

WELFARE

2017
Autumn
秋号

No.2

勤労者福祉の向上をめざして。

2017年 地方講演会報告

しずおかの地方創生

～静岡のふじのくにづくりと未来～

2017年5月13日(土)

連載開始

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—川田 知子氏

- 勤労者の生活実態・意識と
協同組合に対する認知の現状—大高 研道氏

全労済協会だより特別号 ウェルフェア **WELFARE**

2017
Autumn
秋号

No.2



CONTENTS

- 1 **新任ごあいさつ**
全労済協会(一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会) 理事長 神津 里季生
- 2 **全労済協会役員体制**
- 4 **調査研究報告会を開催しました**
勤労者の生活実態・意識と協同組合に対する認知の現状
—『勤労者の生活意識と協同組合に関する報告書(2016年版)』概要—
明治大学 政治経済学部 教授 大高 研道
- 17 **「格差社会に挑む協同組合」**
—「協同組合研究会」による福岡県の生協視察報告 Part①—

全労済協会監修の書籍
- 25 **『格差社会への対抗—新・協同組合論』
発刊のご案内**

〈連載〉
- 26 **「高年齢者の雇用と年金の接続」—②**
山田 篤裕氏
- 28 **「社会保障講座」—②**
望月 厚子氏
- 30 **「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—①**
川田 知子氏
- 32 **中央大学法学部において
公開講座(寄附講座)を開講しました**
- 34 **地方講演会報告
静岡県で「地方創生」をテーマに
講演会を開催しました**

全労済協会監修の書籍
- 60 **『転げ落ちない社会 困窮と孤立をふせぐ制度戦略』
発刊のご案内**
- 61 **東京シンポジウムを開催します**
- 62 **全労済協会 既刊報告誌**

新任ごあいさつ

8月30日に開催された全労済協会第54回評議員会および第159回理事会におきまして、新たに理事長に就任いたしました。「勤労者の自主福祉・共済活動の更なる前進を目指す」重責を担うこととなり、身の引き締まる思いです。前任の高木理事長同様、格別のご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

全労済協会は、全労済、日本再共済連と共に全労済グループの基本三法人を構成し、連合と全労済との協力関係に基づき、一般財団法人としての特性を生かしながら、独自の立場により勤労者福祉および労働者共済運動の向上と発展に寄与する活動を行うための組織です。

当協会は、全国勤労者福祉振興協会(福振協:1982年設立)と全国労働者福祉・共済協会(旧全労済協会:1989年設立)の2つの財団法人を前身とします。

全国勤労者福祉振興協会は勤労者の相互扶助を目的に主に団体向け保障事業を実施し、また全国労働者福祉・共済協会は労働諸団体と全労済により構成され、労働者福祉と労働者共済運動の指導・連絡・調整を担う全国センターとしての機能を果たしておりました。

2つの法人は、全労済グループの社会貢献・公益活動分野の強化、シンクタンクとしての調査研究・啓発機能の充実を旗印に2004年6月に事業統合を行い、財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会)として発足しました。その後、2012年11月をもって創立30周年を迎え、翌2013年6月3日、公益法人制度改革関連法による一般財団法人として新たなスタートを切ることとなりました。

事業の柱の1つであるシンクタンク事業においては、公益目的支出計画に基づく「継続事業」を着実に遂行することが求められます。一般財団法人としての特性を生かしながら、勤労者の福祉および労働者共済運動の向上と発展に寄与する活動をより充実させるべく努力を行うとともに、「独自事業」として新たな事業領域の開発や受託による調査研究に着手します。

もう1つの柱である団体向け保障事業においては、これまでの「共済事業」から「保険業法による認可特定保険業」へ、その法的位置付けや認可形式が変化しましたが、勤労者による相互扶助との位置付けを変えることなく、引き続き「相互扶助事業」として着実な事業の発展に向けた足場固めを行うとともに、損害保険代理店の業務を追加し保障内容の充実をはかりながら、労働組合や福祉事業団体への取り組み要請を通じ、利用者の拡大に努めていきます。

当協会は、「絆を紡ぎ 未来を奏でる 勤労者ネットワークの構築」をテーマに、相互扶助の理念と「ワーカーズ・ファースト」を標榜し、勤労者が豊かで安心できる社会づくりに貢献できるよう力をあわせて活動を行ってまいります。

今後とも引き続き、皆さまのご愛顧とご協力を賜りますよう、心からお願い申し上げます。



全労済協会(一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会)
理事長
神津 里季生

全労済協会役員体制

全労済協会 第19期役員(理事・監事)名簿

2017年9月1日現在

役職	氏名	団体名
理事長	こうづりきお 神津 里季生	日本労働組合総連合会
副理事長	なかせこひろし 中世古 廣司	全労済
専務理事	やぎしたしん 柳下 伸	
常務理事	いとうあきひこ 伊藤 昭彦	
常務理事	くちいしかずこ 口石 和子	
理事	たかぎつよし 高木 剛	日本労働組合総連合会
	あいはらやすのぶ 相原 康伸	日本労働組合総連合会
	かんだけんいち 神田 健一	日本基幹産業労働組合連合会
	かわもとあつし 川本 淳	全日本自治団体労働組合
	じんぼまさし 神保 政史	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会
	みやもとれいいち 宮本 礼一	JAM
	ぐんじのりよし 郡司 典好	全日本自動車産業労働組合総連合会
	たのべこういち 田野辺 耕一	日本私鉄労働組合総連合会
	おおくぼあきら 大久保 章	全国電力関連産業労働組合総連合
	まつうらあきひこ 松浦 昭彦	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟
	のでらやすゆき 野寺 康幸	一般社団法人 全国中小企業勤労者福祉サービスセンター
	はないけいこ 花井 圭子	労働者福祉中央協議会
	むとうかずふみ 武藤 和文	共栄火災海上保険株式会社
	しおたまさゆき 塩田 正行	公益財団法人 国際労働財団
	えざわまさひこ 江澤 雅彦	早稲田大学 商学学術院
	ふくだやすお 福田 弥夫	日本大学 危機管理学部
さきたひろし 崎田 弘	全労済	
監事	しもだゆうじ 下田 祐二	日本労働組合総連合会
	ひょうどうひろし 俵藤 弘志	全労済

理事 22名 監事 2名

※敬称略・順不同

全労済協会 第9期評議員名簿

2017年9月1日現在

役 職	氏 名	団 体 名
評 議 員	おう み なお と 逢見 直人	日本労働組合総連合会
	かつ の けい じ 勝野 圭司	全国建設労働組合総連合
	なん ば じゆんすけ 難波 淳介	全日本運輸産業労働組合連合会
	くり はら まさる 栗原 勝	全日本自治団体労働組合 総合組織局 都市公共交通評議会
	ひらかわ じゆん じ 平川 純二	日本化学エネルギー産業労働組合連合会
	えのもと かず お 榎本 一夫	全日本鉄道労働組合総連合会
	いしはら とみ お 石原 富雄	全農林労働組合
	なわ の のりひろ 縄野 徳弘	全国交通運輸労働組合総連合
	い とう みのる 伊藤 実	全国自動車交通労働組合連合会
	かすが べ よしのり 春日部 美則	日本ゴム産業労働組合連合
	みやざき たかふみ 宮崎 孝文	日本紙パルプ紙加工産業労働組合連合会
	いわもと うしお 岩本 潮	全日本電線関連産業労働組合連合会
	まつたに かずしげ 松谷 和重	日本食品関連産業労働組合総連合会
	か とう ゆきひろ 加藤 幸博	一般社団法人 全国労働金庫協会
	わ だ としあき 和田 寿昭	日本生活協同組合連合会
	たけやま しんいち 武山 信一	全国住宅生活協同組合連合会
	にしおか ひろゆき 西岡 裕之	一般社団法人 日本共済協会
	ひと み かず お 人見 一夫	公益財団法人 日中技能者交流センター
	いま の こういちろう 今野 浩一郎	学習院大学 名誉教授
	か とう ともやす 加藤 友康	日本再共済生活協同組合連合会
	く とう まさ し 工藤 雅志	全労済 北海道・東北統括本部
	ひろ た まさ み 廣田 政巳	全労済 関東統括本部
	おかやま しん 岡山 伸	全労済 中部統括本部
	なかやま ひさ お 中山 久雄	全労済 関西統括本部
	たかまつ しゆんじ 高松 俊二	全労済 中四国統括本部
	しながわ こう じ 品川 浩二	全労済 九州統括本部
	うじいえ つね お 氏家 常雄	全労済 職域事業本部

評議員 27名

※敬称略・順不同

調査研究報告会を開催しました

2017年8月4日(金)当協会会議室において、明治大学政治経済学部教授 大高研道氏による調査研究報告会を開催しました。

この度の報告会は、2017年5月に発刊した「勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書〈2016年度版〉」について、その成果を広く知っていただくことを目的に開催したものです。

報告会へは、当協会の理事・監事の皆様に加え、関連団体および業界専門誌各社から23名の皆様にご参加いただきました。

なお、本報告書については当協会ホームページに掲載しています。



<http://www.zenrosaikyokai.or.jp/thinktank/research/enquete/>

勤労者の生活実態・意識と協同組合に対する認知の現状

— 『勤労者の生活意識と協同組合に関する報告書〈2016年版〉』概要 —

明治大学政治経済学部教授 大高 研道

はじめに

全労済協会では、2007年以降、定期的に国民の生活意識調査に取り組んできたが、2011年版報告書(全労済協会・大高研道『協同組合と生活意識に関するアンケート調査結果』、2012年)から新たに協同組合に関する意識調査を加え、本報告書は第3回目のアンケート調査結果となる。アンケートは大きく勤労者の生活実態・意識と協同組合に対する考えに関する項目で構成されているが、後者はさらに「協同組合の認知と理解度」と「協同組合への評価と期待」にわけて、その現状と課題および可能性について明らかにしようと試みた。以下では、これら3つのカテゴリーに分けてその特徴と概要を紹介したい。

1. 勤労者の生活実態・意識

「勤労者の生活実態・意識」では、現在の暮らしの満足度に加え、地域や他者とのつながり(コミュニケーション)の現代的な姿と特徴について明らかにした上

で、回答者の暮らしの実態・意識と社会観の関連を「自助・共助・公助」という側面から描こうと試みた。

1-1: 暮らしの満足度・実感

(1) 現在の生活の満足度(Q15)※

満足層(「満足している」～「強いていうなら満足している」と不満層(「不満である」～「強いていうなら不満である」)に二分すると、「社会のあり方全般(政治・経済など)」と「家計の状態」の2つの項目で不満層が過半数を超えた(前者64.4%;後者54.9%)。逆に、「家族を含めた人間関係」と「地域社会との関係」は満足層が多かった(前者70.7%;後者65.8%)。「仕事」と「総合的に見た自分の生活」は比較的満足層の割合が高かったが(前者55.9%;後者57.4%)、「不満である」と明確に回答した割合が「満足している」という回答の2倍以上存在していることが特徴的である。「不満である」という回答が、対極にある「満足している」よりも多いの

は、「家族を含めた人間関係」以外のすべての項目でもみられる傾向である。

※括弧内の番号(Q15など)は、本アンケート調査の設問番号を示している。詳細について調査報告書『勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書(2016年版)』(大高研道・全労済協会、2017)を参照する際の参考として記しておいた。以下、同様である。なお、アンケート回答者の属性(フェイスシート)については、同調査報告書のQ1~14を参照のこと。

(2) 昨年の今頃と比較した生活の変化(Q16)

本項目も「向上した層」(「良くなった」/「やや良くなった」/「あまり変わらないが、強いていうなら良くなった」)と「悪化した層」(「悪くなった」/「やや悪くなった」/「あまり変わらないが、強いていうなら悪くなった」)にカテゴリ化してその傾向をみたところ、「向上した層」が多かった順に「家族を含めた人間関係」(68.9%)、「地域社会との関係」(64.4%)、「総合的に見た自分の生活」(57.4%)、「仕事」(56.0%)となり、これら4項目ではポジティブな反応が半数を超えた。「家計の状態」と「社会のあり方全般(政治・経済など)」については、それぞれ48.9%、37.0%であった。

(3) 今後の生活の変化に対する見通し(Q17)

先の2つの設問(Q15/Q16)と同様、ほとんどの項目でポジティブにとらえている層(「今より良くなると思う」/「今よりやや良くなると思う」/「あまり変わらないと思うが、強いていうなら良くなると思う」)の割合が高く、「社会のあり方全般(政治・経済など)」(39.1%)が唯一5割を切った。その他の5項目については、ポジティブ層が多い順に「家族を含めた人間関係」(70.4%)、「地域社会との関係」(64.8%)、「総合的に見た自分の生活」(59.3%)、「仕事」(57.2%)、「家計の状態」(53.1%)となった。

(4) 暮らしに対する考え方(Q18)

「将来に備えるよりも、今の生活を充実させたい」(現実志向タイプI)、「今の生活の維持で精一杯で、将来に備える余裕はない」(現実志向タイプII)、「自分なりの考えや計画を持って将来の生活に備えている」(将来志向タイプ)、「今の暮らしがこのまま続けばよいと思う」(現状維持タイプ)といった4つにカテゴリ化して回答者の基本的な考え方を聞

いた結果、「とてもあてはまる」という回答が突出していたのが現実志向タイプII(18.9%)で、「まああてはまる」(44.2%)を合わせると63.1%であった。他項目の「とてもあてはまる」という回答割合は、現実志向タイプI(7.2%)、現状維持タイプ(6.9%)、将来志向タイプ(6.2%)であった。

1-2: 人間関係 — 他者とのかかわり

(1) 人間関係(Q19)

5つの関係性に着目して、その重要度について聞いてみたところ、「とても大切だと思う」を選択した割合がもっとも高かったのは「家族との関係」で、他を大きく引き離して41.0%であった。次いで「身近な友人との関係」が26.1%となり、これら2つの項目では、「まあ大切であると思う」を合わせると約9割を占めた(前者90.3%; 後者87.7%)。以下、「職場や趣味などのコミュニティやグループとの関係」(13.2%)、「近所や地域の人との関係」(9.0%)と続き、「インターネット上でやり取りする人やグループとの関係」は3.3%と少なく、「まあ大切だと思う」を含めても35.5%にしかならなかった。加えて、同項目では「全く大切ではないと思う」という回答者が約2割(18.4%)存在した。

(2) コミュニケーションおよび相談相手(Q20)

さまざまなライフシーンにおけるコミュニケーションおよび相談相手については、「普段からコミュニケーションを取っている相手」、「家計について困ったときに相談をする相手」、「仕事について困ったときに相談をする相手」、「家族について困ったときに相談をする相手」、「地域の人間関係について困ったときに相談をする相手」の5項目について尋ねた。

全般的な傾向として、第1に全ての項目においてコミュニケーション・相談相手として「家族・親族」を選択する回答者の割合がもっとも高く、第2に「地域の人間関係について困ったときに相談をする相手」以外の項目では、上位3者に「家族・親族」、「身近な友人」、「会社の人(相談窓口含む)」が入った。第3に、「普段からコミュニケーションを取っている相手」以外の主な相談相手を尋ねた4つの項目において、「コミュニケーションをとっている相手・相談す

る相手がいない」という回答が相当数存在した。第4に、行政窓口といった公共部門、労働組合、地域活動やサークル活動、専門職、インターネットといった選択肢はほとんどコミュニケーションおよび相談の対象になっていないことが明らかになった。

(3) 地域活動・市民活動への参加状況 (Q21)

地域活動・市民活動への参加割合が相対的に高かったのは、「町内会・自治会・管理組合の活動」(46.6%)で、次いで「PTA・父母会・保護者の会の活動」(31.5%)、「地域のサークルやスポーツクラブなど」(25.0%)となった。これら3つの活動は、基本的に地域を基盤とした活動であり、その意味ではアソシエーション的な活動よりも一定のエリアでの活動が他者との接点の重要な役割を果たしていることが分かる。

アソシエーション的な活動の特徴を見ると、地域ベースの活動に比して相対的に参加度合いは低いが、市民社会組織が未成熟であるといわれているわが国において、何らかの活動へのアクセスの経路が構築されつつあると読み取ることも可能である。しかし、その大半を占めるのが「過去に参加したことがある」層であり、参加の機会はあるが継続的な活動の条件が整っていないことも示している。

(4) 参加理由 (Q22)

地域活動・市民活動への参加理由に関しては、「町内会・自治会・管理組合の活動」と「PTA・父母会・保護者の会の活動」は「参加がルール化されていたから」がもっとも多い。「地域のサークルやスポーツクラブなど」は「余暇時間を有意義に過ごすため」、「NPO、NGO、ボランティア」では「社会の役に立ちたいから」が多数を占めた。

「協同組合が主催する活動(総代会・セミナー・シンポジウム・勉強会・集会など)」では、「知識や情報がえられるから」が多く、「社会の役に立ちたいから」は1割台と低いレベルに止まった。「労働組合が主催するイベントや会議などの活動」は、「参加がルール化されていたから」がもっとも多く、以下、「社会や人とのつながりができるから」、「知識や情報がえられるから」と続く。

総じて、それぞれの活動の特質が反映されている一方で、地縁的な地域ベースの活動であるか特

定の地域に限定されないアソシエーション的な活動であるかにかかわらず、「社会や人とのつながりができるから」という回答が一定の割合を占めていることがひとつの特徴といえる。活動への参加が関係性やつながりへの志向と密接な関係にあることが明らかになったと思われるが、他方で、「友人や家族に勧められたから」が1割程度にとどまっていることに鑑みれば、つながりを生み出す媒介者をどこに見出すかが今後の重要な課題となってくるであろう。

(5) 参加した感想 (Q23)

全般的な傾向としては、「たくさんの人と知り合えた」という回答がどの活動でも2割を超えた。また、「社会や人の役に立つことができた」や「自分の成長の機会となった」も一定程度の割合を占め、実際の活動への参加後には肯定的な評価に変わっていることが見て取れる。

(6) 参加経験がない理由 (Q24)

地域活動や市民活動に参加したことがない回答者の理由としては、もっとも多かったのが「興味・関心がない」であったが、それ以外にも多様な理由が挙げられており、これらを3つのカテゴリーに分類してその特徴をみてみたい。

1つは、「余裕のない層」である。「仕事が忙しいから」、「育児、介護、家事などで忙しいから」といった時間的な余裕に加え、「金銭的な余裕がないから」、さらには「家族や職場の理解がないから」といった関係性にかかわる項目も含まれる。中でも仕事や金銭面での経済的な要素と密接にかかわる理由を指摘する割合の高さが特徴的である。

2つは、「参加機会のない層」である。「十分な情報がないから」、「身近に活動の場がないから」、「一緒に参加する仲間がないから」、「参加するきっかけがないから」、「参加方法がわからないから」といった項目が該当するが、この層は決して参加意欲がないわけではないと考えられるため、地域活動・市民活動の担い手としての潜在性を有しているが、同時に個別化する社会におけるコミュニティ媒介者の不在がクローズアップされている昨今の状況に鑑みると、その展望は必ずしも描けていないのが実情であろう。

3つは、「関心がない層」である。「人間関係が煩わしいから」や前述した「興味・関心がない」、「参加するメリットがないから」といった項目が該当するが、「参加したいと思う活動がないから」も参加機会がないというよりは本カテゴリーに近い反応と捉える方が妥当であろう。「参加することに伴う責任が負担だから」も基本的に同様の志向に近似的であると考えられる。

1-3: 生活不安と受けたい支援

(1) 日々の暮らしの不安(Q25-1)

日々の暮らしの不安でもっとも多かったのは「老後の生活」で、半数以上が選択している。次いで、「貯蓄や資産運用」、「健康の維持・向上」、「家計管理」、「職の維持・安定」、「防災・災害対策」、「身内の高齢者介護や生活サポート」、「就職・再就職」といった回答が目立った。

(2) 受けたい支援(Q25-2~4)

上記の不安との対応関係で必要だと感じている支援・サービスについて聞いた結果、家族や友人といった交友関係では経済面での期待が高く、公共サービスでは広い意味での福祉領域の支援へのニーズが示された。民間サービスは突出した項目への期待は示されなかった。全般的に、「あてはまるものはない」という回答がどの部門でも圧倒的に多く、具体的なサービスや支援の提供者として特定の部門を思い描けないことを示しているものと考えられる。

1-4: 自助・共助・公助意識

(1) 困りごとへの対処の仕方(Q26)

困りごとへの対応について、本調査では困ったときに自分が具体的にどう考え行動するかといった観点ではなく、客観的な視点でその社会観を描こうと試みた。具体的には、「自助型」は「自分の力で解決する(企業サービス利用も含む)」、「共助型」は「家族、友人、地域、職場などの仲間と共に助けあう(町内会、地域NPO、協同組合などを含む)」、「公助型」は「行政の公的な支援を受ける」としてその考えを尋ねた。まず、複数回答でもっとも多かったのは自助型の64.3%で、共助型は37.7%、公助型は30.3%であった。次に、特に自身の考えに近いもの

を1つ選択してもらったところ、自助型が55.9%でもっとも多く、共助型(24.7%)、公助型(19.3%)は、それぞれ自助型の半分以下であった。

なお、就業形態(正規・非正規)別の傾向をみると、男性では、自助型は非正規労働者の割合が高く、共助型・公助型は正規労働者の回答割合が高かった。他方で、女性は異なる傾向を示している。第1に、自助型が正規労働者に多かった点、第2に、共助型は正規・非正規労働者ともに約3割を占め、公助型は若干非正規労働者に多かった。

(2) 自助に共感する理由(Q27)

2011年版調査以降、自助型にも多様な理解が存在することが明らかにされているが、本調査では、「一人で生きていく自信があるから」という回答を「独立・自立型」、「他人に迷惑をかけてはいけないから」は「他人への配慮型」、「努力は報われるべきだし、怠けたら自分で責任をとるべきだから」を「自己責任型」に類型化して、その内実を明らかにしようとした。その結果、もっとも多かったのは「他人への配慮型」で、全体の6割以上(61.7%)を占めた。次いで「自己責任型」が18.8%、「独立・自立型」が13.7%であった。

これらの結果からも明らかのように、自助を「自己責任」と捉えている層は必ずしも多くない。むしろ「他者への配慮」から他人に迷惑をかけずに自分でやるという意味での自助理解が主流であるといえる。これらの層は、他者の存在や共助の関係を否定しているわけではなく、他者に頼ることができないという思いからの選択であると考えられる。

(3) 共助に共感する理由(Q28)

共助に共感する理由も、「だれでも他者の助けを必要とする時が必ずあるから」(「一般的互酬型」)、「困っている人を助けることによって社会に余裕や優しさが生まれるから」(「包摂型」)、「弱者に自己責任を求めても社会はよくなるから」(「自己責任社会批判型」)の3つに類型化して、その傾向をみたところ、「一般的互酬型」が多数を占め(65.8%)、次いで「包摂型」が23.8%、「自己責任社会批判型」は9.2%であった。

総じて一般的互酬型が多かったのが特徴である

が、困った時に助けを求められることができる人間関係の希薄化・弱体化という近年の個別化社会の特徴に鑑みると、その思いと実際の間ギャップは今後ますます拡大していくものと思われる。暮らしの中で生まれる多様な関係性の中で、「包摂型」が目指す社会がどのように形成されるかがひとつの共助社会づくりの鍵となるであろう。

(4) 周囲や地域との助け合いについて(Q29)

周囲や地域との助け合いについては、「とてもあてはまる」と「まああてはまる」といった回答が多かったのは、「困っている人のために自分のことはしてあげたいと思う」と「自助努力はしていても、周囲や地域の支えは必要だと思う」の2つで、約8割にのぼった。また、「自分に関係があることや境遇に共感できることなら助け合いに参加したいと思う」、「自分も困ったときには助けてもらおうと思うから、日ごろから周りを助けようと思う」も7割強の回答があり、概ね7~8割の回答者が認識レベルでは助け合いの重要性を感じていることが分かる。

(5) 社会保険への加入状況(Q30)

医療保険加入状況については、「健康保険・共済組合」が46.7%となり、「国民健康保険」加入者は29.5%であった。前者は、正規労働者の加入率が非正規労働者と比べて若干高く、後者は非正規労働者が多かった。しかし、「健康保険・共済組合」と個人加入の共済保険を混同したこと等が予想されるため、今後、設問の再検討が必要である。

(6) 社会保障制度についての考え方(Q31)

今後充実させてほしい社会保障制度に関しては、もっとも多かったのは「公的年金」(55.3%)で、「公的医療保険・医療制度」(49.6%)、「介護保険・介護サービス」(37.1%)、「児童手当、保育所など出産・育児支援制度」(32.5%)、「雇用保険・職業訓練」(26.0%)、「就労支援」(23%)、「被災者生活再建支援」(19.6%)、「生活保護制度」(11.9%)と続いた。公的な社会保障制度の役割は依然として重要であるが、「充実させるべきと思う制度・支援はない」という回答が13.6%あり、その割

合は過去の調査結果と比しても増加傾向にある。

2. 協同組合の認知と理解度

「協同組合の認知と理解度」では、協同組合についての勤労者の認知度や理解度に関する一般的傾向を見るだけでなく、実際に協同組合に加入している回答者(=組合員)が、どの程度自らが加入している協同組合について理解しているか、その実態を明らかにしようと試みた。

2-1: 協同組合の認知・理解・共感度

(1) 社会問題や暮らしの向上に熱心な団体(Q32)

社会問題や暮らしの向上にむけた主要なアクターとして認知されているのは、「地方自治体」(47.5%)や「国・政府」(40.3%)といった公的セクターで、次いで多かったのがNPO法人(18.9%)であった。他方で、労働組合は8.8%、協同組合は最低の5.8%であった。

協同組合を選択した層の傾向に関しては、加入者が非加入者の2倍以上となり、その社会的活動や役割についての一定程度の理解が協同組合に加入していることによって深まっていることを示している。ただし、加入者の中でも全選択肢中最下位であることには変わりはない。社会問題解決主体としての協同組合のアイデンティティが問われる結果となった。

(2) 各種協同組合の認知状況(Q33)

各種協同組合の中で、その存在を「知っている」と回答した割合がもっとも高かったのは「農協(JA)」(67.1%)で、「聞いたことはある」を合わせると9割以上(92.1%)になった。次いで多かったのは「全労済、都道府県民共済などの共済生協、コープ共済」などの共済生協関連で、「知っている」が64.8%、「聞いたことはある」を合わせると「農協(JA)」よりも多い93.2%にまで達した。以下、「知っている」が多かった順に「労働金庫、信用金庫、信用組合」(59.6%:「聞いたことはある」を含めると89.5%)、「購買生協・コープ、大学生協」(51.3%:同84.1%)となり、これらの4団体が5割を超えた。

(3) 協同組合だと思われる団体(Q34)

次に、各種協同組合が「協同組合」であることを

どの程度認知しているのかを尋ねたところ、正解率ももっとも高かったのは「農協(JA)」の46.4%で、以下、「全労済、都道府県民共済などの共済生協、コープ共済」(40.6%)、「事業協同組合」(35.4%)、「漁協(JF)」(31.1%)、「購買生協・コープ、大学生協」(30.8%)、「労働者協同組合、ワーカーズ・コレクティブ」(28.4%)、「森林組合」(20.9%)、「医療生協」(16.1%)、「労働金庫、信用金庫、信用組合」(11.3%)となった。また、「いずれも「協同組合」だと思わない」が2割強(22.9%)も存在した。

この結果からみられる特徴は、第1に、前述した団体の認知度(Q33)と比べて、それらの団体が協同組合であることを理解している層が圧倒的に少ないという点である。つまり、その団体の存在は知っている、ないしは聞いたことがあるが協同組合としては認知していないことが示されている。第2に、協同組合としての認知度が5割を超えた団体は1つもなく、全般的な低さが顕著である。第3に、上記2点と関連するが、この結果はそもそも協同組合とは何かという国民理解が十分でないことを示している。

本調査では、さらに自らが加入している協同組合についての理解度についてクロス分析を試みた。その結果、農協(JA)に加入している回答者が農協を協同組合であると認識している割合は73.1%で、以下、割合の高い順に「購買生協・コープ、大学生協」(65.3%)、「漁協(JF)」(63.6%)、「全労済、都道府県民共済などの共済生協、コープ共済」(56.7%)、「事業協同組合」(54.3%)、「医療生協」(52.6%)、「労働者協同組合、ワーカーズ・コレクティブ」(50.0%)、「森林組合」(37.5%)、「労働金庫、信用金庫、信用組合」(23.0%)となった。多くの団体では、自らが加入している組織が協同組合であると理解している割合は高くなっているが、かなりの割合で存在する認知していない組合員の存在をどのように受け止めるべきか。

また、長らく協同組合間協同・提携の重要性が指摘されてきた反面、実際には他業種の協同組合理解の欠如は深刻な課題といえよう。例えば、わが国の協同組合の代表的存在のひとつであった「農協(JA)」でも、組合員が「漁協(JF)」を協同組合だと認識している割合は43.7%、「森林組合」は

29.5%等と、総じて低い。協同組合間協同・提携の国内での歴史は古く、長らく事業のみならず地域に根ざした諸団体との協同や地域づくりの重要性が叫ばれており、国際的にもICA(国際協同組合同盟)が「協同組合間協同」を重要な原則の1つとして位置付けてきた。その意味では、国民の認知度向上にむけた取り組みの手始めとして、自らの協同組合、そして協同組合の仲間についての教育と学びあいが求められているように思われる。

(4) 協同組合は営利・非営利?(Q35)

協同組合の理解度を官民および営利・非営利といった観点から尋ねた結果、約3割(28.3%)が「民間の営利団体のひとつである」と回答している。本来の「民間の非営利団体である」は10.1ポイントも低い18.2%にとどまり、「半官半民の団体である」(15.0%)と大きな差がみられなかった。また、「わからない」が33.0%も存在していることは、協同組合の理解度のみならず、その認知度の低さをあらためて課題として浮き彫りにさせている。

(5) 協同組合はどのように運営されていると思うか(Q36)

「加入している組合員が出資し運営している」が約半数の49.8%を占め、「民間の投資家が出資し運営している」(8.2%)、「行政機関や自治体が出資し運営している」(7.2%)を大きく引き離れた。しかし、主に非加入者層が占めるとはいえ「わからない」という回答が34.8%も存在したことは、協同組合の国民理解度が不十分であることを示している。

(6) 協同組合理念に対する共感度(Q37)

協同組合の理念についての共感度は、「共感する」は8.2%で、「やや共感する」(61.8%)を合わせると70%に達し、概ね共感層が多い。他方で、「共感しない」は5.8%、「あまり共感しない」は24.2%となり、3割が否定的な立場を示した。

協同組合が主催する活動に参加している回答者(Q21)と協同組合理念への共感度をクロス分析したところ、協同組合の活動への参加経験がある回答者のうち14.0%が「共感する」と答えており、「やや共

感する」を含めた共感層は84.7%に増加する。これらを踏まえると、協同組合活動への参加と協同組合理念には一定程度の相関関係があることが分かる。

自助・共助・公助意識(Q26)とのクロス分析では、共感度の違いが顕著に現れた。すなわち、共助型の協同組合理念への共感層は78.8%であったのに対し、自助型は69.6%、公助型は60.0%にまで減少する。また「共感しない」という回答も、共助型の2.3%に比して、自助型は6.3%、公助型は8.9%となる。共助型社会への志向と協同組合理念の親和性が明確に示されたといえよう。

2-2: 協同組合の加入実態・動機

(1) 協同組合の加入状況(Q38)

「加入・利用しているものはない」という回答が52.5%であった。換言すると、5割弱(47.5%)の回答者は複数の団体への加入を含めて何らかの形で協同組合と接点を持っていることになる。もっとも多かったのは「全労済、都道府県民共済などの共済生協、コープ共済」(27.8%)で、「労働金庫、信用金庫、信用組合」(12.3%)、「農協(JA)」(11.9%)、「購買生協・コープ、大学生協」(10.9%)の4つが1割を超えた。

(2) 加入期間(Q39)

加入期間は、業種によってばらつきがみられたが、「漁協(JF)」と「森林組合」で「1年未満」が4割を超え、共済関連(「全労済、都道府県民共済などの共済生協、コープ共済」)で「10年以上～20年未満」が約3割存在した点が特徴的である。

(3) 加入理由(Q40)

全般的に「事業やサービスを利用したいから」を選択した回答者が多かった。「考え方に共感したから」という項目は、ほとんどの業種で2割～3割程度の回答があった。ただし、戦後の協同組合運動の重要な担い手であった「購買生協・コープ、大学生協」が15.7%にとどまったことは注目すべき点であろう。

(4) 加入のきっかけ(Q41)

もっとも多かったのが「家族や親戚に勧めら

れた」(19.6%)で、以下、「団体のチラシを見た」(15.1%)、「団体のパンフレットを見た」(15.0%)、「友人や近所・地域の人に勧められた」(14.5%)、「会社の人(相談窓口含む)に勧められた」(13.1%)と続き、1割を超えたのはこれらの5項目であった。このようにしてみると、身近な家族や知り合いからの紹介と紙媒体の広報が主要な情報源になっていることが分かる。

3. 協同組合への評価と期待

上記を踏まえたうえで、その省察的な創造を含めて協同組合に何ができるのか、何をすべきなのかを考えるヒントの材料を提供することを目的としているのが「協同組合の評価と期待」である。ここでは、可能な限り前半の勤労者の暮らしの実態・実感に関する調査とのかかわりで協同組合の果たすべき役割や可能性について検討を試みた。

3-1: 協同組合への評価・参加状況

(1) 加入している団体の事業・サービスに対する評価(Q42)

全般的に事業・サービスに関する回答が多く、その中でも「安く商品やサービスを提供している」、「利用者のニーズに合った商品やサービスを提供している」、「安心できる商品やサービスを提供している」といった項目への回答割合が高かった。そのニーズの内容には多様性を含みつつも組合員の声に対応した事業・サービスを提供しようとする協同組合の姿が反映しているものといえよう。他方で、コミュニケーション・つながりの場としての機能への評価度は全般的に低く、地域経済・生活を基盤とした協同組合の特質が必ずしも浸透していないことを示す結果となっている。

(2) 事業やサービス以外に参加している運動・活動(Q43)

事業以外の活動に「積極的に参加している」組合員の割合が1割以上だったのは、「森林組合」(16.7%)、「事業協同組合」(10.9%)、「労働者協同組合、ワーカーズ・コレクティブ」(10.0%)の3団体であった。「たまに参加している」は、上記の5団体以外では、「農協(JA)」(15.1%)、「購買生協・コー

プ、大学生協」(11.0%)、「労働金庫、信用金庫、信用組合」(10.0%)、「全労済、都道府県民共済などの共済生協、コープ共済」(9.0%)と、概ね1割前後で、現在活動中の割合は低い実態を表している。

なお、参加経験の有無と自助・共助・公助意識(Q26)のクロス集計を試みた結果、全ての団体において、何らかの協同組合の運動や活動に参加している層の共助意識が高いことが明らかになっている。その際、積極的に運動や活動に参加している層の共助意識の高さという側面だけでなく、Q27においてその存在が明らかになった「他人に迷惑をかけてはいけないから」(=「他人への配慮型」)という理由で自助型を選択した回答者に対して、運動や活動への参加が共助意識への共感と確信を育むという理解は肝要であろう。

(3) 参加したことがない回答者の理由(Q44)

参加したことがない理由としてもっとも多かったのが「仕事が忙しいから」(36.2%)で、「運動や活動に関心がないから」(24.6%)、「身近に活動の場がないから」(22.7%)、「活動内容について十分な情報がないから」(18.4%)といった回答が続いた。地域活動や市民活動への参加状況(Q24)との比較において、協同組合加入者を対象とした本設問では関心がない層よりも時間的に余裕がない(仕事が忙しい)層が多かった点が特徴的である。

(4) 未加入者の理由(Q45)

「加入するきっかけがなかったから」がもっとも多く44.0%を占め、次いで「どのような事業やサービスを提供しているのかわからないから」が26.4%であった。この結果を踏まえれば、協同組合の認知度向上が大きな鍵となることは明白である。その際、単なる事業・サービスの認知度の向上だけでなく、地域の中で協同組合がどのような役割を果たし、何をめざしているのかを如何にして知らせるかという観点からの対応が求められているように思われる。

(5) 今後加入したい協同組合(Q46)

全般的に「加入(利用)したいと思う団体はない」が73.5%を占め、「全労済、都道府県民共済などの

共済生協、コープ共済」(13.9%)といった共済関連が唯一1割を超えた。他はすべて5%以下であり、実態として協同組合への関心はそれほど高くないことが明らかになったといえる。

3-2: 協同組合に対するイメージ・期待

(1) 協同組合に対するイメージ(Q47)

「保守的なイメージがある」(11.4%)と「体質が古く、閉鎖的なイメージがある」(11.1%)という回答が多かった。若干設問様式が異なるが、これらの項目は過去の調査でも回答割合が高く、2011年版・2013年版調査結果の「お役所的」で、保守的なイメージがある」(2011年版11.9%:2013年版10.4%)、「体質が古く、閉鎖的なイメージがある」(同14.6%:同13.5%)との連続性を見て取れる。

他方で、過去の調査では保守的・閉鎖的なイメージと同様に一定の回答を得た「人のつながりや助け合いを重視している」(2011年版12.0%:2013年版8.2%)や「地域に根ざした社会貢献を行っている」(同7.0%:同7.7%)は、それぞれ前者は5.7%、後者は4.5%にとどまった。

(2) 協同組合に期待する活動・サービス(Q48)

協同組合に期待する活動やサービスについては、「高齢者の介護支援」(18.3%)、「食の安全・安心への取り組み」(16.1%)、「健康の維持・向上」(14.6%)、「子育て支援」(14.5%)、「防災・災害対策活動」(14.4%)の順となったが、突出した項目があるわけではなく満遍なく多様な回答が得られた。

ただし、「不安に感じていること」(Q25-1)に対して、家族等を含めた私的な関係性(Q25-2)、民間サービス(Q25-3)、公共サービス(Q25-4)等から支援を受けたいという回答割合は必ずしも高くなかったという結果との関連で、協同組合に期待する活動やサービスをみると、私的・民間・公的な支援への各回答を上回る支援ニーズがあることが浮き彫りにされている。その意味では、その存在の認知度が高まれば、これらのニーズに応える新しい選択肢を協同組合が提供できる潜在性と可能性はまだ十分にあるといえよう。

(3) 協同組合は「助け合いや社会貢献活動などの社

会的な運動を重視すべきか?「市場のニーズに対応した事業の発展に専念すべきか?(Q49)

協同組合は「助け合いや社会貢献活動などの社会的な運動を重視すべき」(以下、「運動型」)か「市場のニーズに対応した事業の発展に専念すべき」(以下、「事業型」)のどちらを重視すべきだと考えているかという点については、「A(社会的な運動重視)に近い」という回答は12.8%、「どちらかといえばA(社会的な運動重視)に近い」は49.4%で、両者を合わせた運動型は6割強(62.2%)を占め、「B(事業の発展を重視)に近い」(10.1%)と「どちらかといえばB(事業の発展を重視)に近い」(27.8%)を合わせた事業型の割合は4割弱(37.9%)であった。

加入・非加入別でみると、加入者の運動型重視の傾向がよりクリアになる。ただし運動型であるか事業型であるかにかかわらず「どちらかといえば」層が多かったという意味では、協同組合に対する認知・理解度、さらに言えば関心度の低さがクローズアップされたとみることもできる。総じて、加入者の運動型への共感度が高いことが分かるが、非加入者の反応は共感度の低さというよりは、認知度の低さが反映しているものと捉えるべきであろう。

(4) 今後の協同組合への期待(Q50)

今後の期待としてもっとも多かったのが「低価格でより多くの人を利用できる事業やサービスを提供してほしい」(34.8%)で、以下、「時代に合った生活者支援を行ってほしい」(27.8%)、「誰でも利用できる生活者支援を行ってほしい」(26.9%)、「民間企業や行政にはない独自の事業やサービスを提供してほしい」(23.8%)、「地域に根差した社会貢献活動を推進してほしい」(22.0%)が2割を超えた。また、「生活者の暮らしをきめ細かくサポートしてほしい」(18.9%)、「地域のつながりを強化する活動を推進してほしい」(16.2%)、「利用者同士の交流や

助け合いを推進してほしい」(13.2%)といったニーズも1割を超え、協同組合が果たすことのできる役割はまだ存在するといえる。

「あてはまるものはない」という回答は23.2%で、男性の割合が高い(男性27.0%;女性19.3%)。とりわけ20~40歳代男性の回答が目立ったのに対し、50~60歳代女性の割合は低く、全項目を眺めても何らかのサービスや支援を必要としている層が女性・高年代であることを示している。その意味では、高齢化社会の一層の進展の中で、これらの回答は協同組合への期待というよりはどのようなサービスや支援が求められているのかという社会的要請・声として捉えることができる。

おわりに

本アンケート調査の最大の特徴は、業界の枠を超えて協同組合一般に対する国民(勤労者)意識を明らかにしようとした試みそれ自体にある。これまでも協同組合に関するアンケート調査は多様な形で実施されているが、それらは各団体の構成員(組合員)に対するアンケート調査であり、管見の限り、非組合員を含めた国民の協同組合に対する認知度や理解度に関する調査は2011年以降全労済協会が実施している本プロジェクト以外には見当たらず、その意義は決して小さくない。

折しも2016年にはドイツの提案によって「共同の利益の実現のために協同組合を組織するという思想と実践」がユネスコ無形文化遺産に登録された。また、2012年の国連国際協同組合年以降、全国各地で制度の壁を超えて協同組合の仲間同士が連帯・協同する試みが見られるようになっていく。協同組合というビジネスモデルが、既存の産業社会の中でどのような役割を果たすことができるのか。本報告書の成果が、その共通の価値と可能性をともに考え創造するためのひとつの題材として活用していただければ幸甚である。

【執筆者紹介】大高 研道氏(明治大学政治経済学部教授)

1969年北海道生まれ。専門は協同組合論、地域社会教育論。主な著書(共著)として『地域学習の創造』(東京大学出版会 2015年)、『社会教育としてのESD』(東洋館出版社 2015年)、『協同組合 未来への選択』(日本経済評論社 2014年)、『協同組合は「未来の創造者」になれるか』(家の光協会 2014年)、『新自由主義下の地域・農業・農協』(筑波書房 2014年)、『闘う社会的企業』(勁草書房 2013年)等多数。

全労済協会

勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書

5つのトピックス

2016年
版

本資料は、全労済協会が2007年より定期的実施している国民の生活意識調査アンケートについて、2016年版調査の結果から5つのトピックスをまとめたものです。不安定就労の拡大など、大きな社会変化にさらされている勤労者の意識を「生活意識」と「協同組合に関する意識」の2つの側面から紐解いています。みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会の実現に向けた各種活動の参考として、ご活用ください。

勤労者の生活意識

1 暮らしの良し悪しの実感は薄いですが、今後にはやや期待

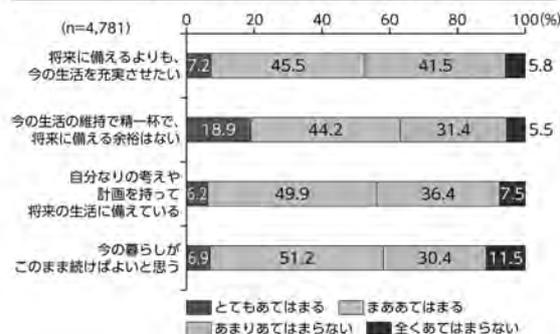
世の中の景気は緩やかな回復基調にあると言われるものの、勤労者の暮らしに対する考え方には特にその状況を反映した傾向は見られず、中庸な回答が多数を占めた。暮らし向きの改善に関する明確な実感が乏しいことがうかがわれる(図表1)。

現在の暮らしの満足度をみると、どちらかという満足している人が多いが、「家計の状態」や「社会のあり方全般(政治・経済など)」では不満層が過半数を超えている。ただし、この設問においても「強いていうなら満足している」と「強いていうなら不満であ

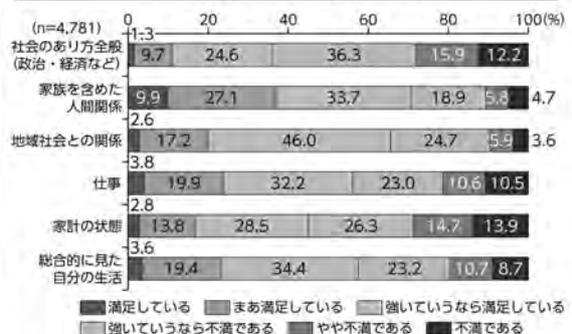
る」の回答がすべての項目で半数以上を占めており、満足度の実感も薄いことがわかる。特筆すべきは「総合的に見た自分の生活」と「仕事」の傾向が類似している点で、仕事への満足度と総合的な暮らしの評価が密接に関係していることが分かる(図表2)。

いっぽう、暮らしの変化については、昨年の今頃と現在を比較した設問への回答に比べ、今後の見通しに対してやや楽観的にとらえている人が多く、働き方改革の進展等によるワークライフバランスの充実に期待する勤労者の姿がうかがわれる(図表3)。

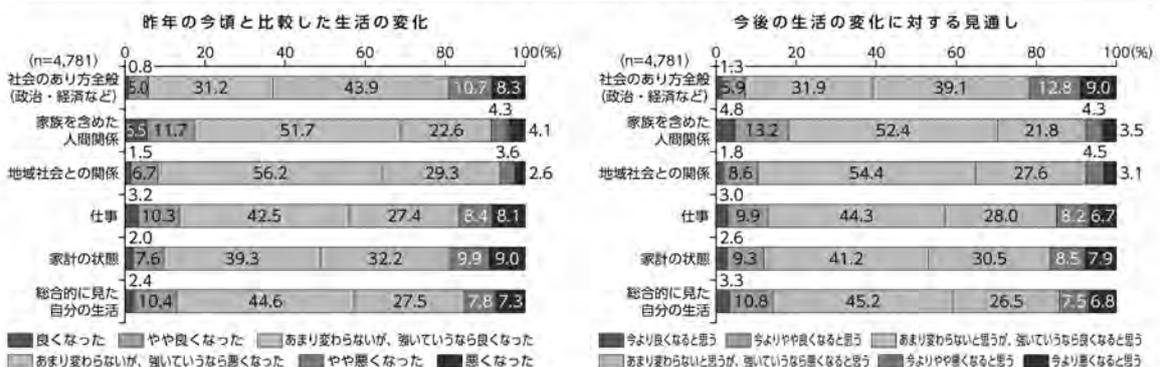
図表1: 暮らしに対する考え方



図表2: 現在の暮らしの満足度



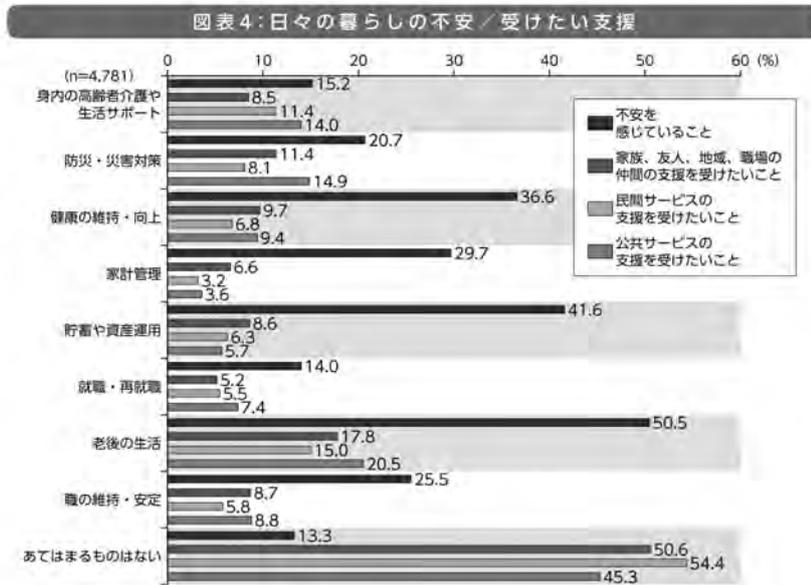
図表3: 暮らしの変化と見通し



2 「老後の生活」を筆頭に、暮らしの不安は「将来」のこと

日々の暮らしの中で感じている不安には、約半数の勤労者が「老後の生活」や「貯蓄や資産運用」を挙げ、将来に不安を抱えて生活している姿がうかがい知れる。「健康の維持・向上」の割合が比較的高いのも、不安な将来を生きていくためにという意識が垣間見える。

そのような不安に対して、支援のニーズが最も大きいのも、「老後の生活」であり、これを家族の側からとらえた「身内の高齢者介護や生活サポート」とともに、周囲の人や企業、公共サービスへの支援ニーズが高くなっている（図表4）。



3 他者には頼ることはできない、でも助け合いは大切だと思う

困りごとへの対処の仕方について考えをきくと、自分の力で解決するという「自助型」が6割を超え、家族等と助け合う「共助型」や公的な支援を受ける「公助型」を大きく上回った（図表5）。

自助に共感する理由には、「自己責任」よりも「他人に迷惑をか

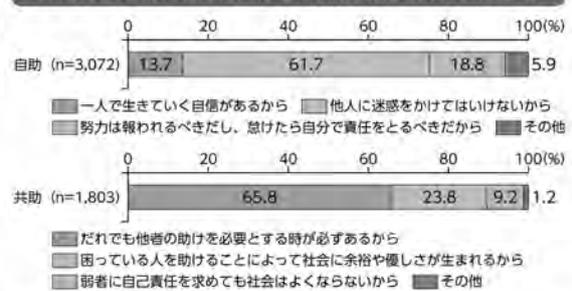
けてはいけない」という「他者への配慮」が多くを占めている（図表6）。しかし、助け合いの考え方自体には7~8割が重要性を感じ、参加意識も比較的高いことが明らかとなった（図表7）。

図表5：困りごとへの対処の仕方

単位：%

	n=	自助型	共助型	公助型	
		自分の力で解決する (企業のサービス利用も含む)	家族、友人、地域、職場などの仲間と共に助け合う (町内会、地域NPO、協同組合などを含む)	行政の公的な支援を受ける	
全体	4,781	64.3	37.7	30.3	
男性	男性全体	2,416	65.5	31.3	31.0
	20-29歳	434	63.6	34.3	33.4
	30-39歳	538	65.1	29.4	33.1
	40-49歳	597	65.7	29.6	30.5
	50-59歳	512	65.4	31.8	30.7
女性	女性全体	2,365	63.0	44.3	29.6
	20-29歳	423	61.7	47.3	22.0
	30-39歳	519	66.1	45.5	27.0
	40-49歳	588	63.6	44.6	27.4
	50-59歳	511	60.9	39.5	38.0
60-64歳	324	61.7	45.4	34.3	

図表6：自助に共感する理由、共助に共感する理由



図表7：周囲や地域との助け合いについての考え



協同組合に関する意識

4 詳しくは知らないが、理念には共感できる

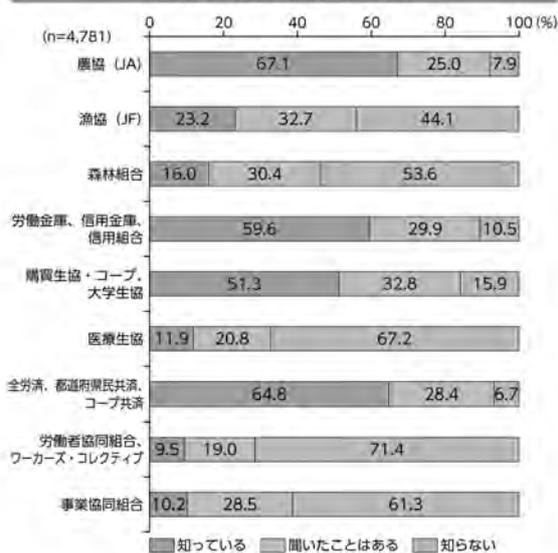
協同組合への認知度や理解については、団体そのものには一定の認知度があるものの、それらが協同組合であることを理解している割合は圧倒的に低く、5割を超えた団体は皆無であった（図表8、9）。この結果はそもそも協同組合とは何かということの国民理解が十分でないことを示していると考えられ、社会問題や暮らしの向上に熱心な団体としてのイメージも、協同組合は最も低い5.8%であった（図表10）。

認知度や理解の面では非常に低い水準であることを否めないが、協同組合の理念に対する共感度は「共感する」と「やや共感する」を合わせた共感層が7割と多く、協同組合の存在意義についてはおおむね肯定的であると考えられる（図表11）。

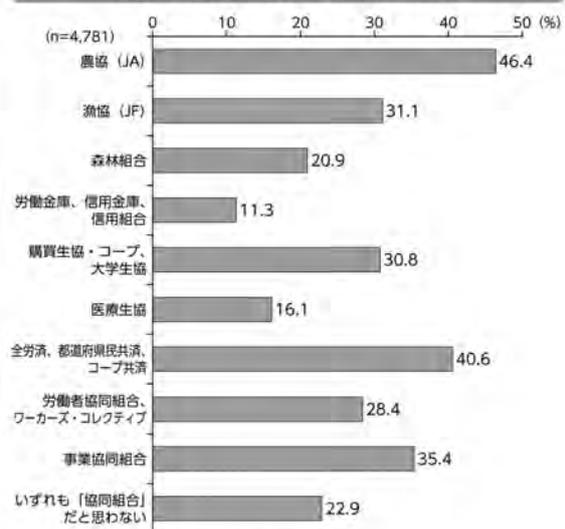
協同組合の理念

協同組合は、生活をより良くしたいと願う人びとが自主的に集まって事業を行い、その事業の利用を中心にしながら、みんなで活動をすすめていく、営利を目的としない組織です。人と人との協同を原点到に、組合員の生活を守り、豊かにすることを目的として活動する組織が協同組合です。

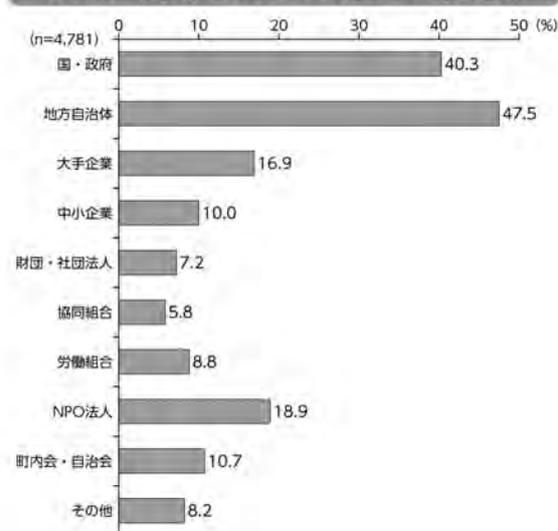
図表8：諸団体の認知状況



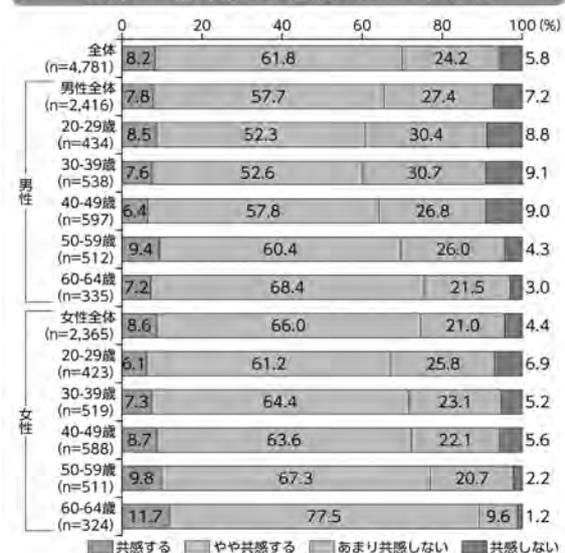
図表9：協同組合だと思われる団体



図表10：社会問題や暮らしの向上に熱心な団体



図表11：協同組合の理念に対する共感度



5 地域に根差し、社会の声に応えることに期待

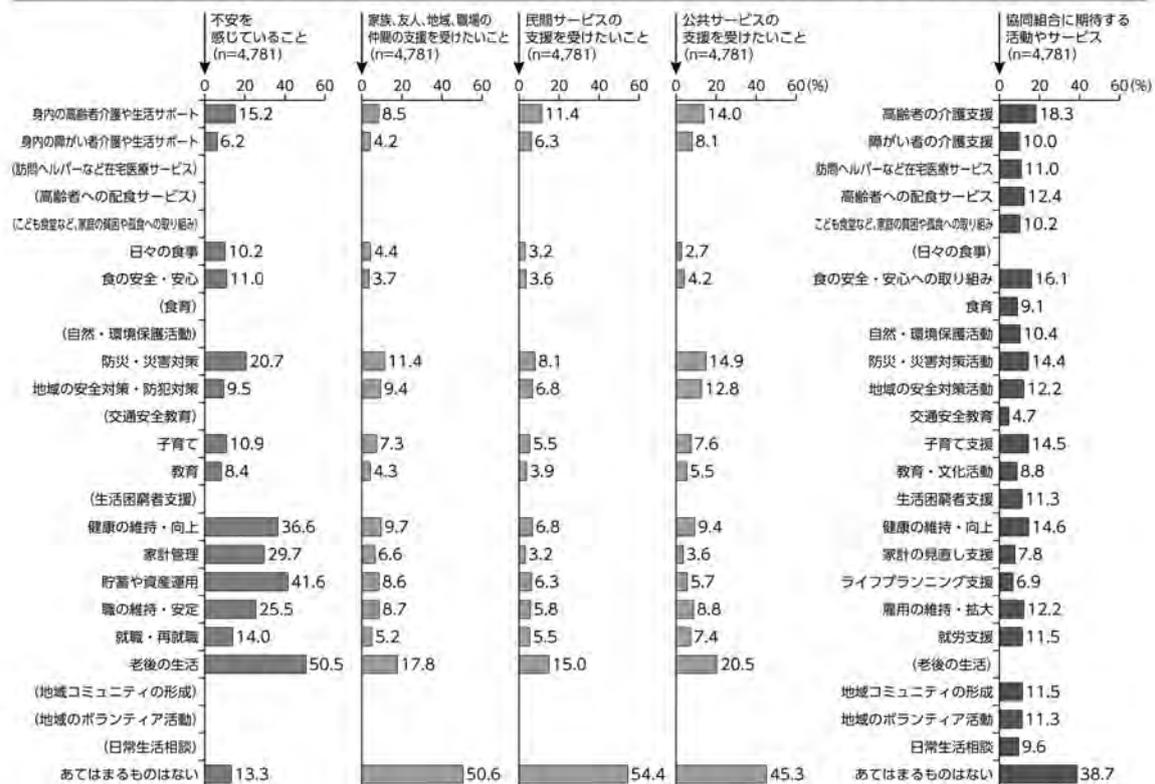
勤労者が暮らしの中で感じている不安について、どこに支援を求めたいか、協同組合に期待しているかをみると、協同組合には私的・民間・公的な支援を上回る期待が示された（図表12）。

また、今後の協同組合への期待では、何らかのサービスや支援を必要としている層が女性・高年代であることが示されている。その意味で、これらの回答が浮きぼりにしているのは協同組合への期待というよりも、高齢化社会の一層の進展の中でどのようなサービス

や支援が求められているかという社会的要請・声として捉えられるだろう。

そのような社会の声に対して、多種多様な事業・活動を展開する協同組合では今後地域の実情に合わせたニーズをどのように掘り起こし、事業や活動に結びつけるかという点こそが問われているものと思われる。

図表12: 協同組合に期待する活動・サービス×不安に感じていること・支援を受けたいこと



本資料の出典元である調査報告書は、
全労済協会のホームページからダウンロードいただけます。
<http://www.zenrosaikyokai.or.jp/thinktank/research/enquete/>

全労済協会 勤労者の生活意識 検索



■ 調査概要

調査名：勤労者の生活意識と協同組合に関する調査報告書（2016年版）
 調査期間：2016年10月21日～10月25日
 調査方法：インターネット調査（株式会社インテージリサーチ）
 調査対象：20～64歳の一般勤労者、男女
 有効回答数：4,781

■ 本資料に関する問い合わせ先

全労済協会 調査研究部 調査研究課まで
 〒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
 〈ホームページ〉 <http://www.zenrosaikyokai.or.jp/>



「格差社会に挑む協同組合」

—「協同組合研究会」による福岡県の生協視察報告 Part①—

当協会に設置した「協同組合研究会」(主査: 関西大学 杉本貴志教授)では、先進的な取り組みを行っている福岡の生活協同組合について、現地視察を2016年10月に実施。今号では正規労働者・非正規労働者の枠を越えた同一労働・同一賃金を導入したエフコープの取り組み、次号では協同組合間協働を展開するコープ九州事業連合と、ワーカーズという新しい働き方を積極的に導入すると同時に生活困窮者支援に正面から取り組むグリーンコープ共同体の2生協の取り組みについて、その視察内容をご報告します。

なお、この視察の成果および研究会の議論を反映した書籍については、『格差社会への対抗—新・協同組合論』として本年11月、日本経済評論社より刊行予定です。

エフコープ生活協同組合

エフコープ生活協同組合(以下、エフコープ)は、福岡県内で48万名の組合員が加入する生活協同組合で、1983年に福岡県内の5つの市民生協が合同して生まれた組織です。食品、日用品、共済や保険、介護サービスや子育て支援など、暮らしを支えるさまざまな商品やサービスを提供。

供給高は527.75億円(2016年度)、出資金は201.42億円(2017年3月末現在)、組合員数は481,400名(2017年3月末現在)。基本理念は『ともに生き、ともにつくる、暮らしと地域』。

同一労働・同一賃金の制度を導入し、全国的に注目を集めています。



I. 組織本部への訪問(2016年10月21日(金))

1. 人事について

【管理本部 本部長:井上氏、人事部 部長:永芳氏】

エフコープの特徴的な制度としては、同一労働・同一賃金制度の枠組みです。全国放送で取り上げられた影響もあり、さまざまな生協から問い合わせがあったそうです。

人事制度の大きな特徴としては、定年を65歳まで延長したこと、同一労働・同一賃金の実施ですが、単なる取り組みではなく、新しい雇用モデルとして自生協で実践していくというメッセージが込められています。65歳までの定年延長に加え、70歳まで働き続けられ、雇い続けられる仕組みとして成り立つシステムだということです。

雇用形態にかかわらず同一の評価基準を用いたこと、福利厚生制度を一本化することで、生産性の向上、仕事の質の向上を追求し、経営状況の改善、スタッフのモチベーションアップを図っていこうという取り組みとなっています。

雇用形態については、フルタイムスタッフ、福祉事業専門スタッフ、定時スタッフ、アルバイト、登録型スタッフの5形態あり、フルタイムスタッフ、福祉事業専門スタッフ、定時スタッフは同一評価制度、同一賃金制度で運用。職務上の上下関係はあるものの、雇用形態上の上下関係は不要との考え方をとっているそうです。

雇用形態の名称は「正社員」などは使わず、労働時間の長短だけを表す「フルタイムスタッフ」「定時スタッフ」となっています。



フルタイムスタッフ、定時スタッフ、福祉事業専門スタッフの59歳までの賃金は、仕事の大きさに対応し

た「職務給」と個人の能力の高さに対応した「職能給」で構成し、60歳以降は「職務給」のみで構成。同じランクであれば、月例賃金の時間単価は、基本的には同じという制度で、雇用形態間の処遇格差については、人事異動の範囲の違いで整理しているそうです。

福利厚生制度については、雇用形態で異なるのは永年勤続表彰程度（週の労働時間が異なる為）で、それ以外の配偶者出産休暇や子育て支援手当、互助会などの制度は同一。子育て支援手当は非常に高評価を得ているそうです。また、男性職員向けの配偶者出産休暇は、2016年4月の新設以降、既に2名が利用しているそうです。



同一労働・同一賃金への制度改定の経過として、経営状況の悪化を受けて2002年に希望退職（セカンドキャリア）を募り109名が退職、非正規雇職員の増員と採用者の早期離職（4割近かったそう）にともなうさまざまな問題を経験する中で、2008年にフルタイムスタッフと正規職員を統合し、現在につながる実質的な制度フレームが完成。その後、2016年10月に定年を延長して現在に至っているとのことでした。

もう1つ特徴的な点としては、フルタイムスタッフから定時スタッフに雇用形態を移行できるところで、例えば育児等によりフルタイム勤務が難しくなった場合には、同じ等級のまま定時スタッフに移行。本人の希望と生協側の同意があればフルタイムスタッフに戻ることが可能な制度です。

今後は、60歳以降で親の介護等の心配がある方の活用が増える可能性に言及され、また、制度があることでの安心感もメリット。基本的に60歳未満であれば職能3ランク以上のスタッフに限られますが、60歳以降だとすべてのフルタイムスタッフが、「ご自身の働き方」として選択できることは、非常に魅力的に感じられました。

2. 組合員の声

【機関運営部 部長：田島氏】

組合員の顧客満足度や帰属意識に関して、以前は「組合員の声推進室」があり、2008年～2013年にかけては組合員満足度調査を行っていたそうですが、改善傾向を確認できたことから現在は停止。組合員の声を反映させる仕組みとしては、コールセンターにいただいた声（商品への苦情、改善要望、お褒めの言葉）を生かすチーム会を週1回開催することや、現場で配達に携わっている地区担当の日報、事業所長の週報、店舗で組合員から出された声等を持ち寄り、商品の改善、カタログの表記の改善等を積み重ねてきたそうです。

商品管理やカタログ作成はコープ九州がメインとなっているため、エフコープ内で声をとりまとめたうえで、コープ九州事業連合につなげ、改善に役立っているそうです。

新入職員に対しては、組合員の声が実際に商品改善につながった事例等を冊子にして提供し、組織理解を深めてもらうとともに、組合員にも機関紙『ふれあい』を使って周知するなど、継続的に活動をされているそうです。

昔はコールセンターがなかったため、配達に行った担当者が声を受けてから報告・対応を行っていたため数日かかることもあったそうですが、今はコールセンターに情報が入れば、すぐに物流センターにつながりデータ化されるため、迅速な対応が可能となっているそうで、信頼感・安心感の醸成につながっていると感じられました。



SNSやネットを介しての苦情・意見を受け付けるシステムに関しては、メールでの仕組みはあるものの件数は少ない、とのこと。要因としては、組合員の年齢層が40～60代が中心であるため「電話のほうが早い」という意識が強いのだろうと分析しつつ、現

在、若い世代(20~30代)を取り込むために、2016年秋からは若い世代を対象としたCMを放映、ネット上で注文できる仕組みもこの秋(2016年10月17日)からスタートと、まだ堵についたばかりだそうです。

通常のスーパー顧客とエフコープ組合員の意識の違いに関して、古くから加入している組合員の方々の意識は高いようで、現在はコンピュータ化によって物流面でのミスはほとんどないものの、商品のお届けが多い場合や組合員が間違えて注文した場合には、他の組合員が買ってくれるなど、お互い様の意識が高いそうです。一方で、個別配達や若い組合員が増えており、協同組合の助け合いの理念を継承していくことが、他の生協と同様、一番の課題ではないか、と話されていました。

3. 産直・商品政策等

【組織管掌補佐:岩崎氏】

プライベートブランド(以下、PB)商品の構成については、コープ九州事業連合、日生協のコープ商品、りんごマークの3種類。コープ九州事業連合の商品は、九州の独自の商品でオール九州の展開商品であれば、ブランドマークを入れているそうです。

エフコープ独自のPB商品は、徐々にコープ九州事業連合の商品に移行、最盛期には600近いアイテムがあったものの、現在は40~50点。開発においては厳しい管理基準が設けられており、理事会確認を得ながら進めているものの、コープ九州事業連合の商品に移行されつつあるため、年間で1商品程度だそうです。共同開発やコープ九州事業連合の開発に乗りづらい商品が残っているのが現状ながら、「自分たちの商品」といった根強い信奉、供給高とは別の「りんごマークを大切にしよう」という組合員の思いもあり、すぐにコープ九州事業連合商品への移行、とはならないところに、組合員からの信頼を得ているエ

フコープ、と感じさせられました。原材料などは必ずしも福岡県産の原材料を使っているわけではないようですが、優先順位は県内産、国産で、果樹関係は非常に福岡県産が増えてきているそうです。

野菜については個人の生産農家等との取り引きをしながら、JAに帳合いを委託、それ以外にも物流面や産地の照会でも連携しているようで、JAの機能を活用しつつ、生産地と消費者サイドでお互いに住み分け。産地については、事前に品質や供給の安定度、取り引きをする際に組合員を連れていく等を実施することで品質を確保。産地としても「生協と付き合いこと」での安定供給や価格維持といったメリット、ブランドイメージ向上による他市場での信用度が増すなど、Win-Winの関係を生んでいるそうです。

4. その他~共済事業等~

【管理本部 本部長:井上氏、人事部 部長:永芳氏】

共済事業に関しては、組織機構上で別組織となっており、現場での推進としては支所や店舗に推進主任等を配置。他生協との連携に関しては、共済担当者の交流会を年に数回行うことで、取り組み事例報告による情報交換を行っているようで、全労済との関係では2015年には防災の学習会を開催。福島県の被災した児童への取り組み等も行うことで、協同組合間共同を実践されていました。



II. 各拠点訪問

1. 城南支所(配送センター)(2016年10月21日(金))

【地区担当:古長氏、寺坂氏、グループリーダー:近藤氏、副支所長:橋本氏 他】

(1)現在は個人宅配達(個配)が約9割を占め、1日平均70件、1週間で300ヵ所以上を回っているそうです。昔は個配がなくグループ配達だったために、

滞在時間中には組合員との会話の時間があつたそうですが、今は組合員の気質や生活環境が変わってきたため、あまりそういった場を持つことが難しくなっているとのこと。

配達の際には、前週のカタログ、牛乳パック、配達用ポリ袋、卵パックをリサイクルとして回収。配送

終了後には、時間が取れば組合員拡大の活動（訪問活動）を配達エリア内にて実施。

また、配達する人が自分でニュースを作って組合員に配る活動を継続されているそうで、手書きで作成印刷したものをカタログの中に同封。作るのは大変ながら、配達員の顔写真が入ったニュースを配布することで組合員からの親近感も増し、利用者から「ありがとう」と言ってもらえることが一番のやりがいだそうです。

職場でのコミュニケーションについては、全体の朝礼とグループ朝礼。訪問日の朝礼では、前日の取り組み内容の交流が行われていました。



同一労働・同一賃金の制度導入後の現場での働きやすさや他の会社の働き方との違いについての感想を伺うと、頑張れば頑張るほど昇給・昇進できるようなシステムについては『やりがい』があり、自分の実績を評価してもらえることに喜びを感じていること、働きやすさや職場のムードについては、仕事内容は変わりはないものの、最近では「皆で力を合わせてやっていこうという、よい雰囲気」に満ち溢れているそうで、古長氏は、配達の現場で「定年まで働き続けたい」とのご意向でした。

(2) 組合員が毎年増えることは嬉しいと感じる一方で、配達現場では担当者の人数が変わらず、休憩時間を短縮する等しなければまわる時間がなくなることに苦勞されていました。ただ、インタビューを実施した寺坂さんの配達エリアには、親世代の組合員も多い団地であるため「買い物のときに助かる」、「野菜も安心して使えるし、値段も総じて安くありがたい」という声を聞くと、厳しい環境でもやりがいを感じるそうです。

エフコープはりんごのマークのトラックで知られ、組合員の拡大活動でもわかってもらえるケースが多く、「エフレンズ」を班で案内してもらおう場合でも有効。



組合員と接するうえで気をつけていることとしては、（店舗と違い）自宅まで行って話をするためにプライベートに立ち入るようなこともあり、相手の生活のこと、状況には気をつけているそうです。トラブル事例は全体で共有化し、その後の活動に活かしているとのこと。

(3) 配達担当者の人事評価のポイントとしては、第1に仲間づくりの課題（「お約束活動」）で、地域の人にお声がけをして1人でも多くの組合員を増やすようにすること。お声がけの後、推進担当が成約対応、目標を記入する「チャレンジシート」上では、「お約束」もしくは組合員成約の数が目安。第2に共済事業における共済の成約件数、第3にカタログを配布した人たちに対しての週当たりの利用人数、カタログを配布した枚数、第4に商品を登録すると自動的に商品が届くシステム「いつもくん」の普及率（利用登録）を高めて利用安定を図るための普及の数値、そして第5に店舗、葬祭事業、共済、本部といった一緒に働いている他事業・他部署との連携・交流・共有をさらに広めていく活動を行えたかどうか、で評価を行っているそうです。



配達の際に問題となるのが駐車スペースの確保。月極駐車場3ヵ所と契約し、そこから各エリアに台車で配達、あるいは対応者を同乗させ、緊急時にはトラックを移動できるようにすることで対応。業務中であれ、私用であれ、免許が停止や取り消しに

なるようでは成り立たなくなるため、問題発生時には報告、再発防止のために全体で報告会の場を設けているとのことでした。

2. 舞松原店(2016年10月21日金)

【副店長：陣内氏、農産部門リーダー：成尾氏、日配部門リーダー：古川氏、チェッカー部門リーダー：栗田氏 他】

- (1) 舞松原店は全部でスタッフは81名。フルタイムスタッフ、定時スタッフに夜間の学生アルバイトで構成されています。店舗運営は定時スタッフ主体で行うようになっており、品物の発注も、基本的には分担して行っているようで、返品対応や、廃棄、季節ごとの棚の配置などは店長・副店長に相談しながら自分達で行っているそうです。もっとも、定時スタッフの確保が難しい状況にあるのはエフコープも同様だそうで、副店長自らさまざまな部門の支援をしていました。定時スタッフは全員組合員で、採用の時は未加入であっても、就業後は全員加入をされているそうです。



「やさい村」というコーナーがあり、これがエフコープ全ての店舗での設置か聞いてみましたが、ほぼ全店舗で実施しているようです。“地場野菜”と呼ばれる、それぞれの地域の野菜(“香椎庭先野菜”、“長崎てんとうむし農園”、“大分おおやま夢倶楽部”等々)を農家の方が持ってきて陳列。本部の農産担当者が農業法人等にアプローチをして仕入れているようで、市場では高くなっているものでも“地場野菜”は安く、ものによってはエフコープの通常仕入れた野菜の半値位での販売がされることもあり、視察時も人だかりが出来ており、大変人気があるのがわかりました。非常に価格が安いため、週末の土曜日などは午前中で欠品。基本的に在庫があるわけではない

ためすぐには追加されないそうですが、バーコードがレジを通った瞬間、生産者の携帯端末などにメール連絡が入る仕組みのため、近場の農家などは、それを見て追加を持ってきてくれるのだそうで、まさに、直売所として場所を貸しているような感覚でした。新店舗開設時は、地場を統括している農協や農業法人から紹介いただいているようで、エフコープは農協や農業法人とも随時交流をしているため、「違和感はない」とのこと。一方で、“地場野菜”が安く店頭に並ぶことで、自分たちが仕入れた部分の売り上げ・在庫への影響も無視できないのが悩みの種だそうです。組合員からの声では「〇〇を置いてほしい」という要望が多いそうですが、100%期待に込めていくことは難しいものの、「まず1回置いてみましょう」と試験的に置いてみて、その利用度合いで継続可否を判断されているそうです。

上司に声をあげやすい環境でもあるようで、組合員の声について店内で話することも、まるで主婦の会話のようにフランクな感じだそうです。細かい要望にも対応されているようで、そのことで時間をとられるのでは、との質問には、「すぐに終わるので」と、組合員サービスに徹する姿に感心させられました。ポイント還元としては『ぶるか』という組合員カード(電子マネー機能付)も好評で、利用組合員の30%近くは『ぶるか』利用者とのことでした。一番大きな変化は「仕組み」だそうで、自動釣り銭機の導入や、端末入力による発注、コープでいう陳列期限(賞味期限より短い)の見直しを図ることで、基本的にロスも大きく減っているようです。また、他のスーパーとの比較については、売り場のディスプレイなどを参考にしているところもあるそうです。

- (2) 働き方に関しては、一つ一つ仕事の中身を見つめ直し改善をしながら、労働時間短縮の取り組みを進め、時間外労働は限りなくゼロ。店舗には各部門1人~3人で構成するカイゼンチームがあり、期ごとに取り組みを決めて業務改善につなげているのだそうです。働く側の声を拾い上げる形として、年に2回、全体スタッフ会で意見・要望を出してもらうことで、

離職率も従前は10%超だったところ、今年は半減の予測。最近の離職理由としては、ご家族の介護のためというのが多いようです。

均等待遇(同一労働・同一賃金)の給与体系となったことで、年2回のボーナスが時間給に組み込まれてしまったことへは賛否(ボーナスがないという声と時給が上がったという声)があるものの、経営状況がよければ年度末の一時金は定時スタッフにも支給されるそうです。考課面接もあって、ランクも上がれば給料も上がる、頑張れば上がるということに意義を感じておられました。定時スタッフも、職能ランクについては、頑張り次第で3ランクまでは見えるものの、フルタイムスタッフに移る制度の利用については、現時点では希望者はそう多くないようです。主婦がフルタイムスタッフに移行すると、個々の家庭の環境(店舗間の転勤)やかかる責任が違ってきたりするために、ハードルが高い、と言う声も多く、まだまだこれから普及・定着させていく段階なのだと感じました。

欠員補充に関しては、チラシで「お仕事見学」の応募を募っているもののなかなか集まらない状況で人手不足の時代を痛感しているようで、そう

いった意味では、現在いるスタッフに元気に長く働いていただくこと、そのためにも残業を削減する取り組みを重要視されているのだと感じました。スタッフに友人を誘いたいかどうかについては、「人数が少ない中、残業しないようになると、1人で2~3人分働かないといけないところに友達を入れるかという、きつい思いをさせることは考えにくい」と成尾氏は話していました。

- (3) 働きかけとしては、親が生協を利用しており親しみがあつた、もともと違う企業で働いていたところを先にエフコープに転職した同僚から誘われた、必ずしも生協だからというのではなく朝働けるといういい条件だったから、共同購入を利用していた、住居の近くだったことなどさまざまでしたが、他のスーパーで働くという考えがなかった方が大半でした。長く勤務する方が多いかどうかは部門にもよるそうですが、訪問をさせて頂いた際にお会いした方々は、長年働いた愛着、福利厚生面を含めた待遇面が同業他社よりも良い、といった部分も含めこれからも働き続けたい、という声が多かったのは、(城南支所と同様)職場の雰囲気になっていることのあらわれなのだと思います。

Ⅲ. 労働組合への訪問(2016年10月21日金)・・・【書記長:舌間氏】



エフコープ生協労組は、結成以来、正規と非正規労働者が高いパートナーシップのもとで、方針を策定し、運動を進めてきたそうです。正規労働者から非正規労働者への雇用の置き換えが進む世間の情勢の中、さらに正規・非正規の垣根を取り除いて団結を強めるための体制構築の必要性を感じ、青年部や婦人部などと同じ位置付けだったパートタイマー部会を、支部として再編。正規支部とパート支部双方が同数の役員を選出し、方針策定や、意志決定をされており、今回、同一労働・同一賃金の制度導入の経過、労働組合としての活動についてお伺いしました。

- (1) なぜ同一労働・同一賃金、均等待遇を実現することを求めているかのスタートは1990年代後半。1990年代半ばまでは正規職員は基幹業務、パートタイマーは補助的な仕事といった2つの区分であったものが、1996年に共同購入(配達事業)の現場の配達業務に初めてパートタイマーを採用。

実際に現場に入った際には、待遇面の違いもあり同じ仕事をしないこととしていたのが、正規職員とあまり変わらぬ仕事であったことが、労働組合の中でも同一労働とか均等待遇を強く意識し始める契機だったそうです。



それまでもパート労働者の意見も聞いてはいたものの、同じ労働組合員(同じ立場・権限)ということで組織編成を変更。1998年にエフコープとして初めての経常赤字を経験する中で、人件費コストの上昇、投資の特別損失処理もあり、正規職員の希望退職が実施され、109名が退職。欠員補充のため

にフルタイムの非正規雇用(エリアスタッフ)を導入したことで、同じ仕事をしているのにそれぞれが待遇が全く異なるという状況が生まれ(パート労働者も実態としてはフルタイム)、現場では退職・補充を繰り返す悪循環を経験する中で、労働組合として制度・雇用のあり方について強く意見を発するようになったそうです。

3つあった区分を2つにし、待遇や人事制度も整理、正規職員においては手当の廃止や年功部分の縮小など痛みをともなう改定を経て、2007年に専門スタッフと正規職員、経営スタッフの制度統一をする提案が経営側からなされたそうです。そこでは年齢給の完全廃止、職能給の自動昇格の廃止、家族手当(配偶者手当や子供手当)を廃止という提案であり、労働組合として受けるべきか否かを議論・熟慮を重ねる中で出した結論が、同じ仕事をしながら低賃金、不安定な雇用にあえぐ仲間がいるところに目をつぶっていたら未来はない、組織もよくならないし結果的に前進はしないという判断のもと、労働組合組員の全員投票、統一の承認に至ったそうです。

制度統一以降は年々、処遇面での格差をなくしていき、有期雇用を無期雇用に、一時金の係数も同じ支給月数に、賃金以外の労働条件、福利厚生も全部一緒にするなどを経て、今に至ったということです。今の時点での考えとしては、1人当たりにかかる退職金や一時金も含めたトータル賃金でいえば、定時スタッフと福祉事業専門スタッフ、フルタイムスタッフ(正規職員)にまだ差がある状況で、ここをどう埋めていくのが課題、まだ終着駅ではなく今から、という考えだそうで、合理的な差のあり方については経営側との考えの隔たりはあるものの、労使とも格差の大きさについては過大との認識は共通とのこと。

- (2) 他生協においては、特に個配が導入されてから配送業務を外部企業に委託することが大多数になっている中でそれをやらなかったのは、元々がパートタイマーと正規職員が労働組合を一緒にやっていたことが大きく、利害も一致、他の組織と決定的に違うのは、同一労働・同一賃金や均等待遇に向けての思いは労働組合としてはかなり強いものが以前からあったことや、その流れで待遇の矛盾を主張していたことで、外部委託や派遣を入

れる議論には至らなかった、のだそうで、単純に経営判断ではなく、労使関係の中で委託や外部へのアウトソーシングを極力しない、という流れ。

物流に関して言えば、九州の他の生協との関係で統合する流れ、物流の過程でどうしても出来ない部分を全農に委託をする等はあるつつも、基幹業務として導入の議論はされていないそう。

舌間書記長は希望退職の際も労組役員をされていたそうで、その時の経験がいまも労働組合役員をやっている動機だ、と言います。早期退職した人の代わりとして入ってきた人が(自分だったら選択しないであろう仕事を)頑張っているのを見かねてきて、こういうことは絶対にやめさせないといけないという思いなど、労働組合の組織のあり方も含めて大きかったのだそうだ。

理事会もそれを受け入れる素地があり、経営の危機を経て、どうやってエフコープを再建しようという議論の中で、労働組合にも意見を聞く姿勢があったのも大きかったと振り返ります。

- (3) 同一労働・同一賃金といっても、支所の視察において1日70ヵ所以上回っている現状、店舗に行くと定時職員のお話を伺う中では、フルタイムに転換する制度への反応が期待していたほど高くなかったことを伝えてみました。(今はむしろ、フルタイムの待遇が仕事のわりにはキツ過ぎ、むしろ定時スタッフ、パートの方がいいと考えているのではないかと、必ずしも現在のフルタイムと定時スタッフとの待遇格差が、フルタイムの方に一方的に有利とは言えないのではないかと。)

それについては、定時スタッフの特殊性を挙げられており、2016年10月からの社会保険適用拡大によって、制度や家庭でのあり方に大きく影響、待遇というよりは、その方の生活の中でフルタイムの働き方ができるのか、望むのか、社会保険はできるだけ適用にならないところで働きたいという人が一定の割合いることの影響ではないかと、とのことでしたが、社会の在り方、女性の働き方、そこを乗り越える努力はしつつ、現状で良いという立場は取ってはいない、とも話されていました。

できる仕事が男性と女性と分けられていたら同一労働・同一賃金にならず、賃金の低い仕事ばかり

女性にあてがわれるのであればそれは問題。労働環境を誰でもできるような仕事に整備する必要は訴えていきたいとのことでした。

フルタイムの働き方については、労働組合としても改善課題とは考えている、とのこと。例えば、フルタイムの平均年齢は一時期は50歳近かったものが若い人が増えつつあり、当然ながら、幾ら頑張っても50代で20代に敵わない部分がある中で同じ仕事という訳にはいかない。誰でも賃金の幅を含めて、職務を選択できるように整備しなければ、という課題認識とのこと。

- (4) 制度を導入するにあたって、賃金が高い側の身を削るような改定であったが、どのように理解してもらったかについても伺ってみました。

そこでは、制度としては年功序列型賃金や手当は廃止ではあるものの、収入が減らないように調整手当や調整給があった事、制度が切りかわるときに収入が減る人がいないということが1つ大きかったのでは、と振り返ります。

当時の制度のままだったら人が辞めていく環境は変わらず、目の前の矛盾をしっかりと見ていく必要があった、とも言います。正規職員の側から言えば、以前に比べれば給料が減っている中でも、定時スタッフやフルタイムの非正規職員と比べれば多く給料をもらっている。正規職員としてのプレッシャーもある中で、最も大事だったのは、これまでと同じではエフコープを立て直すことは到底できず、現状が(調整給などで)下がらないのであれば一旦受け入れ、将来は自分たちの頑張りを変えていこう、良くしていこう、なくなった手当も戻るようにしていこう、という気概だったのだろう、とのことでした。

雇用形態を統一するときに労働組合が言ったのは、色々とマイナスはあるかもしれないが、今後プラスにしていく条件を作ろう、そういった判断をした、ということだそうです。

- (5) 生協の事業実績自体は、2015年の利益は過去2番目ながら、供給高自体はずっと減少しており、過去最高で年間630億円ぐらいあったものが、今は大体520億円ぐらいと百数十億円減少。ポストや職務の数は圧倒的に減り、組織規模が小さくなっている中で、辞令で決まる職務に大きく左右される賃金

というのは如何なものか、という議論もある中で、職務給と職能給におけるウェイトを、職務給重視から職能給を上げていくなど、検討すべき点はあるのでは、とのお考えであり、経営側からすると仕事の成果と賃金は連動させるべきだという考え方とは、なかなか議論がかみ合わないところは感じられている中で、労働組合としては、生活が成り立つ賃金、しっかりと家庭で子供を持ち次世代につなげられる水準が原則。そこに対応した賃金の仕組みをどういう形にするかが課題だということでした。

制度の導入で大きな点としては、2014年に導入された子育て支援手当を要求し実現させたこと。定時スタッフ、パートタイマーも含めての制度であり、パートタイマーでも短時間労働者ではない働き方をして家計を支えている人も、そういった方も含めて支給をするという、全国的に見てもほぼない画期的な制度。当初は、まずは制度を作りたい、ということで少額(月額200円)の導入でしたが、2015年の秋に増額要求を行った結果、2016年春には5,000円に増額の回答。対象者はみな、月額5,000円を支給されているそうです。

このような事例も含め、これからの労働組合の方針は、本当に誰もが働き続けられる、生活が成り立つ賃金ということを作っていくことを基本として持っている、と述べられました。

- (6) 最初にコープスタッフという定時配送で入ってきた人は、入職当時を思い出したら置かれた状況に驚いているそうです。当時が正規職員と同じ配送の仕事をしていても1か月に手取りで10万円程度が、今は年収300万円ぐらい。これが、労働組合としてやってきた成果の形だろう、との自負が感じられました。また、正規職員も、一旦は落ちた条件が徐々に戻りつつあり、これまでの方針は間違っていない、と振り返ります。

もし当時この方針をとらずに、正規職員が自分たちの権利だけを守ろうとしていた場合、配送の委託が入り、他の生協と同じような状況(同じ仕事をしながら、さまざまな階層が入って混乱が生じ軋轢が発生)になっていたのでは、と言います。それも含め、労働組合としての選択は正しかったのでしょ、と締めくくりました。

全労済協会監修の書籍

『格差社会への対抗—新・協同組合論』発刊のご案内

当協会では、2011年より協同組合に関する研究会を設置し、協同組合の課題と展望について議論を重ね、協同組合運動の普及・発展に貢献するよう努めています。

この活動をさらに展開するために、2015年5月より新たに関西大学 杉本貴志氏を主査に研究会を設置し、格差が深刻化する日本社会の諸問題に対して、人と人とのつながりを本質としている「協同組合」ができること・すべきことを、さまざまな視点から探求しました。

このたび、その研究成果として、書籍『格差社会への対抗—新・協同組合論』（日本経済評論社、2017年11月）を発刊いたしますので、概要をご紹介します。

◆研究会の概要

研究期間：2015年5月から2017年6月

研究委員：〈主査〉	関西大学商学部 教授	杉本 貴志氏
〈委員〉	奈良女子大学生生活環境学部 助教	青木 美紗氏
	就実大学経営学部 専任講師	加賀美太記氏
	農林中金総合研究所 主席研究員	重頭ユカリ氏
	拓殖大学商学部 教授	宮地 朋果氏

◆書籍の概要

序 章 「格差」と「協同」

第1部 格差社会に挑む協同組合

第1章 働き方改革は福岡から～協同組合が挑戦する格差社会の「労働」

第2章 日本の協同組織金融機関と金融排除

第3章 協同組合による生活困窮者支援

第4章 格差社会における共済の可能性

第2部 「食」と「職」を守る協同組合

第5章 「食」を支える協同組合の現状と課題

第6章 協同組合が創る農産物流通

第7章 協同組合職員のモチベーション

第8章 女性労働とワーカーズ・コレクティブの可能性

第3部 地域で「協同」する協同組合

第9章 協同組合間協同の現状と展望

第10章 協同組合の事業連合と連合会

終 章 協同のコミュニティは東北から～協同組合の新地平
おわりに



明治大学名誉教授 中川雄一郎氏を主査に、2011年から開催してきた協同組合研究会の成果書籍『協同組合を学ぶ』（日本経済評論社、2012年）、『協同組合 未来への選択』（日本経済評論社、2014年）も発売中です。

協同組合関係者のみならず、一般の方にもわかりやすい内容となっていますので、『格差社会への対抗—新・協同組合論』と併せて、ぜひご覧ください。

〈連載〉

「高年齢者の雇用と年金の接続」—②

山田 篤裕氏

雇用と年金の接続に関する政策効果

1. 60～64歳の就業率の上昇と雇用と年金の接続

2000年代に特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳に引き上げられたこと、また雇用確保措置上限年齢の引上げ義務化は出遅れてしまったことを前回説明しました。しかし、2000年代以降、男女とも60～64歳の就業率が上昇したこともみえました。

ただ就業率上昇といっても、就業者には自営業者も含まれる上、同じ60～64歳でも支給開始年齢や雇用確保措置上限年齢が異なるコーホートが混在しているので、上記政策の実際の影響を正しく測るには、個人を長期にわたり追跡した調査（縦断調査）をみる必要があります。

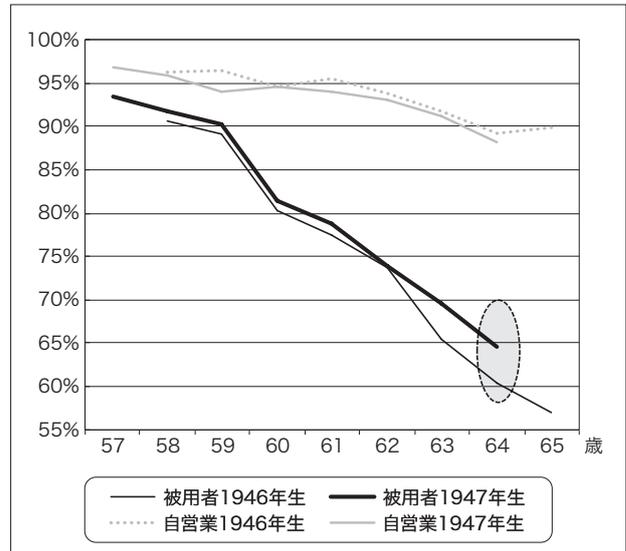
厚生労働省「中高年者縦断調査」に基づき、前回挙げた1つ目の論点、改正高齢法・支給開始年齢引上げによる就業率上昇は確認できるか、とくに2013年以降、報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられ、雇用も年金もない所得の空白期間を生じさせていないか確認してみましょう。

例として図1は1946年度生まれと1947年度生まれの被用者職歴男性の、57歳から65歳までの就業率をそれぞれ表しています。1946年度生まれの特別支給の老齢厚生年金（定額部分）の支給開始年齢は63歳ですが、1947年度生まれはそれが64歳に引き上げられているので、この2つの出生年度コーホートの63歳時点の就業率に差があり、自営業職歴男性にそれが見られなければ、その差は支給開始年齢引上げ・改正高齢法による政策の複合効果とみなせます。

図1に基づく、被用者職歴は就業率の上昇（点線で囲んだ部分）が確認できます。一方、自営業職歴では、就業率上昇は見られません。このことから、被用者職歴に影響がある支給開始年齢引上げと改正高齢法の複合効果は64歳時点での5%ポイントもの就業率上昇であったといえます。

類似の手法で別途2013年の報酬比例部分支給開始年齢引上げ等による政策効果について分析する

〈図1〉 就業率(男性、年齢別、職歴別、生年度コーホート別)



出所：山田篤裕(2015)「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引上げ(2010年)と改正高齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』第107巻4号：107-128。厚生労働省「中高年者縦断調査」に基づく筆者推計。

と以下のことが明らかになりました(山田 2017)。まず正規職員・従業員や300人以上規模企業に勤めていた人々のみ60歳時の就業率は7～10%上昇しました。

一方、60歳で公的年金を含む本人所得がある割合は男性全体で5%低下しました。言い換えると雇用と年金との接続に問題(空白期間)が生じた人が増大したということです。

それにもかかわらず、60歳での失業率上昇は確認できませんでした。つまり雇用と年金との接続に問題が生じた人は仕事を探すのではなく、就労意欲を喪失し、非就業者となり、退職金・貯蓄の取り崩しや他の世帯員の収入により生計を維持している可能性があるといえます。

また支給開始年齢引上げによる年金の減少分を、雇用確保措置による賃金収入で埋め合わせられたかはコーホートによって結果が異なりました。年金と賃金を合わせた全体の所得が減少したコーホートがあった一方、減少を確認できないコーホートもありました。そうした意味で雇用確保措置による、所得減少

を補う政策効果は限定的であったといえるでしょう。

しかし、今後の報酬比例部分の支給開始年齢引上げにともない(繰上げ受給を選択しない限り)徐々に所得の空白期間は長くなる可能性があります。加えて過去の年金制度改正の影響で老齢厚生年金額はすでに低下しており、低下した年金給付水準を65歳以降も就労所得により補わなくてはならない人々(すなわち低年金によりどうしても引退できず、就労せざるを得ない人々)が増大することも予想されます。

2. 改正高齢法による企業の対応①

そもそも改正高齢法による雇用確保措置は、定額部分の支給開始年齢までの定年年齢引上げ、継続雇用制度、定年制度廃止のどれか1つを導入することを義務化していますが、ほとんどの企業で導入したのは継続雇用制度、それも再雇用制度でした。この再雇用制度では定年時点で一旦雇用契約が終了するため、しばしば大きな賃金引き下げをとともないです。これこそが企業側にとっての改正高齢法の「抜け穴」となっています。

表1は筆者が参加した日本労働政策研究・研修機構による企業アンケート調査結果を整理したものです。定年到達時と比較した再雇用・勤務延長制度活用者の年収水準(賃金)と継続雇用率をみると、定年到達時の年収の3割未満では継続雇用率は3割、8~9割のところでは7割となっており、賃金を引き下げれば引き下げるほど継続雇用率は低いことが分かります。

実際、3分の1の企業が継続雇用後の賃金を従前の半分以下に引き下げています。企業側は賃金を大幅に切り下げることで、高齢者に再雇用を断念させ(継続雇用を希望させなくし)、改正高齢法による雇用確保措置を回避できることを意味します。

さらに同調査によれば、継続雇用者(再雇用・勤務延長制度活用者)の賃金決定にあたり、3分の1の企業は在職老齢年金や、賃金を大幅に引き下げた時に受給可能な、賃金補助の一種である高年齢雇用継続給付を念頭に、継続雇用者の賃金を抑制しつつ、こうした公的給付でその分を補い月収総額

〈表1〉 定年到達時と比較した再雇用・勤務延長制度活用者の年収水準・賃金と継続雇用率

年収水準	構成比 (%)	賃金 (万円)	継続雇用率
定年到達時の年収とほぼ同程度	5.0	30.7	64.8
定年到達時の年収の8~9割程度	14.8	30.3	69.2
定年到達時の年収の6~7割程度	48.4	22.2	65.8
定年到達時の年収の半分程度	22.2	16.6	55.3
定年到達時の年収の3~4割程度	8.9	10.2	50.3
定年到達時の年収の3割未満	0.8	3.6	31.3
(N=519)	100.0	21.5	62.3

出所: 山田篤裕(2007)「高齢者の継続雇用義務への企業の対応: 賃金・年収水準調整を中心に」日本労働研究・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題(労働政策研究報告書 No.83)』所収。

を維持しようとしています。つまり、こうした公的給付の存在は、企業側に継続雇用後の賃金を引き下げるインセンティブを与えてしまっています。

しかし表1でみたように、賃金を引き下げるほど継続雇用率が低下するので、労働者側としては、こうした公的給付(在職老齢年金や高年齢雇用継続給付)を含む月収総額より、賃金水準そのものを重視しているといえます。

公的給付を組み合わせ、再雇用・勤務延長制度活用者の賃金水準を抑制しつつ月収総額を維持する方法以外に、企業年金を組み合わせる月収総額を維持するという方法もあります。しかし、同調査によれば企業年金を組み合わせるパターンで継続雇用率は最も低くなっています。労働者は、企業年金を後払い賃金と理解しており、継続雇用後の月収総額確保のため企業年金まで組み合わせることに非常に強い抵抗感を持っている可能性を示しています。やはり継続雇用者(再雇用・勤務延長制度活用者)は、賃金水準そのものを重視しているようです。

参考文献: 山田篤裕(2017)「年金支給開始年齢引上げに伴う就業率上昇と所得の空白: 厚生労働省『中高者縦断調査(2014年)』に基づく分析」労働政策研究・研修機構編『人口減少社会における高齢者雇用』労働政策研究・研修機構。

【執筆者紹介】 山田 篤裕氏(慶應義塾大学経済学部教授)

専門は社会政策論、社会保障論、労働経済学。慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程(博士、経済学)。国立社会保障・人口問題研究所、経済協力開発機構、慶應義塾大学経済学部専任講師、助教授を経て、2012年より現職。

〈連載〉

「社会保障講座」—②

望月 厚子氏

老齢年金の資格期間が25年から10年に短縮

1. 老齢年金の資格期間が10年に短縮

公的年金の老齢年金を受けるために必要な加入期間のことを「資格期間」といいます。

この資格期間は①保険料を納めた期間（納付済期間）、②保険料が免除された期間（免除期間）、③加入期間には加えるが、年金額の計算には含めない合算対象期間（カラ期間）の合計（①+②+③）です。

従来、平成29年7月末までは資格期間が25年以上必要で、加入期間が1ヵ月でも不足している場合は老齢年金を受給することができませんでした。

しかし、平成29年8月1日からは資格期間が25年から10年に短縮されました。厚生労働省によると、この改正により、新たに老齢年金の受給権が発生する人は約64万人に上るそうです。

2. 年金請求には手続きが必要

新たに対象となった資格期間が10年以上25年未満の人は老齢年金の請求手続きが必要になります。

①平成29年8月1日時点で、資格期間が10年以上25年未満の人

この改正は平成29年8月1日に施行されましたが、この施行日時点で受給権が発生する人には平成29年2月末から順次、日本年金機構が本人あてに基礎年金番号、氏名、生年月日、年金加入記録などをあらかじめ印字した「年金請求書（短縮用）」を送付しています。

手元に年金請求書が届いている人は同封されている「年金の請求手続きのご案内」というリーフレットを参考に必要書類を添えて、年金事務所などで手続きするようにしましょう。

年金の決定後は、平成29年8月以降に「年金証書・年金決定通知書」が送付され、実際の年金振込は平成29年10月以降になります。

②平成29年8月1日以降に支給開始年齢に到達する人（資格期間が10年以上）

到達する3ヵ月前に、基礎年金番号、氏名、生年月日、年金加入記録などがあらかじめ印字された「年金請求書（事前送付用）」と、「年金の請求手続きのご案内」が日本年金機構から本人あてに送付されます。

年金請求書の受付は本人の支給開始年齢になってからですので、平成29年8月1日以降に支給開始年齢に到達したら、年金請求書に必要な書類を添付して年金事務所などに提出します。

3. 年金加入期間の再確認を

実際の年金相談ではこの資格期間の短縮により、加入期間が25年に満たない人でも、再度年金加入期間を確認すると、年金記録漏れなどが見つかри、本来の資格期間25年を満たすケースがありました。

持ち主のわからない年金記録（いわゆる「未統合記録」）がまだまだ約1,971万件（平成28年9月現在）あります。この中に、自分自身の記録がある可能性があります。

年金記録の漏れや誤りが見受けられるケースを図版にまとめましたので、参考にしてください。

なお、自分の年金記録に気になる点があれば、年金事務所などの窓口で相談しましょう。その際、職歴や旧姓などを書き出したメモを持参すると、年金記録を探す手掛かりになります。

4. 60歳以上で資格期間が10年未満の人は？

10年の資格期間がない人でも、次の制度を活用することで、年金を受け取れる可能性があります。

(1) 国民年金の任意加入制度

資格期間を満たしていない人や、受け取る年金額を増やしたい人は本人の申し出で60歳から65歳まで加入し、国民年金保険料を納付することができます。

なお、昭和40年4月1日以前生まれの人で65歳まで加入しても、資格期間が不足する場合は、70歳になるまでの間で、資格期間を満たすまで加入することができます。

(2) 後納制度

過去5年以内に国民年金保険料の納め忘れがある人は、申し込みにより平成27年10月から平成30年9月までの3年間に限り、保険料を納付することができます。

(3) 特定期間該当届・特例追納制度

たとえば、会社員の夫が退職したときや妻の年取が増えて夫の健康保険の被扶養者から外れたときなどには国民年金の第3号被保険者から第1号被保険者への切替が必要でした。

過去に2年以上切替が遅れた場合、切替が遅れた期間の年金記録が「保険料未納期間」になります。

この場合、「特定期間該当届」の手続きをすることで、年金を受け取れないことを防止できる場合があります。最大で10年分の保険料を納めることができます（納付は平成30年3月まで）。

なお、資格期間を確認したい人などは「ねんきんダイヤル」あるいは、最寄りの年金事務所などにお問い合わせください。

〈図版〉年金記録の漏れや誤りが見受けられるケース

- よく読み間違えられる氏名の読み方である
- 結婚、離婚、養子縁組などで性が変わったことがある
- 本来とは異なる生年月日や氏名で届出されていた
- 転職を繰り返している
- 複数の年金手帳が発行されている
- 短期間、会社で働いたことがある
- 勤務先の会社が、その後、合併、社名変更、倒産している
- 同じ会社（グループ）内で転勤や出向を繰り返していた
- 試用期間中に退職した
- 海外への一時派遣（日本からの海外派遣が5年以内）で日本との社会保障協定が発効済みの国で勤務していた
- 戦中戦後に、民間の軍需工場、統制会社などに勤務していた
- 脱退手当金の支給対象期間がある

etc...

【執筆者紹介】望月 厚子氏（社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー）

大手生命保険会社、独立系FP会社を経てフリーに。年金、資産運用、保障設計、住宅ローン等の相談業務、新聞・雑誌等への原稿執筆、各種セミナーの講師を務めている。

〈連載〉

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」① 川田 知子氏

非正規労働問題の背景と法制度の概要

1.はじめに—現状と問題—

今日、経済のグローバル化と情報化、少子高齢化、女性の社会進出、労働者像の多様化などを背景として、労働法はさまざまな法的課題に直面しています。

第1に、長時間労働の是正など正社員等の働き方の改革、第2に、女性・高齢者・若者・障害者の雇用の促進、第3に、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など非正規労働者の雇用の安定と待遇の改善です。本連載では第3の点に焦点をあてて解説します。

現在、非正規労働者は雇用者全体(役員を除く)の3分の1を超える勢いで増加を続けています。厚生労働省の定義によれば、非正規労働者とは、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者をいいます。雇用形態別にみると、パートは48.8%、アルバイトは20.5%、派遣社員は6.6%、契約社員は14.2%、嘱託は5.9%、その他4.0%となっています。

非正規雇用は、労働者にとっては、個人のライフスタイルに合わせて働き方を選択することができるというメリットがあります。しかし、他方で、企業は、賃金等の人件費をカットするため、あるいは、仕事の繁忙期や一時的な人手不足、景気変動に柔軟に対応するために、非正規労働者を活用しています。そのため、非正規労働者は正社員に比べて、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい、セーフティネットが不十分など、両者の処遇格差が問題になっています。

2.非正規労働者の増加と問題の背景

それでは、非正規労働者はいつ頃・どのような背景の下で増加してきたのでしょうか。

高度経済成長が続いていた1980年代は、日本における非正規労働者の割合は20%台にとどまっており、その中心も、家計補助的に働く主婦パートや、勉強しながら小遣い稼ぎ的に就労する学生アルバイトでした。

しかし、1990年代初頭のバブル経済崩壊とその

後の長期にわたる経済の低迷の下で、企業は正社員をリストラし、低賃金のパートや派遣労働に置き換えるようになりました。1995年に日経連(当時)が『新時代の「日本的経営」』を公表すると、その提案を受けて、長期雇用や年功序列賃金などで特徴づけられた伝統的な日本型雇用システムは大きく変化しました。また、この時期に労働分野における規制緩和も進み、非正規労働者はさらに増加しました。

1999年代半ばから2000年代初頭にかけてのいわゆる就職氷河期には、学卒者が正規雇用に就くことができず、不本意ながら非正規雇用で働くという事態が進行しました。若者の非正規雇用の増加が将来的な格差拡大につながっていきかねないという深刻な問題をきっかけに、主婦パートや学生アルバイトを前提として形成されてきた非正規労働者の処遇が社会的問題として表出しました。

2006年にNHKスペシャル「ワーキング・プア～働いても働いても豊かになれない～」が放送されると、働く貧困層の急増、生活保護水準以下で暮らす家庭の増加、収入が少なくて税金を払えない人たちの増加という「ワーキング・プア」の厳しい現実が深刻に受け止められるようになりました。また、同年1月に内閣府が、格差の拡大は日本が高齢化していることによる「見せかけ上の問題」とする見解を公表したことにより、「格差社会」をめぐる論争が繰り広げられました。

2008年9月に起こったリーマン・ショックの影響で急激に景気が後退すると、派遣労働者や有期契約労働者が解雇されたり雇止めされたりして路頭に迷うという事態が進行しました。このような中、非正規労働者の待遇改善を求める声が高まり、非正規雇用をめぐる法改正が実現しました(後述3参照)。

最近では、今年3月28日に「働き方改革実現会議」が、同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇改善や残業時間の罰則付上限規制などを盛り込んだ「働き方改革実行計画」を決定しました。非正規労働者の処遇改

善について、実行計画は、同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度のガイドラインの整備を盛り込んでいます。この内容は、本連載第2回で紹介する予定です。

3.これまでの制度改革

(1) パートタイム労働に関する法規制の変遷

1993年に成立した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という)は、パートタイム労働者を福祉面からサポートするという性格を有しており、また、事業主による自主的な雇用管理の改善を目指していました。しかし、非正規労働者の増加と正社員・非正社員間の格差拡大が深刻な社会問題となり、2007年改正では、文書の交付および説明義務などの強化、通常の労働者と同視すべき短時間労働者への差別的取扱いの確保、通常の労働者への転換措置の義務化などが定められました。そして、2014年改正では、2007年改正で導入された差別的取扱い禁止の対象となる労働者の範囲を拡大すると同時に、短時間労働者と通常の労働者との不合理な労働条件の相違の禁止、雇入れ時の説明義務などの規定が新たに定められました。本連載第2回で紹介する予定です。

(2) 有期契約労働に関する法規制の変遷

有期契約労働に関しては、従来、契約期間の上限(原則3年、例外5年)が定められているだけでした(労基法14条1項)。その後、平成24年労働契約法改正の際に、従来から裁判所が確立してきた、有期労働契約の反復更新後の雇止め法理が立法化されました(労働契約法19条)。この改正では同時に、5年を超える有期契約の更新時に労働者に対して無期転換権を付与する規定(同18条)と、無期契約の労働者との間で有期契約であることを理由とする不合理な労働条件の相違を禁止する規定(同20条)が新設されました。本連載第3回で紹介する予定です。

(3) 派遣労働に関する法規制の変遷

派遣労働については、1985年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(以下「労働者派遣法」という)が制

定されて以降、数度にわたる改正が行われました。

制定当初の労働者派遣法は、派遣対象業務を13業務(後に16業務、26業務へと拡大)に限定していましたが、1999年改正によって、対象業務が原則自由化され(いわゆるネガティブリスト化)、派遣労働の利用可能な範囲が大幅に拡大しました。しかし、派遣が拡大するなかで、常用代替という法目的と派遣労働者の保護との矛盾が顕在化するとともに、2008年のリーマン・ショックに起因する「派遣切り」に社会的関心が高まりました。

そこで、2012年改正では、労働契約の期間が30日以内の日雇派遣の制限、賃金の均衡に関する規制の導入、違法派遣のケースにおける派遣先の直接雇用申込みみなし制度など、労働者派遣法の大幅な規制強化が行われました。

最近では、2015年改正により、派遣可能期間の設定を廃止し、派遣先単位での期間制限と個々の派遣労働者ごとの期間制限を設けることや、一般労働者派遣業と特定労働者派遣業の事業区分を廃止して、派遣事業を許可制に統一するなどの改正が行われました。本連載第4回で紹介する予定です。

4.今後の課題

このように近年の立法動向を見てみると、非正規労働者の待遇改善が積極的に図られているように思われます。

もともと、最近では、①従来、正社員が担ってきた非定型的な業務を行う非正規労働者が増加したこと、②正社員のなかでも、勤務地、職種、労働時間を限定した正社員(限定正社員)など正社員の多様化が進んでいること、③業務委託契約や請負契約などを締結して働く非雇用就業者が増加していること、④非正規雇用の組合組織率が依然として低く、集团的合意形成の枠組みを通じた労働条件の改善は期待できないなどの問題があります。

今後は、このような非正規雇用の問題に対して、非正規労働者の働き方の多様化や、正社員側の働き方の変化、企業による業務の外注化(外部委託)などの現象を踏まえながら対応していくことが求められています。

【執筆者紹介】川田 知子氏(中央大学法学部教授)

専門は労働法。中央大学大学院法学研究科民事法専攻博士後期課程単位取得満期退学。中央大学准教授を経て、2016年4月より現職。

中央大学法学部において公開講座(寄附講座)を開講しました

当協会では、本年4月から7月まで「福祉と雇用のまちづくり～誰もが働き暮らし続けることができるまちづくりへ～」をテーマに中央大学法学部において公開講座(寄附講座)を開講しました。講義のカリキュラムは以下のとおりです。

講義の概要を順次当協会ホームページに掲載をしていく予定です。

2017年 中央大学法学部 公開講座(寄附講座)〈福祉と雇用のまちづくり〉カリキュラム

春学期 水曜4限(15時00分～16時30分)

4月19日	「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて	日本労働組合総連合会(連合)会長 神津 里季生氏
4月26日	「ごちゃまぜ」なコミュニティが拓く新たな時代	社会福祉法人 佛子園 理事長 雄谷 良成氏
5月10日	「地方創生」と「社会保障」	前・内閣官房地方創生総括官 山崎 史郎氏
5月17日	DV被害者視点からの支援	特定非営利活動法人全国女性シェルターネットワーク事務局長 佐藤 香氏
5月24日	少子高齢化とこれからの雇用・社会保障	前・厚生労働事務次官(現・伊藤忠 社外取締役) 村木 厚子氏
5月31日	共助の役割と共済制度	全労済常務執行役員 稲村 浩史氏
6月7日	10年後の彼を見つめた就労支援～未来への下ごしらえ～	東近江圏域 働き・暮らし応援センター“Tekito-(テキトー)”センター長 野々村 光子氏 (株)農楽社長 西村 俊昭氏 薪遊庭社長 村山 英志氏
6月14日	経済的困窮と社会的孤立についての伴走型支援	認定NPO法人 抱樸 理事長 奥田 知志氏 一般社団法人生活困窮者支援 全国ネットワーク共同代表
6月21日	「保育の質」と「子どもの幸せ」から考える待機児童問題の課題	ジャーナリスト/ (社)子ども安全計画研究所代表理事 猪熊 弘子氏
6月28日	民間企業らしい社会貢献アプローチ	ヤマトホールディングス株式会社 特別顧問 有富 慶二氏
7月5日	「どんな境遇の子どもも見捨てない!」アウトリーチと重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ～社会的孤立・排除を生まない支援体制の確立に向けて～	特定非営利活動法人 NPO「スチューデント・サポート・フェイス」代表理事 谷口 仁史氏
7月12日	和光市における超高齢社会に対応した地域包括ケアシステムの実践	埼玉県和光市保健福祉部長 東内 京一氏
7月19日	富山型デイサービスの取り組み～縦割行政に風穴を開ける～	富山市 NPO法人このゆびと一まれ 理事長 惣万 佳代子氏
7月26日	社会保障改革とメディアの課題	読売新聞社 社会保障部長 猪熊 律子氏 中央大学法学部 教授 宮本 太郎氏

行動する知性。

中央大学

中央大学法学部 公開講座

福祉と雇用のまちづくり

誰もが働き暮らし続けることができるまちづくりへ



※第一線で活躍する講師の一例

前・厚生労働事務次官
村木 厚子氏連合会長
神津 里季生氏NPO 法人抱擁理事長
奥田 知志氏

行政、NPO、労働組合、企業など、第一線に立つ豪華な講師陣が最先端の取り組みを語ります！

人口減少・高齢化・困窮の広がりなどで、多くの地域で自治体消滅がささやかれる時代。

誰もが働くことができ、暮らせるまちづくりこそが、地域をよみがえらせます。メディアも注目する NPO リーダー、中央官庁の前事務次官、連合の会長、全国でロールモデルとされる地方公務員まで、第一線の講師陣による最先端のまちづくり論です。

雇用

地域
活力

福祉

2017年 **4/19 - 7/26**毎週水曜日※GWを除く
(15:00-16:30)

中央大学 多摩キャンパス

東京都八王子市東中野742-1

※駐車場のご用意はございませんので、公共交通機関をご利用ください。

アクセス

多摩モノレール
「中央大学・明星大学」駅下車すぐ

カリキュラム・お申し込み方法については、裏面をご覧ください。

受講者募集中

どなたでも聴講可能です。

定員200名

受講料は無料です

※本講座は全労済協会による寄附講座です。

お問い合わせ

全労済協会 調査研究部
TEL: 03-5333-5126 (平日9:00~17:15)

全労済協会

一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

静岡県で「地方創生」をテーマに講演会を開催しました

2017年5月13日(土)午後1時から、静岡県静岡市の静岡県男女共同参画センター「あざれあ」において、「しずおかの地方創生～静岡ふじのくにづくりと未来～」をテーマとした講演会を開催しました。

現在、東京一極化が進む日本において、政府は「地方創生」を掲げ、各自治体ではさまざまな取り組みが進んでいます。本講演会では、テレビなどで活躍中の片山善博氏、静岡県知事の川勝平太氏、浜松市長の鈴木康友氏をお招きし、フリーアナウンサーの松本志のぶ氏の進行のもと、“ふじのくに”や“ものづくり県”として有名な静岡の「地方創生」の現状と課題、そしてこれからの方策について皆さんと共に考えていく場としました。

登壇者

●片山 善博(かたやま・よしひろ)氏 早稲田大学政治経済学術院教授

1974年東京大学法学部卒業、自治省に入省。能代税務署長、自治大臣秘書官、自治省国際交流企画官、鳥取県総務部長、自治省固定資産税課長などを経て、1999年鳥取県知事(2期)。2007年4月慶應義塾大学教授。2010年9月から2011年9月まで総務大臣。同年慶應義塾大学に復職。2017年4月より現職。

《主な著書》

「地方自治と図書館」(共著)(勁草書房 2016年)、「民主主義を立て直す 日本を診る2」(岩波書店 2015年)、「片山善博の自治体自立塾」(日本経済新聞社 2015年)、「日本を診る」(岩波書店 2010年)など多数。

《主なテレビ出演》

「時事放談」(TBS)、「新報道2001」(フジテレビ)、「ウェークアップ!ぷらす」(読売テレビ)など。



●川勝 平太(かわかつ・へいた)氏 静岡県知事

1972年3月早稲田大学第一政治経済学部経済学科卒業、1975年3月早稲田大学大学院経済学研究科修士課程修了後、1985年10月にオックスフォード大学博士号取得。

1990年4月より早稲田大学政治経済学部教授。1998年4月より国際日本文化研究センター教授、2007年4月学校法人静岡文化芸術大学学長を経て、2009年7月に静岡県知事に就任。2017年7月より3期目。



●鈴木 康友(すずき・やすとも)氏 浜松市長

1980年慶應義塾大学法学部を卒業。1985年に松下政経塾卒業。ステラプランニング代表取締役を経て、2000年6月に衆議院議員に初当選(2期)。この間、経済産業委員会理事等を歴任。2007年5月浜松市長に就任(現在3期目)し、2008年マニフェスト大賞受賞。現在、三遠南信地域(愛知県東三河地域、静岡県遠州地域、長野県南信州地域)連携ビジョン推進会議(SENA)会長、指定都市市長会副会長も務める。



【総合司会・コーディネーター】

●松本 志のぶ(まつもと・しのぶ)氏 フリーアナウンサー

日本テレビアナウンサーとして17年間、報道、情報、スポーツからバラエティとジャンルを問わず活躍。『行列のできる法律相談所』、『解決! ナイナイアンサー』(日本テレビ系)、『教科書にのせたい』(TBS系)などを担当する。

現在、『霞が関からお知らせします』、『世界水紀行 セレクション』(BS日テレ)に出演中。

イベントやクラシックコンサートの司会、絵本読み聞かせ会の朗読など仕事の場を広げている。『報知映画賞』選考委員も務めている。浜松市出身。



第1部 基調講演 「真の『地方創生』とはなにか」

早稲田大学 政治経済学術院 教授、元鳥取県知事、元総務大臣 片山 善博氏

1. 「地方創生」政策の現状

皆さん、こんにちは。片山です。よくプライベートでは静岡県に来ているのですが、このように仕事で静岡県に来たのは久しぶりです。

私は地方自治をみずからのライフワークにしてきており、地方自治にはいろいろな課題があります。最近ですと、地方議会はどうあるべきか、国と地方の関係はどうか、特に地方分権はどうかなど、いろいろあります。その中で、当面重要な課題の1つが、本日のテーマの「地方創生」だと思います。

「地方創生」は、数年前まではほとんど聞いたことのない言葉でした。安倍政権が「人口減少で活力がなくなっている地方の活力をなんとか再生させて、地域がこれからも持続可能で、そこで生き生きと暮らせて、産業・経済もそれなりに活発になるように」ということで、内政上の最重要課題の1つとして取り上げたものです。従来の言葉でいえば、「地域活性化」や「地方再生」などとして政策に取り上げられてきたものです。それが、かなり深刻な地方が多いために、これまでとは違ったやり方でこれまで以上に力を込めて、地方の活力を取り戻そう、それを国として応援しようということなのです。

実際に、今は日本でもかなり地域格差がありますが、深刻な地方は多いです。その中で、私が知事を務めていた鳥取県から見て、静岡県は、とてもうらやましい地域です。

鳥取県は、毎年3月下旬になると人口が一気に減ります。その理由は、高校を卒業した多くの若い人たちが、就職と進学で去っていくからです。もちろん進学の人はそのでいいのですが、そのまま就職をして戻ってこない、先細りになるわけです。4月からは赤ちゃんが生まれますので、少しずつ人口が増えますが、翌年の3月の頭ぐらいに、あと少しで前年の人口に追いつくところまで来て、また一気に減るのです。ずっとこの繰り返しです。そのため、ある年に一気に減ったということではなく、緩慢に減ります。10年経つと、かなり減ったということがわかるわ

けです。もともと人口が少ないので、絶対数がそれほど減らなくても、どんどん先細っていき、「この先どうなるのだろうか」という深刻な悩みを、8年間知事を務めたときに痛感しました。静岡県でも、人口減少やもう少し活力が欲しいなどといった課題があると思います。

地方創生は、そういう地域の力がなんとか回復するように、政府として応援したいということですので、とても時宜にかなった政策だと見ていました。地域の将来を見通した場合に、県内の多くの地域や自治体では、それなりに人口が先細ってきているという現象があるでしょうから、これを何とかしなくてはけません。そうすると、国が音頭を取っているこの「地方創生」というのは、地域の皆さん、自治体の皆さんにとっても、意義のある政策だろうと思います。

3年ほど前から始まった地方創生の最初の地方創生担当大臣は石破茂さんです。この方はとても真面目で、20代のころからよく知っている間柄ですので、本当に地方創生がうまくいけばいいなと願っていましたが、地域差はあるものの、なかなか芳ばしくない状況です。

私は、いろいろなところで、地方創生のテーマで講演する機会が多いです。そこで「地方創生はうまくいっていますか」と伺っても、一般の方からはなかなかいい返事は返ってこないです。実際にいろいろなところを自分の目で見ても、期待したほどうまくいっていないという印象があります。そこで、本日の「真の『地方創生』」というタイトルをつけました。

目のつけどころは決して間違っていないと思っています。どんどん人口が減って、「このまいくと2040年ごろには、今ある千七百数十の市町村のうちの半分強が、自治体としての機能を維持できなくなるのではないか」という人口予測もあります。これを称して「消滅可能性自治体」と呼びます。この「消滅可能性自治体」は、名指しで発表されました。名指しされた自治体はたまったものではないです。

もちろん寝耳に水ということはありません。年々の人

口動態を見ていれば、「この先どうなるのだろうか」という悩みと、「何とかしなくてはいけない」という意欲、「頑張れば何とかなる」という希望を持って、いろいろなことをやってきているわけです。鳥取県でもそういう自治体は多いです。ところが、そのような中で「あなたのところは消滅可能性自治体です」と言われると、とても動揺します。実際、全国で多くの自治体が名指しを受けて動揺しました。それを見て、安倍政権も国の重要課題の1つに取り上げたわけです。その着眼は的確だと思いますので、うまくいってくればよかったのですが、現状は芳しくありません。

だからといって、終わりにするわけにはいきません。その政策の前提となっている、人口が少しずつ減ってきているという現状は何も変わっていないので、「政策がうまくいかないから店じまい」というわけにはいかないのです。やはり何とかしなくてはいけないのです。



2. 地方目線での「真の地方創生」とは

地方創生を3年近くやってきましたけれど、うまくいっていないのならば、修正・出直しを考える時期ではないかと思っています。そういった意味で、「真の『地方創生』』というテーマにしたわけです。

これほど力を入れて、大金も投じてきて、国の政策部門が真面目に取り組んできたのに、なかなか成果が得られないのは何故でしょうか。

私も長い間、地方自治や地域振興など、地方創生に関連することにも取り組んできましたので、思い当たることが幾つかあります。例えば、国の政策を考える方、つまり官僚の人たちの体質が、「随分変わったな」という気がします。

私も官僚をやっていました。もう随分前ですけども、大学卒業後、昔の自治省（今の総務省）に入りました。そのころのことを振り返ると、役所全体で、地方のことを中心に考える人たちが多かったと思います。もちろん東京に役所はありますが、それでも地方のことを考える人が多く、日本全体のこととバランスよく考えていたという集団だったと思います。ほかの役所もそうです。

その理由は、当時は官僚になる人たちの大半が地方出身者だったからです。ちなみに、私が自治省に入った昭和49年には、私を含めて同期は17人でしたが、そのうち、12人は地方出身です。もちろん地方といっても、大阪や京都の人も数人いましたが、それらを含めて12人が地方圏の出身でした。

私の生まれは、今は政令指定都市の岡山県岡山市です。この地域の悩みは何かというと、買い物ができない「買い物難民」と、イノシシやハクビシンが出るということでした。私も含めて地方出身者がとても多かったので、いろいろな政策を考えるときは、もちろん日本の中核である東京のことも考えますけれども、この政策で地方はどのような影響を受けるか、地方にとって効果的かどうかなど、本能的に大体わかっていました。そういう人たちの集団だったのです。

それが今はどうなっているか。大まかに言うと、8割強が東京圏の出身です。地方出身者はせいぜい2割いるかどうかという時代になりました。その理由は、大学を見るとよくわかります。

私は2017年3月まで慶應義塾大学にいましたが、例えば慶應義塾大学の法学部を見ると、ここから役人になる人も結構多いですが、その8割強が首都圏出身者です。地方から出てくる学生はとても少なくなっています。東京にある大学がそういう現状で、そういう人たちが役人になり、官僚になったりしますので、官僚も東京モードになってしまいます。東京生まれの東京育ちで、地方は時々遊びに行ったり出張に行ったりするところですから、あまりピンと来ません。生活感も土地勘もないという集団になってしまいました。

何がいけないのかというと、ピンと来ないところで。ある政策を考えるときに、どうすれば困っている地方がその政策によっていい影響を受けて経済

力を回復するか、若い人たちが東京に出て行かずに定着するようになるのか、なかなかピンと来ないのです。ピン外れの政策が多くなっているということです。

地方創生も、そういう傾向は免れないと思います。例えば地方創生の具体的な政策として、どんなことをやったか記憶にありますか。例えば、「プレミアム付き商品券」があったと思います。これは全国の全ての自治体で実施していますが、お金は全て国が出しています。どのような政策かという、1万円出したら1万2千円分の商品券がもらえるということです。その地域でしか使えない商品券ですが、1万2千円ならば、毎日の食材を買うだけで数日間で使い切れますから、「東京へ持って行って使えないのは不便だ」と言って怒る人はいませんでした。だから全国的には一応いい政策だとなっています。

地域経済が停滞していて、商店街もシャッター街になったりしているのが、地域経済回復の起爆剤として、国のお勧めの政策だったわけです。「地方創生は自治体ごとに自由に考えてやってください」というふれ込みでしたが、政府は良かれと思ってこの「プレミアム付き商品券」を裏で進めていたそうです。

しかし、これで若い人たちの人口流出が止まる契機になるでしょうか。若い人の人口流出が止まらなくても、例えば地域経済に活力が出て、地域経済が盛り上がり上がってくるという起爆剤やきっかけになりますか。

この商品券政策というのは、「1万円出して1万2千円のものを買えた。いつもより少し贅沢ができてよかった」という個人的な感想は残ると思います。しかし、地方創生というのは、若い人たちに何とか地域に留まってもらい、そこでちゃんとした仕事を見つけることができ、地域をこれからも支えてほしいというのが政策の狙いです。その政策の狙いと商品券政策を照らし合わせてみたときに、どういう関係があったのかという、ほとんど関係がないです。それでも、国は一生懸命に自治体にこの政策を押し込みました。

これはやはりピンがずれているのだろうと思います。東京の商店街は非常に活気がありますよね。新しいお店ができると、買い物客が殺到しています。ところが地方に行くと、商店街がさびれている。それ

を何とかしようと「商品券を配れば活気が出るのではないか」という発想をしても、地方が本当に抱えている課題の根っこからは、外れているような気がします。

他には、「CCRC構想」というものがあります。これは、地方、特に鳥取県や島根県、兵庫県北部の但馬地方というかなり過疎化が深刻な地域など、人口が減っている地域で、「人口が減っているところに人が来ればいい。だから人の移住を促進しましょう。移住したい人もいるから、移住の受け入れ態勢を整えてください」というものです。特に移住したい人の多くは、若い人もいますけれど、定年退職をした60代半ばぐらいの人たちが中心です。悠々自適で、「何もしないのも寂しいから農業でもやりたいな。でも農業も、趣味に毛が生えたくらいの実益が出るような形でやってみたいな」というニーズがあります。「そういう人々の受け入れ態勢をつくり、営農のお世話などの仕組みをつくれば、国がお金を出します」というのがCCRCです。「人口が減って困っているの、人口の受け入れをしませんか。政府は後押しをしますよ」ということです。

CCRCというのは、名前を聞いてもよくわからないですね。実はこれは「東京圏高齢化危機回避戦略」という政策が大もとにあるのです。今、団塊の世代の昭和24年生まれの人が67歳から68歳になります。この人たちで東京圏はあふれかえています。60代の後半ですから、まだ元気です。今はいいですが、10年経ったら77歳から78歳になります。15年経ったら82歳から83歳になります。20年経てば87歳から88歳。こうなると、それまでに具合の悪い人が多くなりますし、介護施設に入らなくてはならないという人も随分出てきます。それに対応できるかという、対応できません。これは明らかです。今でも施設に入れないで待機している方がいっぱいいらっしゃいます。待機というと、保育所の待機児童の問題が大きく取り上げられますが、実はその陰で、高齢者の待機問題も東京ではかなり深刻です。

静岡県との関係でいうと、東京都杉並区は、自分の区域内に高齢者の施設をつくれないので、静岡県の伊豆半島につくるということを決めたようです。そういう時代になっているのです。今でも大変で

すが、これが10年、20年経ったときには、もうお手上げです。オリンピックどころではないのではないかと本当に心配しています。

今から施設をつくるということが1つの対応方策ですが、まず土地がありません。だから杉並区のような話になるのです。また、介護スタッフも集まりません。そこで、元気なうちにどこかに行っておいてもらった方がいいのでは、ということで「東京圏高齢化危機回避戦略」です。しかし、地方も「東京圏高齢化危機回避戦略で受け入れませんか」と言われても、あまりいい気分ではないですよ。それが「CCRCはどうですか」と言われると、いいかなと思ってもらえるというトリックだと思います。

しかしこれは、明らかに東京目線です。東京に視点を置いて、東京圏が抱えている将来の課題を今から解決しておかなくてはいけないという観点です。これが地方創生だというのは、少し釈然としません。東京のための「東京創生」という言葉があるかどうかわかりませんが、「東京創生のためにCCRCをやります」と言ったら、非常にわかりやすいです。これがあたかも「地方のため」「地方創生」というので、それはちょっと受け入れづらいのでは、と思っています。

私も官僚出身で、後輩や役所を見ていると、地方のことがわからない、地方のことよりも東京圏のことを中心に考える、という人が多くなっている気がします。その中でいろいろな政策が出てくるので、どうしても地方から見たらピントがずれるし、「本当に地方のためになるのかわからない」ということが多いのが現状で、あまりうまくいかないのも当然といえば当然かなと思います。

もう1つ例を挙げます。地方創生の中で、政府機関の地方移転という方針があります。地方は人口が減って困っていて、大企業がない地方も多く、東京に集中している政府機関を移転しようというものです。これ自体も悪くはないと思います。しかし、例えば「消費者庁を徳島に移しましょう」という構想が進んでいます。これが「地方創生だ」ということなのですけど、静岡県の方々がこれを聞いて、「消費者庁が徳島に行った。これこそ地方創生だ」と思われますか。私が知事を務めた鳥取県は地方中の地方

で、本当に地方創生を望んでいるところですが、仮にそこでこの話を聞いたら、喜ぶ人はまずいないと思います。

鳥取県の役所の人で、消費者庁に行く人も多いですが、東京の本部に行くには、今なら飛行機で1時間ちょっとで着きます。それが徳島に変わったらどうなるかという、陸路で5時間かかることになります。より不便になりますね。静岡だってそうだと思います。東京にあったほうが近いですよ。ところが、政府は「これは地方創生だ」と言います。何が地方創生なのでしょう。先日、香川県に行ったときに、「隣の県に消費者庁が来るそうですね」と言ったら、苦笑いしていました。誰も「喜ばしいことだ」とは言いませんでした。お隣の県でさえそうなのに、「地方創生」と言われても、ずれているのではないかと、思っています。そのようなことが多々あります。

地方創生などの問題を考える場合、国が音頭を取り、その方針のもとに粛々とやっていけばうまくいくかという、決してうまくいかないというのが私の今日までの見立てです。

それでは、どうすべきなのでしょう。せつかく政府が地方創生という政策課題を掲げ、ある程度のお金も投じてきたので、より効果の出るようなやり方に変えなければいけないということです。それが「真の『地方創生』」です。

3. それぞれの地域に合った適切な対策を

これからが肝心なことになります。私が鳥取県で知事をやっていたときに、若い人が毎年毎年出ていってしまうのが深刻な悩みでした。ですので、この地方創生という政策が出てくるはるか前から、鳥取県では深刻な課題であったわけですから、それまでも一生懸命いろいろなことをやってきました。若い人の雇用対策や地域経済の活性化など、相当なお金をつぎ込んできていたわけですから、何もやらずに手をこまねいて見ていて、その結果人口が減っているということではないのです。いろいろなことをやってきましたけれど、どうしてもうまくいかないという段階でした。

そこで、何故うまくいかないのかと地元の大学の先生などに相談をして、多彩な分析をしてもらったり、いろいろな助言や意見をいただきました。その中

でなるほどと思ったのは、鳥取県はお金が地域からどんどん外へ出ていっているということでした。地域経済は一国の経済と違い、貿易の管理もしていませんし、関税もありません。物やサービスの流通は自由です。したがって、1つの独立国のような統計はありませんが、それでも鳥取県という1つの地域をまとまりとして考えた場合に、地域外とのお金の出入りというのは、ある程度わかります。外から物を買えば、外にお金が出ていきます。外に物を売れば外からお金が入ってきます。そういう面では、国の貿易収支と似たところがあります。



そのお金の出入りに関して、鳥取県は大赤字でした。外から買うものが圧倒的に多く、外に売るのが少ない。それでは経済は疲弊するはずです。

最近、トランプさんがアメリカの大統領になり「America first」と言って、「アメリカで自動車をつくれ」と言っていましたよね。メキシコでつくった自動車をアメリカが買うと、メキシコにお金が出ていくわけです。雇用も出ていってしまいます。それを、アメリカ国内で自動車をつくり、アメリカの人が買えば、お金は国内に残るし、雇用もアメリカ国内の工場に生まれ残り残ったりするわけです。要するに、外からものを買うと、外にお金が出ていくのみならず雇用も出ていく、こういう理屈になるわけです。

鳥取県は当時も今も、外から買うものが圧倒的に多いので、お金がどんどん外へ出ていき、雇用もどんどん外へ出ていってしまっているという状況です。だから地域経済は活力を失うし、若い人だけでなく、県民の皆さんの雇用も失われているということです。これが鳥取県の経済の構造的なウィークポイントです。これをどうするかと考えるのが、鳥取県では「真の『地方創生』」を考えることになるのです。

そう考えると、プレミアム付き商品券は、関係ないわけです。「外からものを買うとお金も雇用も外に出て行ってしまう」という構造問題に対して商品券政策をいくらやっても、問題の本質からは外れていますよね。

また、鳥取県は、それまでも雇用対策とか景気対策など、いろいろなことをやってきていました。その一番の柱は公共事業でした。公共事業をやることによって、地域経済を浮揚させて雇用も増やそうというもくろみだったのです。しかし、何年も続けているのにうまくいかないというのが、悩みでした。

そこで分析してもらったところ、鳥取県の場合は、公共事業をやってもあまり雇用に関係ないということがわかりました。何故かという、公共事業で大金を投じるんです。一番お金を使うのは、橋とトンネルです。具体的に何にお金を使うかという、大きいのは建設機械でした。トンネルを掘ったりするのに、ものすごい機械を使うからです。橋をかけるのも、大きい橋をかける場合は、そのすぐ近くに工場をつくるぐらいの準備をします。要するに、機械代がすごく高いということでした。

これはゼネコンに発注してゼネコンが調達するわけですが、その機械代は、県内には全く残りません。県内にそういう建設機械をつくっている会社はありませんので、県外にお金が出ていくわけですね。あと多いのは、鉄やセメント、アスファルトを調達するわけですが、これも県内に製鉄会社があるわけでもないし、鉄鉱石を出しているわけでもありません。セメント工場もありませんし、石灰石の生産もありませんので、全て県外から買います。お金は全て県外へ出ていくわけです。

これらを合わせると、トンネルとか橋の工事の場合、9割近いお金が機械や資材代として県外に出ていくわけです。残りの1割が建設作業員の給料になります。しかも私が知事を務めていた当時は、建設作業員の賃金は非常に安かったです。大手ゼネコンに発注すると、それが下請、孫請、ひ孫請で県内の事業者に下りてきます。その結果、県内の業者に雇われた労働者の皆さんの賃金は非常に低くなっていました。10億円のトンネル工事をやれば、1億円分ぐらいの労務費になるので、賃金が低いと雇用は確かに増えます。だけど、雇用が増

えたからといって、東京に出ていっている大学生が帰ってきて、県内で就職するということにはならないわけです。このように、従来の景気対策・雇用政策でやっていた公共事業政策というのは、少なくとも鳥取県に関してはほとんど意味がないということになったわけです。

要するに、鳥取県の経済のウィークポイントの1つは、県の外にお金が出ていくばかりで、外にお金と雇用が出ていっている。「ここにメスを入れなければ地方創生にはつながらない」ということが、ある程度分析できたということです。これを全国の地方で、それぞれやってみないといけないと思っています。プレミアム付き商品券で全国一律に経済は活性化する、ということにはならないので、それぞれの地域のウィークポイントを見つけなければいけない。そして、原因がわかったら、それに対して適切な治療をしていくということが重要だと思っています。

適切な治療とは、例えば鳥取県ではお金が出ていくばかりなので、出ていかないようにすることが重要になります。一般論としてはいろいろな対策があります。例えば、企業誘致をして、企業が物を県内でつくって県外で売る。そうすると、お金が外から入ってきますから雇用も増える。これは1つの有力なやり方ですが、なかなか難しいです。私が知事を務めていたときも、企業誘致というのは、とても難しかったです。国内では引っ張りだこだし、国外にも出ていこうという時代でしたから、なかなか思うようにはいきませんでした。他の地域との間の消耗戦になってしまいます。当時は「他の県は、我が社が進出すれば100億円出してくれると言っていますけど、鳥取県の場合は幾ら出していただけますか」と言われました。鳥取県で100億円というのはとてつもなく大きな金額ですから、あきらめざるを得ないということもありました。うまくいけばいいですが、企業誘致はなかなか難しいです。

また、「特産品をつくってどんどん売りましょう」ということもあります。これもうまくいけばいいです。特産品が売れば、県外からお金が入ってきて、それをつくる県内企業の設備投資が行われたり従業員が増えたりします。しかし、これもなかなかうまくいきません。「地ビールつくったら飛ぶように売れました」とい

うことも、ないわけではないけれども一般的ではないです。

他にはなかなか打つ手がありません。ただ確実に言えるのは、今まで県外から買っているものを県内生産品に置きかえれば、ニーズはあるわけですから、その分は確実に売れるわけです。これは条件さえ整えばうまくいく可能性はあります。

そこで当時考えたのが、自然エネルギーでした。鳥取県は、エネルギー代はほとんど県外から買っていました。正確に言うと、電力は7%ほど県内で自給していました。小さな水力発電ダムで発電したものを県内で自給しているわけです。でも、鳥取県は原発もないし、火力発電所もありませんから、93%は県外から買っていました。毎日電気を使えば、9割強は外へ出ていくわけですね。それから石油や天然ガス、石炭などの化石燃料系は100%外から買うしかありません。自動車を走らせても外にお金が出ていくわけです。天然ガスを台所で使っても外に出ていくわけです。だから、毎日毎日、知らない間に湯水のごとくエネルギー代が外に出ていっているわけです。



これを何とか県内産に置きかえれば、県内にお金は落ちるということで戦略を立てたのが自然再生エネルギーです。当時は、風力発電を県庁の企業局が細々と始めたりしました。あと、小水力発電といって、ダムではありませんが、「水路に発電装置をつけて、小まめに電気を起こしていきましょう」というようなことも構想したりしました。とにかく鳥取県はお金がありませんので、財政でいったら静岡県とは全然違います。お金があれば、もっと電力開発などもできるのですが、民間の力もあまり経済界にないので、本

当に細々と始めました。

それが今は、発電装置が林立しています。それは、ニーズはあるからです。毎日毎日大量に使っているわけですから。もちろん採算が取れるということが前提ですが、ちょっとずつ置きかえていくというのは、ぎりぎりのところで利益が出なくても、外にお金が行かなくなるということに意味があるわけですね。こういうのは、鳥取県のように、お金がどんどん出ていって困っている地域にとっては、1つの着実な手法だろうと思います。

最近注目したのは、岡山県真庭市という製材をしたりしている林業の町です。製材をすると製材くずがいっぱい出てきます。これを、従来は産業廃棄物としてコストをかけて処理していましたが、今は、木質バイオマス発電に活用しているのです。木くずを燃料にした発電装置をつくり、地域で小さいですが発電会社をつかって、そこで木くずを燃料にして発電しています。これが今順調に進んでいまして、全部計画どおりにいくと、真庭市の民生用、家庭用の電力が全て賄えるそうです。要するに、その分だけお金が外に出ていかず、域内にとどまるわけです。地域の中で小さいながらも発電所を持っていますから、そこで会社を経営する人、燃料を調達する人、営業する人、料金徴収する人など、いろいろな雇用がそこに生まれるわけです。これは、経済的に恵まれていない地方での1つのモデルだろうと思います。

4. 地方創生はバント作戦で一歩ずつ

そういう意味ではいろいろな取り組みが出てきています。地産地消という取り組みにもなるのですが、例えば山口県では、学校給食のパンをつくるための小麦を、地域で生産しようというものです。大体輸入小麦を使ってパンをつくっていますが、輸入の小麦を使うとお金が外に出ていくわけです。パンの消費は確実に見込まれるわけなので、それを少しずつ自給しませんかということです。JAと提携して、県内の農家の皆さんがつくる。日本の小麦はあまりパンに向いていないという意見があったりして、品質を適合させるのが大変だそうです。それを、品種を選んだりしながら、少しずつパンの原料を県産小麦に置きかえていく。こうすると、外に出ていっていたお金が県内に残るわけです。それぞれ細かいプロジェ

クトですから、一気に地域の問題を解決するというわけにはいきませんが、ちりも積もれば山となる。

鳥取県では、自然再生エネルギーの風力発電を3基から始めました。そのときは、3.11の東京電力福島第一原子力発電所の事故が起きる前ですから、誰も見向きもしませんでした。もちろん今と違って補助金もありませんでした。また、固定価格の買い取り制度もありません。電気の売り先は中国電力しかありませんでした。「たった3基では、への突っ張りにもならないでしょう」ということも言われましたが、地域の経済は、何もしなかったら何も変わらないのです。「千里の道も一歩から。一歩一歩やりましょう」ということです。

最近聞いたことは、カキの生産は瀬戸内海では広島が有名ですが、岡山県も結構盛んだそうです。その岡山県では、カキ殻が大量に出ますし、燃やすわけにいかないのが、処理に困っているそうです。コストをかけて粉砕して捨てていたらいいのですが、漁協とJAが組んで、これを水田の肥料にすることを始めたそうです。カキ殻は良質なカルシウムやミネラルを含んでいますから、いい肥料になるのだそうです。そしてその肥料を水田に入れると、でき上がったお米はとってもいいお米で、少し高く売れるそうです。そういう実験のプロジェクトが始まっていて、これがうまくいくと、今までコストをかけて産業廃棄物として捨てていたものが資源になります。すると、今まで田んぼの肥料を外から買っていたのが、一部がカキ殻で自給できるようになります。そうすると、お金が出ていくのがちょっと減ります。でき上がったお米が高く売れます。これも、どれほど県の経済に影響があるかという、微々たるものだと思います。しかし、こつこつ続けて、10年、20年経ったら「大きな力になりましたね」ということになるかもしれません。

あと、私が鳥取県で取り組んだのは、農産物の輸出です。最近では「農産物の輸出を1兆円にしましょう」と、政府もかけ声をかけていますが、まだまだそこには届きません。私が知事をやっていたときは、農産物の輸出など、ほとんどありませんでした。例外的に、静岡県のミカンがほんのわずか輸出をされているというような情報がありましたが、鳥取県は何もありませんでした。鳥取県は二十世紀梨の生産

が非常に盛んで、実はJAが輸出に取り組んでいたのです。しかし、これがなかなかうまくいかない。アメリカに輸出しようとする、検疫にもものすごくコストがかかるのです。アメリカの商務省の人が鳥取県の畑に来て念入りに検査をして、それでももう1回、西海岸のシアトルで水揚げをするときに、また検査をする。何故そんなことをするのかと聞いたら、「うちのリンゴを日本が輸入するときも同じことをやっています。対抗手段です」と言っていました。そこで私が農林水産省に「何とか輸出ができるように、もっとやりやすいようにしてくれませんか」と言いに行きましたら、「輸出なんかするんですか」と驚かれて終わりました。

当時、農林水産省というのは、食物の貿易に関しては、「牛肉、オレンジが何とか入ってこないように」という防御一辺倒で、輸出をしようという気はまったくありませんでした。しょうがないので、自分たちでなんとかしようと、静岡県も含む23の道府県が集まって、「ニッポンブランド農産物輸出促進協議会」というのをつくりました。第1回の会合を鳥取県で開催して、私が会長と事務局を引き受けたのですが、ゼロからの出発でした。そうしていたら、農林水産省も本気になり、そこから急速に農産物の輸出が増えました。静岡県でもお茶の輸出は随分盛んだらうと思いますけど、お茶はいい輸出品になっていますよね。これも、まさに輸出ですから、お金が入ってきますので、これから伸びていけば、地域の産業、特に1次産業やそれを加工する6次産業の活性化になると思います。

野球でいえば、バント作戦なのです。大体が一発ホームランで逆転を狙おうとします。地方創生でも、「これが決め手で、カキーンといったらうまくいく」ということを言う人もいましたけれど、そうではないと思います。本当にこつこつと、地域の持っている資源とか、持て余しているものとか、そういうものをみんなで知恵を出しあって、うまく利用して、積み重ねていくということが必要だと思います。

そういう意味では、今回の地方創生も、国が音頭をとって、どちらかというと役所が中心になって進めてきたわけですけど、本当は地域ぐるみでやらなければいけない。そうでなければ、地域の底力というの

はなかなか出ないだろうと思います。

安倍政権のもとで、JA改革を随分されました。JAと政権がかなり対立をしました。実は同じようなことを私が鳥取県の知事のときにやっていたのです。当時の鳥取県のJAは、収益源は専ら農家にものを売ることでした。もちろん農産物を大阪市場で売るというのも当然収益源ですけども、農家にトラクターを売るとか、農家に三菱の車を売るなど、逆のビジネスで収益も得ていたわけです。それから農家に肥料と飼料を売る。果ては農家に墓石まで売っていました。そっちのほうが収益性が高いようで、かなり力を入れていたので、当時は「墓石売より農産物を売ろう」と言っていました。

そこへ、悪口を言いに行っただけではなく、「やはり地域にもっとお金が残るように、出ていかないように、農協も気をつけてください、考えてください」ということなのです。それから随分考えるようになって、農協の組合長の皆さんが、もう必死で東京や大阪の消費地を回られて、できるだけいい条件で鳥取県の農産物が消費者の手に渡るようにということを心がけるようになりました。

地域全体で、それぞれが小さなことでも知恵を出し合って、ちょっとでもいいからお金が外に出ていかないよう、ちょっとでもいいからお金が外から入ってくるようにする。そういうことを、こつこつとやるのが今、一番着実なのではないでしょうか。もちろん大きなホームランを打てればいいです。それに越したことはありませんけど、それがなくても、こつこつとした力の集合というものが地域の将来にとってはとても有効なのではないか。それが「真の『地方創生』」の一助になるのではないかというのが私の考え方です。



第2部 パネルディスカッション 「静岡の未来をともに考える」

～ ふじのくに静岡・ものづくり県静岡の未来 ～

静岡県知事 川勝 平太氏 浜松市長 鈴木 康友氏 早稲田大学 政治経済学術院 教授 片山 善博氏
コーディネーター：フリーアナウンサー 松本 志のぶ氏

1. 川勝知事・鈴木市長の紹介

松本: それでは、第2部からご登壇いただく川勝知事と鈴木市長のお二方から、自己紹介をしていただきたいと思えます。

まず、先ほど片山先生が「鳥取県知事から見たら、静岡はうらやましい県」とおっしゃっていましたが、その静岡県の知事である川勝知事からお願いいたします。

川勝: 全労済協会の講演会を静岡県で開催していただき、また、片山善博先生には基調講演をしていただき、ありがとうございます。

鳥取県の名知事であった片山先生の先ほどの基調講演にあった、「ないない尽くしでも、今あるものを活用する」というのは、すばらしい知恵です。今の鳥取県の平井知事もすばらしい方で、片山先生の業績を見事に受け継がれています。

私も、今の政府主導の「地方創生」が「東京の東京による東京のための地方創生」ということに気づいておりました。静岡県はバント作戦というわけにいきませんが、ヒットエンドラン作戦で「真の『地方創生』」のために何をやるべきかと考えてきました。

まずは、東日本大震災で、原発に依存する大規模集中型のこれまでの国策が破綻したという認識のもとに、小規模分散型エネルギー体系への大転換を実行中で、原発に頼らなくても済むように、自然エネルギーの活用を進めています。エネルギーの地産地消です。エネルギーにとどまらず、静岡県には439もの食材があり、日本一の「食材の王国」ですので、「まずは子供たちに」「まずは地域の方々に」という食の地産地消を進めています。県内経済は16兆円のGDPがあり、ニュージーランド並みです。ふじのくに静岡県の地域の自立をめざすことが、「真の『地方創生』」にかなうと思っています。

本日は私の尊敬する、政令指定都市の浜松市の鈴木康友市長も登壇されています。浜松市は特別

自治市を目指されています。浜松の人口80万人は、鳥取県よりも多く、福井県、山梨県、佐賀県などあまり変わりません。加えて、お隣の湖西や、愛知県の豊橋、新城の東三河、長野県の飯田を含めた広域連携中の「三遠南信地域」の人口は220万人です。県は「ふじのくに」づくりを進めていますが、連携をして力をつけていくモデルとして鈴木市長の手腕に学んでいます。本日はおふたりとご一緒できて、うれしく思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。



松本: ありがとうございます。

続きまして、私のふるさと浜松市の鈴木市長、よろしく願いいたします。

鈴木: 本日は、片山先生、そして川勝知事と一緒にこの講演会に参加させていただきまして、本当にありがとうございます。

先ほど片山先生の講演を伺いまして、やはり日本というのは中央集権で、今まで全国一律に国を運営してきた、ひずみ、ツケが出てきたのではないかと考えています。

私の政治の原点というのは、松下政経塾です。1980年に大学を卒業し、その年に松下政経塾ができましたので、私は第1期生で入塾しました。同期で一番仲のいい同志が前総理大臣の野田佳彦氏です。当時、松下さんは「とにかく、わしは21世紀の日本が心配だ」と言っていました。「国がこんな経営をしてたら、21世紀になるころには、この国は大変

な借金を抱えて、国が行き詰まるだろう」と。こんなことを、松下さんなりの独特の慧眼で見抜いていらっしゃいました。ですから、よく私どもに「国の政治、あるいは地方の政治をしっかりとせにゃいかん。松下政経塾の『政経』は『政治経済』じゃなく、『国家経営』の『経』であり『自治体経営』の『経』なんだ」とよく言っていました。

これを聞いて、当時は、まさに「黄金の80年代」と言われる、日本が絶頂期を迎える、一番いいころだったので、私は「そんなもんかな」と思っていました。1979年にはエズラ・ヴォーゲル博士が『ジャパン・アズ・ナンバーワン』という本を出されていたころですから、「21世紀になるころに、日本がそんなに借金抱えて沈没するのだろうか」と思っていたら、まさに今そういう状況になっているというのは、皆さんもひしひしと実感をされているのではないかと思います。

それで、私どもが「それでは塾長、どうしたらいいのでしょうか」と伺ったら、「それは簡単だ。地方分権や。この国を道州制にしておくことや」と。「こんなに大きい国で、お金を中央に集中させて、権限も中央に集中させて、それを地方にばらまくようなことをやっておいたら、いずれこの国は間違いなく破綻する」とおっしゃられていたのです。実に今、そのことを実感しております。

ですから、松下さんはずっと道州制論者でした。PHP研究所という、松下政経塾の兄弟分みたいなところがあります。研究機関でも出版社でもあり、いまだに一生懸命、道州制実現に向けた取り組みをしています。その原点は、やはり松下さんの遺言です。

したがって、比較的初期のころに政経塾を卒業した人間は、財政の問題、あるいは地方分権の問題に非常に問題意識を持っております。これは松下さんからの教えが大きいと思います。私自身も、後ほどまた少し財政の問題もお話をしたいと思いますが、そうした問題意識を持って参りました。もちろん道州制推進論者です。

道州制を実現する知事・政令指定都市市長の会（道州制推進知事・指定都市市長連合）というのがありまして、その共同代表を私が務めております。相方は宮城県知事の村井君という、松下政経塾の後輩です。塾のOB2人が、道州制を推進する知事

と政令指定都市の代表として取り組んでおります。

皆さん、国鉄を覚えていますか。国鉄は分割民営化して、見事な会社に再生しました。同じように、道州制は、国の経営の分割民営化だと思っています。「そんなことをして大丈夫か」と思われる方もいると思いますが、道州制にしても、小さくなるわけではないです。例えば北海道は1つのブロックにしても、大体フィンランドと同じぐらいの規模です。フィンランドよりも人口は少ないですが、GDPは北海道のほうが大きいです。ということは、少し前の統計ですと、北海道のほうが1人当たりのGDPは高いです。それでも「北欧の優等生」と言われるフィンランドが何となく幸せそうに見えるのは何故でしょうか。やはり自由な国づくりをしているところと、中央集権で国にがんじがらめになっている北海道の違いではないかと私は思います。

今から30年前、40年前に道州制を敷いていたから、今の東京一極集中というので大騒ぎしなくて済んだと思います。ですが、今からでも遅くないと思います。いよいよ地方創生という時代が始まりましたけれども、私はやはり地方分権を大いに進めていくべきだと思います。道州制にして、各地に繁栄の拠点を築いていき、それぞれが頑張って、国全体として繁栄をしていくようにしていかなければいけないと思います。

ちなみに、ニュージーランドは静岡県と大体同じ規模です。静岡県が一国として運営されても全然おかしくないということです。それくらい、それぞれ日本の自治体というのは人口規模も実力も持っているということです。

私も、国会議員を2期5年務めて市長になりましたが、本当にやりがいを感じています。後ほどまた、いろいろと浜松自慢もしたいと思います。

松本: ありがとうございます。地方にかける意気込みを強く語っていただきました。

2.静岡の魅力とは

松本: それでは、ここからディスカッションに入らせていただきます。

本日会場にお集まりの皆さんとともに、「真の『地方創生』」を考えていきたいと思っています。国の言うとおりではなく、各地方が自分たちで先をしっかりと見据

え、こつこつと魅力を見つけて進んでいかなければならないというお話が片山先生からありましたけれども、まずは、自分たちが住んでいるエリアの魅力を知っていないと、その先に進めないのではないかと思います。そこで、皆様に静岡の魅力をお話したいと思っています。

まず、片山先生から見た「静岡の魅力」をお聞かせいただけますでしょうか。

片山: 先ほどの講演のとき申し上げましたけれども、私が鳥取県で知事をやっているときに静岡をとてうらやましいと思ったのは、静岡に魅力があるからです。

どういう観点かという、県として静岡県を見たときに、例えば財政力が非常に豊かである。もちろん東京と比べたら切りがありませんが、鳥取県のようなところから見ると、県の財政はとて豊かです。それはお金が余っているという意味ではなく、自立度といいますか、自分のところの財政を自分のところの税で賄う、その割合が非常に高いということです。これは大きな力になります。

それから、県内の産業構造です。静岡県には大企業の製造部門がたくさんありますが、鳥取県には大企業はほとんどなく、ほとんどが中小零細企業です。そのため、静岡県で産業政策といったときには、後押しをするという政策が中心になります。そういう面を見ていて、とてうらやましいと思いました。

それから、観点を改めて、1人の国民として見た場合に、静岡県の魅力はいっぱいあります。私は旅行が好きなので、観光でいろいろなところに行きます。静岡県はもともと県の面積も広くて、しかも多様ですよ。伊豆半島もあるし、西のほうでは浜名湖という、とてきれいで大きな湖もあります。何より富士山があります。海岸も高原も山もあり、多様な側面を持っているわけです。ですから、これがふんだんに活かされれば、県全体が大きな観光地になると思います。しかし現状は、富士山に依存している面があるのではないかと思います。富士山の陰に隠れて、潜在的な魅力がなかなか顕在化していないところもあるのではないのでしょうか。それを見つけて、まずは何より県民の皆さん自身がそれを楽しむ。実はここが大事だと思います。それを楽しんだ上で、人にも

ちゃんと自信を持って紹介をする。

鳥取県で知事をやっていたときは、県民の皆さんが「鳥取県は何もありませんから」と平気で言います。タクシーの運転手さんまで言います。たまたま私が海岸の民宿に行きましたら、その民宿のおばさんが不思議そうに「東京から来られたお客さんが、ぼーっと夕日に見とれてるんです。何がいいんでしょう」と言うのです。日常見ている景色で当たり前のことなので、そういうところにある自分のところの魅力がわかっていないのです。それでは、人に積極的に紹介しようということにはなりませんよね。ですから、まず、自分たちが日常生活でも楽しんで、他の人にすぐ紹介してあげる。こういうことが一番重要なのではないかなと私は思います。



例えば私がニューヨークに行ったときに、知り合いが「一番いいところ」と言って連れて行ってくれた場所があります。それは確かにいい景色でした。その人は、「いつも、ちょっと気分が落ち込んだりしたら、ここに来ます。そうすると元気が出るんですよ。ぜひ、あなたにも」と言っていました。そのとき気分は落ち込んでいませんでしたが、そういうところを紹介してもらうと、とていいですよ。ですから、まず富士山以外にいろいろないいところを見つけられるということが必要だと思います。

あと、歴史です。地域の歴史は魅力ですよ。静岡県は歴史も豊富です。例えば、小学校のときに習った登呂の遺跡という弥生時代の遺跡が出ていますよね。鳥取県でも青谷上寺地遺跡^{あおやかみじち}といって、弥生時代の水田の跡や人骨も出てきて、人骨が泥に埋まっていたために脳みそまで出てきて、DNAの

鑑定もできました。農具や日用雑貨もいろいろ出てきて、楽器の琴まで出てきました。遺跡としては鳥取県の青谷上寺地遺跡あおやかみじちのほうが上ではないかと思ったりしますが、やはり教科書には登呂の遺跡が書いてあります。そういういろいろな歴史の名所旧跡がありますよね。私がよく行く伊豆半島にも、源頼家の墓など源氏関係のところが随分あつたりしますし、下田に行くと、幕末にちなんだ場所がいろいろあります。そういう歴史も魅力の重要な要素ですので、もっと共有して外に発信していくことが重要なのではないかと思います。

松本: 私は鳥取に、砂丘を見に行ったり、おいしいカニが食べたくて伺ったりしたことがあるのですが、それでも「うちは何もないから」と、鳥取の方は言うのですね。実際に住んでいるからこそわかる魅力と、住んでいるからこそ気づかない魅力というのが、どこにでもあるのかなと思ってしまいます。

川勝知事は現職の知事として、この静岡の魅力について、どのようなところを推されますか。

川勝: 私は京都に生まれ育ち、早稲田大学で仕事をして参りました。東海道は数限りなく往復しましたが、伊豆での大学の合宿を除くと静岡に長く滞在したことはありませんでした。しかし、古都京都と東京の両方の長所短所を知っています。静岡の大学に招かれて、東海道の中央にあり、東西の文化を融合できる静岡の良さを改めて発見しています。



片山先生が言われたように、静岡には潜在的な力が眠っています。それを私は静岡の「場の力」と呼びます。場の力の筆頭は日本の国土のシンボル・富士山です。静岡文化芸術大学の学長のとき、富

士山世界文化遺産を進める静岡県学術委員会の委員長をお引き受けして、静岡のためのみならず、日本のためということもあって、全身全霊で取り組みました。4年前(平成25年)の6月22日に、カンボジアのプノンペンで、ユネスコ委員会の満場一致で世界遺産になりました。

富士山の世界遺産登録は場の力の発現の起爆剤になりました。日頃から「山は富士、お茶は静岡、日本一」と言っていましたが、ローマの世界農業機構(FAO)の方が視察に来られ、静岡の茶草場農法が世界農業遺産になりました。続いて、南アルプスがユネスコエコパークになりました。また、先ほど片山先生が鳥取の夕日のお話をされましたが、静岡でも、西伊豆町の駿河湾越しの夕日は、涙が出るほど美しい。湾の奥に富士山を仰げます。伊豆半島は、日本政府が推薦するトップ候補として、今年度中にユネスコの世界ジオパークに認定されると思います。

静岡県には新幹線駅が6つありますが、「のぞみ」は停まりません。「こだま」は全駅に停まり、「ひかり」は浜松と静岡、時には熱海や三島に停まりますが、富士山が世界文化遺産になってから、「こだま」「ひかり」にお乗りになる方が増えました。お越しになった方が静岡県の良さを見つけて、その結果、富士山が世界遺産になった平成25年6月から、今日までの48ヵ月の間に、天野浩先生のようなノーベル賞を取られた世界クラスの人も入れますけれど、世界クラスの地域資源、世界クラスの静岡県ゆかりの方が、合わせると50件、1ヵ月に1件以上のペースで認定され続けています。急速に「場の力」が顕在化してきました。静岡は世界クラスの地域になってきたと感じています。

これはやはり富士山のおかげです。静岡県は、明治9年8月21日に浜松県と旧静岡県と足柄県が一緒になって、現在の静岡県になって141年目です。「静岡」の名は近代のもので、しかし「富士山」の名前は、古代からあります。そこで「ふじのくに」とも名乗ることにしました。「ふじのくに」の建国記念日は、平成21年の12月議会で「ふじさん」の音が「223」なので、2月23日を「富士山の日」と決めました。「富士山の日」を平成22年に初めてお祝いしま

したが、20カ国近い大使の方がお祝いに来てくれました。それ以来、ますます多くの外国人に静岡県を見に来ていただくことになりました。

しばらくすると、お隣の山梨県で国民文化祭をなさるといふことで、1月から12月まで1年間、文化庁の後援で、いろいろな文化行事をされていました。テレビでたまたまその特集を見たとき、「富士の国山梨県国民文化祭」と名乗っていたのです。

「甲斐の国」と外国人に言っても、山梨県だとはわかりません。でも「富士の国」と言えば、富士山はだれもが知っています。英語表示は「Majestic Home of Mount FUJI」です。「山梨県が表富士だ」と言われることがあります。私は「太陽は静岡から昇り、飛行場も高速道路も新幹線もあり、静岡は表玄関です。一方、山梨県は、富士山、南アルプス、駒ヶ岳、八ヶ岳、秩父連峰に囲まれた、富士の国の奥座敷です」と言っています。表玄関と奥座敷では、どちらの格が高いでしょうか。同格でしょう。静岡と山梨の両県は「富士の国」として協力関係を深めています。

富士山の世界遺産効果は大きくて、大勢の観光客が来られるようになり、一昨年のビジネスとしての来静も含めて静岡県への訪問客数は、1億5,000万人で、日本の人口より多い。外国人も、一昨年のわかっているだけでも、宿泊者数が174万人で、史上最高を記録しました。

いろいろな人が外からの目で新しい発見をしてくれます。逆に静岡県の方々には、あちこちに行っていて、自らの地域の良さを発見していただきたい、と日ごろから申し上げます。両方が相俟って、片山先生がおっしゃったような、潜在的に隠れている地域の良さがわかると思います。

片山先生は、伊豆半島のお話をされました。伊豆半島の良さを最初に見出した1人は文豪の川端康成です。川端さんは「伊豆の踊子」で有名ですが、「伊豆序説」という作品もあります。短い文章ですが、伊豆について、「伊豆は詩の国」「伊豆は日本歴史の縮図」「伊豆は南の国の贈り物」などと言っています。伊豆半島は、もともとはフィリピン沖の海上にぽんと突き出た火山島でした。それが、プレートの移動で、波にチャブチャブ洗われながら、100万年く

らい前に日本の本州とぶつかった。以来、本州の下に沈み込んで、ロシア方面に行く旅の途中です。文字どおり、南の海からの贈り物です。さらに「伊豆は海と山の風景の画廊」「伊豆半島全体が1つの公園」とも言っています。

例えば函南に行くと、私の博物館があり、平安初期の仏像があります。下田の北に「河津桜」で有名な河津があり、そこのお寺にも平安時代の仏像があります。そもそも天城山の南側を「賀茂地域」と言いますが、賀茂は京都の「賀茂川」の賀茂です。恐らく都人が黒潮か何かで流れ着いた名残りです。このように、歴史もあり、山や海の景観も含め、とても豊かです。ちなみに、伊豆半島の西側の駿河湾は日本で一番深い湾です。富士山があり、三保松原があり、「世界で最も美しい湾(Most Beautiful Bays In The World)」に認定されました。最近のことなので、まだご存じない方も多いと思います。富士山だけでなく、ぜひ駿河湾も見てください。静岡県は山も海もあり、伊豆半島だけでなく、県全体が文字どおり「山と海の風景の画廊」です。

ついでながら、日本の最北は稚内、南は沖縄の与論島ですが、北は亜寒帯、南は亜熱帯です。静岡県は、富士山の頂上は亜寒帯、伊豆半島は、12月でもヒマラヤザクラ、1月には熱海桜、2月は河津桜、また3月は「君知るや ころは弥生の松崎の 大島桜の花の白さを」という歌があり、桜餅の葉っぱは松崎が大体80%ぐらい供給しており、伊豆半島は温かい亜熱帯性の気候で珍しい花々が咲き、文字どおり花の半島です。伊豆半島は南のフィリピンの海からの贈り物です。静岡県全体では、亜寒帯から亜熱帯まであるので、静岡県は日本の縮図です。京都は東洋を真似た都市、東京は西洋を真似た都市でしかありません。本物の日本はどこでしょうか。「富士の国=静岡」と胸を張って申し上げたい。

富士山の雪は、溶けて水になります。日本で最初に朝日が射すのは富士山頂上です。静岡県の日照時間は全国最長です。光が当たると富士山の雪は溶けて水になり、光を受けて植物が育ちます。農産物の種類が日本一多いのは光と水が豊かだからです。商品になっている花の数だけで704品目あります。1品目につき何百品種もの花々があります。静

岡県は「食材の王国」であり「花の都」です。富士山に川はありません。富士山の雪は溶けて地中に浸みこみ、大地の養分をいっぱい含んで、麓で湧きだします。「富士の根を 幾歳^{くぐ}潜る 白雪の 清き水湧く 柿田川^{かきたがわ}かな」という歌がありますが、柿田川は1日100万トンの東洋一の湧水です。まだ世界の遺産になっていません。そういう資源もあります。

静岡は東京からも近く、鳥取からも鳥取空港を使えばそう遠くないように思います。FDAで鳥取空港と結びたいものです。空港もあり、交通も至便なので、日本の桃源郷になるという予感があります。

松本: 語りつくせないほど魅力あふれる県だということをお話しいただきました。

静岡県は、新幹線の駅が6つあり、東部・中部・西部でそれぞれ魅力が違う県でもあると思いますが、その西部に当たる浜松市の魅力について、鈴木市長、語っていただけますでしょうか。

鈴木: 浜松は、平成17年に12市町村が合併しまして、平成19年に今の政令指定都市の浜松になりました。



政令指定都市は全国に20市ありますが、浜松市は際立った特徴を持っています。政令指定都市は、20市のうちの15市が県庁所在地です。静岡県でいえば、静岡市が県庁所在地です。県庁所在地はうらやましいです。黙っていても人・物・お金が集まります。しかし浜松市は県の一番外れで、辺境の地と言われてきました。同じように県庁所在地じゃない政令指定都市というのは5つあります。そのうちの3つは、川崎、堺、相模原という大都市近郊で発展したところですが、これもうらやましく思います。

県庁もない、大都市圏でもないという、ないない尽くしの中で発展をして政令市になったというのは、私の分析でいくと、北九州と浜松だけだと思います。両者に共通しているのは、産業都市だということです。産業の力でここまで発展をしてきたということです。しかし、決定的な違いがあります。北九州は明治になってから「富国強兵」「殖産興業」の国の大方針のもとに官営八幡製鉄所がつくられました。政府の肝いりで鉄の街として発展をしてきたのです。しかし、浜松には官営工場もありませんでした。スズキさんもホンダさんもヤマハさんもカワイさんも、みんな町工場からスタートして、世界的な企業に成長したのです。まさに民の力で成長して、自力で政令指定都市にまでなったのです。こんな都市は、全国でもほかにありません。そういうアイデンティティーを持っているというのが特徴の1つです。

また、合併して、浜松は何と言われていると思いますか。「国土縮図型都市」と言われています。とても大きくなったからです。面積が1,558平方キロ。伊豆半島が1,421平方キロですから、伊豆半島全部よりも140平方キロも大きいです。大体、佐賀県と人口・面積が同じぐらいで、県が1つできてしまう規模です。当初私は、この合併に反対でした。「なぜ長野県の県境まで浜松が引き受けなきゃいけないんだ」と思っていました。浜松は、市域面積の半分がまだ過疎指定を受けています。その過疎地域に住んでいる人口はとても少ないです。膨大な人口条件不利地域を抱えているのです。

しかも、合併して浜松が管理している道路は8,500キロあります。これは日本一です。2番目の横浜市が7,600キロです。浜松よりもたくさん道路を管理しているのは、何とあの大きな北海道しかないのです。静岡市が3,100キロですから、静岡市の2.5倍道路を管理しています。そして橋は6,000橋。これも静岡市の約2.5倍です。つまり、条件不利地域を膨大に抱え、膨大なインフラを抱えているということです。放っておくとすぐコストアップする、そういう特質を持ったところなんです。

しかし逆に考えれば、この浜松が全国のモデルになるような財政運営、あるいは市政運営ができれば、これは「全国どこでもできますよ」と言えるということ

です。そのため、私は10年市長を務めていますけれども、徹底して行財政改革をやって参りました。おかげで、財政指数(夕張市が破綻したときにできた指標。市が持っている借金、あるいは市が外に向けた債務保証など、そういうあらゆるリスクから、市が持っている基金や、充当可能財源という資産を引いたものを1年の財政規模で割った指標)の中にある「将来負担比率」というものが、浜松は一昨年、何と政令指定都市の中で唯一マイナスになりました。マイナスになったというのはどういうことかということ、借金や外向けの負債よりも、持っている資金や充当可能財源のほうが多いということです。現時点において、浜松は将来の財政リスクが0以下であるということです。これは政令市の中でも浜松市だけです。

日本も、都道府県とか、あるいは政令市は市場で債券を発行するので、ムーディーズという国際的な格付機関がありますが、こういう機関で格付けをしています。結果として、今、浜松市のムーディーズの格付は、ナンバーワンです。最も高い経営評価をいただいているということです。

やればできるということを私は全国に示していきたいと思っています。これが私は地方の自立だと思うのです。国におねだりしているだけではだめです。やはり自分たちで経営努力をしていくということが大事だということです。

また、浜松は国土縮図型都市ですから、いろいろな資源がいっぱいあるので、これを活用しない手はないと思っています。例えば、浜松市域の7割が森林です。私が市長になったときに、森林組合の皆様が「今度はどんな人が市長になるのか」「周辺は切り捨てられるんじゃないか」と戦々恐々とした面持ちで来られました。私は何の根拠もありませんでしたが、「10年以内に浜松の山を宝の山に変えてみせる」と言いました。どうしようと悩みましたが、ある職員から「FSC®認証制度」という国際認証について聞きまして、実に面白かったので「これでいこう」と決めました。これは欧米では非常に高く評価されている国際認証で、10年かけて一生懸命取得しました。そして今、認証林面積は日本一です。しかもそれを扱う流通も日本一になりました。(注：FSC®認証制度(森林認証制度)…適切な森林管理が行われて

いることを認証する「森林管理の認証(FM認証)」と森林管理の認証を受けた森林からの木材・木材製品であることを認証する「加工・流通過程の管理の認証(CoC認証)」の2種類の認証制度で、NPOであるFSC(Forest Stewardship Council®：森林管理協議会)が運営する国際的な制度)

次に、これを生かすのは、オリンピックです。オリンピックの施設は、認証材が調達基準なのです。ロンドンオリンピック、その前のバンクーバーオリンピックから、認証材しか使われていません。それは、環境に配慮してきちんと管理をされている森林が、欧米では高く評価されているということです。ですから、間違いなく浜松の木材が、国立競技場でも一番たくさん使われるということです。全部は無理だと思いませんけれども。そうしたら、これを契機に、私は浜松のブランド化された木材を国内外にどんどん売ってみたいと思っています。

また、浜松は日照時間が日本一なので、太陽光発電にも力を入れてきました。何と、太陽光発電の設備の導入件数、発電量とも日本一になりました。そのため、エネルギー財団の会長表彰とか、資源エネルギー庁長官表彰とか、いろいろな賞を総なめにいたしました。これからは、森林資源を活用したバイオマスや風力とか、再生可能エネルギーに力を入れていきたいと思っています。また去年は「浜松新電力」という地域電力会社もつくりまして、エネルギーの地産地消というのをスタートしました。

それから、少し軽いところだと、餃子です。今や宇都宮と並んで日本一です。これも、まだたった10年です。私が市長になって約1週間のときに、「浜松餃子学会」という方々が市長室に来られて、「市長、浜松はすごいです。総務省の家計調査で、餃子の消費量が日本一だということがわかりました。私たちは餃子で浜松を盛り上げたい。一緒にやりましょう」と言うので、そこからスタートしました。宇都宮はずっと歴史がありますが、浜松の餃子の歴史は、まだたった10年です。でも、今や宇都宮と並ぶ餃子の街です。餃子日本一の街だということです。

こうして、眠っている資源や特徴を生かすと、いろいろなことができます。先ほど川勝知事が「世界レベルのものが50もある」とおっしゃった中に、音楽で

浜松のユネスコ創造都市という認定も入れていただいています。ご存じのとおり、ヤマハさんとかカワイさんとかローランドさんとか、楽器が集積した街ということで、楽器の街をベースに、音楽の街にしていこうという取り組みをやってきました。でも、音楽で街づくりをしているところは全国にたくさんありますので、他との違いを出していかなくてはなりません。そこで目をつけたのが、このユネスコの認定です。創造都市というのは、非常に厳しい基準のもとに認定されます。行政だけでなく、市民も含めて、いわゆる音楽だとかデザインなどの文化活動が際立ち、そういうもので都市の活力を導き出しているという都市を、ユネスコが認定をしてくれます。浜松は、見事、音楽部門で創造都市の認定をいただきました。アジアで初めてです。当然日本でも初めてで、他にはありません。浜松こそ国際的にも音楽文化都市だと堂々と言えるようになったということです。

そうすると、ありがたいことがいっぱい重なります。恩田陸さんが書かれた「蜜蜂と遠雷」が直木賞を受賞されました。恩田さんは、浜松が誇る浜松国際ピアノコンクールに12年間通い詰めて、予選から本選まで全部聴いてくださいました。そして、あの名作「蜜蜂と遠雷」を書かれたのです。これで一気に浜松の国際ピアノコンクールの格が上がりました。これを活用させていただいて、このコンクールをもっともっとPRをしていきたいと思います。

そして、最後にお伝えしたいのですが、浜松は今、「出世の街」で売り出しています。何故こんなことを始めたかといいますと、浜松はものすごく徳川家康公とのゆかりが深いにもかかわらず、「生誕の地 岡崎」、あるいは「大御所の地 静岡」、こういうところに負けていたからです。やはり静岡は、すごいですね。大御所になってからですから、会社でいえば、上場してからの引退の地ですので、立派な東照宮や駿府城がありますけど、浜松は何もありません。だけど、29歳から45歳と、人生で一番重要な時期を浜松で過ごしているのです。浜松へ来たときはたった5万石の小大名だったのが、浜松を出て行くときは100万石の大大名になっているのです。

私は「これだ」と思いました。浜松は「出世城」という名前をいただいていますので、「立派なお城も

ない、立派な東照宮もないけど、これで売り出そう」と思い、「出世の街浜松」という取り組みを始めました。だからキャラクターは「出世大家康くん」です。これは簡単に思いついたわけではなく、ものすごく深いコンセプトがあるのです。最初は静岡の人にも岡崎の人にも「家康を浜松に取られた」と言われました。しかしこれは、今や徳川家公認です。私は19代の徳川家広さんという方と仲がいいのですが、最初は「何だこれは」という感じでしたけれども、今、徳川さんの家の玄関に家康くんのぬいぐるみを置いていただいています。最初は、「入り口のあの変なマスコットキャラクターは何ですか」「あれは浜松のキャラクターで『出世大家康くん』というらしい」と説明していただいていたそうですが、最近は、徳川さんのご自宅に来られるお客さんが、玄関で家康くんに敬礼をしていくそうです。このように徳川家認定になりました。

このように、いろいろと知恵とアイデアで盛り上げていくというのが、私は地方創生だと思っています。まだまだ探せば浜松にはいっぱい資源があります。直虎さんだって、眠っていた歴史資源をこうやって地道に継承していくと大河ドラマになるのです。

松本: 時間内では語りつくせないくらい、それぞれの地域には魅力がたくさんあり、地方創生のためには、その元となる魅力がたくさんあるということが、お三方のお話でわかりました。ありがとうございました。

3. 静岡の地方創生の現状と課題

松本: それでは、実際に今、静岡の地方創生に関しての課題、そして今取り組んでいらっしゃることを教えていただきたいと思います。

川勝知事、静岡県として抱える今の課題、それから戦略は、どのようなものがあるのでしょうか。

川勝: 片山先生が、「県内にお金が残るようにしないといけない」とおっしゃいましたが、大変重要な政策提言です。これは輸入品・移入品を国産化すると可能です。輸入品・移入品を「富士の国」の国産にするということです。自動車は、昔は輸入品でしたが、国産化に成功し、今は輸出品です。紡績機械も造船も同じです。現代日本の最大の赤字を抱えているのは、医療関係品です。だれもが病院のお世話にならなくてはならない。医薬品・医療機器が必要

です。これらを国産化することが課題です。日本全体で約3兆円の赤字です。日本の中で、医薬品・医療器具の国産のトップを行っている県はどこか。静岡県です。平成27年の生産額は医療機器で年間3,700億円、医薬品で4,551億円です。ちなみにがんに効く「オプジーボ」は小野製薬がつくっていますが、それを発見した本庶 佑^{ほんじょたすく}先生は、ついこの間まで静岡県立大学で理事長をしていただいていた、ノーベル賞級の先生です。本庶先生が発見し、製薬化されたのがオプジーボです。それも静岡県でつくっています。また、化粧品の生産高も日本一です。年間4,000億円ぐらい。2位は2,600億円ぐらいですから、静岡県は断トツです。健康と美容にかかわる産業で、日本のために静岡県が国産化の日本一になる。これが政策の1つです。

それから、先ほど鈴木市長がFSCという、ヨーロッパでできた森林の国際認証についてお話をされました。FSC認証材は県としては山梨県がトップですが、市町村レベルでは浜松市がトップです。また、繊維を使って、ナノレベルでのものをつくるCNF（セルロースナノファイバー）、これも今、どこがブレイクスルーするかで地域間競争のただなかにありますが、日本製紙が静岡県に研究所を持つことになりましたので、CNFも一気に静岡県で爆発的に発展する可能性があります。新しい成長産業の育成、これも政策の1つです。

地域的には、西部の浜松は、工業はいうまでもなく、食材でも茶でもしっかり生産されており、なにも構う必要がないぐらいです。浜松の「三ヶ日みかん」は「機能性食品」の認定を受けました。中部の清水のみかんも「機能性食品」、食べると健康にいいと認証されている農産物で、それらが中部にも東部にも幾つか出てきています。さまざまな認証の取得を戦略的に進めるのも、政策の1つです。

日本でトップクラスの薬学部は、静岡県立大学薬学部です。去年の薬学会における学生の学会発表で全国トップだったのは、東大と並んで静岡県立大学薬学部でした。食と薬の一体化を「薬食同源」と言っています。昔は「医食同源」と言っていました。食の持つ健康効果を科学的に追求しています。「薬膳」という言葉もある薬的機能の発

見にも一生懸命に取り組んでおります。



しかし、一番大切なのは、人づくりです。地方創生の一番の基礎は、一にも二にも人です。赤ちゃんや子供を大切に、大人になって年をとっても最後まで自己研鑽のことができることが重要です。特に、子供の教育が大切です。国も、学校に任せただけではいけないということで、「総合教育会議を設けよ」と指示を出しました。「教育委員会の中に首長さんが入れ」という指示です。そこに首長の偏見が入ってはなりません。静岡県では、社会総がかり、地域総ぐるみの実をあげるために、「地域自立のための『人づくり・学校づくり』検討委員会」を3年前に立ち上げ、それが今は実践委員会になっています。その委員会に、経営者、農業家、漁業、芸術家、ピアニスト、スポーツマン、いろいろな社会人に入っていて、「こうすると子供たちにとっていい」という議論をしていただきます。その議論を知事として私はしっかり拝聴し、それを総合教育会議に持っていき、社会全体の意見として私が発言します。私が勝手に脚色してはいけないので、実践委員会の代表にも出席いただいて、間違いなく実践委員会で言ったことを正確に伝えているかどうかを見ていただいています。同時に、総合教育会議で教育委員から出た意見を、今度は実践委員会に還元していくというふうにしています。このように、社会総がかりの教育施策を実践しています。

教育においては差別があってはなりません。例えば浜松や磐田にはたくさんのブラジルの方がいらっしゃいます。約2万6,000人です。外国から来られた方にとって日本語での勉強は大変ですが、差別が

あってはいけないので、全ての子供たちにいい教育をするようにしています。いい教育をするためには、先生がよくならないといけません。外国人の子供は、目の色が違う、髪の毛の色が違う、顔形が違うというので、先生がそういう目で見ると、子供たちに伝染します。まず、先生をよくするために、外国経験を持つことが大事なので、先生の海外研修を、本腰を入れてやっています。

それから、高校生になると、社会を見る目が出てきます。高校生をターゲットにグローバル人材を育成するために、言葉が通じない、食事も違う、風習も違う、いろいろなものが違う外国を経験することが大事です。そこで、高校生全員にパスポートを持たせるように、命令はできませんので、奨励をしています。どこに行くか。近くて安全で広さも手ごろなところ、しかも富士山空港から便があるところという外国として、台湾を候補にしています。時差がない、飯はうまい、人はいい、親日的で安全、広さは九州ぐらいで手ごろです。台湾への修学旅行を奨励していると、逆に台湾からいっぱい高校生が来るようになって、互いに「もっと来てください」という好循環になっています。ともかく先生や、やがて先生になる青年たちを鍛える。地方創生の一番の基礎は人間の自立です。中央の役人の言うことに神経をとがらせ「国の動向を注視してこれから前向きに検討して参ります」という、県の役人の常套句はやめるように職員に言っています。「国とは別に、我々独自の政策はこれをやっていきます」という提言を大切にしています。地域の人間が自立し、自分たちの子供は自分たちで責任を持って育てることが大事だと思います。教育を通して人材をしっかりと育てるとというのが、若干遠回りかもしれませんが、私は地方創生で一番大切なことだと思いますので、そこに力を入れています。

松本: 人を育てるところからということで、最初の片山先生のお話のとおり、一朝一夕にはいかないです。こつこつと時間をかけて、しっかりと地盤づくりから始めていってほしいということですね。

この静岡県のあり方をお聞きになって、浜松市のビジョンですとか戦略について、お話しただけですでしょうか。

鈴木: 地方創生というのは、それぞれ地域の特性とか資源を生かして、知恵を出し、汗もかいて、みずからの力で地域を元気にしていくということだと私は認識しています。しかし、さきほど浜松は産業の力でここまで成長してきたというお話をしましたが、逆に言うと、これが弱点に変わる可能性もあるのです。

どういうことかという、浜松から産業がなくなったらどうなるでしょう。県庁もない、大都市もない。ないない尽くしの中、産業までなくなったら、ものの見事に街は衰退します。デトロイトがそうですよね。自動車産業が衰退したら、街が一気に崩壊をしました。浜松にとって、産業力というのがとても大事なんですね。私は「1に産業、2に産業、3、4がなくて5に産業」と言っています。つまり、産業力を強化して豊かな雇用を生み出していかなかったら、若い人たちは定着しないということです。子育て支援も大事ですし、街づくりも大事ですが、まずはそのベースになるのはやはり産業だということで、産業政策に力を入れています。特に昨年から力を入れ始めているのは、創業支援です。いわゆる新しい企業がどんどん出てきています。ベンチャーの育成とか、ベンチャーの誘致に取り組み始めました。

もともと浜松は、スズキさんにしてもホンダさんにしても、町工場からスタートして世界的企業になっています。まさにベンチャーの街なのです。どんどん新しい企業が出てきて産業を形成していったということです。それを浜松では「やらまいか精神」といっています。実は最近はやめかわしいことに、浜松の開業率、いわゆる新しい企業が出てくる数が、全国平均以下です。これでは浜松は、「やらまいかの浜松」ではなくて、「やめまいかの浜松」です。そこで、浜松から次々と新しい企業が出てくるような街にしていかなければいけないということを思いました。ベンチャーの支援とかベンチャーの誘致に向けた取り組みのヒントになったのは、シリコンバレーです。あそこは、巨大なインキュベート施設が、環境があるなと思いました。スタンフォード大学を中心にいろいろな機関が集まっていて、そこから次々と新しいベンチャー企業が出てくる。そこには、社長さんたちのすごいネットワークなど、ベンチャーのコミュニティーがあるのです。そこに全世界から若い人たちが来て、そういうところ

で学んで新しい企業をどんどん立ち上げていくという好循環ができていました。

東京へ行ったら、その循環は東京にもありました。あの広い東京に、ベンチャーのコミュニティーなどないと思ったら、やはりベンチャーの社長さん同士のものすごいネットワークがありました。そしてそこに、若い人がどんどん集まってきて、彼らがスピンアウトしてベンチャー企業を立ち上げています。だから、そういうシリコンバレーならぬ浜松バレーみたいなものを、私は浜松につくっていききたいということで、昨年「浜松ベンチャー連合」というのをつくりました。浜松のベンチャーですね。最初は16社に集まってもらい、第2回目は27社に増えました。集まってもらくと、実に有望なベンチャー企業があり、2、3社は必ず上場できると思ってまして、今個別に支援をしています。やはり成功事例をつくっていかなくてはなりません。

彼らにも、今まで横のつながりがなかったので、こういうネットワークをつくってもらおうとすごくありがたいと言っています。そこにこれからどんどん若い人を集めて、浜松に一大ベンチャーが生まれる、そういう環境をつくっていきたくと思っています。1年、2年ではできないかもしれませんが、これからそれをやり続けていかなくてはならないと思っています。また今年からは、浜松で育てるだけではなく、東京から来てくれるように工夫しています。ベンチャーも、いきなり会社を持つのは無理です。浜松はものすごく環境もいいし働きやすく、東京へ行こうと思えば1時間ちょっとで行けますから、浜松で事業をやっても何も問題はないので、東京のストレスがたまるところよりも浜松に来てくれるように、サテライトオフィスを誘致しています。

何故このようなことを考えたかという、浜松に他から来てくれた方のほうが、浜松の良さをよくわかっています。北海道から来て浜松でベンチャー企業を立ち上げた社長さんは、「浜松のように、海、山、川、湖に囲まれた大都市は、日本のみならず世界的に見ても稀有です。例えば湖があるのは大抵山の中で、北海道ではサロマ湖ぐらいしかないのですが、近くに川がない上、そもそも都市がありません。50万人以上が住んでいて、かつ豊かな自然を備えている都市は浜松しかないということで、浜松での創業

を決めました」と言ってくださいました。あるいは、神戸から来て浜松でITベンチャーを立ち上げた若い社長さんは、「私はサーフィンがしたいからという理由で浜松に移住してきました。浜松は本州最後の楽園ではないかと思っています。サーフィンをしながらワーク・ライフ・バランスがとれて、かつ外食の市場規模が大きい都市という条件で創業の地を考えたとき、浜松、仙台、福岡市を絞り込み、最終的にはコンスタントに波があって温暖な気候である浜松での創業を決めました。今、浜松に住みながらビジネスができていることを幸せに思っています。同時に、東京の人たちには、満員電車で2時間乗って通勤するよりも、『たとえ給料が半分になったとしても浜松に来たほうが人生の豊かさは倍以上だよ』と伝えてあげたいと考えています」と言ってくださいました。私はこの「最後の楽園」というキャッチコピーが気に入って、これから浜松のPRに使おうと思っています。



このように、中にいるとわからないけど、外から見るとわかる魅力があります。これを聞いて、絶対に東京のベンチャーを浜松に持ってこれると確信を持ちました。今年からサテライトオフィスをどんどん東京から誘致して、東京からベンチャー企業をどんどん持ってこよう。浜松をベンチャーの一大拠点にしたいと考えています。

松本: 静岡県、そして浜松市の取り組みをお話しいただきましたが、片山先生はこの取り組みについて、どのようにお聞きになりましたでしょうか。

片山: 川勝知事も鈴木市長も、地方創生、地方を再生するには人が一番大事だということが通底したお考えだったと思いますが、私も全く同感です。いろ

いろいろなことを政策としてあれこれやる、国のメニューなんかがありますけれども、結局それを担うのは人でして、人が快活で自分の持っている能力を生き生きと発揮できるかどうか。それによって地域の力は変わってくるだろうと思います。ですから、地方創生の一番の原点は人づくりだと思います。

人を元気にするという面では、1つは古典的ですけど、本当に健康づくりだと思います。健康を損ないますと、なかなか元気も出ません。それから、将来に対して明るいイメージを抱いて積極的に取り組むということが、おっくうになったりするものですよね。静岡県は、たしか健康政策に力を入れられていましたよね。とてもいいことだと思います。



私も、数年前にあっちこっちが悪いという状態になり、病院に行ったら、何が悪いかわからず、検査をして薬をどっさりくれました。いろいろ調べたり、自分なりに生活を振り返ったりすると、生活習慣病だとわかりました。そういう着眼で自分の体を検査しますと、メタボでした。とても忙しい時期が半年間ぐらい続きまして、「こんな生活を続けていたらだめだ」と思い、それから一念発起して生活習慣を変えました。もう4年半ほどになります。

何をしたかという、1つは、いいものを食べる。いいものというのは、高いものという意味ではなくて、新鮮な野菜や果物。それまで野菜は苦手なものが多かったのですが、好き嫌いは一切やめることにして、今は何でもおいしく食べられます。それから運動です。もうひたすら歩く。私はこの4年半、1日1万歩以上です。平均すると1日1万1,000歩ぐらいになっています。これを必ずやります。階段を見たら歩く。できる

だけエスカレーターとかエレベーターには乗らない。慶應大学にいたときは、研究室が7階でしたが、4年半の間にエレベーターを使ったことは1回もありません。授業のたびに階段を降りたり上ったりしていました。あとは、よく寝ることです。この3つで健康診断の数値がよくなりました。数値がよくなっただけでなく、体も快適になりました。そうすると意欲も湧いてきて、いろいろなことをやりたくなります。

ですから、人づくりの基本は健康づくりで、それよりも上回る効果が地方創生にはあるのではないと思います。

もう1つ、人を元気にする、特に地域を元気にするという観点から人を元気にすることになりますと、例えば地域に誇りを持てるかどうか。その地域が本当に好きで、自分がその一員であることに誇りを持って日常の活動に取り組めるかどうか。これが大切だと思います。それには何が必要かという、例えば文化や歴史など、そういうものを共有して、それを自分のものとして自分の力にできるかどうか。それがきっと地域の力になると思います。

北陸新幹線が着いて、金沢がとてにぎやかになりました。ホテルもとれないぐらいです。金沢が何故これほど観光客が増えたのでしょうか。新幹線が着いたから、ということもあるかと思います。でも、新幹線だけが原因であれば、他の沿線の都市も同じようににぎやかになるはずですよ。他の沿線の都市で、東京からもっと近い都市もありますから。だけど、他に比較して、金沢だけが何故こんなにたくさん増えているのでしょうか。「終点だから」と言う人もいますが、終点だからにぎわうということであれば、山形新幹線の終点である新庄というところも同じはずですよ。しかし失礼ですが、観光客は少ないです。だから終点効果というもの違うと思います。では何が原因かという、やはり文化とか歴史、伝統、芸術、それをとても大切にされたからです。もう20年以上も前からです。それが蓄積されていたものが、新幹線が来たことが起爆剤になって、花開いたのだらうと思います。ですから、やはり一人ひとり地域の皆さんが、地域の文化や歴史、伝統、芸術なども含めて重んじるということが、その地域の大きな力になるのだらうと思います。

どこでそういうものを醸したり養ったりするかということですが、1つは教育現場だと思います。郷土教育などをきちんとやらなくてはいけないということがあると思います。それからもう1つは、公共図書館です。ここを、私は「地域の知の拠点」と言っています。図書館は単なる無料貸本屋みたいなことを言われますけど、そうではなくて、本当はそこにちゃんとしたスタッフがいて、長い目で図書館を切り盛りをして、そしてそこに地域の歴史情報、文化情報、伝統、芸能、いろいろなものを蓄積していき、それを整理して、現在や将来の人たち、市民の皆さんに提供できるという、そういう知の拠点としての働きがあります。そういうところが十分に機能するかどうかというのも、とても大きな意味合いがあると思います。

そんな観点で、私は『地方自治と図書館』という本を昨年9月末に出しました。「こんな堅い本は多分売れないでしょうね」と言われたんですが、結構売れました。堅い本が売れるというのはとてもいいことです。副題を「『知の地域づくり』を地方再生の切り札に」としていますが、どういう意味かという、そういう知の拠点が、地域の文化情報や歴史情報などを蓄積することが、急には力になりませんが、徐々に徐々に地域の底力をつけていくことになるのかなということを書いているわけです。

地方再生の一番の根本は、やはりお二方が言われたように、人づくりです。人を元気にするには、健康と、それから知識面での健康といいますか、元気づけるという、そういうことが重要ではないかと思えます。

4. 静岡の「真の地方創生」のために

松本: 先ほど、実際の取り組み内容をお話いただきましたけれども、真の静岡の地方創生のために、静岡県民、そして浜松市民に期待することはどのようなことなのか、鈴木市長、お話しいただけますでしょうか。

鈴木: やはり地方創生というのは、それぞれの地域が、それぞれの特徴をしっかり把握して、知恵も使い、汗もかいて頑張るといことだと思います。実は私は政治家になる前に、東京で企画会社をやっています、いろいろな仕事をしていました。そういうのが今ものすごく生きています。しかし当時は企画会

社ですから企画して終わりですけれども、今は結果を出さなくてはいけないので、すごくやりがいを感じています。それぞれの地域が、いろいろ知恵を使って結果を出していくということが大事ですし、最後にお話ししたいのは、これからは、やはり自分たちの行政の枠の中で考えることも大事ですが、もっと大きな枠組の中で広域連携していくということが、とても大事だと思っています。

浜松の場合は、広域連携する前に12市町村合併してしまいましたが、先ほどお話しした林業でも、仮にもし合併していなければ、小さな自治体に分かれていては、今みたいなダイナミックな林業政策はできなかったと思います。合併して1つになったから、FSCを使ったダイナミックな林業活性化をやっていますけれども、同じように広域で物事をやっていくということが、これからすごく大事だと思っています。そういうスケールメリットを生かしていくということです。

もう1つは、連携していくことによって、いろんなコストダウンができるということです。私が市長になったとき、10億円近く払って、隣の湖西市というところにごみを送っていました。「なぜ処理費用を払って湖西にごみを送るんだ」と聞きましたら、これは合併前の旧市町村と湖西市の間で協定があって、湖西でごみ処理していただいていた当時のものがまだ残っているということでした。浜松は、立派な新しい処理場をつくって全然困っていないのに、ものすごく高いお金を払って処理していました。私は、すぐ湖西の市長に「もうごみは送らない」と言いました。ただそれでは相手が困りますので、「ただし、浜松で全部引き受けるので、湖西市でごみの処理はもうやめなさい」と提案しました。浜松は全然余裕がありますので、全部浜松でできるのです。だから湖西市は高コストのごみ処理場を廃止して、今は浜松が湖西のごみを受け入れています。浜松は高いコストを払わなくて済むし、湖西からはいっぱいお金をもらえるわけです。浜松はものすごく得しましたが、湖西にももちろんメリットはあります。自分のところで処理するととても高いのですが、浜松に処理費用を払ったほうが、安く済むのです。湖西の市民にとっては、湖西で燃やそうが浜松で燃やそうが、安く処理してもらったほうがいいわけです。そして余ったお金を教育などに振

り分けたほうがよっぽどいいので、これはwin-winの関係です。行政のくだらない枠組みを越えて広域で連携したことによってこういう効果が生まれたのです。これからは、どんどんそういう広域連携をしたいと思います。それが最終的に、道州制にも結びついていくと思っています。

ですから静岡県は、知事が言われたように、明治になったときに3つの県が合併させられて、今まで東部・中部・西部という地域性で何となくいろいろな枠を取っ払えないまま来ましたが、もうそういうくだらない行政の枠組みを超えて広域連携していくべきだと思います。また、知事のご英断で、静岡県には伊豆半島担当副知事という方がいらっしゃいます。伊豆半島は、まさに1つになって地域振興をやれば、ものすごい資源や宝の山ですし、ものすごくダイナミックな取り組みができると考えていますので、広域連合をつくって、伊豆全体で地域振興していったら、すごくいいのではないかと思います。

あるいは、県の東部は、もともと神奈川県西部とすごく縁がありました。今、県境を越えた連携も始まっていますけれども、もっと県の枠組みとか市の枠組みとか、そういう行政の枠組みを取っ払って、広域でいろいろ取り組みをしていくというのが、私は真の地方創生じゃないかなと思います。

松本: それでは、川勝知事は、静岡県の将来像として、どのようなものをイメージされていますでしょうか。

川勝: 片山先生の発言を受けて言いますと、健康であることは本当に大切です。「健康寿命」という言葉があります。今までは平均寿命が指標でした。平均寿命は世界で日本がトップです。しかし介護が必要な方も平均寿命の中に入ります。頭がしっかりしていると、世話をされる側も、世話をする側もつらい。健康で長生きすることが大切で、「健康寿命」というコンセプトをWHO(世界保健機構)が出しました。健康寿命も世界で日本がトップです。日本の中では、静岡県がトップクラスです。特に女性の健康寿命が高く、静岡県では76歳。平均寿命は80歳を超えていますので、健康寿命と平均寿命の差を縮め、「ぴんぴんころり」を増やすことが政策課題になります。

そのためにどうしたらよいか。やはり食事です。食

材をバランスよく、旬のものをいただくことです。ユネスコの無形文化遺産になった「和食」だけではありません。食材はいろいろに料理ができます。和食には旬の食材が大事ですし、食材数が日本一なのは静岡県ですので、「和食が世界文化遺産になったのは静岡県のおかげだ」とユネスコへの報告書を書かれた熊倉功先生が言っておられました。それはそのとおりですが、旬の食材を使った食事は、中華料理でもフレンチ料理でも、何でもいいと思います。それが「和の食」です。「和」とは足すことで、「1と2の和は3」と言います。いろんな食を和した食文化を育てる。「和の食の都」をめざし、いろいろな食材を、そのときの気分やTPOに応じて食べれば健康にいいのです。

もう1つが運動です。静岡県がコホート調査(一人ひとりの体質と生活習慣・環境がどのように病気と関連するかを明らかにするための最も優れた研究方法の1つ)をやったのは、引込み思案にならずに社会参加が大事だということです。加えて、軽い運動を継続することです。バランスのとれた食事、社会参加、運動の継続、これら3つを継続している方たちの健康寿命は高いことが分かっています。

では、心を元気にするにはどうしたらいいのでしょうか。さきほど石川県の金沢の話が出ましたが、金沢は、この30年ほど「JAPAN TENT」という取り組みを毎夏やっています。これは、日本にいる留学生を100人以上、金沢に夏休みにホームステイさせて勉強してもらって夏期大学です。最初は全体講義で「世界経済」とか「地球環境」とかをやっていたわけです。私が「JAPAN TENT」に関与することになったとき、「そんなテーマは東京でやっていることと同じだから、金沢、加賀・能登の歴史文化を、海外の学生に教えたほうがいい」と提案し、受け入れてもらいました。能登と加賀では全く違います。加賀には料理、能、狂言、加賀友禅、加賀漆器、九谷焼などもあり、鈴木大拙とか西田幾多郎など、すばらしい学者も輩出しています。それを「ふるさと学」と称すればいいと言いました。海外の学生に日本語で教えるのですが、海外の学生たちは、金沢でしか学べないというので、ますます関心を持ちます。今では「ふるさと学」が海外の学生に喜ばれることが実感さ

れ、地域住民のものすごい自信になっています。そうした土地に新幹線がやって来たので、千客万来の大盛況なのです。

静岡県も、まさに歴史の宝庫です。東京の文化と関西の文化が会う東海道の真ん中ですから、加賀よりも静岡のほうが、いろいろな宝が眠っています。これを、「ふるさと学」「地域学」として県内外に発信していくことがとても大切だと思います。

それから、広域連携はとても大切です。例えば伊豆半島にお越しになる7割の方が首都圏からです。ですから、伊豆担当の副知事を任命し、彼には「静岡県が給料を払うけれども、神奈川県ないし首都圏の副知事のつもりで頑張ってくれ」と言っています。

それから、中部ですと、清水から真北の日本海上越市があります。ここは中部横断自動車道で結ばれますが、あと1～2年ほどで清水港から甲府までつながります。そうすると、今まで甲府盆地から東京湾にコンテナを運ぶと1日1往復しかできなかったのが、甲府と清水港では2往復できるようになります。直線距離で70キロもないでしょう。清水港は耐震性能を持つ日本で7～8番目のコンテナ取扱量を誇るすばらしい港で、景色もいい。中部横断自動車道で、清水が豊かになるだけでなく、甲府も豊かになります。

西部には、三遠南信道路が建設中です。この道路が長野県の飯田までつながると、長野県の南信地域と、愛知県の豊川水系の東三河と、静岡県の天竜川や浜名湖の遠州、これらが一体になります。また、新東名が内陸に東西に走っていますから、津波に襲われないというメリットもあります。

こういう広域連携を通じて、「そこに物流拠点を移されたらどうですか」「生産拠点を移されたらどうですか」という「内陸のフロンティアを拓く」提案をしています。内陸に移るのは、経済拠点だけではありません。人が働き、そこで生活する。経済活動だけでなく、家に帰らないといけませんから、家は単に箱ではなく、自然を借景にしたような家でないといけない。「家」と「庭」と書いて「家庭」と書く。「緑を大事にした住宅をつくるのが大切」と言っています。その効果が現れ、去年の企業の立地件数が、前期も後

期も日本一になりました。70件を上回ったのです。さらに増えていくでしょう。



静岡県にとって内陸は県内で閉じていません。県にとって内陸は、長野県であり山梨県です。東西では愛知県であり神奈川県です。交通ネットワークをつくり上げて、何を発揮するか、最終的には地域の持っている資源をよく知り、誇りにできるように、地域の現場を勉強していることがとても大切です。我々は「内陸のフロンティア」を静岡県で閉じているなど全く思っていません。狙いは上越、北陸まで視野に入れています。

日本はいずれ道州制になるかもしれません。道州の単位は、単に効率性だけではなく、私はやはり景観が大切だと思います。景観は目に見えます。東京や首都圏は関東平野で、目立った山がありません。ですから東京を含む首都圏は「野の洲」です。

静岡は3分の2が山です。「野の日」はありませんが、「山の日」はできました。「山の日ができた」と言ったら、元首相の森喜朗さんが、「うち(石川県)には白山がある。黒部には立山がある。そして富士山がある。これを三名山で一緒にやるのがよい」とおっしゃいました。それだけではありません。新潟県、長野県、山梨県の知事さんが、「山で一緒にやりませんか」とおっしゃる。これまでは、山が県を隔てるための障壁だったのが、今は山を楽しむ時代になりました。そこにこのような岐阜県や富山県、石川県を加えた中部地方は「山の洲」になりえます。私は「山の洲」を視野に入れて、「内陸のフロンティアを拓く」プロジェクトを進めています。

景観を大切にすれば、関東の「野の洲」、中部の「山の洲」であるのに対して、北海道・東北は「森の洲」でしょう。近畿は「水の洲」、環瀬戸内海の中

国・四国・九州は「海の洲」などと表現できます。景観を中心にまとまればよいと思っています。

仮に、北陸から静岡までの中部地方で「山の洲」ができたとします。そのGDPが90兆円で、東京に並びます。東京は、10年ぐらい前は先進国であるカナダに匹敵するGDPを持っていました。人口も1,300万人で、「山の洲」とな並びます。東京も「山の洲」も、一国を経営することができるGDPと人口です。国家を経営している中央官庁の方たちが、そのノウハウを活かせます。各洲が国なみの実力をもっているのです。その能力を発揮して地域経営ができるようになります。消費者庁を持ってくるとか、文化庁を京都に持っていくとか。そういうチマチマしたことをやっても地方は育ちません。中央官僚の国の経営能力と人材力を一気に地域に生かすには、大きくまとまらないとだめです。私は静岡県知事として、ヒットエンドランをやりながら、時にはバント手法も使い、最終的な着地点だけは、しっかり見ておく必要があると思っています。

観光を重視しています。平和でないと観光地になれません。危険なシリアや南スーダンには行きません。危険でない土地に人は観光に出かけます。日本がそうです。昨年の来日外国人が2,000万人を超えました。観光産業を平和産業として国策にすべき時代です。私は、静岡県を、「ここで自分の夢を子供に実現させたい」という気持ちにさせる県にしたいと思っています。一昨年、鈴木市長と一緒に浜松にある大学の卒業式に招かれたところ、卒業生総代の学生が、答辞の一部を母国語で読み、はらはら涙を流しました。とても驚きました。ブラジルから出稼ぎで来た方の子だったのです。日本語での答辞のあと「10歳で来た出稼ぎの子でも、ここまでできるのよ、お母さん、ありがとう」と母国語で言ったわけです。保護者席にお母様がいらして、お母様は、彼女の読む立派な日本語の答辞はわからなかったにちがいないので、わかるように母国語で言ったのでしょう。彼女は今、静岡県のすばらしい会社に勤めています。

そういうことが、どこの国の子にもできる地域になればいいと思っています。子供を差別せずに育てられる地域でありたい。そういう意味で、静岡県をアメ

リカンドリームに代わる「ドリームズ カム トゥルー イン ジャパン」の「ジャパニーズドリーム」の拠点地域にしたいと思っています。国の形とともに、平和を軸にした地域づくりを最終的な着地点として見すえながら、こつこつとバントとヒットエンドランでやっていきたいと思っています。

松本: 静岡県という風土にはさまざまな可能性があり、それを一步一步進めて、明るい未来を目指しているということでした。ありがとうございました。

それでは最後にまとめとして、片山先生より、皆様へのメッセージと、静岡のみならず、全国の1つ1つのエリアが元気づくために、何が必要なのかということも含めまして、メッセージをお願いいたします。

片山: それぞれの地域が、もっと自分本位に考えたいと思います。やはり少し東京に、中央政府に遠慮している地域が多いように思います。それから、遠慮しているつもりはないけれども、ついつい中央政府から言われたら、それに従う傾向が強いと思います。国の意思に反しても、地域の利害をもっと表明するということがあってもいいのかなという気がしています。

例えばTPPは、トランプ大統領になってから沙汰やみになりました。トランプさんが反対ということになりましたけれども、実はオバマ大統領のときにも、アメリカの各自治体都市では反対のところが多かったのです。私が驚いたのは、シアトルが、議会で全員一致で反対決議したことです。本当にびっくりしました。シアトルというのはボーイング社やアマゾンの本拠地があるところ。スターバックスもありますし、マイクロソフトの本社もあります。グローバル企業の集積地です。当然TPPに賛成する土地柄だろうと思っていたら、全員一致で反対となりました。何故かと思ひ念入りに調べてみたら、TPPをオバマ大統領が推進しているときに、我が地域、我が都市にとって、このTPPはどういう影響があるのかということ徹底的に検証したそうです。それは市役所だけがやるのではなく、市民の皆さんを巻き込んでやったそうです。そしてその場が市議会だったわけです。

そこに連日市民の人が来て、自分の立場でTPPについて賛成・反対だと言い、学者や専門家を呼

んでいろいろ意見を聞く中で、だんだん意見が煮詰まってきて、TPPに入ると、自分たちの都市が独自にやっている政策が妨げられる可能性が強いということが、だんだん判明してきました。

典型的なのは、アメリカでも日本でもやっている地産地消です。例えば、公共事業の発注をできるだけ地元の業者にとってもらいたいということです。こういう意味での地産地消というのは、世界的にもやっているわけですね。ところが、TPPが結ばれると、そういう地産地消ができなくなります。市場が統一されますから、関税の問題だけではなくて、発注のやり方なども参加国の間では公平にやらなくてはけません。地元優先ということがやりにくくなります。そういうことがだんだんわかってきて、外国の企業が入ってくることによって、我々の自治体が積み上げてきた、いろいろないい政策、地域の独自政策というものが台無しになるんじゃないかと思ったわけです。それでシアトルは全員一致で反対決議しました。

そういうところが出てきて、ニューヨークの市議会も、反対決議ではなく、「フリーズ宣言」というのをしました。フリーズ宣言とは、アメリカの連邦政府がTPPに入っても、うちの市は無関係ですよという意味です。そういうのがあり、実はトランプさんがTPP反対と言っても、アメリカではあまり違和感がなかったようです。

日本では、ほとんどそういうことはありません。「TPPを結ぶと、日本にとってメリットあります。デメリットとしては農業への影響ぐらいです」という話でそこに集約されてしまいました。すると、農業への影響を緩和するには何をすればいいのか、という論点に絞られました。しかし実は日本でも同じことがあって、地元優先政策がやりにくなる。地産地消がやりにくなるわけです。「地酒で乾杯条例」などつくっていますけど、「なぜバーボンウイスキーで乾杯しちゃいけないんですか」と言われたら対抗できなくなります。

私が一番心配だったのは地元の銀行です。TPPに入ると、アメリカから大手の銀行が来て「うちにもやらせてください」と言ったときに、「地元の銀行にやってもらってますから結構です」と言っても、「うちも地元です。TPPに入ったら、12カ国みんな地元で

す」ということになるわけです。しかし、そういう議論が日本では全くありませんでした。

もっとそれぞれの地域が、国の政策でも地域本位に考える。地域にとってどういうメリット、デメリットがあるかということ、真剣に幅広く考えるということが、これからの地方創生には必要なのではないかと思います。

東京でもそうです。私は東京都港区というところに住んでいますが、港区は、人口が5年間で18%増えました。保育所が足りないし、5年後には小学校をつくらなくてはいけないけど、土地がないからどうしようかと困っています。人口増に悩んでいるところでは、地方創生など縁がないでしょう。ところが、その港区でも、地方創生のための総合戦略をつくっているのです。地方創生は、鳥取県のような地域のためにあるのかと思ったら、港区でもやっていました。理由を聞いても、知り合いの区議会議員は「なぜでしょうね」と言っていました。理由もわからず、国の号令がかかったら、港区で人口増で困っているところでも人口を増やそうという政策をやっているのです。もう少し地域本位に自分たちで考えて、「うちは逆に人口が増えないようにするにはどうすればいいか考えなくてはならない」というのが、港区の本来の態度だと思います。

それぞれの地域がもっと自分本位に、冷静に、客観的に国の政策を検証して、いいものは取り入れればいいし、そうでないものは修正や返上するという態度が必要ではないかなと思います。

松本: ありがとうございます。

この時間内では語り尽くせないくらい、静岡には魅力と可能性があります。静岡県外の皆さんも、それぞれの地域に、それぞれの魅力と可能性があるということで、国に頼るのではなく、地域本位に考えて、今後の将来というものをしっかりと一人ひとりで考えていきましょう。

これにて第2部パネルディスカッションを終了させていただきます。片山先生、川勝知事、鈴木市長、どうもありがとうございます。

全労済協会監修の書籍

『転げ落ちない社会 困窮と孤立をふせぐ制度戦略』発刊のご案内

当協会では、学識経験者等で構成された研究会を設置し、勤労者の生活・福祉に関するテーマでさまざまな角度から総合的に研究し、勤労者福祉の普及・啓発に貢献するよう活動しています。

この活動の一環として、2016年3月に中央大学法学部教授 宮本太郎氏を主査に「格差・貧困の拡大の原因と是正施策に関する研究会」を設置し、3つのライフステージ(教育・就学前・就労前)と、3つの場(就労・家族・居住)の観点からは正施策について検討を重ねました。

このたび、その研究成果として、書籍『転げ落ちない社会 困窮と孤立をふせぐ制度戦略』(勁草書房、2017年10月)を発刊いたしましたので、ご紹介します。

◆研究会の概要

研究期間：2016年3月から2017年2月

研究委員：〈主査〉中央大学 法学部 教授

〈委員〉東北大学 公共政策大学院 教授

A'ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)就労支援室長

労働者福祉中央協議会 事務局長

みずほ情報総研 社会保障藤森クラスター 主席研究員

立教大学 コミュニティ福祉学部 教授

京都大学大学院 人間・環境学研究科 准教授

東京大学大学院 人文社会系研究科・文学部 准教授

立命館大学 産業社会学部 現代社会学科 教授

〈アドバイザー〉東京大学 名誉教授

宮本 太郎氏

白川 泰之氏

西岡 正次氏

花井 圭子氏

藤森 克彦氏

湯澤 直美氏

柴田 悠氏

祐成 保志氏

鎮目 真人氏

神野 直彦氏

※役職は研究会開催当時

◆書籍の概要

序 章 困窮をふせぐのはいかなる制度か?回顧と展望

第1章 標準家族モデルの転換とジェンダー平等 —父子世帯にみる子育てと労働をめぐる—

第2章 新しい居住のかたちと政策展開

第3章 住宅とコミュニティの関係を編み直す

第4章 相談支援を利用して「働く」「働き続ける」

—中間的なワーク・スタイルの可能性と課題—

第5章 支え合いへの財政戦略 —ニーズを満たし、財政制約を克服する—

第6章 子どもの貧困と子育て支援

第7章 若者の未来を支える教育と雇用 —奨学金問題を通じて—

第8章 脱貧困の年金保障 —基礎年金改革と最低保障—

第9章 高齢期に貧困に陥らないための新戦略

終 章 鼎談:「転げない社会」構築に向けて



今日の日本社会に広がる困窮や格差、孤立の問題にどのように取り組んでいくべきか。日本社会にとり喫緊の課題に新たな視点から提言する。

本書は貧困・格差を是正する対策を社会福祉・社会保障の専門家が大胆に提案する。まず貧困については、貧困に陥る原因とその対処法、子ども・高齢者・非正規(独居者、女性とくにシングルマザー)の貧困の実態、そして生活保護制度と社会保障制度の境界を探る。次に格差については、教育格差・所得格差・雇用格差・社会保障の格差・住宅格差といった格差の実態とその是正策を探る。さらに、貧困解消と格差解消は同時並行的に行えるのか、優先順位はあるのか(格差を解消すれば貧困はなくなる?あるいは貧困が減れば格差は解消する?)、といった課題を考え、生活困窮者への支援策を考える。

東京シンポジウムを開催します

当協会では、本年11月13日(月)に下記の内容で東京シンポジウムを開催します。

講演内容については、季刊誌春号に掲載予定です。

※申し訳ありませんがお申し込みについては、受付を終了させていただきました。

全労済協会シンポジウムのお知らせ

転げ落ちない社会へ

～困窮と孤立をふせぐ新しい戦略～

今日の日本社会に広がる困窮や格差、孤立の問題にどのように取り組んでいくべきか。日本社会にとり喫緊の課題に新たな視点から提言します。

第1部 基調対談



中央大学
法学部教授
宮本 太郎氏

立命館大学教授、北海道大学教授などを経て、2013年4月より現職。研究テーマは福祉政治論。内閣府参与、総務省顧問、社会保障制度改革国民会議委員などを歴任。「月刊福祉」編集委員長、生活困窮者自立支援全国ネットワーク代表などもつとめる。近著に「共生保障「支え合い」の戦略」(岩波新書)。



法政大学
現代福祉学部教授
湯浅 誠氏

2008年末の年越し派遣村村長を経て、2009年から足掛け3年間で内閣府参与に就任。内閣官房社会的包摂推進室長、震災ボランティア連携室長など、政策決定の現場に携わったことで、官民協働とともに、日本社会を前に進めるために民主主義の成熟が重要と痛感する。

参加無料
定員**400名**
※お申し込みは裏面をご覧ください



総合司会
アナウンサー
渡辺 真理氏

2017年11月13日(月)

時間 ● **13:30～17:00**
(13:00開場)

会場 ● **全労済ホール/スペース・ゼロ**

第2部 パネルディスカッション



藤原町社会福祉協議会会長 / 社会福祉士 / 精神保健福祉士 / 主任介護支援専門員
菊池 まゆみ氏
秋田県藤原町で若者のひきこもり支援。



みずほ情報総研主任研究員 / 日本福祉大学福祉経営学部教授
藤森 克彦氏
専門分野は、社会保障政策、「単身高齢社会の希望」などを執筆。

湯浅 誠氏
コーディネーター
宮本 太郎氏

書籍
「**転げ落ちない社会**」
(勤草書房)
10月下旬
発売予定!!

主催 (財) 全労済協会
共催 全労済、日本再共済連

協賛 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

全労済協会
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

全労済協会 既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

公募研究シリーズ

⑦⑩ 沖縄県における生活困窮者の支援に関する現況

と課題ー生活困窮者自立支援制度を中心にー

2017年8月

公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会(沖縄県労福協)

沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター

生活困窮者自立支援事業 総括責任者(主任相談支援員)

濱里 正史

全国で最も貧困層の問題が深刻な沖縄県を対象地域として、2015年4月からスタートした生活困窮者自立支援制度の地域的展開に関する現状と課題を、同制度に携わる相談支援員・就労支援員等の関係者に対するヒアリング調査(質的調査)により明らかにし、その知見に基づき、2018年に予定されている同制度の制度設計の見直しに向け、沖縄だけでなく全国における同制度のあり方について提言する。

⑥⑨ 日本労働映画の百年ー映像記録にみる連帯のかたちと労働者福祉・共済活動への示唆

2017年7月

共立女子大学非常勤講師 佐藤 洋(研究代表者)

日本における労働世界の変容と連帯のかたちが、現代のわれわれに伝えるメッセージと労働者福祉・共済活動への示唆について、19世紀末の映画導入から今日に至るまでの労働映画の豊かな伝統と作品群の広がりについて考察する。さらに、日本労働映画の社会的認知を深め、これからの日本の労働文化・労働社会の諸課題を考えていくための基礎的素材を提供する。

⑥⑧ 地域エネルギー供給において協同組合が果たしうる役割ー日米の比較調査からー

2017年6月

一般財団法人地域生活研究所研究員

三浦 一浩(研究代表者)

本研究では、小規模分散型のエネルギー供給システムと、そこにおける消費者・市民による民主的なコントロールの重要性を説き、これを実施する重要なツールとしての協同組合の可能性について、日米の比較調査からアプローチした。

⑥⑦ 格差社会における共済・保険への加入と幸福度

2017年5月

同志社大学商学部准教授 佐々木 一郎

本研究では北海道～九州の20歳～69歳の方々を対象に民間の死亡保険と共済の死亡保障についてWebアンケートを実施し、3,000名から回答を得てサンプルを採取し、「共済・保険の加入決定に影響する要因」と、「共済・保険と幸福度」について、それぞれクロス分析とロジットモデル分析した。

⑥⑥ 韓国における農協生命保険の経営特性と組織アイデンティティ分析

2017年5月

八戸学院大学ビジネス学部専任講師 崔 桓碩

韓国の「農協共済」は、2012年に株式会社に組織転換させられた。この組織変更により農協の共済は「農協生命保険」に変わることになった。本研究では「農協生命保険」について、「商品」・「販売チャネル」・「資産運用」の3点から分析して、共済事業と保険事業の相違点を考察しようとするものである。

⑥⑤ 母子世帯の子育ての困難をめぐる重層的要因ー子育て関連ケイパビリティの検討と大阪府の支援団体調査からの分析ー

2016年12月

立命館大学衣笠総合研究機構(生存学研究センター)

客員研究員 村上 潔(研究代表者)

本研究では、年々増加している母子世帯に焦点を当て、母子世帯が抱えている困難の要因を、育児だけでなく就労や行政など、さまざまな視点から調査・分析して実態を明らかにするとともに、母子世帯の支援団体にもインタビュー調査を行い、団体間の連携のあり方や母子世帯の困難の要因にアプローチする方法について考察を行っている。

⑥④ 震災復興過程のコミュニティ形成に係る行政・NPO等・地域住民の協働:宮城県をケースに

2016年12月

東北大学大学院経済学研究科博士課程後期

中尾 公一(研究代表者)

本研究では、東日本大震災で最大の人的被害を

受けた宮城県を対象として、復興に向かう過程の中で、行政やNPO、地域住民等がいかに協働し、連携が行われてきたのか、コミュニティ形成の観点からインタビュー調査と分析を行った。そして分析結果をもとに、今後の大規模災害時のコミュニティ形成について、各組織に対して具体的な示唆を与えている。

⑥③ 関東大震災復興における賀川豊彦とその同労者の取り組みに見る地域形成の視座の検討

2016年12月
千葉大学大学院人文社会科学部研究科特任助教
伊丹 謙太郎

本研究では、賀川豊彦の思想、とりわけ「協同組合」を軸としたその思想の展開と賀川本人だけではなく、彼とともにいろいろな先端的社会事業に取り組んだ労働者達の活動、エピソードをまとめている。とくに、1923年の関東大震災という時代背景を起点として賀川同労者たちの実践が、そして賀川本人の思想がどのように変化していったのかを確認するよう試みている。

⑥② 社会的企業による職縁の再構築機能：「絆」組織における「Co-Production」と「Relational Skills」

2016年12月
東洋大学経済学部教授 今村 肇(研究代表者)

現在、日本人の人間関係は希薄になりつつあるといわれているが、本研究では、日本と西欧との制度・文化の違いを前提にしつつ歴史的な側面も含めた比較を行い、「絆」組織として、従来いわれていたようなNPO・社会的企業などのサードセクターに限らず、政府・地方自治体や営利企業も含めた水平的な「連帯」を実現することによる、「職縁」を通じた再構築の方向を探っている。

その中では、若者の自立支援において「職縁」という視点で支援を行っている3つの組織に対して調査・分析も行った。

⑥① 社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題

2016年11月
東京大学大学院学際情報学府文化・人間情報学コース
博士後期課程 小林 智穂子(研究代表者)

近年、地域でボランティア活動を行う社員を奨励・支援する企業が増え、公共の福祉に寄与しようとする人々は増加傾向にある。本研究では、従

業員参加型の社会貢献活動モデルを示したうえで、活動に参加した社員本人、企業、NPOにインタビュー調査を行った。そして、現状と課題を抽出し、勤労者と社会双方の福祉をいかに実現するか、その条件を考察した。

⑥④ 中間支援組織調査を通して見た日本の労働統合型社会的企業(WISE)の展開と課題

2016年11月
立教大学コミュニティ福祉学部教授
藤井 敦史(研究代表者)

労働統合型社会的企業(WISE)は社会的課題の解決に取り組み、社会的包摂を目指す担い手として注目されている。本研究では、日本のWISEの展開過程においてその中核を担ってきた中間支援組織に着目し、ホームレス支援等の課題に取り組む各組織にヒアリング調査を行った。そして、多様な機能を発揮している中間支援組織の実態を明らかにした。

⑥⑤ 東日本大震災被災地における水産業中小企業と地域雇用の再生－釜石・大槌地域の事例より－

2016年11月
岩手大学人文社会科学部准教授
杭田 俊之(研究代表者)

東日本大震災で津波被害を受けた岩手県の釜石・大槌の沿岸地域を対象として、水産業中小企業と地域雇用再生に向けた調査をした。産業・生活・コミュニティの基盤は、震災前から持続可能な条件が失われつつあり、震災が崩壊を決定的にした。単純な復旧がありえない状況の中で、新たな条件を探り生産現場を動かし、家庭と地域事情との両立のあり方を探していく。

⑥⑥ 低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計

2016年10月
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻
特任助教 赤井 研樹(研究代表者)

本研究では、労働者のあり得べき未来を見据え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選考が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。

⑤7 社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて 2016年10月

公益財団法人世界平和研究所主任研究員 高橋 義明
本研究では、1990年代以降の欧州における「社会的包摂」に関する議論の高まりとともに相対的貧困率等の指標が開発されてきたのに対し、日本においてはこのような指標の具体的な検討が進んでいない実態に鑑みて、社会的排除状態が時間を経ても解消しない「拘束性」の観点から若年層に焦点を当てて指標の有効性を検証している。

⑤6 多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究 2016年9月

一橋大学大学院商学研究科准教授
島貫 智行(研究代表者)

本研究では、日本における「正規雇用」、「非正規労働」、「派遣労働」の就業形態について「労働者にとっての仕事の望ましさ」を示す「仕事の質」という観点から検討し、非正規労働や派遣労働の問題を論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えたうえで、その問題が労働契約と雇用関係のいずれによるのかを踏まえることが重要であると説いている。

⑤5 分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けて—地域共同体・福祉の構築 2016年9月

慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平

本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行った。

⑤4 高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究 2016年9月

高千穂大学経営学部教授 田口 和雄(研究代表者)

本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高年齢者雇用確保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の

事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにした。

⑤3 障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム—特例子会社24社の事例分析— 2016年9月

高知県立大学社会福祉学部講師 福岡 隆康

身体障がい者の雇用が義務付けられ、実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体での算定が可能になり、雇用率を引き上げやすくなった。雇用を義務としてではなく、障がい者を戦力と考える雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用とはどのようなものか、特例子会社24社の事例から分析をした。

⑤2 社会連帯における子育て支援の役割機能—幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能— 2016年8月

川村学園女子大学講師 手塚 崇子

保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにしたうえで、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。

⑤1 地域産業創造の三点セットとその可能性—震災復興の手がかりとして— 2016年7月

東北福祉大学教授 齊藤 幹雄(研究代表者)

本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通(マーケティング力)を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。

本誌は全労済協会の責任で編集しました。

WELFARE

2017年 秋号 No.2

2017年10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(代)

FAX : 03-5351-0421

<http://www.zenrosaikyokai.or.jp>

全劳济协会
(財)全国勤劳者福祉・共済振興協会