

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

## 1 基調講演「働くことの意味」

基調講演は、清家篤先生（日本私立学校振興・共済事業団理事長／慶應義塾学事顧問）をお迎えし、「働くことの意味」と題しお話しいただきました。

### 1. 1 講師プロファイル

専門は労働経済学。現在は日本私立学校振興・共済事業団理事長、全国社会福祉協議会会长（2019年6月就任）、内閣府経済社会総合研究所名誉所長、慶應義塾学事顧問。



清家先生による基調講演

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

### 1. 2 講演要旨

#### [I] 働く意思

- (1) 働く目的→所得獲得、自己実現、社会参加
- (2) 補完・代替→補完（所得評価）、代替（モチベーションクラウディングアウト）
- (3) 多様性→目的間優劣無し、どの目的も大切、目的内≠他比較=自己成長

#### [II] 仕事能力

- (1) 内的 要因→体力、認知的能力、非認知的能力
- (2) 外的要因→技術、市場、制度、規制
- (3) 有能程度→内的要因×外的要因、一時点多様性、異時点間変化
- (4) 多様性→働く意思×仕事能力、意思多様・能力多様、組み合せ多数

#### [III] 可能性を増やす

- (1) 良い社会→ 仕事能力の下で目的最大、個人選択、独立個人の人間交際
- (2) 働き方の多様性を単一産業社会、多産業・多職種
- (3) 外的制約↓↓→外的要因多用化、技術↑市場↑、技術規制、市場規制↓
- (4) 内的制約↓↓→健康投資、教育投資、人間交際、≠相対比較=絶対成長

#### [IV] ワークとライフ

- (1) ワークライフバランス→≠代替的、ワークもライフ、外部不経済を防ぐ
- (2) 一人複役社会→職業人、家庭人、地域人、趣味人
- (3) 相互尊重→「迷惑かかる」？「コンビニエンス」？「しんがり」型手助け

#### [V] 2040 問題への対応

- (1) 2040 年問題→高齢人口最大、人口急減、団塊ジュニア世代が高齢者に
- (2) 支え手を増強→団塊ジュニア強化、様々な形で社会支える

#### [VI] 個人の独立ということ

- (1) 多様性のもと→個人の独立、福澤 「独立の気概」「一身一國」、絶対条件
- (2) 社会=人間交際→独立≠孤立、独立しているから対等交際
- (3) 独立条件→ 仕事、相互依存 社会、助け 助けられ、公から私・共へ
- (4) 国に依存しない→政府役割→制約安全網、相互協力、当プロジェクト

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

### 1. 3 講演

清家：皆さんこんにちは。ご紹介いただきました清家でございます。冒頭、竹村さんの方から、私が何か先頭に立って、研究調査をしているというようなお話がございましたが、それはそうではなくて、先頭に立っているのは竹村さんとか、駒村さんで、私は後でちょっと申しますけども、一番しんがりの方から、何かお手伝いすることがあったら、とついていっているだけでございます。

私は、必ずしも、障害者の問題を特に専門に研究して来た者ではございません。私自身は、労働経済学という、雇用を、あるいは労働市場を、経済学で分析する。そういう仕事をずっとしてまいりました。特に、その中でも、高齢者の雇用、すなわち人口の高齢化が雇用や労働市場に与える影響を分析してまいりまして、今日も来られている山田篤裕教授（慶應義塾大学経済学部）などと一緒に、研究もしてきたわけでございます。今日は、そういう立場から少し一般的な意味での「働くということの意味」について、お話をしたいと思っております。

### I. 働く意思

「働く」ということについて考える際に、まず大切なのは、働く意思を持っているということですね。皆様方のなかにも統計について詳しい方、いらっしゃるかもしれませんけど、日本の労働統計には、「労働力」という、最も大切な概念があります。労働力というのは、働く意思を持った人たちの人口、と定義されているわけでございます。働く意思というのは、要するに、誰かから強制されて働くのではなくて、自発的に、自分の目的を持って、働くということです。働く目的というのは、実は、たくさんあります。もちろん、いちばん大きな目的、多くの人にとって、共通の目的は、働くことによって、所得を得る、生計を作り立たせるということだろうと思います。所得を得ることによって、個人は自立し、独立することができる。独立した個人が、社会を支えているわけですから、個人が自分でお金を稼いで、生活をするということは、個人の独立のためになによりも大切なわけですし、もちろん、単に生活ができるだけではなくて、もっともっと所得を増やして、もっと良い生活をしたいというような動機も、もちろんあるわけです。まず、この所得を獲得するというのが、いちばん大きな目的であることはいうまでもありません。しかし、「人はパンのみに生きるにあらず」ということも言われるわけですが、所得だけが働く目的でもないわけで、もちろん、所得だけが目的の人もいてよいわけですけれども、多くの場合には、それ以外の目的もある。それは広く言えば、自己実現と言いますか、すなわち、自分が仕事することで、多くの仕事は、他の人の助けになっている。広い意味でいえば、働くことは社会に貢献する活動もあるわけで、社会に貢献することで、大きな満足を得る。あるいは、それによって、他から評価される。ということで、喜びを得る。あるいは、誇りを得る。いわゆる、自己実現ということになるわけですね。もちろん、一面では立身出世と言うのでしょうか？偉くなるとか、昇進するとか、有名になるとか、そういう面もあると思いますが、しかし、それだけではなくて、必ずしも有名にならなくても、あるいは、偉くならなくても、自分のやっていることが、人から感謝される。あるいは、直接的に感

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

謝されなくても、人の幸福に繋がっていると実感できる。そういうようなことが、働くことの大きな目的もあるわけです。

もうひとつ働くということについて言えば、それによって社会に参加するということです。働くということは、例えば、企業などで働く場合には、そこで働く同僚がいるわけです。あるいは、自営で働く場合でも、取引先だとか、お客様だとか。要するに、自分と関わる人が、必ず仕事をするというわけです。こうした人との交わりを喜びとする。あるいは、それは人を成長させるために大切な要素になってくるわけであります。福澤諭吉は、今は「社会」と訳されている、英語の「society」という言葉に、最初、「人間交際」と書いて、「じんかんこうさい」と読んだりしました。要するに、人ととの間の交際というのが社会なんだと言っているわけであります。まさに、仕事を人がするということは、社会が構成されるための大切な条件にもなっているのだろうと思います。

今、申しましたような仕事をする目的としての、生活の糧を得る、社会に貢献できる満足を得る、人から評価される。あるいは、社会に参加する喜びを得るといったこと。こういう目的は、実は、互いに補い合っていたり、あるいはときに合い対立するものもあります。例えば、今、所得を得る、生活の糧を得るという話をしましたけれども、人によっては、たくさんの所得を得ることによって、評価されていると思う人もいるわけですから、その意味では、所得を得るということと自己実現というのは、補完的な関係にある場合もありますが、同時に、代替的な関係もあります。私が専門にしております、労働経済学には、「モチベーションクラウディングアウト」という概念もあります。「クラウディングアウト」っていうのは、あるものが他を追い出してしまってということで、よく経済学で使う言葉ですが、要するに、モチベーションが互いに置き換わってしまう。例えば、献血ってありますよね。皆さんも献血されたことあるでしょ？私も若い頃、時々献血して、ヤクルトなんかを頂いたりしていたのですけど、献血だけでは血が足りなくなってしまって、昔、売血ということがあったんですね。血を売る、あるいは、血を買う。そうすると、もちろんそれによって、血液の供給量は増える部分もあるのですけど、自分は人のためになると思って献血をしていたのに、それがお金で売られたりするのはイヤだっていう風に思う人もたくさんいるわけです。そうすると、そういう人たちのモチベーションは、売血ということが行われることによって、失われてしまうことがあります。あるいは、ロバート・B・ライシュという、アメリカの有名な労働経済学者が書いた本の中に出ていますが、だいたい、大学の教員っていうのは、あまり金銭的な報酬には興味はない。もちろん、興味はあるのですが、いちばん興味があるのは、自分が良い研究をして、それを学会で評価してもらえるとか、あるいは、自分の研究が社会に役に立っているというふうに実感できる。つまり、学者としての評価ですね。これに最も関心をもっている。それで昔はだいたいどこの大学の先生も、同じような給料です。つまり、東大出て、大企業に行けば、高い報酬得られたのに、大学の先生に、東大の先生になって、そんな高くもない給料だけれども、嬉しい、幸せだと感じる、そういう人がいっぱいいたわけです。

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

ところが、アメリカで 1980 年代の終わりくらいから、90 年代に入って、それが少し怪しくなってきた。どうしてかと言うと、大学の間で、教授の引き抜きが起きる。そうすると、例えば、ハーバード大学のある教授を、コロンビア大学が 3 倍の年俸で引き抜くようなことも起きる。そうすると、ハーバードもその人を引き抜かれないようにするには、3 倍の給料を払わなければならない。いわば、スター教授の市場価格が、市場の中でできて、そうすると、スター教授は給料が高くなっていく。そうじやない人は、そうでもない。そうすると、本来必ずしもお金のためだけに他の大学に移ったりなんかしない人も、よそから高いオファーがないと、自分の学者としての価値が低いと思われるようでイヤな気持ちになる。だんだん、市場に乗ってくる。つまり、高い年俸でオファーがあると、やっぱりそっちに移っていく。あるいは、オファーがあったので、うちでも高い給料出しませんか？というような交渉になったりする。だんだんと大学の教員の評価自体が、その年俸と強くリンクするようになってしまった。そうすると、本来はお金で動機付けられていなかったような人たちも、だんだんお金で動機付けられるようになってしまふ。ライシュなんかもスター教授ですから、そういうオファーがたくさんあったのかもしれません、そういうような問題があるわけです。ですから、これは、今日は政治家の方もいらっしゃいますけれども、政策論の中で大学なども良い人材集めるためには、もっと給料上げなきやいけないとか、そういう話が出てきて、それは確かに一理あるのですけれども、そういうのをあんまりやりすぎると、本来の金銭以外の動機付けが薄れてしまうというような面もあるかなという気がいたします。

いずれにしても、働く目的というのは、多様です。所得獲得という目的もあるし、自己実現という目的もある。あるいは、社会参加という目的もある。そして、こうした目的の間に、優劣関係はない。お金儲けがいけないということは絶対にないし、かといって、自己実現ということが、お金儲けよりも価値が低いとかいうこともない。あるいは、お金や自己実現もさることながら、自分はやはり社会に参加してみたいという、そういう目的が他の目的に比べて価値が低いということもない。私もだんだん年を取ってきて、私の友人でも、そろそろ会社を早期退職するとか、そういう人も出てきているのですが、そういう人、やっぱり行くところがなくて、家で奥さんにジャマにされるとか、そういう人もいるようあります。そういう人の行き場所という意味での働くというような意味もやはりそれなりの価値はある。つまりどんな価値が、どんな目的が高尚で、どんな目的は高尚でないかとか、そういうようなことはない。ひとつひとつがどれも尊重されるべき目的だらうと思います。

そのときに、特に自己実現といったことを考える際に、大切なのは、さっきのモチベーションクラウディングアウトではないんですけども、他との比較ということももちろん大切ですけれど、より大切なのは、相対的な評価よりは絶対的な評価だと思うんですね。特に、自分の中で、自分は昨日よりどのくらい成長した、仕事で充実したかという、自分の中での絶対水準の向上。これが、大切な目的なのではないかと思います。まず、働く意思というのが、非常に多様になるということ。これは、働くということを考える際に大切なポイントです。

## II. 仕事能力

二つ目には、どんなに働く意思はあっても、働く能力がなければ働くことはできません。働く際の仕事能力ということです。働く際の仕事能力を規定する要因はふたつあります。一つは、「その人自身の様々な特性」。例えば、体力であるとか、認知能力であるとか、最近よく言われる非認知的な能力だとか。そういういたような、いわゆる個人の持っている特性です。身体的な能力、知的な能力、健康状態。何でも良いのですが、そういうようなものです。もう一つが、「外的な要因」です。個人の外にある仕事をする上での能力。いちばん大きいのは「技術」、「テクノロジー」です。どんな人も、仕事をする上では、一定の技術を前提に仕事をしますので、技術の特性によって、仕事能力というのが決まってくる。そして「マーケット」ですね。どんな市場でもものやサービスを売るのか。人は、ものやサービスを生産して、それを企業だと、あるいは個人に直接売るということで、仕事をしているわけですから、マーケットの状態ですとか、あるいは、様々な制度の枠組み、こうしたことも仕事能力を規定します。

まず個人の内的要因、とくに認知能力について考えてみましょう。これは、知識がどのくらいあるか、あるいは、論理的に思考する力がどのくらいあるかという、いわゆる、「コグニティブスキル」、いわゆる、頭が良いとか、勉強できるとか、そういうことです。そして、もう一つ、実は仕事をする上で大切な能力だと最近言われてするのが、ノーベル経済学賞を取ったジェームス・ヘッグマンという人などが研究しているので有名ですが、「非認知的能力」、「ノンコグニティブスキル」です。これは、要するにどのくらい真面目であるとか、あるいは、人に対する共感力があるとか、あるいは、人に対してどのくらい優しいとか、正直だとか、そうしたことが、仕事をする上では、とても大切な能力である。誠実さであるとか、正直であるとか、真面目であるとか。これは、もしやすると短期的には、例えば、狡っ辛い（こすっからい）人がビジネスをする上で有利なことがあるかもしれない。しかし、長期的には、これは統計的にも確認されているわけですが、正直だとか、真面目だとかいうことが人の生涯賃金を高める、ということが、実はヘッグマンたちの時系列データ、個人の生涯をずっと追ったパネルデータで、論証されているわけです。

もうひとつの、外的要因として重要なのは技術ですね。例えば、産業革命の前、農業を中心であった社会では、多分身体的な能力、力が強いとか、あるいは、暑さ寒さに耐えられるとかといったような能力が、仕事能力の上で大切だったと思われますけれども、産業革命後、工場で大規模生産が行われるようになると、機械を巧みに扱うことができるといったような能力が高く評価されるようになる。あるいは、最近のような、新しい情報通信機器などが発達するとそれらを巧みに使いこなす能力。さらにはAIやビッグデータなどの出現によってそういうものに対応した能力が必要とされるようになってくる。

マーケットについてもそうですね。例えば、グローバルなマーケットの中で、発展途上国の時代には、安いものをたくさん造るというような仕事が中心になるわけで、そうすると、より長く働けるとか、あるいは、より我慢強く働けるとか、そんなことが大切になっているのです。しかしだんだん先進国になると、少量の、付加価値の高いものを作り、競争するようになってくる。

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

そうすると、むしろ、新しいものを作る創造力だとか、あるいは、消費者のまだ気付いていないような需要を掘り起こすことのできるような想像力、そんなことが必要になってくるわけです。あるいは、安いものをたくさん作るというときには、製品にいわば実用性や耐久性などを求められますので、実用的なものをどういう風に作るかといったアイデアを出す人が有利かもしれませんけど、それがだんだん高度なものになってくると、良いデザインであるとか、もっと気持ち良く使うことができるといったようなことが、競争の中心になってくる。そうすると、そういうセンスがあるかないかというようなことが、能力を規定するようになってくる。

あるいは、制度ですね。例えば、今おそらく若者の中で一番高給を得ている人たちの代表格が、プロのスポーツ選手だと思います。例えば、アメリカの大リーグ野球に行った人々は、何十億円というお金を稼いだりしています。その人々はもちろん、球を速く投げられるとか、バットを振って、ボールを遠くまで飛ばすことができるとか、そういう能力を持っているわけです。しかしこれは、当たり前ですけど、野球という制度がなければ、どんなに速く球を投げられても、木の棒でボールをどこか遠くに飛ばすことができても、何の価値もないわけです。更に言えば、そういう野球という制度があった上に、なおかつ、それを人に見せて、お金を取ることができるというプロフェッショナルベースボールという制度があつて初めて、その能力が仕事能力として、高く評価されることになる。

いずれにしても、個人の持っている体力だとか、認知能力だとか、非認知能力といったような内的な要因と、技術であるとか、マーケットであるとか、あるいは今言った、プロ野球制度といった外的要因の組み合わせで、仕事の能力というのは決まってくる。その組み合わせで、ある人は有能であるとか、そうでないというようなことになってくるわけですね。ですから、その組み合わせ次第で、ある人は有能になったり、無能になったりする。例えば、農業をするときに、どんなにボールを遠くまで投げられても、価値はないですね。あるいは、サービスを提供するという仕事には、人に対する思いやり、あるいは共感力というものを必要とされます。しかし黙々と、機械を操作するというような仕事の上では、そのような資質はそれほど高く評価されないのかもしれない。このように、内的な要因と外的要因とのいわばかけ算で、仕事の能力というのは決まってくる。

そういう面では、ある一時点でも見ても、仕事の能力というのはものすごく多様なわけです。組み合わせですから。まして、異時点間で見ると、例えば、プロ野球制度ができるまでは、ボールがどんなに投げられても、有能ではなかったということからもわかるように、有能さというのは、その時点時点でまた変わってくるわけです。その意味では、先ほど働く意思というものが多様であるということを言いましたが、同時に、仕事能力というのも多様ということです。そうすると、働く意思と仕事能力のかけ算で、働くということ、仕事をすることを描写しようとすると、働く意思も多様ですし、仕事能力というのも多様なわけですから、実は、かけ算から出てくる、働くということの意味というか、あるいは、働くというものの実相というのも、極めて多様だということになるのだろうと思います。例えば、さっき言いましたけど、どんなに勉強ができます、実は自分は勉強が

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

できるということを活かして働くということを希望しないという人もいるかもしれません。自分は、ものすごい学校の成績は良かったけれども、でも、実は自分はそうではなくて、困っている人を助けるための仕事がしたい。そういう選択もありますし、もちろん、そうではなくて、その能力を活かして、活躍し高い所得を得るという選択もありうる。

そういう面では、働く意思と仕事能力、いろんな組み合わせがあり得ます。例えば、専業主婦というような立場の人たちもいらっしゃるわけですけど、その人たちも、もしかしたら仕事をしたら、ものすごく稼げるかもしれない。でも、自分はそうではなくて、家族のため、あるいは地域社会のために貢献したいという風に選択をしているということもあるわけです。その意味では、働く意思と、仕事能力。このかけ算からなる働くことの実相というのは、極めて多様なわけです。つまり、働く意思というのが、所得を求めるとか、自己実現だとか、社会参加だとかいったように、色々な形に分かれてくる。同時に、仕事の能力というのも、体力もあるでしょうし、認知的な能力もあるでしょうし、非認知的な能力もある。そういうようなものの掛け算で、仕事の実相は細分化されているわけです。

したがって、「働くということは何ですか?」という風に聞かれたときに、私は労働経済学者ですから、よくそういうことを聞かれますが、大変無責任ですけど、「それは一概には言えませんね」、「色々ですよね」という風に、答えるのが正解だと思います。一様ではない、多様な、あるいは多元的なものであって、働き方だとか、働く実態において、別に優劣があるわけでもない。良い悪いというものがあるわけでもない。もちろん、反社会的なこととか、それは悪いということはあるでしょうけれど、一般的には、どんな仕事も良いとか悪いとか、優れているとか優れていないとかいうことはできないというのが正解だろうと思います。

### III. 可能性を増やす

だとすれば、大切なのは、選択の可能性を広げるということだと思います。多様性を広げていく。どのように働くか、それを一人一人が自分の価値観だとか、あるいは自分の能力に合わせて決めることができる。私は良い社会というのは、自分に与えられた今の技術だとか、市場構造に規定された一定の仕事能力のもとで、自分の働く目的を最大化することのできるような、そういう社会だろうと思います。それは、誰かに強制される、あるいは、誰かの価値観に縛られるものではなくて、あくまでも個人の選択によるものだろうと思います。そして、一人一人の選択をした働き方をしていく中で、個人同士が互いに対等な関係で交わる人間交際を行うことのできる社会というのを、おそらく福澤諭吉などは理想の社会という風に考えていただろうと思いますし、私もそういう社会に向かって、進んでいけると良いなという風に思っているわけです。

そういう社会は、どうしたら実現できるか。その条件は何か。ひとつは、やはり多様な仕事の存在です。多様な産業、職業の存在ということでしょう。例えば、もし日本が、世界を見るといまでもそういう社会は少くないのですが、モノカルチャーの世界だったら、つまり、農業だけの社会、

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

あるいは、何かひとつの鉱物を掘って稼ぐだけの社会であったとすると、その仕事に適した能力を持つた人以外は評価されない。あるいは、仕事が楽しくできないということになりますね。つまり、昔の農業社会では、農業に適した能力のある人が評価される。あるいは農作業から喜びを得られるような人は仕事から満足を得られる。しかしそれ以外の人にはあまり幸せになれない。そういう社会だったのだろうと思います。そういう意味では、やはり産業革命が起きて、そして、産業が多様化していく。多くの産業が、農業だけではなくて、製造業、あるいはサービス業といったような形で広がりを持ってくることで、仕事の多様性も増えてくる。このことはまず大切だろうと思います。

先ほど、仕事能力は、内的要因と外的要因によって決まるというお話をしたわけですが、そういう視点から言うと、仕事能力があるかないかというのは、基本的には働く可能性を規定するわけですから、なにはともあれ、仕事能力を高める、あるいは仕事能力の可動性といいますか、活用可能範囲を広げるということも大切です。その意味ではその活動可能範囲を制約している内的要因の面での制約、そして外的要因の面での制約ができるだけ小さくする。バリアを低くするということが、大切になるだろうと思います。特にここで言う外的要因の制約というのは、色々な技術の制約であるとか、あるいは、市場の制約であるとかいうものです。そして技術の進歩、あるいは、市場化の進展という現状、これはもう抑えられないわけですから、これを上手い方向に使っていこう。つまり技術の進歩というのは抑えられないわけで、であるならば技術進歩が人々の働く可能性を狭くするのではなくて、広くする方向に機能するように仕向けていくということこそ大切だろうと思います。実際、技術の進歩のいくつかは、人々の働く可能性を高めているわけですね。例えば、技術といって良いかわかりませんが、医療の進歩によって、従来はもう治らなかつたような病気がコントロールできるようになる。しかも、コントロールできるだけではなくて、仕事もできるようになってくる。あるいは、従来は年を取るとできなくなってしまっていたような仕事が、ロボットスーツだとかいうようなものの助けを借りて、できるようになってくる。最近、脳外科医の方のお話を聞いたんですけど、これは特殊な例かもしれませんけど、昔は脳外科医の人というのは、だいたい 50 代の半ばくらいで引退しなければならなかつた。それは、視力が弱くなつてくるし、手が震えたりすると、微妙な手術ができなくなる。ところが、今、いわゆる非侵襲性の手術っていうのですか？内視鏡下で手術が行われるようになると、あるいは、場合によると、遠隔的に行われるようになると、まず、手術視野というのが、自分の目ではなくて、映像で拡大して出てくるようになる。同時に、メスも実際に自分の手で切るのではなくて、ロボットアームを使ってメスを操るので、それが実は手の震えなどを修正してくれる。それで、脳外科医の経験だとか能力が、60 代まで活かせるようになりました、というような話。こういう話は、いろんな所にあり得るだろうと思います。

あるいは、マーケットもそうだと思います。今まででは、自分の持っていた商品やサービスなどは、どこかの企業を通さなきゃ売れなかつたかもしれない。でも、ご存じの通り、今、これはもちろん色々問題もありますけれども、ネットを通じて、自分の持っているスキルだとか、あるいは、自分の作った素晴らしいものを直接売つたりすることもできるようになってきている。そういう面では、技術の制約であるとか、市場の制約というようなものが、だんだん小さくなつてくるということも期待できると思います。

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

と同時に、内的な制約ですね。内的な制約、ひとつは健康です。健康寿命を延ばす。先ほども申しましたように、医学の進歩であるとか、生活習慣病を予防するとか、健診だとか、そんなことをしっかりとやることによって、健康寿命を高めていくことができる。あるいは、再生医療などによって、今までにはもう使えなくなってしまったような人間の機能が、再び復活してくる。そういうような意味で、健康に対する投資は内的要因の制約を小さくしてくれます。あるいは、コグニティブスキル、ノンコグニティブスキル。認知的な能力、非認知的な能力、これは学校教育などで大きく高まりますので、学校教育をもっともっと盛んにしていく。つまり、教育のための投資をもっとしっかりとして、健康に対する投資、教育に対する投資をしっかりとするということが、実はさっき言った仕事能力を規定する内的な要因による制約を低くする。そのバリアを下げるために、とても大切なってくるだろうと思います。

と同時に、やはり仕事をするというのは、多くの場合、他人と一緒に仕事をする。あるいは、他人と取引をするということですから、人間の関係が大事。人間と人間の間の関係を、もっともっとスムーズにできるようにする。それもまた技術の力をかりて、例えば、従来であれば、遠くの人と通信をするのはお手紙しかなかったのが、いつの間にか電話で話せるようになり、更に、メールを出せば、すぐに届くようになるという形。人間の交際の制約というようなものも小さくしていく。

その中で、もうひとつだけ大切だと思うのは、価値観といいますか、「マインドセット」。仕事をする上での制約で、自分の仕事は社会的評価が低いとか、こんな仕事はつまらないと思われるのではないかといったような、他からの、あるいは、相対的な価値観ではなくて、もっともっと自分の価値観に沿った、自分がこの仕事はとても有用だと思っている、あるいは、人の役に立つだろうと思っている、そういう点で、しっかりと価値を見いだすことができること。さっきちょっと申しましたけれども、その中で特に大切な、私はマインドセットというか、どういう仕事が良い仕事なのかと考える際のポイントは、仕事を通じての成長だと思います。昨日より、今日は、職業人としても、あるいは、個人としても、どのくらい成長できたかという、自分の、一人の人間の中での時間軸の相対評価というか、成長評価、大切なのはここではないか、と思うわけです。

これまで話してきたことをまとめると、働くということは、働く意思と仕事能力のかけ算で決まってくる。その際大切なのは、かけ算の積である「働くことの可能性」をどれだけ広くしていくことができるかということで、そのために、様々な政策が必要になってくると言うことなんだろうと思います。

## IV. ワークとライフ

よく、「ワークライフバランス」ということを、皆さん、いろんな所で聞かれると思います。今日は厚生労働省の関係者の方もいらしてますけれども、厚労省なども、ワークライフバランスということをよく言っているわけです。私もこのワークライフバランスはとても大切だと思っていますが、実はひとつだけ、注意した方が良いなと思うのは、「ワーク」と「ライフ」というのは、何も

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

代替的なものではないということです。対立する概念ではないということを、私は申し上げたいと思います。つまり、ワーク、仕事というのは、多くの人にとって人生の非常に長い時間を過ごす場であるわけです。その意味ではワークというのも、実はライフの非常に大切な一部だと思います。そういう面では、ワークもライフなのですね。ワークライフバランスというのは、そういう面では、これもちょっと誤解を招かないようにならたいのですが、自分はバリバリ働きたいんだという人は、そういう選択もあっても良いし、自分はそうではなくて、自分の家族のこととか、趣味のこととかと、調和がとれた働き方がしたいのだということであれば、そういう選択もできるということこそ本来の意味でのバランスなのだろうと思います。つまり、個人にとって、バランスというのは色々ありますので、国だとか社会が一律的に、これが良いワークライフバランスなんだといったように決めるべきものではないと思います。ただ、問題は、個人の選択尊重というのは、人に迷惑をかけないという範囲においてなので、人に迷惑をかける場合は別なわけです。つまり、一人の人が長く働くと、周りの人も一緒に長く働かなければならなくなる、といった場合です。そうすると、それは長く働きたくないという人の選択を奪ってしまう。そういう面で、例えば、労働時間の規制だとかいうようなものも必要になってくるのかなと思います。そういう面で申しますと、政治家の方も今日はお見えですので、後でまた具体的な制度、政策を議論していただければ良いと思いますけども、労働時間なども、私は一律的に短くすれば良いというようなものではなくて、例えば人生のある時期は長く働きたい、働くことは元気のもとなのでバリバリ働きたいといった人もいるわけで、その人たちの選択もできるだけ認める。しかし、そのことが長時間は働きたくないという人に、迷惑を掛けないようにするというような仕組みを考えることが必要なのではないかとも思っているわけあります。

もうひとつ、このワークライフバランスというのを考える際に大切なのは、これからは「一人二役社会」、あるいは、「一人複役社会」、一人の人間が、複数の役割を果たす社会が必要になるとと思っております。つまり、一人の人間が、職業人として、家庭人として、地域社会の住民として、あるいは特定の趣味の世界の人としても、複役を果たせるようにしていく。今、目いっぱい働きたい人にはそういう選択肢のあることが良い、と言ったばかりではないですか、と言われるかもしれませんけど、もちろんそれはそれで良いことなのですけれども、実は社会全体の有り方、一人一人が複役を果たせないと、社会は維持できなくなってくるかもしれないということもあるわけです。これは、特にこれから人口が減少していく中で、女性も男性も、あるいは高齢者も若い人も、あるいは障害のある人もない人も、それぞれの意思と能力に従って、社会を支えるということが必要になってくる。すでに家庭の中の家事分担で、一人の人が職業人としてだけすべての時間を使うと、他の人は家庭人としてだけしか時間が使えなくなってしまうというようなことが、女性の就労促進などの阻害要因となっている。そういう面では長時間労働という選択肢も、とは言っても、社会全体の持続可能性という観点からは、問題となるわけです。夫婦で家庭生活を維持しながら仕事もしっかりととることのできる条件を整備する。あるいは、少し後でお話しますけど、これから人口が少なくなっていく中で、先ほど竹村さんも地方自治体の話しをされていましたけれども、地方自治体が住民の必要とするニーズを全て行政として、公的に提供することは、人的な制約からだんだん

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

と難しくなってくると思います。民間で人手不足になるときに公務員だけそんなにたくさんは雇えません。そうすると、実は地域において、人々に必要とされる、人々の生活を成り立たせるために必要なニーズの少なくとも一部は、互いに助け合いながら、維持していくというようなことも必要になってくる。そのような時代には、単に仕事人としてだけではなくて、あるいは家庭人としてだけではなく、地域社会の一員としても、何らかの役割を果たす人も増えてこないと、地域社会の持続可能性も低下してしまうと思います。

そのときに大切な考え方は、お互いに助け合う。お互い様ということなのではないかと思います。よく、長時間労働がなくならない。例えば、有給休暇が取りにくいというようなときに、意識調査をしますと、必ず答えのトップに出てくるのは、自分は休暇を取りたいけども、休暇を取ると、職場の同僚に迷惑がかかるので、取りにくいという答えが出てくる。でも、これは確かに同僚を思う麗しい心でもあるのですが、良く考えてみると、その深層心理は、自分たちが忙しいときに、同僚に休まれたら迷惑だと思うから、自分が休んだら同僚も迷惑なんだろうなという風に思いやるわけですよね。そのときに、確かに同僚が休んだら、自分は少しばかり迷惑するけれども、それはお互い様で、その代わり、自分が休暇を取るときには、よろしくお願ひしますね、というような考え方になれるかどうか。あるいは、一年 365 日 24 時間開いているコンビニエンスストア。確かに、消費者から見ると、とてもコンビニエンスですけど、そこで働いている人から見て、それが本当にコンビニエンスなのかどうかといふようなことも、やはり想像してみる必要があると思います。実は、ここも非常に大きな政策上の問題ですけど、消費者として利便性を高まるということは、実はそこで働く労働者の労働をきつくしていると言うことを認識すべきですね。

ここで大切なのは、一人一人の個人は、消費者であると同時に、労働者でもあるということです。そういう意味で、自分たちが消費者としての利便性をとことん追求するということは、実は回り回って、労働者としての自分の働きづらさをもたらすことになっているかもしれないということもあるということについて、やはり、想像力を逞しくする必要があるだろうと思います。

もうひとつ大切な考え方は、何事についても、それはこうした方が良いんじゃないか?とか、こうすべきだという風に、おせっかいを焼くということではなくて、あるいは、個人の自立できるのをわざわざ先回りして、助けるというのではなくて、個人の選択と自立を尊重するということでしょう。そこで必要なのは、見守りというか、お互いに良く互いのことを見ていて、何かあつたら助けましょう、ということ。以前、大阪大学の総長だった哲学者の鷲田清一氏が、「しんがりの思想」ということを言っています。よく、リーダーシップというと、大学などもよく学長はリーダーシップをとれとか言われるんですけども、先頭に立って、旗を振って、どんどん進んでいくリーダーシップというのもあるけれども、これから社会に必要なリーダーシップというのは、これはリーダーシップというのかわかりませんけれども、むしろ山を登るときに、先頭に立って引っ張っていくのではなくて、むしろしんがりを歩いて、途中で疲れそうになった人がいたら、そっと手を貸す、あるいは、先頭にいる人に、もうちょっとペースを落とそうよと助言するといった、そういうしん

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

がりの思想ではないか。しんがりの思想で互いに助け合うというのも大切ではないかなと思うわけです。

### V. 2040 年問題への対応

もう時間がだいぶ経ちましたので、少し話を端折ることになりますけど。お互に助け合う、互助ということがなぜ大切なことのひとつのポイントに、「2040 年問題」というものがあると思います。皆さん、「2025 年問題」というのはご存じだと思います。団塊の世代の人たちが、全て 75 歳以上の後期高齢者になって、医療とか介護の負担がものすごく重くなってくる。ここをどう乗り切るか。実は、これを乗り切るために、私もお手伝いを少しいたしましたけど、社会保障制度改革国民会議というものが提言を出して、子育て支援、年金、医療・介護の提供体制の見直しというものを提言しまして、今、だいたいその提言に沿って、政策が進められていると思います。その先に実は 2040 年問題というのがあるわけですね。2040 年というのは、2042 年に 65 歳以上の高齢人口は、今の予測ですと、3,935 万人で、ピークになります。だいたい、その頃は毎年人口が 90 万人くらい減っていきます。そして、その背景にあるのは、いわゆる団塊ジュニアの人たちです。2025 年問題は団塊世代が後期高齢者になる問題だとすれば、2040 年問題というのは団塊ジュニアの人たちが非常に大きな高齢人口のコブになる問題です。団塊の世代というのは、毎年 270 万人くらいずつ生まれていたわけですから、団塊ジュニアも毎年 200 万人くらい生まれていました。1970 年代の前半に生まれたこの人たちが次々と高齢者になっていくというのが、2040 年です。2040 年に高齢者になっていく団塊ジュニア世代の人たちのひとつの特徴は、これは残念なことですけれども、この人たちは、もともと人口が多いので、就職するときに需給関係から就職難になりやすかったうえに、その時期がちょうど日本でバブル経済が崩壊して、金融危機に陥った 1990 年代の前半から中頃に当たっていたということで、就職氷河期だったわけですね。そこで、非正規の就職を余儀なくされた人も少なくないというようなこと也有って、この人たちは、その前後の世代に比べて、生涯賃金が安いのです。ということは、老後の年金も低いかもしれない。場合によると、被用者年金に入っていない人もいる。2040 年にはそういう人たちが一気に高齢化してくるので、ここをどう乗り切るかということがポイントになってきます。

その対応策は、支え手を増やすということです。そのために今から女性や高齢者の就労を促進する政策を強化することは大切です。また団塊ジュニアの人たちの中で、非正規でいる人たちを今のうちにできるだけ早く正規雇用になってもらうようにしていく。そのための職業訓練であるとか、職業紹介などの政策を強化していくということも大切だと思います。同時に 2040 年になると、先ほど言いましたように、地方自治体などは住民の生活上のニーズを全て公的に提供することはできなくなってくるかもしれない。そこで互いに助け合う、互助の仕組みがもっともっと必要になってくるんだろうという風に思います。2040 年から逆算して今からしっかりと準備しておくということです。

## VII. 個人の独立ということ

最後になりましたけれども、結局、多様な意思と多様な能力のもとで、多様な働き方のできる社会にしていくということだと思います。こうした社会を可能にする基本的な条件は、個人の独立ということです。個人が独立して、一人一人自分の考えに従って生活することのできるということですね。福澤諭吉は、「独立の気力無きものは、人に依存する。人に依存するものは、人を恐れる。人を恐れるものは、必ず人にへつらうようになる。」といっています。そうすると、自分の意見をたたかわせたり、自分の意思を実現しようとしただんだんしなくなつて、人の言いなりになつてしまふ。人を見れば、腰を良くして、人の言いなりになつてしまふ。そういう人ばかりになつたら、国の独立も守れない。福澤は一心独立して、一国独立すると。一人一人が独立した個人であるからこそ、国の独立も守られるんだ、ということを言っているわけですが、まさに一人一人が独立して生活を営むことのできる社会でこそ、働き方の多様化、多様な働き方を実現させることも可能になってくるのだろうと思います。

一人一人が独立しているということは、一人一人の人間関係は決して上下関係ではない、従属関係ではない、度々福澤を持ち出して恐縮ですが、福澤は封建制度、門閥制度は親の敵でございますと言っています。つまり、上下関係で人間関係が決まらない、フラットな社会を作ろうということです。福澤は実は、フラットな社会を作るために、面白いことをやっていて、人と話すときに、相手が誰であろうと、相手に呼びかける際の呼称は、「何々さん」としか言わなかつたと言われています。どんなに若い学生でも、何々さんと。どんなに政府の偉い大臣などであっても、何々さんとしか呼ばないと。そういう社会を福澤は目指していたわけです。まだ日本はそこまで、福澤が目指していた頃から 100 年以上経っているわけですけども、いっていいかもしません。しかし、これから技術の進歩の助けも借りつつ、あるいは制度やマインドセットを変えつつ、老若男女、そして障害のある人もない人も、一人一人が独立した、自分の考えに従ってそういう社会を作ることはできるはずです。そして、それは決して、一人一人が勝手に点でバラバラに生活をするという社会ではなくて、独立した個人だからこそ、相互に助け、また、助けられることもできる。そして、助け合いというのは、実は個人に必要なものを全て公に提供して貰うのではなくて、互いに提供し合う。共助の社会ということはそういう社会であります。

こうした点から政府に求められる役割は何でしょうか。もちろん、最低限のセーフティネットを張るということは、とても大事です。一人一人の個人にいろんな不運が及ぶということはありますから、不運に見舞われた人たちがきちんと生活ができるように、セーフティネットを張るということは政府の仕事としてまずなによりも大切です。同時に、先ほど申しましたように、個人の働き方に関して、その働きづらさの問題になっているような内的な制約であるとか、外的な制約を緩和するような政策を積極的に進め、個人個人がよほどのことさえなければ政府の助けなど借りずに、きちんと生きていくことができるような条件を整えていくことなのだろうと思います。このダイバーシティ就労プロジェクトというのも、私の理解では、そうした民間の私たちボランティアの、民間の力でそういう社会を少しでも実現していくことなのではないかと思っております。大

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

---

学の教員の悪いクセで、講義が少し長くなってしまい恐縮です。今日もちょっとそんなことになつてしましました。私のつたない話にお付き合いいただきて、どうもありがとうございました。