

第4回人生85年ビジョン懇談会

平成20年2月20日(水) 10:00～12:00
場 所 合同庁舎5号館9階 厚生労働省省議室

議 事 次 第

- 1 開 会
- 2 意見交換
- 3 閉 会

【配付資料】

- 資料1：これまでの懇談会で各委員から示された主な御意見について
資料2：(参考資料) 第3回懇談会における議論に関連する資料
資料3：モレシヤン委員発表資料
資料4：川勝委員発表資料

第 1～3 回懇談会で各委員から示された主な御意見について

- * 本資料は第 1 回から第 3 回までの懇談会における御意見を事務局で整理したものであるが、同一のテーマについての複数の委員の御意見を適宜まとめて記載している部分がある。
- * 第 1 回懇談会において、時宜に合わなくなっている「高齢者」という言葉を用いるのは止めるべきではないかとの御意見をいただいたところであるが、現時点でこれに代わる適切な呼称が見出せないため、本資料では「高齢者」の語を用いている。

1. 総論

- 「人生 85 年時代」というテーマ設定はチャレンジングな発想であり、高く評価できる。

人生 85 年を生涯現役で送るためには、「職業人」として年齢にかかわらず働く意思と能力を発揮でき、「家庭人」として経済的自立を果たしつつ個人生活を楽しむことができ、「社会人」として地域社会との関わりを持ち続けることができるようにしていくことが必要である。言い方を換えれば、職場で頼りにされる、消費者として頼りにされる、地域社会で頼りにされるなど「頼りにされる生き方」の実現が求められる。

こうした「頼りにされる生き方」を人生 85 年間実現していくためには、知識・技能や人脈など広い意味での職業能力、生活を支える金融や住宅等の資産、余暇を楽しんだり社会参加したりする能力、健康や体力等の様々なストックに自ら積極的に投資し、長い人生を通じてフローを得られるようにしていくことが必要である。

- 急速な高齢化が進む中で、我が国経済社会の活力を保ち、誰もが長寿化を喜べるようにしていくため、高齢者の国際的にみて高い就労意欲を活かし、「少なくとも 65 歳まで働くのが原則」という雇用システムをより確かなものとすべきである。こうした取組は年金・介護・医療等の社会保障制度の持続可能性を高めることにも資するし、今後の人口減少社会における労働力確保にも資する。

雇用の分野においてエイジフリーは世界的な潮流であり、日本もその方向に向かわざるを得ず、既に募集・採用に際しての年齢差別の禁止など法的な手当が進められている部分もあるが、日本の年功序列的な社会意識と

どのように調整していくかが課題である。年功賃金の見直しなど労使で議論を深めるべき課題も多い。同時に、60歳代半ばになっても仕事ができる職業能力の開発を行うことのできる環境づくりも課題である。

また、高齢期になってからレジャーや学問等を楽しめるようにするためには、若い頃から元気に過ごしていくことが大切であり、そうした面でのサポートも重要である。

一方、高齢者の6割が女性であり、女性の場合、出産や育児を契機として離職したり、その後の職場復帰が困難であるなど、望んでも生涯現役を実現できない場合もあることに十分留意し、今後の政策対応を考えていくことも必要である。

- 人間は誕生の瞬間から死に向かって歩み始めているが、限りある生命であるからこそ、今を生きることの意味があり、より良く生きることが目標となり得る。こうした考え方は、身近な人の老いや死のプロセスに直面し、また介護等を通じて参加することにより自然に体得されるものであるが、近年、病院で死ぬことが一般的になるにつれて忘れられかけているのではないか。その意味で、学校教育や社会人のボランティア参加など、様々な教育・学習の場面の中に「死を学びよく生きるカリキュラム」を組み入れていくべき。

同時に医療保険や介護保険等の社会保障制度を充実させ、人生において最も厳粛な出来事たる「死」を住み慣れた地域の在宅で迎えられるようにしていくべき。

こうしたことを通じて、人の生命の有限性を学ぶとともに、支え合う他者との関係性の大切さを学び、謙虚さや優しさ、今をしっかりと生きることの大切さを学ぶことができる。

- 日本では様々な制度を年齢階層ごとに横に区切ることが多いが、能力や関心に応じて縦に区切っていくことも重要である。そうした中から、世代は異なっても同じ興味や関心を持つ人どうしの交流が生まれ、年齢に関わりなく能力を高めていく素地も生まれる。

- 人生50年とか60年の枠組みの下で凝縮して生き急ぐのではなく、「人生85年時代」に向けて、少し密度を薄くし、ゆったりと人生を送る方向性が望ましいと考える。

産業界が消費者のニーズに応えようとするあまり、24時間営業のコンビニエンスストアや宅配便に典型的に現れているように、サービスを提供

する労働者の負担が過重なものになっている面もある。こうした社会全体の在り方の見直しは重要な課題である。

- 人生が長くなるのに伴って自らの人生設計を一人一人が主体的に描いていくことが求められるものの、我が国では社会全体に「組織頼み」や「国頼み」の風潮が根強い。個々人がより自立する方向での意識改革が必要である。そうした意識改革が、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実践する基盤となる。
- 個々人が、より自立した生き方をするためには、例えば社会人が大学・大学院で学び直した後に職場に復帰するといったことを行いやすくするため、企業や学校等を出入り自由な環境にすることにより、社会的なモビリティが失われないようにしていくことが必要である。その意味で長期休暇制度の普及促進は有意義である。
- 日本は、諸外国と比較すると、誰でも学校に行くことができ、交通網も整備され、治安も良く、高齢者医療や福祉も進んでいるなど優れた点があり、また国民の満足度も比較的高いので、必ずしも過度に悲観的になる必要はないと考える。良いところをもっと伸ばし、国民の満足を一層高めるにはどうしたら良いのかといったポジティブな視点で議論すべきである。
- 一方、食糧やエネルギーの自給、地球環境問題、安全保障等の面で将来についての不安感や閉塞感があるが、その中でも経済的な格差の一定水準以上の拡大や固定化は大きな問題であり、その防止に向けて公教育の充実に取り組むことは急務である。
また、諸外国と比べて金融や資産運用の分野での環境整備が遅れていることが、意識調査における国民の不満に具体的に現れており、国としての対応策を考えていくべきである。
- 日本人は不安を抱え、それを解消しようと努力する傾向が強過ぎる。もっと、自分が打ち込めるものを見つけて楽しんでみるのが大事である。とりわけ、金銭を好きな学問に使うことは、「人生85年時代」の前向きな姿であると考える。
- 少子化対策として、子どもを増やそうというのは国民感情にもそぐわないし、相当無理のあることなのではないか。それよりも人口6,000万人くら

いの規模に軟着陸し、「老人大国」を目指してはどうか。

- 多く人は死までの一定期間、食事、排泄、入浴など普通に生きるための基本的日常生活を、他者の手に委ねることになるが、この時期に適切な、医療、看護、介護、特に十分な介護がなければ、人間としての尊厳や自律が危機に瀕する。

人生85年になろうが、90年になろうが、老いと死が必然である以上、人生の最終章に直面する、人間としての尊厳や自律の危機に対して、社会として、あるいは国家として十二分な緩和ケアの提供を保障することが必要である。(第1回に書面でいただいた御意見)

- 命が大切である理由は、それぞれの命がかけがえの無いものであるだけでなく、有限であり、一回限りのものだからである。児童から成人まで、それぞれの段階で理解できるような工夫を取り入れながら、人生の有限性を規定する『死』について学び考える教育を義務教育課程にも、高等教育課程にも、大学教育にも、成人教育にも取り入れることを提案する。

死によって規定される人生の有限性の下に、初めて様々なビジョンはリアリティを持てるからである。(第2回に書面でいただいた御意見)

- 何のために生きるか、また何のために死ぬかを考えたとき「自分のために生きる」、「自分のために死ぬ」という考え方もあるが、他方で「人のために生きる」、「人のために死ぬ」という考え方もある。特に、肉親など「二人称の死」は単なる肉体の死と異なり心の中に生き続ける要素を持っている。死生観についての教育を進める一方で、過労死のような理不尽な死は減らし、多くの人の死に様が人の役に立って幸せだという仕組みをつくっていくことが大切である。

- 人は言葉に縛られるので、既成概念にとらわれずに「人生85年時代」を考えるためには、「高齢者」など今まで用いてきた言葉や表現の問題点について、十分注意を払うことが必要である。

- この懇談会で打ち出すビジョンは、多くの人にとって参考となるとともに、夢や希望を与えるものとすべきである。そのためには、人生に課題や障害があっても、それに果敢に立ち向かい、取り組んでいくことができる生き方をビジョンにおいて提示していくことが必要ではないか。

2. 各論

I いきいき人生のための基礎づくり

- スポーツは世代を超えたコミュニケーションを伴うものであり、また、人生を楽しむには元気な身体が必要である。スポーツを通じて、世代を超えた健康・教育・生きがい・コミュニケーションが実現されるよう、スポーツの一層の浸透に向けた環境づくりが重要であり、是非、関係者の連携を強化する方向で進めて欲しい。同時に、スポーツ施設の設置に当たっては、病院や学校と隣接した立地にすることにより、リハビリテーションや教育に役立つようにしていくべきである。

また、高齢者のスポーツへの参加を促進するために、マスターズやねんりんピックといった取組はとても有意義なので、積極的な周知広報や参加勧奨に努めるべきである。

- 肥満人口の増加は食生活の変化に伴う世界的な趨勢である。日本は、今ならまだ対策が打てるので、肥満人口を減らすための取組を抜本的に強化すべきである。

- 誰もが社会参画しながらお互いに支え合える社会を実現していくためには、社会保障の充実による安心できる社会の構築が重要である。

特に老後の所得確保は重要な課題であり、基礎的な所得の維持のために公的年金の充実が重要なのは言うまでもないが、より豊かな生活のためには企業年金や投資の活用が必要である。

併せて、住宅資産の形成も重要であり、住宅資産の運用環境の改善も課題である。転貸システムの整備など住宅についてもストックをフローに転換しやすくする一層の取組が必要なのではないか。

- フランスの人々のように早期にリタイヤして楽しみながら老後を過ごそうと思うなら、年金制度の充実が必要と考えられる。フランス人などヨーロッパ人は遊びが上手だが、文化の違う日本人がそのままマネをするのは難しいと思う。

他方、地方の伝統的な踊りなどを見ても、日本人は自分なりの楽しみ方や幸せを見つける力を持っていると感じる。

- 3人に1人ががんになる時代を迎えているが、がんは特定疾患であり40歳以上であれば介護保険給付の対象となる。しかし、現状では介護保険

の認定に時間がかかる一方、がんの病状は1ヶ月前から急激に進行する場
合が多いため、申請しても審査が下りないまま亡くなってしまうという問
題があり、そうした点について制度の改善を期待したい。

○ 子育てや介護、さらには死というものを家庭や地域で支えていくことは
重要であるが、やはり最後のセーフティネットとして国がきちんと責任を
持って制度を運営していくことが不可欠である。

○ 緩和ケアの充実により、患者や家族の不安を解消し、末期の苦痛を相当
和らげることができる。

一方、現実の医療現場は人手不足から夜勤する人が疲弊している厳しい
状況にあり、もっと国民負担を求めてでも事態を改善するべきであると思
う。

Ⅱ 自己実現に向けた働き方の改革

○ 「現役とリタイヤ」、「仕事と休暇」のように人間の生活を二分法に分け
る考え方を変える必要があるのではないか。仕事と余暇の中間の時間にこ
そ観劇、音楽会等の文化的活動がある。半ばプライベート、半ばパブリッ
クな時間・空間を大切にすることを考えてはどうか。江戸時代の人々も、
パブリックとプライベートの間で文化活動や社会奉仕を行っていたのでは
ないかと思う。

○ 高齢者になって、長年やってきた仕事を辞めて急に新しいことをするの
は難しい。若いうちから新しい技術を習得する必要があるのではないか。
そのための手法として「ジョブシェア」を検討するべきである。

○ 「人生85年時代」には、人的資本投資の在り方が、55歳ないし60
歳をゴールとする「短距離競走型」のものから、生涯現役の「マラソン型」
ないし「トライアスロン型」のものへと変化する。これに伴い、ある産業
でキャリアを積み重ねてきた人が、他の産業に移ることができる仕組みを充
実させることが必要であり、長期の教育訓練休暇の普及・定着が望まれる。
特に人口減少社会の中では、新卒者の入職産業の変化によって衰退産業か
ら成長産業への労働力のシフトを図ることは難しくなることから、こうし
た休暇制度の普及・定着はますます重要な課題となる。

併せて、地域の教育訓練機関において、技術革新や産業構造の変化に対
応した職業転換のための学習や訓練の機会が提供されるようにする必要が

ある。その意味で、アメリカのコミュニティ・カレッジは参考になるのではないか。

- ワーク・ライフ・バランスや長期休暇制度の導入は、リフレッシュや自分の幅を広げるためにも大事である。

また、近年、若い人が管理職は多忙なのに残業代が支給されないからといって、管理職への昇進を拒否する傾向がある。こうした人が多く勤める企業は、従業員のワーク・ライフ・バランスに課題を抱えていることが多く、雇用管理の在り方について見直しが必要である。

- 少子化問題は国を挙げて対応すべきものであり、高度成長期以来の男性正社員の働き方モデルを見直し、仕事と生活の調和を図っていくべき。特に、男性の育児休業取得の促進や、勤務時間短縮措置をはじめとする柔軟な労働時間制度の普及など労働時間面での取組が強く求められていると考える。

- 育児休業を続けていると職場と断絶してしまうので、これを防ぐために、週に1回は休業取得者と配偶者が役割を交替する取組を普及させてはどうか。企業はこれ位のことには協力を惜しむべきではない。

- アイディア勝負のビジネスが増えたため、単に長時間労働をすれば生産性が上がるというものではなくなっている。労働生産性を上げるためには仕事以外の時間で様々なアイディアを生み出すためのインプットを行うことが重要であり、その意味でもワーク・ライフ・バランスが大事である。

また、団塊ジュニア世代には、出産・育児だけでなく、介護と仕事との両立を余儀なくされる人が男性も含めてたくさん生じると予想される。今後、企業にとって、介護も含めた従業員のライフの問題とワークとのバランスを図っていくことが重要な課題となっており、それに気づく企業が増えている。

さらに、育児・介護休業制度が法定されているにもかかわらず、なかなか利用しにくいという声も多く、行政や労使の積極的対応が望まれる。

- 日本人は働くことを喜びと感じているが、それは仕事を終えた達成感を得ることができるためであり、労働を苦役と考える西洋とは異なる。

したがって、日本では仕事の目的として、お金を得ることだけでなく、みんなが苦勞しながら熟練や工夫を重ねることが重んじられている。日本

人の働き方を考える上では、こうした点にも目を向けていくべきである。

- 江戸時代は雇用者はほとんどおらず、自分の意思で引退を決める自営業者が中心であったため、団塊の世代の一斉退職などの問題は生じない社会であった。長生きは個人の問題であり、高齢化が社会問題化するようなことも無かった。

江戸時代と現代では社会の基本的な枠組が全く異なっているが、敢えて比べるなら現代は雇用者（サラリーマン）化が大変進んでおり、こうした中で自営業の価値を改めて見直すことが必要ではないか。

- 長年大企業に勤め続けてきた人は、自分が日々いくら税金や社会保険料を支払っているかも知らないまま年を重ねている。年末調整を自分で行った人には1,000円支払うくらいのことをして、年末調整くらいは自分で処理させ、自立の契機とすべきである。

Ⅲ 地域・社会参加によるいきいき人生の実現

- 個人の自己実現や「いきいき人生」のためには、他者からの承認や尊敬（リスペクト）が不可欠である。したがって、いきいき生きようとすれば、一人で活動するだけでは不十分で、地域のつながりをはじめ、同窓会などの「学縁」、趣味のつながりなど様々な他者とのつながりを基盤にしたコミュニティを求める。こうしたコミュニティにおいて、様々な世代・性別・志向の人々が顔を合わせ、時間をかけて何かを行う場を形成していくのが自然な姿である。

同時に、そうしたコミュニティにおいて、一定年齢に達した段階で有意義な活動を行うためには、その数年前から人間関係を作っていくことが必要であり、そうした準備期間を確保することが課題である。

なお、日本では、多様な人がフェイス・トゥ・フェイスのつき合いをしようとしても、家が狭くて集まる場所がないといった問題や、まちづくり等をめぐる課題も大きい。

- 今後の日本人の在り方として、物を投資するより、蓄えたお金を学問に使うというのが良いのではないか。「人生85年時代」のビジョンとして、年配者が多様な形で学びの場に戻れるようなシステムについて検討すべきである。若者と同じ立場で新たなことを学ぶ経験が、人をいきいき若くさせると思う。

- 産業の活性化や創業しやすい社会の実現のために、今後とも規制緩和を推進していくことが重要である。例えば、「1円起業」が可能になったことなどは評価できる。
- 日本では都会と地方の違いが大きく、都会の話が地方では当てはまらないことも多いので留意が必要である。
- 「亭主元気で留守がいい」といった考え方もあるが、「人生85年時代」における地域社会の在り方を考えると、様々な技能やノウハウを持ち、人材の宝庫である団塊世代の人達が、地方公務や介護、教育、環境などといった準公的分野において活躍できるような環境を整備していく方向性もあると思う。
- 地域社会で安心していきいき暮らせるようにするためには、異なる年代の人達がつながりを持ち、いざという時、「ご近所の底力」を発揮できるようにしていくことが重要ではないか。「人生85年時代」の都市計画やまちづくりについて、そうした視点から考えていくことが重要である。
- 子育ての過程、学校教育、企業としてのボランティア活動など様々な局面において、介護施設や病院に子ども、学生・生徒、社員等を積極的に参加させ、医療や介護を受ける側の立場に立たせることが望まれる。そうした取組は実感を伴うものであり、人のつながり、ひいては家庭や地域の再生にも役立つ。
- 地方都市に魅力を感じる年金生活者が都市から地方へ移住しやすくなるような環境整備を図るべきではないか。年金受給者は物価や地価の安い地方では、より豊かな生活を送ることが可能であるし、地方ではそうした移住者向けの質の高い個人サービス需要が生まれ、派生需要の雇用を創出することになる。

かつて都市と地方の経済格差については公共事業等により再配分を図ったが、今日の財政状況でそうした再配分施策をそのまま継続することは困難となっており、今後は、上記のような社会保障を通じた所得移転が考えられると思う。

(参考資料) 第3回懇談会における議論に関連する資料

1. 育児・介護休業等に関する法制度と取得状況等について

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまでの育児休業の権利を保障※
 - 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障※
- ※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

子の看護休暇制度

- 小学校就学前まで、年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ

時間外労働の制度

- 小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

深夜業の制限

- 小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

勤務時間短縮等の措置

- 子が3歳までに達するまでの子を養育する労働者に対し、次の①～⑥のいずれかの勤務時間短縮等の措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度
 - ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④所定外労働の免除
 - ⑤託児施設の設置運営等
 - ⑥育児休業の制度に準ずる措置
- 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務。

不利益取扱いの禁止

- 育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

仕事と家庭の両立支援の現状

育児休業取得率

	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50

「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
女性:80% 男性:10%

就業規則等に育児休業制度を規定している事業所の割合

61.6% (平成17年度)

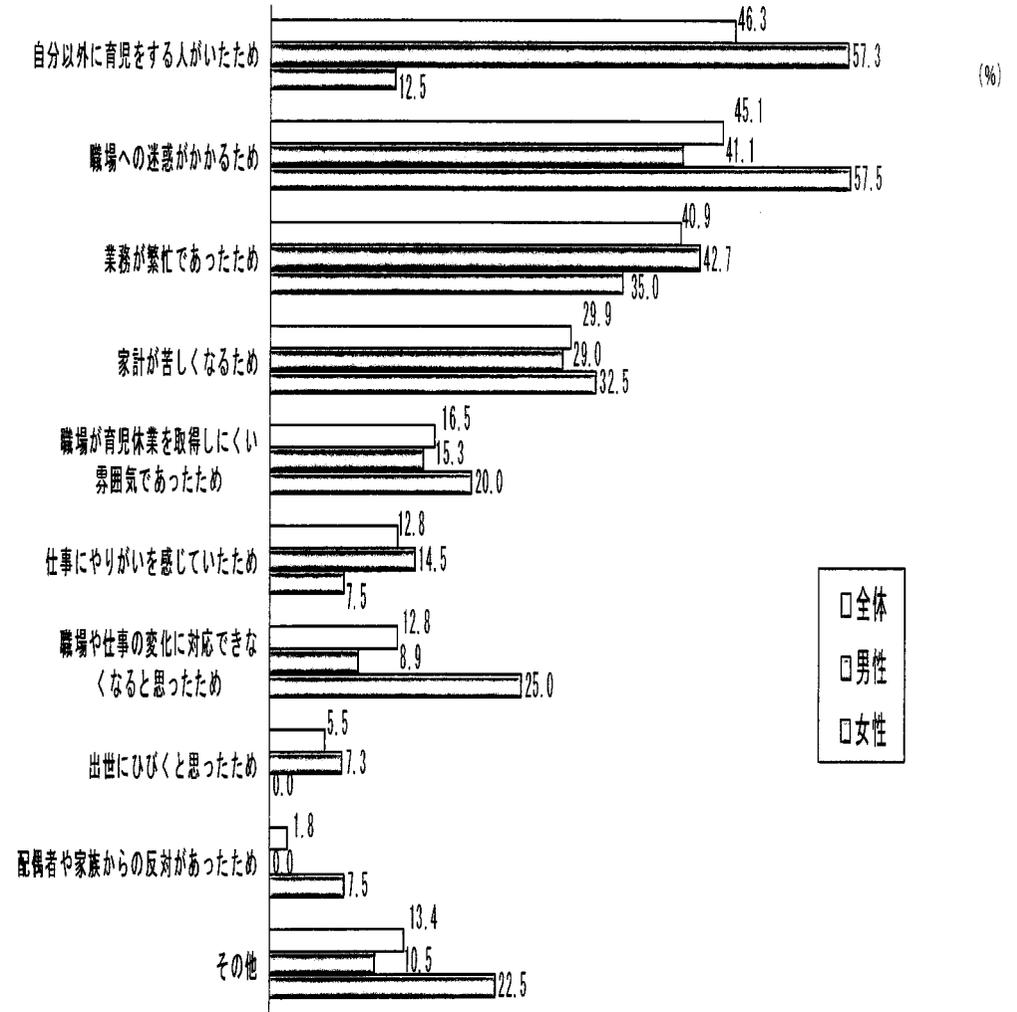
「子ども・子育て応援プラン」
平成21年度までに100%

小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率

16.3% (平成17年度)

「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
25%

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由を見ると、男性では「自分以外に育児をする人がいたため」が、女性では「職場への迷惑がかかるため」が最も多い



ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年度)

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止

等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳(一定の場合は1歳半)に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止

等

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出
(301人以上は義務、300人以下は努力義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(ファミリー・フレンドリー企業表彰)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント

I 重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
 - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
 - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による
仕事と生活の調和の実現

「親の就労と子どもの育成の両立」
「家庭における子育て」を包括的に
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

II 仕事と生活の調和の実現

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（国民的な取組の大きな方向性の提示）
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の
を策定 施策の方針）

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

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

①就労による経済的自立が
可能な社会

②健康で豊かな生活のため
の時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が
選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

（代表例）

○就業率（②、③にも関連）

<女性（25～44才）>
64.9% → 69～72%

<高齢者（60～64才）>
52.6% → 60～61%

○フリーターの数
187万人 → 144.7万人以下

（いずれも 現状 → 10年後）

○週労働時間60時間以上の雇用
者の割合
10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率
46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続
就業率
38.0% → 55%

○育児休業取得率
（女性）72.3% → 80%
（男性）0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間
（6歳未満児のいる家庭）
60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

協調して生産性の向上に努めつつ、職
場の意識や職場風土の改革とあわせ働
き方の改革に自主的に取り組む

国・地方公共団体

国民運動を通じた気運の醸成、制度的
枠組みの構築や環境整備などの促進・
支援策への積極的な取組、地域の実情
に応じた展開

Ⅲ 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの考え方

①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- 就業希望者を育児休業と保育（あるいはその組合せ）で切れ目なくカバーできる体制、仕組みの構築
- そのための制度の弾力化（短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、家庭的保育など保育サービスの提供手段の多様化）
- 保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行

②すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

- 一時預かりをすべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして再構築（一定のサービス水準の普遍化）
- 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施

③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

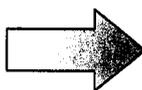
- 妊婦健診の望ましい受診回数確保のための支援の充実
- 各種地域子育て支援の面的な展開（全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の整備）
- 安全・安心な子どもの放課後の居場所の設置
- 家庭的な環境における養護の充実など、適切な養育を受けられる体制の整備

（社会的コストの試算）

効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額
（19年度推計）約4兆3,300億円
（対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%）

※現在の費用構成は、国・地方公共団体の公費が約8割、企業・個人の保険料等が約2割



推計追加所要額 1.5~2.4兆円

希望者すべてが就業した場合や就業率等がスウェーデン並みとなった場合等を仮定した試算

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると約10.6兆円

- 上記の考え方に示した給付・サービスの充実、とりわけ仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

《具体的な制度設計の検討》

- 給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべき
- 《先行して取り組むべき課題》
- 制度設計の検討とともに、家庭的保育の制度化や一時預かり事業等の法律的な位置づけの明確化、地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援の行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応、社会的養護体制の充実などの課題について20年度において先行実施すべき

Ⅳ 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

- 利用者の視点に立った点検・評価手法を構築
- 平成21年度までの現行のプラン（「子ども・子育て応援プラン」、地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画）の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映（PDCAサイクルを確立）

Ⅴ おわりに ～支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革～

- 施策の必要性と有効性について十分に国民に説明し、理解を浸透
- 自然に子育ての喜びや大切さを感じられるよう社会全体の意識改革のための国民運動

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

「憲章」: 国民的な取組の大きな方向性を提示

「行動指針」: 企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

【「憲章」と「行動指針」の意義】

【従来】 働き方の見直しは、個々の企業の取組に依存 → 一部の先進的な取組にとどまり、社会的な広がりや欠けていた

【今般】 政府や有識者に加え、経済界、労働界及び地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

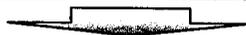
【働き方の二極化】

○ 企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外の労働者が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり

【共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識】

○ 【かつて】 夫が働き、妻が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

○ 【現在】 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。働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま。職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存。



【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

○ 正社員以外の働き方の増加 → 経済的に自立できない層

○ 長時間労働 → 「心身の疲労」「家族の団らんを持たない層」

○ 働き方の選択肢の制約 → 仕事と子育ての両立の難しさ



【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

○ 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に

○ 働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない



○ 個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要

○ 働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

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

①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25~44歳)>

現状 64.9% → 2017年 69~72%

<高齢者(60~64歳)>

現状 52.6% → 2017年 60~61%

○フリーターの数

現状 187万人 → 2017年

144.7万人以下

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.8% → 2017年 半減

○年次有給休暇取得率

現状 46.6% → 2017年 完全取得

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2017年 55%

○育児休業取得率

(女性)現状 72.3% → 2017年 80%

(男性)現状 0.50% → 2017年 10%

○男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)

現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

(就労による経済的自立)

- 人物本位による正当な評価に基づく採用の推進
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進

(多様な働き方の選択)

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進
- 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

国・地方自治体

我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

- 実現に向けた枠組みづくり
 - ・ 国民運動の展開(政労使合意・地域の実情に応じた展開)
 - ・ 制度的枠組の構築(企業の次世代育成支援の取組促進、働き方に中立的な税・社会保障制度の検討)
 - ・ 取組企業への支援、社会的評価(企業情報の収集・提供、中小企業への支援、顕彰制度等)

- 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化

(就労による経済的自立)

- 若年者等の経済的自立の支援

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための取組の支援

(多様な働き方の選択)

- 保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成

進捗状況の点検・評価

- 「仕事と生活の調和」実現度指標等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

第 4 回 人生 8 5 年 ビジヨン 懇 談 会
モレシヤン 委員 発表 資料

平成 2 0 年 2 月 2 0 日 (水)

第4回 人生85年ビジョン懇談会

(フランソワーズ・モレシヤン)

第一章 若いうちに準備する老後

「よく生き」「よく老いる」ためには、子どもたちを教育しなくてはならない…それが私たちの残すべき「人生の遺産」と言えるでしょう。

私たちは子どもたちに素晴らしい芸術作品と同時に自然の素晴らしさも学習させなくてはなりません。「美しいもの」を見せるだけでなく、それに関連した文化の学習に重点を置くことが大切ではないでしょうか。

最近では経済が重視されて、文化教育が軽視される傾向にあります。これは半世紀後の老人問題に大きな悪影響を及ぼす懸念があります。《現役》として活躍するときには経済も大事でしょう。でも、人間の後半の人生こそ、文化が最も重要な要素になってくると考えます。

子どもたちすべてが素晴らしいプロの音楽家や詩人、また

はエンジニアや職人になるわけではありません。でも、音楽家になれないのだからといって、音楽への好奇心の芽を摘むことは許されません。詩人にならなくても、詩の好きな子ども、エンジニアにならなくても、科学への好奇心と情熱を育て、職人にならなくても、物作りの楽しさと技術の素晴らしさを教えます。こうした文化的好奇心と文化的教養が、人生という冒険に出るときの必携非常バッグとなるのです。危機に面したとき、必要なのは心の豊かさです。老後を迎えることもひとつの危機といえるでしょう。

共立女子大で12年間教壇に立ちましたが、新学期には生徒たちに、いつも次のようなテーマで作文を書かせました。

「あと24時間しか、生きられないとしたら、何をしますか？」
生徒たちには「命に期限があることを知ると、人生の本質、何が一番大切なのかを知る」と説明しました。

興味深かったのは、こういう重いテーマであっても、生徒たちはまったく驚かなかったことです。まだ若く、柔軟な心の中には、音楽でも絵画でも、また哲学でも、いわゆる真面目な教養文化がストレートに問題なく入っていく…それが

実感できました。最近では若者に迎合して、マンガなどを取り入れてわかりやすい教育を目指しますが、バツハやゴーギャンといった芸術文化が、若者には《難しい》と考えるのは大人たちの勝手な推測に過ぎません。

若い頃のこうした学習が人生を考えたり、構築する上で非常に大切だと考えます。若い頃に学んだことが、後の人生で退屈や孤独や憂鬱と闘える要素となり、さらには老後の経済的不安をも和らげるのではないのでしょうか？

第二章 死の概念を教育する

人類20世紀までの長い歴史上、東西を問わず、どの文化圏でも「死」という概念に脅かされ、天国、あるいは輪廻という信仰を生んできました。西洋社会では「死」についてのテーマは、ジョルジュ・ド・ラ・トゥールのように多くの絵画の上でも重要なテーマでした。音楽ではモーツァルトのレクイエム（鎮魂歌）のように死に際しての生の虚しさを嘆きま

す。

フランスにおいて、今でも修道僧の間での日常の挨拶はボンジュールではなく、「我が兄弟よ、私たちはみないつかは死ななくてはならない」*il nous faut tous mourir, mes Freres.* という言葉です。

つまり、人生は生まれたときから教育や宗教や、さまざま
な人生の生活を通じて「死」を受け入れることなのです。

もちろん、21世紀のメディアを通じて、こうした「死」の
概念の教育方法や伝達手段は大きく変わったでしょうが、基
本的に人間の「生と死」の概念は変わらないものだと思います
す。どんなに技術が発達しても、誰もが生まれて死ぬのです
から。ということは、私たちは「よく生き」「よく死ぬ」た
めの教育や社会構造を今まで同様に必要としており、哲学的
イデオロギーとしての判断を誤ってはなりません。「死の概
念」とは同時に「命」の大切さを教えることでもあります。
昔と較べて人間の寿命が延びている現在、そうした精神的
社会構造がより必要になるでしょう（現実には消滅方向に向
かっています）。

さらに、今、世界はグローバルになっています。国を隔て

る国境がなくなっていくことは、よいことでもあるでしょうが、アイデンティティとしての基準を失い、善悪の基準も失いつつあります。

先端技術によつて、努力や我慢することなく、若者たちは欲求の有無にかかわらず、ボタンひとつでなんでも手にすることが出来る時代です。善と悪という考え方さえ、地球上から消滅していくような……。

第三章 老いを受け入れる

いつまでも若くある方法は世の中に溢れています。中でも健康は言うまでもなく重要なことですが、「若く老いる」上で大切なことは孤独に陥らないことであり、同世代、またはより若い世代との交流を深めなくてはなりません。そのときに必要なのが、広い意味での文化的教養ではないでしょうか。今後、身体的病気などで人生を終えるよりも、孤独や鬱といった精神的原因での死が増えることでしょうか。

老いは決して愉快なことではありません。肉体の柔軟性を

失い、精神も鈍化します。例えば個人的な例ですが、エアロビクスでのステップを覚える場合でも、一度で覚えていた新しいステップが今では3度も4度も繰り返して練習しなくては体が覚えてくれません。

しかし、老いを嘆いていると、嘆くほどに老いは悪化します。

誰にでもやってくる老いを恥じることのない社会、年齢をネガティブに考えない社会、老人が威厳を持って生活できる社会作りが必要でしょう。かといって、元気な老人を演出するあまり、「老人の冷や水」というような子どもっぽい無理をしなくてもよい社会です。

自ら、老いをちよつとしたユーモアを交えて捉えられるようにする、そんな余裕も社会の中で必要です。

多少自虐的なユーモア。日本でも、こうしたお年寄りに人気のコメディアンがいますが、誕生日のグリーティングカードなどには「あなたはいつも変わらずに美しい」とあって、裏を返すと「ただ、前より少し時間がかかるけど…」というのがあります。他人を傷つけるのではなく、自らを笑い飛ばす

ようなユーモア。老いは真剣に考えれば考えるほど、ある意味では辛いことばかり。気持ちに余裕が持てる、そんな社会的雰囲気も必要でしょう。注意が必要なのは、決して若者が老人を笑うようなユーモアではありません。

第四章 元氣な老いへの準備

健康と頭脳（記憶）、そして経済…この三つが長い老後のキーワードとなってきました。

では、どのように準備すればよいのでしょうか？

最近のヘラルド・トリビュン紙で読んだのですが、アメリカとヨーロッパの統計では…煙草を吸わず、運動をして、適度のアルコール、野菜と果実を多く摂取すれば、14年ほど寿命が延びるといいます！

何事にも真剣に取り組む日本人ですから、こうした長寿への努力をすれば、誰もが14年の寿命を延ばしそうです。日本の現在の平均寿命が男性78歳、女性85歳…きつと男性92歳、女性99歳も夢ではありません！

人生85年どころか、今から私たちは90年、100年計画を立てなくては！

すべての定年退職者が夢の自由時間を自由に楽しく過ごせるわけではありません。せつかく自分のために使える時間が出来たときには…経済的問題が出てきます。…残りの長い人生をどのように経済的に「支える」のか？

住居、食料、そして冷暖房…今ではガソリン、小麦などの物価高への不安があります。

さらに、人生は食べて、飲んで、寝るだけではありません。私たちは動物園の動物ではありません。劇場や美術館に通い、旅行できるだけの経済の余裕をどうするのか？個人的に文化的行為のない人生は人生でないと思います。

今後は老人たちの「引きこもり」も、ますます社会問題化するでしょう。

また、メディアやマーケティングの世界での「老人は経済的に余裕がある」という常識は捨てたほうがよいでしょう。どれだけ銀行に貯蓄していても、多くの人々にとって、収入が途絶えた中で、それは長い老後の資金であり、問題は、あ

と10年なのか、20年なのか、または30年なのか、わからないことです。

こうした老人たちの財布を狙うような企業キャンペーンなどにも、なんらかの規制（または反省）が必要では？

老人たちへの悪質な詐欺事件も増えています。こうした犯罪などには厳しい対処も必要でしょう。

こうした社会から身を守るためには老人たちの頭脳（記憶）と文化的教養といった判断力も必要になってきます。

前述しましたように、文化：読書、芸術鑑賞などを楽しめるノウハウとは若い頃に養うものです。定年を迎えた世代に向けての援助も必要でしょう。劇場、美術館、交通手段などの援助です。老人が安心して文化を楽しめる社会づくりです。

もうひとつ大切なのが、孤独を回避する方法。定年退職者は概して仕事での付き合いの友達が一瞬にして消えてしまいます。人間関係の構築を新たに考えなくてはなりません。NGOなどのボランティア仲間を作ると言うのも、そのひとつでしょうし、趣味や文化というのも、こういうときの仲間づくりに生きてきます。または田舎暮らしで、自然を通じて

新たな地域で余裕のある人間関係を作るとか：地方（特に過疎地など）での受け入れ態勢も社会的に考えていかななくてはならないでしょう。

第五章 ゲットーの回避

また若者と老人、あるいは都会から田舎にやってくる定年者を迎える地域において、ゲットーのように世代や《よそ者》を区切ってしまうような社会にしないことです。

すでに核家族や個食が社会的問題となつていますが、これ以上の核家族化は老人問題にとつても大きな障害となりま
す。

若い母親が生まれたばかりの赤ちゃんにミルクでなく、コココーラを飲ませるような事件さえ起こっています。一方で老人たちの孤独死があります。このような若い母親と老人たちの交流があれば…このような愚かしい事件は回避できるのではないのでしょうか。

基本的な生活のノウハウや教養が伝承されない社会、それ

が老人のゲットーを作る社会でもありません。

タテ型社会という日本、アジア固有の問題があります。古い道徳観のために、過剰な敬意を求める老人を若者たちが煙たがる…そんなことにもなってしまう。

以前「猫が行方不明」というフランス映画がありました。若い女性の飼っていた猫が行方不明になったことから、近所の老人たちも猫探しに参加して、暖かな交流を描いた作品です。舞台はパリの下町でしたが、都会での老人の孤独はヨーロッパでも大きな問題になっています。

ゲットーを作らない社会。それは都市計画の面でも重要なテーマでしょう。

先日、訪れた金沢の幼稚園では地域ぐるみで、開かれた幼稚園でした。近所の老人たちが幼稚園に遊びに来るのです。そこで老人は子どもと遊び、また郷土料理を作ったりするのです。

少々、論点が広がりすぎましたが、最後に目指すのは「威厳のある死」を迎えることができる社会と書くことでしょう。

第4回人生85年ビジョン懇談会
川勝委員発表資料

平成20年2月20日（水）

(1) 人生の理想

インドでは4住期が理想「学生（がくしょう）期—家住期—林住期—遊行（ゆぎょう）期」
中国では「15 で学に志し、30 で立ち、40 不惑 50 天命 60 耳順 70 己の欲するところに従いて則をこえず」（『論語』）

日本：花のある生き方（世阿弥『風姿花伝』「時分の花 — 老い木の花 — まことの花」
「秘する花を知ること。『秘すれば花』なり、秘せねば花なるべからず。」（恋も？）

「男時（おどき）」＝なべて勢いづき上向きするとき

「女時（めどき）」＝なべて勢い失い不如意のとき

「命には終わりあり。能には果てあるべからず」『花鏡（かきょう）』

（「命短し、芸術は永し」「命短し、恋せよ乙女」）美的なもの、女性的なものへの傾き

(2) 寿命いろいろ

キリスト30代、孔子70代、ブッダ80歳（みな、男）

(3) 女時＝（平和、少子化、人口は安定）

第一の女時：平安時代

第二の女時：江戸時代

第三の女時：現代

(4) 死生観の変遷

縄文：山に還る

古代：怨霊—鎮魂

平安の貴族の時代：浄土

鎌倉～江戸の武家の時代：「お家」のため 滅私奉公

戦前の戦争の時代：「お国のため」＝滅私奉公

戦後の経済の時代：「会社のため」＝滅私奉社

(5) 死

一人称の死（自分自身） / 二人称の死（肉親、恋人、分身） / 三人称の死（第三者、body）

(6) 人生 85 年時代のビジョン＝「花（美しさ）をもつ、花のある生き方をしよう」、「男女共同で勢いのある『男時』をつくろう」、「文化力（生き方の魅力）をあげていこう」

(i) 国家の仕事

「理不尽な死に方」をさせない（不戦、安全保障、セーフティネットの整備）

(ii) 企業の姿勢

「理不尽な生き方」を強くない（男女共同参画、ワーク&ライフのバランス、子育て支援）

(iii) 個人の姿勢 美しい存在への希求

秘する花、秘せざる花、「表」も「奥」も主役

美しく生きる（己のため己に投資し、世のため、他人のため、社会のため、美しく生きる）

他人とのかかわり 消極的（ヒトに迷惑をかけない生き方）から積極的（役に立つ生き方）へ