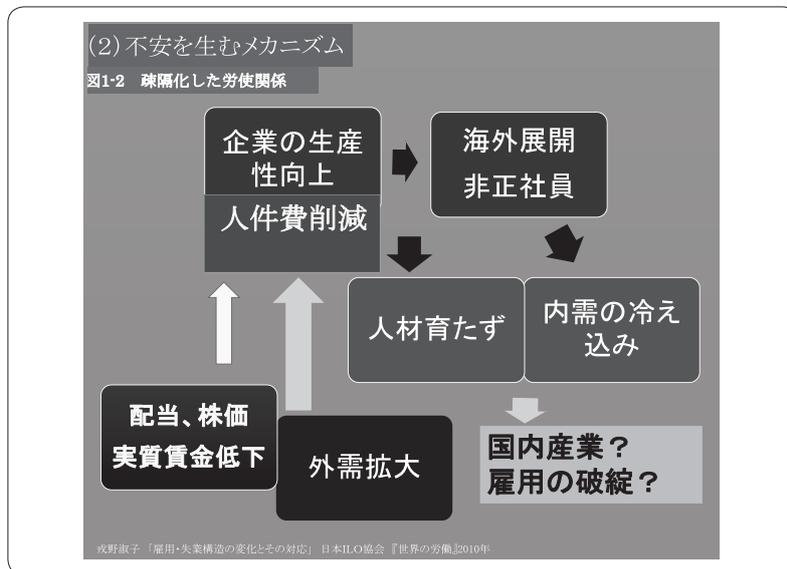


図16

生産性を向上させると、雇用を維持できないという状況が発生しています。グローバル化等により、競争が厳しく、なるべくコストを削減しなければなりません。これまで日本の企業は、極力雇用を守るといった暗黙の了解、意識を持っていたので、一時的に余剰人員をかかえても我慢するのは当然だった。ところが、グローバル化すればいろいろな文化がぶつかります。バブル経済崩壊後やリーマンショック後には、人件費を削減しないとやっていけないというようなことにも直面してきました。そして、海外には、もっと人件費の安いところが多々あるため、企業は海外進出を図る。また、日本国内においても非正規従業員という、もっとコストの安い人を雇うこともできる、という状況が生まれました。その結果、人が育たない、内需が冷え込む、という問題が発生しています。

図16を見ていただくとわかるように、図15のようにぐるっと循環しないですから、将来が見えないです。将来が見えないと不安です。今、景気がよくても、この先どうなるかわからない。これが今、我々が直面している課題じゃないかなと思っています。

これをどのように解決していったらいいのか。職場で一人ひとりが直面している現場でも、やれることはあるのではないかな。そんな話をこれから進めていけたらと思っています。



2. 登壇者自己紹介（大原氏）

大原：皆様、こんにちは。僕は、北海道の石狩郡当別町というところからまいりました。第1部基調講演の感想ですけど、僕は、つけが回ってくる世代なので非常に深刻に受け止めた半面、今、社会福祉法人ゆうゆうというところの理事長を務めているのですが、その社会福祉法人の産業セクターというか、地域の中でしっかり経済とか人口の動向とか、さまざまな文化をどのように残していくのかとか、地域に密着して時代をしっかりと読み取りながら、行く末をしっかりと感じながら、経営していかないといけないなと思いました。



福祉という、お世話とか、介護、介助となりますが、これからの時代はクリエイティブさにあふれた、大げさではなく国づくりの一翼を担えるというような仕事になっていくと考えています。経営を楽しくというか、志に思ってくれるような若い世代をしっかりと育てていき、僕らの世界にいざなっていくということを通じて、もっと福祉をいろいろな方に感じていただけるような、そういう発信の機会に努めていきたいなということ、改めて感じました。

僕が理事長を勤めている「社会福祉法人ゆうゆう」の紹介をさせていただきます。当別町は札幌市に隣接しています。札幌市は180万都市ですが、当別町は1万7,000人しかおりません。高齢化率は30.8%、合計特殊出生率は1.01、非常に深刻な町です。

そもそも、僕は札幌出身です。この町にかかわるきっかけになったのは、町にある北海道医療大学というところに入學し、卒業したところからです。特徴的なのは、この町は1万7,000人規模ですが、800人の学生が住んでおりますので、学生の町と言っても過言ではないということです。

この法人をつくったきっかけなのですが、当別町で学生でもできるボランティアセンターをつくらうということを企画しまして、町や大学から支援をいただき、僕が大学4年の平成14（2002）年に空き店舗を使って、福祉サービス事業を始めました。いろいろとニーズを集めたところ、最も困難を抱えておられる方が、障がいのあるお子さんを持つお母さんたちでした。15年前ぐらいになりますが、恥ずかしながらこの町で障がいのある子たちが預けられる場所であったり、将来、働いたり1人で暮らしたり、それを包括的に相談できる場がありませんでした。僕は大学生の身分でしたが、障がいのある子たちを預かるということ、3年間やりまして、後輩3人を説得というか半ば騙して、NPO法人を起業しました。

当時4人だった企業体ですが、今は全体で130人ぐらいになりました。特徴的なのは平均年齢が極めて若いことです。正規職員の平均年齢は28.9歳、パートタイマーで働いている人たちも24.7歳です。これはなぜかと言うと、パートタイマーの大半は大学生です。大学生に資格を取ってもらい、現場の中でしっかりと育成をして、卒業と同時に全国各地に送り出していくようなことをやっています。

常勤スタッフも若いんですが、最近就職フェアというか、入り口支援を強めています。はっき

り言うと、僕は、“福祉に人が集まらない”というのではなく、“福祉が人を集めていない”と考えています。発信の仕方が、暗いというか、大変そうというか。もっと先ほど言ったような観点で福祉を照らし出し、今の若者に届けるコンテンツを使えばいいのではないかと考えています。

この2、3年で15名近い新卒を採用したんですが、北海道に縁もゆかりもない北海道外からの新卒生を約半分、採用しました。うちの今の平均倍率は7倍ぐらいになっています。小さな町ですが、若い人たちが集まってきています。

その若い人たちが何を魅力に感じるかということですが、先ほど村木さんのお話にもあった「共生型事業」ということで、対象を限定した福祉活動をしていないというところになります。

当初のスタートは障がいのある方をお預かりするということでしたが、やっていくうちに、いろいろな方々から困りごとの相談を受けました。生まれたてのお子さんから、もちろん介護が必要な高齢の方まで、当時0歳から96歳までの利用登録の方がいました。この方々を制度にあるとか、制度にないとか、担い手のマルチステークホルダーがいないとか、いるとかではなく、困った方をみんなで包み込んでいくようにサポートしようということで、この15年やってきました。

今、当別町にとって、僕らがどうあるべきか。もっと大きく言うと、この国にとって、この過疎地でやる実践が、どういったことを証明できるかというようなことの研究も、同時に進めています。今日はそんなことをお話しできればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。



3. ワークライフバランスと高齢者・障がい者雇用

渡辺：それでは、2025年の日本を見据えてどうしていけばよいのかということについて、皆様にご意見を伺ってまいります。先ほどからのお話に出ていますが、日本の雇用については非正規雇用の問題、高齢者雇用の問題、ワークライフバランスなど、さまざまな問題があるのはご存じのとおりです。

戎野様は労使関係・雇用問題がご専門ですが、先ほどその安定や逆に不安を生み出してしまうメカニズムについてのお話がありました。今の日本、それから今後の日本の労使関係、ワークライフバランスも含めた雇用問題について、どんな問題があり、社会全体でどうしていけばよいのかお話いただけますでしょうか。

戎野：先ほど不安になっている構造を図16でご紹介しましたが、実は、これによって学校を卒業して就職するときの意識も随分変わりました。

会社を選ぶときに、なぜその会社にしたのかという理由を聞いてみました。1971年から2016年までの新入社員の意識調査の結果ですが、昔も今も非常に高い割合なのが「自分の能力・個性を活かせるから」という理由です。

ところが、昔は高かったのに、今はぐっと落ちている理由があります。それは、「会社の将来性を考えて」ということです。会社の将来性をあまり重視しなくなったものと思われるます。

逆に多いのは何かというと「仕事がおもしろいから」。まだ働いていないのでどこまで本当に理解しているかという問題はありますが、それは別にして、とにかくその会社を選んだ理由は「仕事がおもしろいから」ということです。

ということは、先ほど申し上げた不安の重要な原因とつながります。「私は会社に入って、ここで一生懸命やっていけば、将来はあるのか」という不信感・不安があります。この20年ぐらいの間に合理化という名のもと、リストラがあったり、会社が倒産したり、大手で有名な会社や老舗でもいつなくなるかわからないんだということを目の当たりにしてきて、自分の人生と会社の将来性を別のものと考えている若者が結構増えたのではないかと思います。

また、会社も、競争社会ですから、やはり人件費を抑制しなければいけない。その結果、「会社の年齢構成に歪みが生じている」職場がたくさんできています。

これはなぜかという、なるべく人件費を抑制しておかないと、この先何の危機があるかわからないからということで、新卒採用を長い間抑制してきたところが少なくありません。そのため、会社の年齢構成に歪みが生じています。歪み認識を持っている職場が、4分の3を超えてしまいました。

特にどんな年齢が足りないのかと聞くと、「若年層が少ない」という回答者が非常に多いです。これから将来を担っていく若者を採用してこなかった。採用されなかった人たちは非正規従業員になっていたりということで、そちらはそちらで問題なのですが、実は、職場の中でも大変なこ



とが起きています。

若年層が少ないというのは、若年者だけの問題にとどまらないんですね。若年者自身も、人数が少ないと1人当たりの仕事が増えて、ワークライフバランスの問題とか、自分の能力開発の時間がないとか、さまざまな問題が出てくるのですが、実は、この影響は中堅層に多大に及んでいます。若年者が本来やるべき仕事も中堅層がやらないと職場が回らない。そのために、中堅層の業務量が非常に多いんです。残業も多い。もちろん規制も重要ですが、いくら規制して早く帰りましようと言っても、もともと仕事がたくさんあるために、ではその仕事はどうするんだという問題が残ってしまいます。

さらに深刻なのが、「中堅層が後輩や部下を指導する、教育する時間がない」ということです。せっかく会社に入ってきた貴重な若年者を教育できない。なぜなら、教育係の中堅層が忙しいからです。そして、そのような状況ですと、中堅層はモチベーションも非常に下がってしまいます。このような職場で、自分の将来はあるんだろうかということも心配になります。

もう一つ追加で言っておきますと、高齢化のため、高齢者の人数がどんどん増えてくるわけで、年金支給開始年齢が引き上がりました。改正高年齢者雇用安定法も施行されて、65歳までは希望者全員が雇用されるように、今は段階的になってきています。少ない若年者、また多忙な中堅者に対して、この人たちが何らかの形でサポートできるのではないかと思います。

ところが、実際に蓋を開けてみるとまだまだそこが不十分です。彼らは再雇用されるパターンがいまだに非常に多く、60歳定年後再雇用されると、賃金は定年時の半分から6割ぐらいになります。今は60歳では年金がありませんから、自らの稼ぎで生計を立てなければならないにもかかわらず、このような状態が今もまだ一番多いです。

そうしますと、3月31日までと4月1日で、ほとんど同じ仕事を継続しているにもかかわらず、賃金だけが下がりますから、もうガクッとやる気が落ちてしまう人もいます。優秀な人はもっと高い給料をくれる海外に行ってしまうなんてこともあります。中堅層を手伝ってもらいたい、あるいは中堅層を手伝うことによって若年者の育成を行いたいという思いは多いと思いますが、そのようなところに、高齢者が回っていきません。

高齢者はたくさん職場に増えてきているのですが、賃金も半分になって、中にはモチベーションの低い人もいます。周囲の人は、「私たちはこんなに忙しいのに、何かやる気がないように見えるな」等と感じていることもあります。このように周囲にまでマイナスの影響が出てきているという職場も、残念ながらあるのです。

先ほどから申し上げているように若年者が少なくて、中堅層がそれを補っても、もう自分たちがいっぱいいっぱい、中堅層自身も自らの能力開発の時間が持てない。ということは、高齢者の持っている技術・技能を受け継げないということです。ここに私は大きな問題があり、ここを何とか解決していくということが必要なのではないかと思います。

後ほどまた申し上げますが、高齢者は雇用期間が延びたから単にもうちょっと引き続き働くということではなくて、役割や機能、仕事のあり方というものを明確化することが大事だと思えます。先ほどのように、職場全体を眺めたときには非常にアンバランスな年齢構成になっている。また一方では非正規従業員が非常に増えていて、仕事の按配も変わってきている。そこにもう一度職場を見直すことで、何か問題解決の糸口があるんじゃないかというふうに考えています。

渡辺：ありがとうございます。

大原様にお伺いします。「地域の問題」もさまざまあるかと思いますが、実践なさっているお立場からして、具体的にはどのような問題があって、それはどのようにしていけばいいのか、お聞かせ願えますか。

大原：先ほどちょっとお話しさせていただきましたが、僕は15年間、当別町で事業を進めてきて、15年前は人口が2万人いましたが、今は1万7,000人を切ってます。15年の間に3,000人減りました。

もちろん、自然減。自然増が進まないのがありますが、札幌が近いということで、医療や介護を頼って転出される方が多いです。転入してくる世代も、シニア層は伸びていますが、若年層が伸び悩んでいる。それに伴って、大都市圏に近いので消費自体が町外に流れていき、地元の商店がどんどんさびれていく。基幹産業である農業も担い手がいない。もしくは後継者の方々の高齢化によって、どんどん第1次産業が衰退していく。

そうなっていくと、町にあった商店街、農村部、山間部、そうした景色を維持していく産業自体の衰退が、地域の荒廃を生んでいく。大きく支えていた公共事業を担うセクターも、リーマンショック以降、大きく倒れてしまい、どうしようかというような状態でした。

そんな中で、僕らが取り組むべきことを整理したときに、障がいのある方、もしくは生活困窮者、仕事に就いていない若者も含め、そういった福祉的な支援を受ける方々をどのように担い手にしていこうかということをテーマにしました。

僕は、夕張が財政破綻したときに少し事業を興しました。今は地元の人に引き渡しましたが、夕張で障がい者の就労支援をつくらうということで事業を興したときは、猛烈に反対を受けました。「なぜお金のない夕張市が、障がい者が働くことにお金をつける必要があるのか」と。住民から強烈な反対運動が起きたのですが、1年経つと、感謝されるようになりました。

それはなぜかというと、行政が縮小され、最低限の仕事しかできなくなった。地元の見守り、見回りといわれる民生委員さんや福祉委員さん、町内会長さんも高齢で、その機能が維持できない。僕がいる間に、役員がいないという理由で、町内会が2カ所潰れました。今、高齢化率は多分50%を超えていて、近未来の日本と言われていますが、もうほとんど住民の見守りとか、助け合いなんて機能しない状態です。行政が最低限のことをやるにしても人材不足でできない。確保できない。

その中で夕張が一番悩んでいたのは、高齢の方の安否確認でした。それは、行政も今言ったようないろいろなセクターの方もできない。僕らはそこにビジネスを興そうと思い、精神障がいのある方がお弁当をつくり、それを配食するような形で安否確認をしました。そうすることで、住民の方が1人での孤立感や、自分に何かあったときの安心感を、いわば障がいのある方が提供しています。障がいのある方もめまぐるしく変わったのは「ありがとう」と言われることが増え



ました。「あなたのおかげで私はここにいられる」と。つまり、役割をもらったわけですね。相乗効果で両方とも元気になり、中には精神障がいを患っている方が調理師の資格を取って、自ら支援に回るような方々もいました。

福祉と聞くと、指導するとか、訓練をするとか、権限を与えるとか、能力を付与するとか、そういうイメージが付きまとうと思いますが、もともと、その方々には突出した高い能力が備わっています。ただ、そうした能力を活かせないミスマッチがこの社会にはまだまだ存在していることに問題があると、僕は思っています。

僕ら専門家も、障がいのある方の理解から始まり、障がいのある方が本当に社会の中で担い手として開花させるだけの技術を持っているのか、知識があるのか、経験があるのか、なぜキャリアを上げていかないといけないかといったら、ここだと思っています。

現に、今、僕らがやっているカフェがありますが、ここで働いているのは知的に障がいのある人たちで、彼らはもともと仕事に就いていませんでした。ただ、彼らはとても接客がユニークで非常に明るくハキハキしています。大学生に彼らの礼儀を伝えたいなと冗談で言ったら、やろうということになり、彼らはもう一生懸命、「ありがとうございました」、「おはようございます」と言ってくれます。そうすると、カフェの空気が明るくなっていて、彼らがフロアを彩る一因になっています。彼らは今度、2017年の1月から、大学で一般就労で採用されるようになりました。

このように、彼らが働いている姿や彼らの存在価値みたいなことがしっかりと見える状態にして、彼らはかわいそうなんですとか、お世話しないとイケない人なんですというようなネガティブな発信ではなく、彼らはこういう能力があり、地域の中でこういう活かし方をすれば、今のこういった状況を改善できるかもしれないという発信をすることが大切だと思います。

「地域のピンチは福祉のチャンス」と時々思います。今チャレンジしているのは、農家さんの人手不足を、いろいろな事情を持った、言わば仕事に就けていない方々とを結びつける事業をやるのかと。

農家さんに話を聞くと、人は雇用できないけど障がい者をどうやって使っていないかわからないと。逆に障がい者のいる事業所に聞くと、仕事をやる気満々な人はいるけれど、農家でどんな仕事があるのかわからないと。その理由だけなのです。

じゃあ、数カ月から数年のトライアルをしよう。米や作物などその品種に沿った形でピンポイントでトレーニングを施し、いくつもの仕事をやるのが苦手な人は、一つの作業に特化して成果を出せるような形にしたり、一つの作物に限らず集荷だけ・収穫だけできる人には、その作業だけできるようにトレーニングを施すとか。その人の得意分野と、農家が必要としている部分、それぞれの需要と供給をしっかりと見極めながらやっていこうというようなところをやるかと思っています。

ほかに、当別町はとれた野菜の約半分以上が規格外です。市場から漏れてしまう。皆さんはびっくりすると思いますが、袋いっぱい規格外のニンジン詰め込んでも50円とかなんです。東京で置かせてもらったら、皆さんザッと買って行きますよね。

僕は、そういう北海道のブランドとか、地元の方が気づいていないものとか、そういったものを、ちゃんとその魅力を知っている方々、評価して下さるところに、販売をしたり、加工を施

して届けたりしたい。ただ、これは今の人材ではできない。確保できない。そこを障がいのある人やいろいろな人たちでやっていく。場合によっては、彼らに合わせた技術革新で、誰でも働けるようになる。すなわち、バリアフリーによる働き方とか。

そういったことで、福祉が必要な方が働けるような環境をつくっていくということが、実はさまざまな人が働くことにつながり、ひいては、今まで生み出すことができなかった外需を入れることができるんじゃないかというようなことで、今、チャレンジしています。

渡辺：ありがとうございました。

村木様、おふたりのお話をお聞きになってのご感想やご意見はいかがでしょうか。また、日本の雇用について、今後の可能性や、今の政府が進めようとしている方向性なども含めて、お話しいただけますでしょうか。

村木：これから先のことを考えると、支え手が減っていくということは、もうわかっているわけです。ただこの国では10働けない人、7とか3しか働けないという人をみんな排除して、10働ける人だけで効率的に運営するという仕組みがずっと続いてきた。戎野さんの話でもそうです。中堅層のところは異様に忙しくなって、1や2なら働けるという人がすごく排除をされている状況になった。その組み合わせのところを上手にやっていくと、全体のパワーというのはものすごく強くなってくのではないかと思います。

ただ、同じように働ける人を集めて、ものすごく単純な雇用管理だけで済ませようというように、企業のほうもややさぼっていたところがあるのではないのでしょうか。それを、柔軟な仕組み、上手に組み合わせる方法を、日本中の企業が真剣に考えなければいけないところまで来たのではないかと思います。

だから、さっきの生産性のところでちょっと話しましたが、新しい人を入れていくときには、しばらく苦労が続く。そこをどうやって我慢して突破するか。それができるかできないかで、この社会は変わってくるんだろうと思います。今、正念場にきているのかなという気がします。

ただ、企業に頑張れというだけではだめなので、そこをうまく、例えば福祉だったり、さっきの大原さんが紹介してくださったような障がいのある人が働くというときには、やはり行政的なサポートが最初は要る。そこを支える仕組みとか、それから死ぬほど働いている中堅層を助けるちょっとした力を、フルで働けない人たちをうまく会社が組み込んでいくことで、うまく回るようにする。その工夫を本気で今、考えなくてはいけない時期に来ているかなと思います。

一つだけ例を言うと、伊勢丹の障がい者の雇用の特例子会社がとてもおもしろかったんです。デパートで働いているプロの販売員の人たちが、実際に販売をしている時間は半分しかない。あとはお客さんが見ていたお洋服を畳んだり、ラベルを貼ったりとか、要するに販売のプロでなくてもできる仕事が5割あった。それを集約してバックヤードに持って行って、そこで障がい者の人が働いた。それで、障がいのある人も仕事を果たし、それから正社員の人たちは本当にやり



たい仕事に集中ができて、かつパフォーマンスが当然よくなり、売り上げが上がっていき、とてもうまくいったという話を思い出しました。その工夫や手間はかかるかもしれませんが、それをいろいろなところでやれたら、ずっとよく回る。そのチャンスがちょうどきているのではないかなという気がします。

渡辺：ありがとうございます。

駒村様、今、正念場という言葉も出ました。お三方の話の中ではマッチングという言葉も共通語かと思いますが、それについてはいかがでしょうか。

駒村：そうですね。戎野さんや村木さんの話を考えると、人口増加を前提にした雇用システムは、完全に切りかえないといけないわけです。今まで若い人がいくらでもいるということを前提にした社会、雇用モデルだったわけですが、それをどう切りかえるか。切りかえ方を誤って、一部の人を徹底的に忙しくしていけばいいみたいになっていますが、それはどうも違うのではないかということです。その雇用システムがいい方向に切りかわらなければいけないのが、戎野さんの話でも、大原さんの話でも大事な部分だろうと思います。

そして、今の方向がそちらに向かっているのか。ちょっとそれは疑問です。ステークホルダーの問題もありました。労使の関係を軽視し、株主だけのことを重視することによってもたらされる問題、その弊害と、多様なステークホルダー、特に消費者や労働者をカバーしたステークホルダーの仕組みにしないと社会は成長しないと私は思います。

それから、大原さんの話は、社会福祉法人の経営者の話とは思えない話なんですね。福祉の話という前提なく聞いていると、これは何の話をしているのか、ベンチャーの話をしているのかというぐらいで、私も最初聞いたときに、こういう人が福祉をやっているのかと、大変驚いた記憶があります。

さっきのマッチングの話ですが、持っている能力をその地域の中でどう活かすのか。これには非常に柔らかな発想が重要だと。農業と福祉の連携というのは今注目されていますが、いろいろな持っている能力を引き出す福祉、可能性は、障がい者が持っている可能性があるんだと。これこそさっき質問があったマッチングの問題。これは、若い人だからこのくらい働けるだろうという思い込みや、障がい者だから働けないだろうという思い込みをしたり、ラベルを貼ってはいけないということだと思えますね。今は思い込みの時代から、多様性を共有する、多様な可能性を追求する社会に変わってきている。そこをこの10年で求めていく必要があるのだろうと思いました。



4. 人材確保と人材育成

渡辺：続いて、将来の日本を考えたときに、テーマとしてどうしても出てくるのが「人材の育成、人材の確保」ということになります。戎野様、人材の育成や確保についてのご意見をお聞かせいただけますか。

戎野：先ほど申し上げましたように、労働力人口は減っていくわけなので、そこを補う一つの方法としては、やはり質の向上というのは今後、一層大事になってくるかと思います。

そのときに、一人ひとりが努力をして、自らが成長しなければいけないことは事実としてありますが、育てるといふ教え手の問題もやはり非常に大きいと思います。

実は、今、職場をいろいろ調査に回らせていただくと、ほとんどの職場で育成に苦労しているという言葉が聞きます。なぜなのか。最近の若者は弱いんですよとか、でも非常に勤勉ですよとか、強い点も弱い点もいろいろ出てきます。私も大学におりますので、やはり学生のそのような弱いところは鍛えてから社会に出さなければと、身の引き締まる思いもします。

ただ、若年者本人の問題以上に多いのが、教え手の問題です。先ほどの私の話で、中堅層は非常に多忙でなかなか若年層の育成に手が回らないとお伝えしました。

また、シニアはどうしているのか。高齢者雇用安定法が改正されて、働く期間は伸びたのですが、実は運用の面がまだまだ付いていってないと思います。職場で60歳以上の人がどのような仕事をするかというところ、いまだに一番多いのが、それまでと同じ仕事を継続するというものです。ところが人数が増えてきて、「もう、うちは高齢者はいっぱいいっぱいです。若年者を採用できなくなってしまいます。」というところもあります。全体的に日本の労働力人口が減るにもかかわらず、高齢者を入れたら若年者が飛び出しちゃった、というように、小さなところで押し合いへし合いしているというところもあります。これはちょっとおかしいのではないかと思います。

先ほど申し上げたように、よくよく職場の中を見れば、一部では猛烈に仕事が偏っていて忙しい。そのために人が育たないという問題も発生しています。では、ぜひそこに高齢者のパワーを発揮してもらえないかと思いきや、高齢者はその役割や仕事が曖昧で、雇用は延長されましたが、同じ仕事をしていて賃金は半分ですという状況が多々あります。これでは、高齢者も中堅層も、若年層も相互に問題な状態です。

高齢者は年金がなくなって生計費分を稼がなくてはいけなくなったから、賃金を上げてほしいという人も多いです。でも、企業も競争の中にありますので、そんなモチベーションの低い働き方では賃金はちょっと上げられない。両方ともごもつともで、鶏が先なのか、卵が先なのかわかりませんが、モチベーションが低ければ賃金も上がらない、でも賃金が上がらないとますますモチベーションも下がってしまうという状況にあります。

これを突破するにはどうしたらいいのでしょうか。私もいろいろな職場を見て考えてみましたが、実は、先ほどの障がい者の話にも共通していたことだと思えます。つまり、一人ひとりの役割をもう一度見直す時期にきているのではないかと思います。

高齢者になりますと、健康にもそれぞれ差が出てきます。もちろん、これまでのキャリアもさまざまなので、得意分野や強い分野、また弱い分野も人それぞれあると思います。そういったものをしっかり見直さないで、一律で「賃金は定年時の6割です」とか「5割です」、また仕事も

今までやってたものをずっと65歳まで継続です、という体制はさすがにもう見直す時期ではないでしょうか。

職場全体の仕事や役割を見直し、「62歳ぐらいになったら、こういう仕事をやらなければいけないならば、今から準備をしておこう」というようなこともできるはずですが。企業に調査したところ、60歳以上の仕事や役割について周知しているところがおよそ半分しかありません。ですから、ほかは何となく仕事を続けて働いている。また、周知しているところも、いつ周知しているかという、最も多いのは定年時、あるいは定年より1、2年前です。確かに、教わらないよりはいいかもしれませんが、準備するには甚だ時間がない時期です。

65歳までは働くということを前提にすれば、これだけ技術革新も進み、働き方も変わっていく中で、勉強もしなければならぬということは事実だと思います。

シニア層自身もそのことを理解しなければならないと思います。能力が足りないところは補い、また強いものをどんどん活かして、ぜひ中堅のサポート、若年の育成に力を注いでいただけたらと思います。実際に非常に素晴らしい能力を持っている高齢者の方はたくさんいまして、いろいろな技術伝承等々でご活躍されています。

実は中堅層の若年層への指導が不十分だと、若年層が離職するという傾向があります。目が届かないので、若年層が問題に直面したときに、相談できずに自分で抱え込んでしまって、結局、にっちもさっちもいなくなってしまう。ますます若年者が少なくなる。ますます中堅は忙しくなる。もう言うまでもなく、最悪な歯車がどんどん回り始めてしまいます。

高齢者が少しでも中堅層のサポート役に回った職場では、中堅層に心の余裕ができ、それだけで、中堅層は若年者に声かけができる。「この前の課題はどうなってる。その後、うまくいってるか。」、この一言、二言で離職が避けられることもあります。「教育時間」とまで改まらなくてもいいのです。ちょっとした心がけ、声かけ、その精神的余裕は、一人ひとりのちょっとしたサポートでうまくいくと思うのです。

そして、慌てて教育しようとする、これも実は問題が出ています。今、現場で教える時間が減少しています。例えば非常ベルが鳴って何か問題が発生すると、これまではベテランが若手を連れて走って行って行っていました。なぜ鳴ったのか、何がおかしいのか、いや、そうじゃないだろう、この可能性とこの可能性はあるだろう、そういったことをその場で考えさせて、教育しながら修理し直していた。そこには3分くらいの時間がかかったかもしれません。

でも今はその時間がないんです。ベルが鳴ったら即ベテランが走って行って、30秒で直して、すぐ再スタート。一見、生産性が高そうですが、若者はいつまでたっても、なぜベルが鳴って、どう直ったかがわかりません。

「OA機器を使用し、実際にシミュレーションしたり、ビデオで勉強したりすれば大丈夫だ」と思う人もいるかもしれませんが、でも、実際にベルが鳴ったらどうでしょう。みんな画面だけでしたか見たことがありませんから、足がすくんで動けない。「シミュレーションどおりにやれば」と思っても、空調がどこに付いているか思い出せない。映像で見た記憶がない。また、意外にドアを開けたら広いなど、シミュレーションではわからなかったことが出てきます。やはり体験して学んで育っていかないと、結局は力にならない。「空調がそこにあるんだから、もしガスが発生したら、こっち側のドアを開けたら一発でダウンしちゃう」というようなことを、とっさに気づき対応しなければならぬのです。

ですから、村木さんのお話にもありましたが、一時的に生産性が上がらないということでも、

将来の生産性は上がるということがたくさんあります。私は、その代表的なものが育成だと思っています。

そういった意味で、もう少し先を見た目線の中で、若者を育てていかななくてはいけないのではないのでしょうか。そして、全世代が一人ひとりの役割を見直すことによって、やれることはたくさんあるのではないかなと思います。

渡辺：ありがとうございます。

人材の育成・確保について、特に大原様の社会福祉法人は今、若い人が集まって来る状況というのですが、福祉現場における人材確保として、どんな工夫をなさっているのでしょうか。

また、地方ならではの人材育成や、若い方だけではなくて高齢者の方も活躍できる場所など、何かアイデアなど教えていただけますか。

大原：まず地域の中での人材確保ということですが、これは、僕らにとって言えば生命線になっているサービスです。当人同士500円でやり取りしてもらおうサービスなんですけれど、まったく素人の住民の方に一定の研修を受けてもらって、制度上では担えないサービスを提供してもらおうというものです。

10年前につくったときは「なぜこんなものをつくる必要があるんだ」と言われました。なぜなら、制度による地域サービスというのが届いていた時代だったからです。でも今はもう全ての生活を福祉サービス、公的サービスで埋めていくというのは難しい。でも制度にない生活支援はできませんということにしたくなかったので、住民の方になっていただきましょう、と考えました。

住民の方は「気持ちはあるけど、知識や経験がないので不安だ」とおっしゃるので、資格を取ってもらおうかと思ったら、僕らの目指している資格ではなかった。僕らがやりたかったのは全世代、全住民対象型にしたかったのですが、介護に特化したものだったんです。

10年やってきた中で、今、ちょっとカスタマイズをして、さらに応用研修のようなものを受けてもらった方は、最低賃金で雇用しますという形にしています。

これがうまくいったのは、ボランティアを担ってくださる世代がたくさんいらしかったからなのですが、今、この方々が軒並み年齢を重ねられて、地域活動に参加しにくくなっているのです。次の世代を掘り起こそうとしたときに、同じサービスでやろうと思っても、なかなか乗ってこない。多分、お仕事という概念とか、そういったものがあるから。

それを雇用型の、今までこれに参画しなかった人に参画してもらえるような形にしたらどうかと。例えばうちの妻がモデルだったんですね。うちの妻は今、2歳の子供を見ていますが、福祉をずっとやってきて、今は働いていないです。ただ、午前中だけちょっと働きたいとか、子供が（学校に）行っている間に何かしたいとか。主婦の方でも2、3時間ならできるとか、そうしたちょっとした時間に介護・子育て・障がい者支援に関わる。それに最低賃金がついて少しお小遣いになっていく。その人がさらにキャリアを積み上げれば資格を取って、介護で働けばいいという、そういう道しるべを今つくっているところだったりします。

もう一つは、うちでやっているカフェです。障がいのある人が働いていて、ここの担い手は駄菓子屋さんで働いている方々です。この方々は介護状態にはないのですが、おひとりで暮らされ

ていて、ずっと家にこもっていらっしゃるような方です。よくサロンと聞くとお茶会とかそういったことをイメージされると思うんですが、そういうところに馴染めない方です。

この方々には駄菓子屋の店員さんとして働いてもらっています。僕は、デイサービスでお遊戯大会のようなことをやるのが嫌いで、この方の実年齢にあった取り組みをしてもらいたいと思って、駄菓子屋のボランティアさんになってもらいました。僕も自分の親たちには年を取ったらここに来てもらいたいと思ってやっています。

あと、塾をつくりました。生活困窮の子供たち向けに塾をつくりましたが、小さい町なので目立つんですね。「あそこに行っている子」というレッテルを貼られてしまうので、ごまかすために塾にしました。塾をつくって、学校の全校生徒に配布をして、今、120人ぐらいの生徒を抱えているのですが、これを担っているのは町の教育大を出た方とか、結構本格的です。本当にいい大学に行こうというところから、学校に行けていない子のちょっとしたサポーター役になろうと。

ここに、何でもいいので手伝って子供たちをみんなで育てましようと言ったら、ご飯を持って来てくれるおばあちゃんがいったり、何か横でうちわであおぎながらフレ、フレと言っているおじいちゃんがいったり、邪魔してるのか応援してるのかわからないような方がいたりします。よく「みんなでこの子供を応援しましょう」ということを、よく事件が終わった後に言うじゃないですか。だけど、誰も実践というか、具体的なモデルを示さなかったのに違和感がありましたが、うちのスタッフがつくったのを見て、こういうことなのかなと思ったりしました。

カフェにはうちの職員もいます。うちはちょっと異質で、福祉職のほかにパティシエとか、デザイナー、学芸員、農業者、元学校の用務員とかいらっしゃいますが、全員シニア層です。カフェで働いている彼もシニア層で、もともと「ジュジュ」という店の経営者だったのですが、潰れたんですね。潰れたのを聞いて、じゃあ、うちで働こうと言って働いてもらっています。障がいのある方がつくるお菓子のクオリティーがかなりよくなったのと、もうちょっと社会のために働こうよということで、学童保育の指導員もやってもらっています。学童保育ってめっちゃめっちゃつまらなくて、学校が終わった後にまた学校に残って、廊下を走るなって怒られるんですよ。なので、選べる学童保育というのを目指して、子供たちに「パティシエになりたい子、集まれ」と、彼にはパティシエコースというのを担ってもらっています。子供たちに夢をつくる仕事をしてほしいということで、彼はもう70歳近いんですけど、頑張っています。

あと、レストランをやっていますが、これも障がい者就労でやっています。ここで働いてくれる、大活躍しているのは、93歳の認知症のおばあちゃんです。

もちろん、介護保険の制度ではできませんので有志でやっていますが、この方、実はターミナル期で、もうそろそろ最期を迎えるときなんですけど、話をするとニコッと笑ってくださいます。ご家族はこの方に農業をさせたかったのですが、どうしても転倒の危険性があったり、見当識障がいといって先を見越せないの、熱中症とか脱水症になってしまったりするし、あと幻視が激しい方で、いるはずのない人が見えてしまう。国道で若い女性が立っているのが見えて、錯乱状態になってしまうような方ですので、こんな状態で杖を突いて大丈夫かなというレベルの方だったのです。でも、見事に働いてくれました。僕なんかよりずっと、農作業、得意です。

この方を毎年数カ月、期限つきで農作業で雇用しました。当初はちょっと難しいかなと思ったのですが、やはりできるなと思いました。団塊世代の人は恐らく今までいろいろなお勤めをされてきました。特に、我が町はもっと上の世代では、農業を担っていた人が多い。一方でそういっ

た人口が少ないので、障がい者就労のノウハウを活かして、こういった介護状態にある方を最期まで働いていただけるような、そんなことをしたいと。

これはちょっと余談ですが、この方はこの作業中、全く幻視がなくなりました。これは賛否両論あるのですが、僕は、心と体が充足されていたら、徘徊とかそういった行為が起きにくいということではないかと、実践をまざまざと見て思いました。

こんなことを支えてくれているのは、移住者の団塊世代の人たちです。みんな打ち合わせと打ち上げのお酒が楽しみなのかもしれないのですが、そういう方も楽しんでくれています。若者ということで言えば、僕は今「FACE to FUKUSHI」という一般社団の代表もしてまして、今、仕掛けているのは、東京の学生を地方にということです。4分の1の学生が東京都に集まっています。この学生を地方にマッチングさせようということで、次の3月は50法人500人の学生にお見合いしてもらおうと思っています。そこにはデザイナーとか、ライターとか、オーガナイズできる知り合いを全部張り込んで、福祉を売る照らし方をしようということで、若い人たちに向けています。しっかりと発信ができればつながるというのが実感です。また、今の若い人たちは、東日本の震災以降、人のために役に立ちたいという人が増えているような気がしており、それも一つの表現として福祉がある。そういったところに今、福祉法人と結びつけるような活動をしています。

渡辺：1つ伺いたいのですが、先ほど村木様のお話の中にも「我慢する」という言葉が出てきました。大原様が示してくださった具体例は、なるほど、こんなふうに機能して好循環になっていくのかと感じ入るのですが、「なぜ、これが要るんですか？」と言われた地元の方々の納得を勝ち取るのはどのくらいの期間で、大原様ご自身、どのくらいの目処で我慢なさるのでしょうか。

大原：パーソナルアシスタントというサービスで10年我慢しました。結局、お金にならないんですよ。僕らに実入りがあるわけでもないですし、なぜそんな素人の住民の人たちに福祉サービスをさせるんだと、行政の人にも怒られましたが、そういったことにこそ意義があるのだということはずっと信じて、続けてきた結果、制度になっていったと。

ただ、今、制度になった瞬間に、もう遅いよという感じがあります。もっと早くこれを仕組み化しておくべきであったろうと。ですから、対症療法的なものが多いというのが実感で、予防的に政策展開ができないというのが、現場に行つてすごくもどかしいと思うところでした。この若者の福祉フェアも、俺らのやり方に不満があるのかと先輩の理事長たちにすごく怒られた時期もありました。若者がどういうことを思っているかということだけをやっていたら、やはりそうは捉えていただかない方もいました。ただ、今はもう全国的に人材が足りないということは共通理解になっていて、「お前の活動、いいことじゃないか」と言われるようになりました。だから、これはもっと前から取り組んでいれば、もっと福祉の発信の仕方も変わったのになと思います。気づくのが遅いなというのがいつもです。

渡辺：ありがとうございます。

村木様、おふたりのお話、人材の確保・育成についてはいかがでしょうか。

村木：遅いなと言われて、本当にドッキリしながら聞いていました。そのとおりなんです。さっきいくつかご紹介した法律には共通点があって、福祉のところで自由度を上げる、選べるという法律が、やっとここ数年、出てきたんですね。

だけど、それは多分、「自由」を使ってくれる大原さんみたいな人がいないと、自由度を与えている意味がない。

だから、片側で制度の自由度を上げながら、それを使ってくれる人と上手に結びついて、形として見せていく。大原さんの活動を見ていてすごくおもしろいのは、最初にこうやってつくるのはすごく難しいのですが、一つできると、全部じゃないけれどある程度の層、1割、2割、フタコブラクダって我々は呼んでいるんですけど、一つ目のコブはついていってくれる。それで、よくなるんですね。二コブ目をどうするかはまた別の課題で、これはもうちょっと行政がちゃんと頑張るしかないと思います。やっぱり自由度を上げるというのと、その自由を使ってくれる経営者の人と、きちんとコラボをしていくというのが、これからのやり方だろうと思います。

行政がいくら考えても、なかなか行政の中からアイデアがでない部分があるので、自由度を上げて、その中から出てきたいものを早く酌み取れるような仕掛けをつくっていくというのが大事だと思います。

それから、企業の中でいろいろなことをやるために我慢してゆとりがなくなっているのに、「ゆとりを持って、こういうことやってよ」とお願いはしたい部分はある。昔はそれを公的な職業訓練とか、いろいろな仕組みで補っていたんだと思いますが、今、そこがとても弱いので、企業の中で人を育ててみるとか、いろいろなことをやってくれる、そこへの支援というのを、もう少し制度的にうまくサポートができると、うまくいくのかなという気がします。そこの制度づくりが大事なかなと思いました。

渡辺：ありがとうございます。

駒村様、これまでのお話をお聞きになってどのようにお感じになりましたか。

駒村：おふたりのお話に共通しているのは、世代間の協力みたいなことがあるのかなと思いました。

先ほど僕の話の中でも触れさせていただきましたが、若い世代には若い世代のさまざまな能力がある。例えば素早く計算したり、大量のデータを処理したり、論理的にもの考えるというものです。これは流動性知能とか言われていますが、一方、高齢者には高齢者の、中高年には中高年の得意分野があって、人にアドバイスをしたり、顔を見てこの人がどういう気持ちになっているのかなというような対人折衝能力、こういったものが高いと言われています。

さっきの戎野さんの話は、その高い折衝能力、他人をサポートできる能力を持っている人たちに、若者と同じことをやらせたら、能力は発揮できないと。むしろ中高年の人はコーチとかアドバイスとか、チームの取りまとめとか、非正規のサポートとか、若者の経験へのカバーとか、技術の継承とか、こういったところに重点を置いた働き方をすればいいのではないかと。若い世代と高齢者で仕事を奪い合うのではなくて、協力し合うことが重要です。

同じ話は大原さんのほうにもありまして、リタイアしたとしても、町の中で子供たちを見守る、あるいは自分の若いときの仕事の経験などを教えていく、これはもっと広い意味での世代間の協力というのがあるのだろうと思います。

この世代間の協力という仕組みを定着させれば、あらゆる人があらゆるステージで自分の可能性を発揮できる社会になると思います。ただしそれは、今までの社会モデルが守るということから、かなり考え方を変えないと、浸透しないのではないかなと思いました。

5. 復活への展望

渡辺：では、最後にパネルディスカッションのまとめと致しまして、日本の未来の展望についてお話を頂戴できればと存じます。まず戎野様、雇用・労使関係について、また政府の雇用改革の評価やAIなどの技術革新、そして規制緩和策など、日本の雇用・労使の展望をお聞かせ願えますでしょうか。

戎野：これまでいわゆる2025年というのを一つの目途にして、これから日本の産業を支える働き手がどうなっていくのかということを見てきました。私も含め、みんな年を取っていくわけです。そうやっていったときに、やはり年齢相応の役割を担えるような準備をしていくということが求められていると思います。

先ほど、高齢者で大変高度な技術を持っている方もいらっしゃいますと申し上げました。例えば、現役世代の人たちが1日中頭を抱えて、なぜこのラインがとまったのだろうと悩んだのですが、どうしようもないので、その日は非番だが週3日来る年配のベテランのところに、夕方、訪ねていった。そうしたらそのベテランは、非番だからと晩酌していてほろ酔い気分のなか、じっと凶面を見て、ぱっと指を指して、ここじゃないか、と言う。帰ってそこを修理したら、一発で直った。こんなことがまだまだあるんです。現役世代の10人が考えて直らなかつたものが、なぜ酔っ払いが一瞬で直したんだと笑っていましたが、これはまさしく深刻で、そういった技術・技能は受け継いでいかなければなりません。しかもあまり時間も無いと思っています。

また、逆に今の現役世代は、そういったベテランの人材になれるように、努力をしていかなければいけないということです。私自身にも当然当てはまることです。

これまでお話ししてきたように、今現在、職場では、若年者が育たない、中堅層が自分の能力を開発する時間もなく、若年層の育成にも手が届かない等々の状況が発生していました。なぜこのような状況が生じているのかということ、実は、先にご覧いただいた図16のようなメカニズムが回ってしまっていることにあります。生産性を向上させるのですが、人件費を削減していかないと競争に勝てない。そうすると人材育成に回せるような時間も余裕もない。この歯車を何とか切りかえていかなければいけないと思います。

ここは企業だけでは無理。一人ひとりの努力だけでは無理。やはり社会をあげて、そこに行政も何らかの人を育てるような仕組みづくりに対する支援等々があつていいんじゃないかと思いません。

また、このような仕組みができてしまった一つの大きな要因は、いわゆる株主の意向というのが、非常に企業に対して強くなっている面があります。株式市場の影響というのは、まさに市場ですので、非常に短期的な結果が求められる面があります。短期的な業績に追われますと、先への投資がどうしても後回しになる。その最たるものが、将来のための育成。ここに今、しわ寄せがきているのではないかと思います。

したがって、企業の経営のあり方、産業の担い方、いわゆる株主、労働者、経営、全てな

くてはいけないわけですが、そのマッチングのあり方というものを考え直す時期にあるのではないかと思います。

そういった長期的な視点を持てば、今がたとえ苦しくても、将来に対する展望が見られる。そこに安心というものが出てくる。そうすれば消費する、あるいは子育てをしようと思う。将来へ向かった一歩が一人ひとり歩みやすくなるのではないかと思います。

そのときには、先ほど行政や社会の役割を申し上げましたが、一人ひとりも自らの役割をもう一度見直してみるということが重要になってくると思います。

自分の仕事は自分でつくっていく、こういうことが必要になってくるのではないのでしょうか。今までであった仕事を引き受けるだけでは、新しい社会をつくり出すには限界だと思います。これは高齢者だけではなくて、現役世代も含めてです。そして、現役世代も高齢者に対して、高齢者も現役世代に対して、当事者意識を持っていくことが必要です。これらが今後を切り開いていく重要なキーになるのではないかと考えております。

渡辺：ありがとうございます。

大原様、これからの人口減少、高齢化は周知の事実ですが、2025年、そしてもっと先を見据えて地方はどのように生き残っていけばいいのか、ひいては日本の未来の展望についてもお聞かせいただけますでしょうか。

大原：図17をご覧ください。これは縦割りだったサービスを横ぐしにした中で、少ない人数で多くの人を見れる安上がりな体系をつくりたいのではなくて、1人の人がさまざまな領域の対象の方を専門的に見て、それに見合ったしっかりとした報酬体系にしてほしいというものです。子供を見れる人が、障がい者や生活困窮者、介護の方を見れば、今までのキャリアよりも、もっとハイキャリアでやっているわけですから、それに見合った報酬体系、給与体系にしていこうと。

もう田舎のほうは人が集まらず、支援者不足。そうするとサービス定員を減らざるを得ない。すると待機になった方々、待機待ちしている方々は、どんどん都会の施設を頼っていく。一方で、

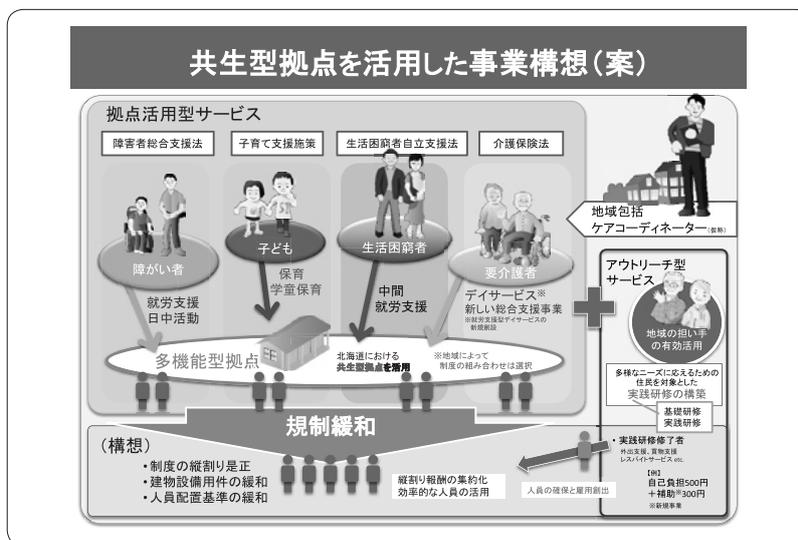


図17

都会のほうで介護や福祉に従事できる人たちが整っているのかというと、そうじゃないという問題もあります。そのような中で、やはり住み慣れた自分の町で住むために、それぞれの対象別だと事業体として成り立たないものを、一方所にするだけで成り立つ仕組みをつくっていくことが一つ生きる道なのかなと思うんです。

もう一つ、これは誤解を受けやすいのですが、全部をまとめて見ればいいのかということではありません。やはりこういった場所に適した方もいれば、自分はどちらかということと個別でスペシャリティーな人を見れるという方もいます。スペシャリティーなサービスを受けたいという人はまた別で、これを僕はジェネラルなサービスと呼んでいるのですが、スペシャルなサービスとジェネラルなサービスと、これはもう報酬体系の中でやっていこうと。

それ以外のサービスは、やっぱりある程度システムをつくった中で、住民の人たちがそこをサポートしていく。ひいてはそのサポートした住人の人たちも、いずれサポートを受ける側になっていくというような、そういうものをつくれなかと考えています。

そしてそれを行政の財源に頼って、制度に右往左往するのではなく、自分たちでその稼ぎを見出すというようなことを、各事業体や、場合によっては自治体で決められるような仕組みにしたらいんじゃないのかなというのが、自分の中での整理だったりします。それを今、国のほうもいろいろと積極的に進められている中で、話をさせてもらっています。

もう一つは、図18なんですが、これ、町から借りました。築150年です。誰も引き受け手がなかったのをついつい借りちゃったんですが、ここの周りは、人が300人ぐらいしかなくて、高齢化率60%なんですね。

これは観光資源にして、レストランをつくったり、仲間とギャラリーをつくったりしたらおもしろいなと思って借りたんですが、どうも間違えていたなと。人を集める方策ばかり考えていたんですね。そうではなくて、ここで僕らが楽しいことをやったら、自然と人は集まるよねという方法に切り替えました。今まで田舎では、一応、市街地で事業を張っていたんですけど、これからは、田舎のさらに田舎に飛び込んで事業をやってみようかなと思っています。なぜそんなこ



図18

とをするのか。これは10年後、気づいてもらえればいいかなと思っているんですね。

あともう一つ、スキー場も借りたんです。そこも200人か300人ぐらいしかいない集落なんです。ここでやってみようかなと思っています。

田舎でこそこそ、そういうことばかりやっているだけではなく、来年から実は品川区で事業をやったりもします。

そういう大きいところとういった田舎を見比べながら、どうあるべきなのかということで、今はあがきたい感じです。試行錯誤して、答えはなかなか見つかりません。減るものは減るし、老いてくものは老いてく。ただ、地域が荒廃していく姿だけは見たくないというのが自分の一つの思いです。そういうことを思いつつ、もう一つ、今、タイの医療福祉関係者、行政関係者が20名ほど、1カ月間、我が町に勉強しに来ています。明日レセプションパーティーがあるので、その出し物の練習をしないといけないというのがあるのですが。

そういつたつながりでタイに何度も行っているのですが、惜しいという感じで、日本の障がい者就労支援のスキームを使えば、まだまだ働ける人がいるというのをようやく理解していただいたんですね。タイで来年、障がい者就労をつくらうかなと思っています。全く制度がないですから、もうカフェの稼ぎだけでやるしかないです。

そうやって、海外とかを見据えると、僕らが持っている支援スキームというか、制度スキームは、すごいと思うんです。ただこれをどういうふうに運用して、さらにこれを海外まで出せることができれば、この国の福祉って、もっとプライドを持てるんじゃないかなと、そんなことをやっていくことが答えになっていくことかなと思っています。

渡辺：大原様、ありがとうございます。

一つだけ、補足の質問なのですが、50年の建物などぜひ生かしていただきたいと思うのですが、これだけのことをなさっていて、資金はショートしないのでしょうか…？

大原：しないんですね。社会福祉法人ゆうゆうは、労働問題の話なのに安い給料でめっちゃめっちゃ働かされているのだらうと思われがちですが、まあまあ悪くないのです。

ただ、補助・助成金だけに頼らない仕組みです。レストランでしっかり稼ぐとか。当別町にも一銭もお金はもらっていません。

渡辺：ありがとうございました。

村木様に伺いたいのですが、今日お集まりいただいた皆さまも含めて、私たち一人ひとりとしては、これからどのように考え、行動していけばよいのでしょうか。そういった観点も含めて、まとめとしてお話しいただけますでしょうか。

村木：すごく難しい問題だと思います。少子高齢化という意味で言えば、日本は本当に課題先進国ですよ。日本がこの問題を解決できれば、世界のほかの国、特にアジアの国というのは、これを見てればいいわけで、そういう意味では本当に日本が頑張らなければいけない部分だと思うんですね。

具体的な施策がどうってということではないのですが、みんなの姿勢の中で、やらなきゃいけない

いことをやる。行政は其中でいいものには付いていく。今までは「行政が制度をつくってくれたら、やるかやらないか、得か損か考えます」でした。

大原さんの団体がやっているのを見ていても実感するのですが、必要なことはやって、本当にそれが必要で成果があれば、それに行政が後から付いていく。同じことをやってもらうところを増やしていく。そういうふうにししないと、行政って一番頭も体も堅いところなので、そこがつくっているのではだめです。職場とか福祉現場などの一つひとつがつくるものを、制度にして、制度が追っかけていけるようにする。その事業者の方に自由度を渡すことも含めてですが、それをやっていけば、歯車の回転する方向が変わってくるのではないかなと思っています。

渡辺：ありがとうございます。

駒村様、「2025年の日本 破綻が復活か」というタイトルについてですが、破綻に向かわないために必要なものについて、まとめとしてお考えを聞かせていただけますでしょうか。

駒村：非常に刺激的なタイトルだったので、多くの皆さんが、若い世代は将来が見えないということなどで不安を抱えていて、高齢者世代は出番がないし、むしろ、うまくいって「逃げ切れるか」とか、そういう思いがあったのかもしれませんが。もちろん、今回ご紹介した本「2025年の日本破綻か復活か」が破綻を選べと言っているわけでは当然ないわけで、復活を増やしていかなければいけないと思います。

今日の大原さんの話などは、社会福祉の標準的な考えから見ればとても変わっていると思われるかもしれませんが、いろいろな分野で新しい考え方が出てきているわけです。だから、過去の成功体験とか過去の思い込みとかを、1個1個、忘れていかなければいけない部分があると思います。

そして、この本のエッセンスは、年齢や障がいに関係なく、全ての人が活躍できる社会をつくるというものです。それができれば日本の社会は復活できるんだというのが最後のメッセージです。

今日、ご参加いただいた皆さんは、これからさまざまな形で社会に参加して、自らの可能性が活かせる模索、あるいは活動に入っていただく、あるいはそういう気持ちになっていただければ、このシンポジウムの価値があったのではないかなと思います。

本日はご参加いただきまして、大変ありがとうございました。

渡辺：ありがとうございます。

それでは、第2部パネルディスカッションを終了とさせていただきます。ご静聴いただきまして、ありがとうございました。



本報告書は全労済協会の責任で編集しました。

2025年の日本 破綻か復活か
2016年 シンポジウム報告書

2017年 2月

発 行 ■ 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL：03-5333-5126
FAX：03-5351-0421
<http://www.zenrosaikyokai.or.jp>

印 刷 ■ 太平印刷株式会社

全劳济协会