

第3節

高齢社会における仕事と生活の調和

これまでみてきたように、高齢者の中には意欲や能力のある高齢者が増えており、高齢者は「支えられるもの」であるという考え方は実態から乖離してきている。しかしながら、「高齢者は支えられるものである」という固定的なイメージが依然として残っているために、就労意欲や社会参加意欲のある高齢者の活力や能力が十分に活用されていない状況にある。

他方、若い世代に目を向けると、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。こうした高齢者や若い世代がともに、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や地域生活などにおいても、自らのライフステージに応じて多様な生き方が選択できる社会を実現する必要があり、その際に重要な視点は「世代を通じた仕事と生活の調和」である。「世代を通じた仕事と生活の調和」とは、働きたいと思う高齢者が「ワーク」に対する希望を実現することで、長時間労働に苦しむ若い世代の「ワーク」を分担することによって、それぞれの世代の人々が望む仕事と生活の調和を実現することである。「世代を通じた仕事と生活の調和」を図ることは、これからの人口減少時代において少子化の流れを変え、人口減少下でも高齢者等の多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能なものとすることに繋がるものである。

また、就労意欲や社会参加意欲のある高齢者の活力や能力が十分に活用されていないもう一つの要因として、若い時期に働きすぎで、健康づくりや自己啓発の時間が十分とれず、高齢期において希望する就労や社会活動などに参加す

るための必要な備えができていないことが考えられる。若い時期において、やりがいや充実感を感じながら働くのみならず、家庭や地域生活などにおいても希望する生き方をすることは、高齢期において自らの意欲や能力を活用し、就労や社会参加を行うために必要であり、「個人の人生を通じた仕事と生活の調和」という視点も重要である。

以下では、先般策定された仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び行動指針の概要を紹介した後、一時点での若い世代と高齢世代との「世代を通じた仕事と生活の調和」と一人の一生の中での「人生を通じた仕事と生活の調和」という2つの視点から高齢社会における仕事と生活の調和の重要性とそのための取組の方向性を検討する。

（1）憲章と行動指針

平成19年12月18日に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議*」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、「憲章」）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下、「行動指針」）が策定された。憲章は、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を提示するものであり、今なぜ仕事と生活の調和が必要なのか、仕事と生活の調和が実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たすべき役割はいかなるものか、を示している。

行動指針は、憲章を受けて、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策

* 策定時の名称は「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」

の方針を数値目標なども交えて具体的に示している。

現在、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多くみられる。この背景には、企業間の競争の激化、経済低迷や産業構造の変化等によって正社員以外の労働者が大幅に増加し、正社員の労働時間の高止まりしたままであるといった働き方の二極化や、かつては夫が働き、妻は専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であったのに対し、現在は女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯と変化しているのにもかかわらず、働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のみで、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っているといった状況があげられる。このような状況は、結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくく、急速な少子化の要因になり、また、働き方の選択肢が限定されているために女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができないなど、少子化対策や労働力確保が社会全体の課題となっている。

憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年齢期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。具体的には、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会としている。この社会を実現させるために、主な関係者（企業と働く者、国民、国、地

方公共団体。）の役割を定め、行動指針においては企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めている。

（2）世代を通じた仕事と生活の調和（高齢者の“ワーク”の充実）

（現状）

日本は、想定されていたよりも早い平成17年に人口減少局面に入った。また、少子高齢化に伴い、労働力人口は減少し、今後もさらに減少すると予想されている。（前掲図1-2-50参照）

平成18年4月から施行された改正高年齢者雇用安定法に基づき、段階的な65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務付けられ、高齢者の雇用機会の確保が図られた。しかし、60歳代後半で就業を希望しているにもかかわらず働いていない者が、男性で21.0%、女性で18.3%を占めており、働く意欲がありながら就労できていない者がいまだに多く存在している。（前掲図1-2-40参照）

現在、憲章でも取り上げられているとおり、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねないなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。今後、労働力の確保がより一層難しくなると考えられる状況では、育児世代や働き盛り世代等が働き過ぎで仕事以外の時間を持つことが困難である状況はより厳しいものとなると考えられる。働く意欲がある高齢者が働くことができず、若い世代が働き過ぎで仕事以外の時間を持つことが困難である状況を改善するためには、「世代を通じた仕事と生活の調和」の実現が必要である。

(課題)

「世代を通じた仕事と生活の調和」の実現のためには、働きたいと考える高齢者の意欲や能力の活用が必要である。しかしながら、高齢者は「支えられる人」という固定観念がいまだに残っており、高齢者のマンパワーの活用の隘路になっている。現実をみると、後期高齢者（75歳以上）では支援や介護を必要としている割合がそれぞれ4.9%、24.7%であるのに対し、前期高齢者（65歳～74歳）ではそれぞれ0.9%、3.9%であり、高齢者を一律に「支えられる人」ととらえることは現実にそぐわない。このように、高齢者の実態は「支えられる人」というイメージから乖離してきているにもかかわらず、依然として高齢者＝支えられる人という固定観念が変わっていない。そのことが高齢者のマンパワーの活用の隘路になっている。今後、高齢者の意欲をいかし、さらに社会の各方面での活躍の場を広げていくためには、固定観念にとらわれることなく、実態に即して、国民の意識を改革していくことが喫緊の課題である。

(取組の方向性)

高齢者を一律にとらえることなく、それぞれの意欲や体力、能力に応じた多様な働き方の選択肢を提供していくことが高齢者の意欲・能力の活用につながると考えられる。高齢者を「支えられる存在ではない」ととらえなおすだけでなく、むしろ積極的に「意欲と能力のある高齢者は高齢社会を支える貴重なマンパワー」と位置づける必要がある。

また、高齢者が働きやすい環境づくりも必要である。高齢者が働く理由としては、経済的な理由のほかに、生きがいややりがいのために就労したいと考えているものも多い。さらに、高齢者は健康状態や就労に対する意欲も様々であ

る。

高齢者は一律に仕事に必要な能力や体力を持たないという先入観を転換していくことが必要であり、高齢者を一律にとらえるのではなく、体力や意欲、本人の希望など多様化するニーズにあわせ、就業形態、就業日数・時間などについて柔軟な働き方のメニューを検討し、用意していく必要がある。高齢者の就労の可能性を広げる短時間正社員、在宅就労、テレワークのような働き方や有償ボランティア等の経済的な側面だけではなく、生きがいを重視した働き方を希望する高齢者も多いことなどに着目して、多様な就労形態を普及させていくことが求められる。

また、ハローワーク等を活用した高齢者の再就職等の促進やシルバー人材センターの活用促進を推進することに加えて、企業や労働者の多様な働き方の普及や自己啓発、能力開発などを積極的に支援していくことが求められる。

(3) 個人の人生の中での仕事と生活の調和

高齢期において、健康で自立した生活をおくるためには、若い時期から高齢期まで自分の「人生全体を見渡しての仕事と生活の調和」を考えることが重要である。

(現状)

高齢者の地域社会への参加に関する意識調査によると、地域の福祉や環境を改善することを目的としたNPO活動について、60歳以上の高齢者のうちおよそ半数が「関心がある」と答えているが、そのうち4割近くが実際には参加できていない。その理由としては、きっかけや機会がないことやNPOに関する情報がないことがあげられている。これまで職場での人間形成

が中心であったために、退職後に地域活動に参加しようと思っても、「地域デビュー」が実現できず、関心や興味があるのにもかかわらず、実現できていない状況にある。

また、高齢者のみの世帯も増加しており、孤立死などが社会的な問題となっている。これは、特に都市部では、退職期に職場から地域へ生活の場の移行がうまくいかずに、地域とのつながりが築けずに地域から孤立してしまうことが多いこともその一因である。

高齢期に備えるための個々人の能力開発や自己啓発は進んでいない。平成16年11月から17年10月までの1年間に「仕事のための能力開発・自己啓発をしなかった」とするものは、男性の50歳から54歳で59.6%、55歳から59歳で64.2%となっており、また、女性の50歳から54歳で72.4%、55歳から59歳で76.8%となっている。このように、能力開発・自己啓発が進んでいない背景としては、個々人が能力開発や自己啓発を行いやすい環境が整っておらず、自己啓発の問題点として、忙しくて余裕がない、費用がかかりすぎる、休暇取得・早退等が業務の都合でできないことを挙げる人が多い。リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、教育訓練休暇の制度がある企業数割合をみると、企業規模計で12.4%、2.8%、5.2%である。1,000人以上規

模の大企業ではそれぞれ49.2%、17.7%、7.5%であるのに対し、30～99人規模の企業ではそれぞれ7.4%、1.8%、5.4%と大きく開きがある（前掲1-2-48、表1-3参照）。

また、高齢期を健康に過ごすための準備も十分でない。65歳以上の高齢者の死因となった疾病は、心疾患、脳血管疾患の2疾病が約3割を占めており、また高齢者が介護を要する状況となった理由の25%は脳血管疾患である。これらの疾病と密接な関係にあると考えられるメタボリックシンドロームの該当者・予備群の割合は高齢者になるほど高くなっている（前掲1-2-38参照）。

（課題）

高齢期においても地域からの孤立を防ぎ、意欲的に就労やNPO活動などといった社会参加活動に携わるためには、職業能力開発や社会参加活動の経験を積むことなど、若い時期からの準備が必要である。しかしながら、実際には仕事のための能力開発や自己啓発は十分に組み込まれているとはいえない。その背景としては、忙しくて自己啓発の余裕がない、費用がかかりすぎる、業務の都合など、個々人が能力開発や自己啓発を行いやすい環境が整っていないため、自己の将来に向けた投資をするといった、

表1-3 特別休暇制度の有無・種類別企業数の割合

特別休暇制度の有無、種類別企業数の割合

	全企業	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類						特別休暇制度がない企業
			夏期休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期休暇※	
計	100	63.5	48.7	22.8	12.4	2.8	5.2	14.9	36.5
1000人以上	100	80.2	45.2	40.7	49.2	17.7	7.5	27	19.8
300～999人	100	73.8	48.1	30.2	32.6	6.6	3.7	23	26.2
100～299人	100	64.1	46	22.7	18	3.3	4.5	17	35.9
30～99人	100	61.7	49.7	21.5	7.4	1.8	5.4	13	38.3

※「左記以外の1週間以上の長期の休暇」には、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇は含まない。
資料：厚生労働省「就労条件総合調査結果」（平成19年）

「ライフ」に目を向けることが十分にできていないことが課題としてあげられる。さらに女性については、若い時期において就業希望があっても子育て等による就業中断などで職業能力開発に取り組むことが難しい状況もみられる。

また、健康で長生きするための備えとして、若い頃からの健康管理、健康づくりが必要であるが、その重要性が十分に認識されていないこともあり、実行になかなか結びつかない現実がある。高齢期における健康管理、健康づくりの重要性はもちろんだが、若い頃から健康を意識した生活が重要であるにもかかわらず、運動習慣のある者は若い世代で低く、朝食の欠食率も若い世代が高いなど、若い世代で、健康を意識した生活習慣が実践されていない状況がみられる。

若い時期に「ワーク」の比重が大きいため、自己の能力開発や地域参加等のライフに目を向けることができず、高齢期において望ましい仕事と生活の調和を実現するための準備が不十分であるといえる。

(取組の方向性)

健康で自立した高齢期を送るためには、まず一人ひとりの自覚が不可欠である。若い頃から、高齢期に向けた健康管理、健康づくりが重要であることについての啓発を図ることが必要である。また、栄養摂取や運動についての情報が国民一人ひとりに的確に理解されることを促進していくことも重要である。さらに、高齢期になっても、積極的に介護予防に取り組んでいくことが求められる。

若い時期から高齢期の就労、社会参加、学習などの生活を考慮して、能力開発、社会参加、生涯学習などに取り組むことが必要であり、それを促進するための支援が求められる。とりわ

け、種々の取組を実践するに当たって、必要な情報が円滑に入手できるシステムの構築や、そうした際に幅広く相談に応じてくれる窓口の設置等が望まれる。また、企業としても、大企業を中心に普及してきているボランティア休暇やリフレッシュ休暇など高齢期に備えることの一助となるような休暇制度が活用しやすいような職場風土づくりも必要である。

健康で自立した高齢期を送るためには、若い時期から高齢期まで自分の人生全体を見渡しての「仕事と生活の調和」を考えることが重要である。現役時代には、とかくワークの比重が大きくなりがちであるが、若い時期から、それぞれが高齢期を見据えたプランを立て、自己啓発や健康づくりに取り組めるような仕事と生活の調和の実現が必要である。一定の年齢や退職年齢の一定期間前になったときに、高齢期の人生プランを考えるために一定期間の休暇が取れるような制度を導入し、実際に利用しやすい職場風土づくりに取り組むなど企業としても支援していくことが求められる。

元気な高齢者がそれぞれの意欲や能力に応じて地域活動への参加を実現することは、やりがいを感じながら自身の望む高齢期を送ることができるのみならず、元気な高齢者が支えを必要とする高齢者を支える「高齢者同士の支えあい」といった、新しい支え合いの連帯を構築することも期待できる。

おわりに

「団塊の世代」が退職期を迎えはじめた。「団塊の世代」といわれる昭和22(1947)～24(1949)年に生まれた者は、出生数で約806万人、平成19年で約677万人、総人口に占める割合は約5.3%という人口構造上、大規模な集団である。

この大規模な人口集団がいっせいに退職期を迎え、労働市場から完全に撤退をしてしまうと、急激な労働力の減少となり、働き過ぎの若い世代への負担が急激に増えることが予想される。意欲や能力があり、まだまだ働きたいと考える「団塊の世代」のワークへの意欲を活かすことによる、「世代間の仕事と生活の調和」を実現するための環境づくりが一層求められる。

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構による「団塊の世代」を対象とした調査によれば、自己の技能や技術を後継者に伝達すべきとした人が6割を超え、技能に対する自信、技能継承への意識は高い。「世代間の仕事と生活の調和」が実現されることにより、「団塊の世代」の持つ技能を絶やすことなく若い世代へ継承していくことも可能となる。

同時に、「団塊の世代」は高学歴化、サラリーマン化の象徴であり、進学や就職によって都市圏に大量に流入したことから、都市化の象徴でもある。そんな団塊の世代が、退職を契機として生活の中心を職場から地域に移す。これは「団塊の世代」というマスとして、数々社会変化の原動力となってきた人たちが、ワークとライフのバランスのあり方を見つめ直し、高齢期の生活の多様な可能性を追求する絶好の機会でもある。

「団塊の世代」が高齢期に入ることが目前に迫った現在、常に新しいライフスタイルの先駆者であった「団塊の世代」が高齢期の仕事と生活の調和をどのように実現していくのかに注目したい。