



創造的高齡化社会

日本とフィンランドからの視点

Creative and Aging Societies

Views from Japan and Finland

経済同友会・フィンランド EVA 共同レポート

日本語版訳

社団法人 経済同友会

2006年10月

日本語仮訳には、日本人読者のために脚注などで、独自に追加された記述がございます。

目次

まえがき：共同レポートの発表に際して.....	1
はじめに.....	2
第1章 イントロダクション.....	3
1.1 世界に見る少子高齢化の変遷（経済同友会 = EVA）.....	3
1.2 欧州における高齢者活用の動き（経済同友会 = EVA）.....	4
1.3 フィンランドにおける高齢者活用の動き（EVA）.....	5
1.4 日本における高齢者活用の動き（経済同友会）.....	9
1.5 フィンランド = 日本における共通課題（経済同友会 = EVA）.....	11
第2章 日本におけるプラクティス（経済同友会）.....	13
2.1 職縁をベースにした高齢者活動.....	13
2.2 地縁をベースにした高齢者活動の未来型.....	19
第3章 フィンランドにおけるプラクティス（EVA）.....	26
3.1 企業レベルのアクティブ・エイジング構想.....	26
3.2 福祉サービス提供における、需要を重視した二つの新しい構想.....	30
第4章 要約（経済同友会 = EVA）.....	35
EVA：フィンランド・ビジョン政策フォーラムについて.....	37

まえがき：共同レポートの発表に際して

多年にわたって提携関係にある経済同友会とEVA（フィンランド・ビジネス政策フォーラム Finnish Business and Policy Forum）の具体的な協力の成果として、本書を公表する運びになったことは大きな喜びである。

この共同レポートでは現代社会の重要な一面をなす高齢社会関係に焦点を当てた。国や文化によって歴史、政策、そして慣習も異なるため、一国のシステムを他国に容易に適用できるものではない。しかし両国にて一定の成功をみている事例を紹介・研究することは有意義であり、共通の問題が明らかになることで輝ける未来への道が示唆されるからである。

今後こうした重要な問題に対する論議が高まることを期待したい。またこれが両団体の更なる連携の第一歩になることを期待する。

本書の作成にあたり、経済同友会欧州委員会の小枝至委員長（日産自動車取締役共同会長）はじめ同委員会の委員各位、並びにワーキンググループ各位、そしてEVA report steering groupのMarkku Pohjola委員長（Nordea Bankグループ副CEO）の協力を得たことを記して、謝意を表したい。

なお、日本・フィンランドそれぞれのレポートは必ずしも相手側の意見を反映するものではなく、また両団体の会員個人の意見を示すものでもない。本書の目的は国際的にも大きな問題となっている高齢社会について議論を促進することにある。

2006年10月

社団法人 経済同友会 代表幹事
日本アイ・ビー・エム 取締役会長
北城 恪太郎

EVA ビジネス政策研究フォーラム
EVA ビジネス政策研究フォーラム 会長
Chairman, NOKIA Corporation
Jorma Ollila

はじめに

日本とフィンランドでは、出生率の低下、少ない移民という背景から高齢者比率が急激に増加している。

その影響は、特に先進諸国における最も重要な問題の一つであるが、日本・フィンランドでは急激な高齢社会化のため、より顕著であるといえる。

労働供給の減少、年金計画の持続性に不安を呈する現在の政策論議において、高齢化に対する特效薬はないとされ、社会世論へ深刻な影を落としている。

しかし経済同友会とEVAでは、よりポジティブな視点から高齢化を捉えたいと考えた。

本レポートにおいては、高齢社会での日本とフィンランドで導入されている小規模なるも有効とされているプラクティスを紹介するとともに、Active Ageingの次のステージにある Creative Aging に向けたアイデアを見出すことが目的である。

そして高齢化社会 (Aging Societies)、高齢社会 (Aged Societies) における「高齢者の活力ある生き方」の実現、そして「積極的な労働力としての高齢者」という観点から導かれる国家競争力・高福祉能力の維持にむけて、ソフトランディングのためのグッド・プラクティスというテーマについて考察を進めることとしたい。

我々は一国のある特定のシステムが、そのまま他国に適用できるとは考えていない。しかしながら異なる社会・文化において高齢社会化に関わる問題がどのように捉えられ処理されようとしているのか知ること、全ての関係者にとって有意義である。それ故に、この共同レポートの主たる目的は、われわれが各国の実情に沿った有効な手法を模索するにあたって、海外から何かを学び取ることができるという姿勢を全ての関係者に促すことである。EVA と経済同友会が共同レポートを公表するのはこうした精神からである。

2006年10月

社団法人 経済同友会 欧州委員会委員長
日産自動車株式会社 取締役共同会長
小枝 至

EVA ビジネス政策研究フォーラム
Director
Risto E. J. Penttilä

第1章 イントロダクション

1.1 世界に見る少子高齢化の変遷（経済同友会 = EVA）

ある一定の波のもとに上下動のある経済状況と異なり、高齢化という問題は逃れることができない。

殆どの工業化諸国では、19世紀から20世紀前半に著しい人口増加を経験した。多産多死から多産少死への移行期間であり、ピラミッド型の人口分布図が釣鐘型に変遷する時期でもあった。さらに人口分布は、小産少死による人口革命からもたらされた葱坊主型へと進んでいった。

高齢化が最も早期に発生した欧州のなかでも、とりわけフランスでは19世紀末には既に高齢化の懸念が浮上し、政治的議論の対象となっていた。フランスにおける初期の出生率低下は非常に例外的なものであったが、直ぐにその他の欧米諸国が続くことになり、20世紀初頭から半ばにかけて高齢人口割合が7%を超える「高齢化社会」へと進行した。第二次世界大戦の低迷期を経て戦後にベビーブームが起こったが、1960年代半ば以降は再び出生率の低下が起き、長い時間をかけて高齢人口割合が14%を超える「高齢社会」へ移行してきた。21世紀となった今日では、出生率が人口置換水準¹を下回る「第2の人口転換」による影響が深刻化している。

<表 1.1> 65歳以上人口割合別の到達年次・倍化年次

国名	老年人口割合 到達年次〔年〕			倍化年数〔年間〕	
	7%	14%	21%	7%	14%
フランス	1864	1979	2021	115	
スウェーデン	1887	1972	2018	85	
アメリカ	1942	2015	2050以降	73	
オーストラリア	1939	2011	2032	72	
イタリア	1927	1988	2010	61	
イギリス	1929	1976	2029	47	
スペイン	1947	1991	2025	44	
オーストリア	1929	1970	2021	41	
フィンランド	1958	1994	2017	36	
中国	2001	2026	2038	25	
日本	1970	1994	2007	24	

資料：厚生省人口問題研究所「人口統計資料集」

日本においては1970年の国勢調査で高齢人口割合が7.1%に達し、高齢化社会の

¹ 将来的に現在の人口を維持するのに必要な合計特殊出生率の水準。低死亡率の先進国では2.1前後。

到来が報じられたが、当時の国民の関心は人口爆発による資源枯渇、食糧難、環境汚染に向けられており、高齢化社会、高齢社会の問題が世論レベルでクローズアップされはじめたのは、1980年代以降であった。

一方フィンランドにおいて、1990年代末、高齢化はベビーブーマーの「地すべり退職」の波の中で、政策上の深刻な問題となった。来るべき人口成長については勿論それ以前に認識されていたが、フィンランドでの1980年代後半以降の政策指針では、市場の規制緩和、1990年代初頭の景気後退、そしてEU加盟といった主要な問題に付随するものでしかなかった。

フィンランドと日本における事例は、高齢化が政策立案者にとって挑戦すべき重要項目であることを示している。政策の建設的な側面として、人口成長とそれに伴う諸問題は、当然予見され、またそれが実際に発生する前に論じられうるものである。他方、高齢化は世代間、或いは世代を超えて関わってくる問題である。慌しい政治・ビジネスサイクルにある世界では、政策立案者の主な関心は、将来よりも現在により向きがちである。高齢化に関して政府が先進的政策に取り組むのに限られた能力しか費やさないというこの傾向は、恐らくここに原因があるのであろう。

1.2 欧州における高齢者活用の動き（経済同友会 = EVA）

欧州諸国においては、石油危機以降の失業対策として、高齢者が早期退職によって若年層に雇用機会を提供する早期退職奨励策が進められ、老齢年金の早期支給や特別な失業給付が実施されてきた。

しかし1990年代に入って、高齢者の早期退職を支える財政的ゆとりを失い、高齢者も社会保障の拠出者となることが期待されるようになった。それ以上に、公的支出と先細る労働供給に関わる高齢者の増加を見越した将来展望は、将来の経済的成長への深刻な脅威として認識されていたことから、「活力ある高齢者 *Active ageing*」が前面に掲げられ、以下の指針に基づき2000年前後からEU加盟国では2010年を目処にした高齢者雇用奨励政策が奨励され始めた²。

- 2000年 欧州理事会「リスボン戦略」：就業率を70%に引上げ
- 2000年「一般雇用機会均等指令」：市場原理と機会均等に則り雇用障壁を是正
- 2001年 ストックホルム理事会：高齢者（55～64歳）就業率を50%まで引上げ
- 2002年 バルセロナ理事会：退職平均年齢を5歳引き上げ（60～65歳）
- 2004年「高齢者雇用の促進と退職平均年齢の引き上げ」

こうした流れを受けて、欧州では、雇用維持・創出のための事業者または個人

² EUでは、高齢化に関わる政策（雇用・政策を含む）は殆ど全ての加盟国に及ぶものであることに留意。

へのインセンティブ付与、生涯教育を視野に入れた能力開発プログラム、充実した公的職業紹介サービスを基盤とした需給調整、といった施策が目標となり、各国の実情に応じてバランスをとりながら実施された。これらの戦略の結果、新規加盟国を含めた EU 全体の高齢者就業率は徐々に上昇している。しかしドイツ・フランス等の一部欧州諸国ではこの 30 年間弱、つまり出生の 1 サイクルの間に早期退職が仕事に対する共通認識として定着してしまった感がある。

OECD 資料³によると、EU15 カ国の高齢者（55 歳～64 歳）の就業率（2004 年）は、41.8%であり、2010 年の到達目標 50%にはまだ約 8%の開きがある。2004 年以降の新規 EU 加入国まで含めると高齢者就業率は更に低い数値となるため、失業率の全体的底上げとあわせて、高齢者をどのように活用していくか、或いは高齢者自身がどのように活動すべきか、模索は続いているのが現状といえる。

なお1990年代以降の高齢者労働にむけた欧州各国の政策における試行錯誤について、欧州委員会は以下のように要約している⁴。

- a) 早期退職を減らし、就業を継続させるための各国政府の取組みは十分ではない。
- b) 調査によると、労働市場からの漸進的引退の概念は労働者の関心をあつめているが、労働者は完全引退の選択を続け、漸進的引退制度の利用率は低い。段階的な早期退職の問題は、既存業務をパートタイム化させまいとする事業主の抵抗と市場におけるパートタイム労働者の不足にある。早期退職制度の多くが対象年齢の資格要件を高く設定しすぎた。
- c) 高齢者を雇い入れるための助成金は、意図された結果を残さず失敗している。例外は英国のNew Deal 50 plusで、これは事業主でなく労働者に助成している。
- d) 事業主への啓発キャンペーンが大きな効果をもたらしたとのデータは殆どない。
- e) フィンランドの包括的取り組み⁵は、高齢者の就業率向上に一定の成功を生んでいると思われる。

1.3 フィンランドにおける高齢者活用の動き（EVA）

フィンランドは欧州で最も早く高齢化が進んでいる国の一つである。人口に占める 65 歳以上の高齢者の比率は超高齢社会といわれる 21%に 2020 年以前に到達すると予測されており、日本に 5 年から 10 年遅れているだけである。しかしながら、フィンランドで高齢化が政策課題として取り上げられるようになったのはごく最近のことである。

³ 出所：Annual edition of OECD : Labor Force Statistics

⁴ 出所：European Committee : European Employment Observatory Review: Spring, 2003 P46-47, Trends Older workers- An Overview

⁵ FINPAW : Finnish National Program for Aging Workers フィンランド高齢就業者全国プログラム（1998）

このような認識の遅れは最近のフィンランド経済の歴史に由来する。戦後期のベビーブーム世代の人口は経済成長に好ましい人口構造を形成し、20世紀後半に至るまで豊かな労働力を提供した。事実、1950年代から1980年代までの間に、フィンランドは隣国のスウェーデンに40万人以上の労働者を移民として提供した。

1980年代末には人口高齢化に関して少なくとも3つの異なる政策課題が焦点となった。まず、フィンランドの合計特殊出生率が人口維持可能なレベルを下回ったことに対する懸念である。第2に、1980年代末の景気拡大局面で労働力供給のボトルネックが生じたこと。アナリストは経済成長が続けば、将来において労働力不足問題が常態化する可能性があるかと予測した。第3に、フィンランドの年金システムの長期的な財政的維持可能性が疑問視されたことである。

これらの挑戦に対応するための政策は、1990年代初期に厳しい経済危機がフィンランドを襲ったために殆ど議論されることはなかった。新たな局面においては、出生率の低さは二次的な問題であった。80年代の労働力不足は失業率15%に取って代わられた。そうした結果、失業から早期退職にいたるまでの既存の手厚い手当ではさらに増大され、高齢者の雇用率は低下した。

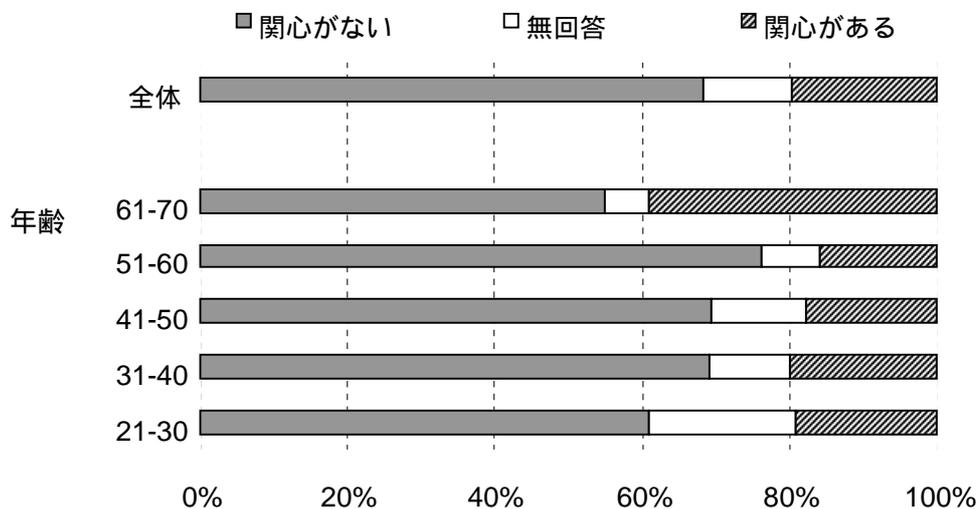
20世紀末における強い景気回復の後に、高齢化対策の必要性が認識された。この認識は、高齢化に伴う政府支出が維持不可能なレベルまで増大するという恐れによって増幅された。高齢化に関連する支出は、2035年までに少なくとも現在の支出レベルからGDP比で5%増大するため、十分な経済成長がなければカバーできない。同様に全体的な生産性向上と雇用率向上を必要とする。フィンランドはいまだに高齢化対策をカバーする傘となるような政策概念が欠如しているものの、(1)年金、(2)活力ある高齢化、(3)公的サービスの供与という3つの政策分野において対策がとられているか、或いは検討されている状態である。

「第1の柱」である年金については、フィンランドにとってチャレンジングであることが証明されている。公的退職年齢は65歳であるにもかかわらず、フィンランド人は平均して59歳で退職する。これは主として異なった早期退職スキームを積極的に利用しているからである。例えば、2001年の民間部門からの退職者で通常の老齢年金を受けた人の割合は5分の1であり、残りは異なる早期受給スキームにより退職している。これらのスキームには失業、障害者あるいはパートタイム年金スキームが含まれる。最近になって、早期退職への道を制限し、より長い就職キャリアを奨励するために、多くの年金システム改革が実施されてきた。

- 退職年齢を柔軟化して 63 歳 - 68 歳の間とし、(65 歳で退職年齢を固定化する代わりに) 63 歳以降に退職を延期する人には、より高い支給額を提供する。
- 年金収入は (過去 10 年の収入額に代わりに) 終身収入額に基づくとし、支給額は将来の平均寿命の変化によって調整される (即ち、年金支出は平均寿命の延びに比してコンスタントに維持する)
- 早期退職、パートタイム年金スキームは一部改正された。
- 失業年金スキームは徐々に廃止する。

この目標は、平均退職年齢を 59 歳から 62 歳へと 3 年分シフトさせることであった。しかしながら、この改革の効果について国民や専門家は懐疑的である。EVA が実施した世論調査によれば、回答したフィンランド人の 5 分の 1 だけが、若干支給額の増える年金と引き換えに 63 歳以降も働き続けることに魅力を感じると答えた。最も重要な対象層である 51 歳から 60 歳の高齢者はそれよりも熱心ではなかった。全般的に見てこのような年金システムの変更が将来において持続可能な道筋でありつづけることができるかどうかは不透明である。フィンランド人は単に早期に就労から離れたがっているようにもみえる。これが事実とすれば、いかなる年金システム改革もそうした傾向を逆転させるに十分とはいえないだろう。

< 図 1.1 > 追加年金と引き換えによる継続就労 (63 歳以上) に対するフィンランド⁷ 労働者の考え⁷



それゆえ、「第 2 の柱」であるワークアビリティとエンプロイ・アビリティを高めるための国家的な高齢者活性化プログラムに対する期待は高い。まず 1990 年代の初めに、職業的健康管理に重点をおいたプログラムがはじめられた。その後の「高齢労働者に関する国家的プログラム (the National Programme for Aging

⁷ 出所: EVA Value and Attitude Survey 2004。回答者は、「より高額年金と引き換えに 63 歳以降も働き続けるという 2005 年の年金制度改革に含まれている提案は個人的に魅力がない」という主張に対する考えについて質問している。

Workers)」では、年金システム改革に即した、より明確に書かれた経済的目標を掲げていた。即ち、雇用率を高め、高齢労働者に少なくとも3年長く働き続けることを奨励することである。このプログラムの施策として、例えばインフォメーション・キャンペーンや経営者や労働者両方に対する研修が含まれていたが、これらは経営研究、老齡学、職種別健康調査といった様々なリサーチプロジェクトによってサポートされた。

これらのプログラムは、特に、異なる省、当局、労働市場関係者の利害を超えた模範的な協力であることから、何度も国際的な評価⁸を受けた。しかしながら、これらのアクティブ・エイジングに関するプロジェクトの効果については評価が難しい。1990年代中期以降、高齢者雇用率は55%まで高まった。同年代の失業者はかなり低下した。一方、これらのプログラムのインパクトを、1990年代初期のリセッションから立ち直って以来好調を続けるフィンランド経済の成功と差別化できるのか。少し良い指標としては、一年余り伸びた平均退職年齢であるかもしれない。

これらのプロジェクトから明らかなことは、活力ある高齢化という課題に対する関心を喚起したことであるが、具体的な確たる成果については、恐らく将来にゆだねることになる。個々の企業、そして生産単位レベルのローカルな労働コミュニティが、自らイニシアティブを発揮すべきであることは明らかであろう。

「第3の柱」である公共サービスの提供は非常に重要である。それは高齢化関連の公共支出で予想される増大分の約半分は、高齢者へのヘルスケアと社会保障に起因するからである。加えて、最大の生産性向上はサービス分野、特に社会・福祉サービスの分野において達成できるはずである。

フィンランドにおける公的医療と社会保障の提供は地方自治体の責任である。地方自治体はフィンランドの労働力の19%を雇用する巨大な雇用主であり、それはフィンランドの全ての製造業のそれと同じ比率である。近年、自治体のサービスの生産性の伸びは悪名高いくらいに低く、増大する支出をコントロールできるレベルに抑制するためには生産性向上が必要である。加えて、地方自治体の労働者数は45万人で、平均よりも高齢化が進んでいる。フィンランドには全体で432の地方自治体があり、殆どが小規模である。これら地方自治体あるいはそれらのサービスの生産の単位を少なくし、より大きな単位に再編できれば、かなりの成果があると政府は見ている。それゆえ、フィンランド政府は、地方自治体や地方自治体のサービスを再編するための大プロジェクトを打ち上げた。この改革の弱点は、地方自治体が基礎教育を除く殆どのサービスを自由に民間のサービス業者にアウトソーシングできるようになっているという事実にもかかわらず、まったく生産サイドに偏

⁸ 最近では、FINPAW プログラムが2006年 Carl Bertelsmann 賞（ドイツ Bertelsmann 財団）を受賞した。

ったものであるからである。この改革が何処に向かっているのかいまだに不明確であるが、公的サービスのより近代的で市場経済指向の改革の可能性を追求することがフィンランドにとって有益となるであろう。

高齢化施策のこれら三本柱に加えて、移民、家族、教育政策の分野での改革を含むべきである。政府は就労をベースにした移民のためのプログラムを考案してきたが、政治システムにおける進捗はこれからである。家族政策は出生率向上の典型的な手段と見られており、現在 1.8 である出生率は欧州においては良い数値であるが、人口置換水準を下回っている。労働市場への女性の参加率と手厚い家族手当の間にはトレードオフがある。労働政策は前者を優遇してきた。フィンランドは、長い間家族政策には消極的であった。教育政策においては卒業までに平均して 7 年を費やす大学生の研究をスピードアップするために慎重な改革が実施された。若者は、高齢者と移民と並んで、将来においてより効果的に活用されなければならないフィンランドの労働予備軍である。

フィンランドは高齢人口を活性化させるとともに、その他の高齢人口関連の課題に取り組むための施策においてよいスタートを切った。しかしながら、政府レベルのアクションが物事を変えることができる課題を認識し、それらの施策に努力を集中することが重要である。それ以外のことは民間部門、特に高齢者自身による実践となる。

1.4 日本における高齢者活用の動き（経済同友会）

日本において「高齢化」という概念が一般的になったのは、1983 年の「人口白書～日本の人口と社会 - 高齢化社会の将来図」の発表前後と考えられる。「少子化」という言葉は、高齢化の進展が進むにつれ、比較的最近になって使われだしたもので、1992 年度の国民生活白書で使われたことで人口に膾炙し、1997 年には子どもの数が高齢者人口よりも少なくなる「少子高齢社会」に突入した。

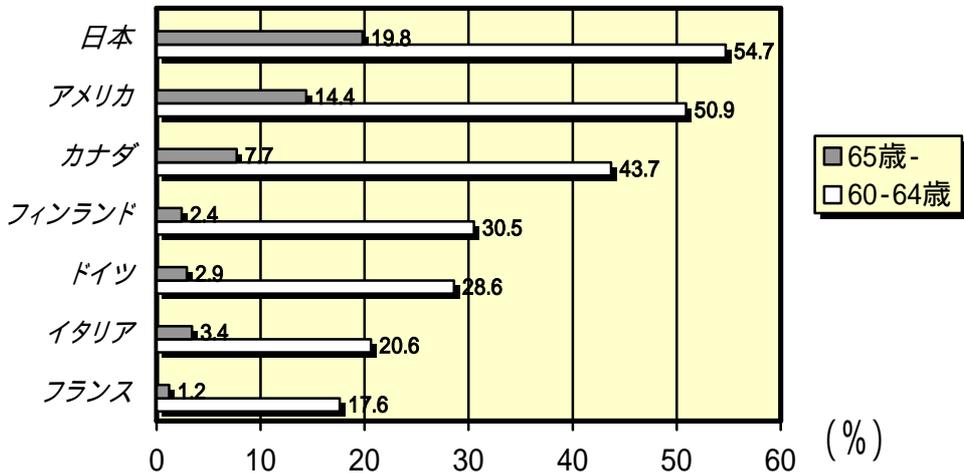
総人口に占める老齢人口比率をみると、WHO（世界保健機関）定義による「高齢化社会」の指標である 7% に到達した 1970 年からわずか 4 半世紀後の 1994 年に「高齢社会」の基準となる 14% に達した。それは 2005 年には 20.7% となり、2010 年には「超高齢社会」とされる 21% に迫る見込み⁹である。

高齢社会の進行と共に、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに対応して 2004 年には高年齢者雇用安定法改正が行われた。

⁹ 出所：OECD FACTBOOK 2006、及び総務省統計トピックス No.18 統計からみた我が国の高齢者（2006.09.17）

こうした法案が大きな社会的混乱なしに努力目標として世論に受け入れられた背景には、日本における高齢者の労働力率¹⁰が欧米諸国に比べて高いことがあげられる。

<図 1.2> 高齢者の労働力率比較¹¹



高齢者層の労働力率が高い理由としては、統計¹²上「所得不安」に代表されるネガティブな理由と、「生きがい」としてのポジティブな理由が同時に存在している。

日本人、特に高度経済成長を支えてきた団塊世代の男性にとって、生きがいとは自らが作り上げてきたと自負する組織への強烈な帰属意識が「退職」という外的要素によって失われることに対する「関係性不安」の裏返しとする調査結果もある。また日本では欧米諸国に比べて、老後のビジョンが明確でないことからできるだけ仕事に就いていたいと考える傾向がある割には、退職後の準備を始める時期が遅く、かつ消極的とする調査結果もある。

また欧米に比べて高齢者就業率¹³も非常に高い。日本では定年延長という制度変更は順調に浸透し、導入そのものに関する混乱は比較的少なかったといえるが、欧州での高齢者雇用の試行錯誤に付随する痛み同様に、他の制度的な限界（例：TFP¹⁴上昇率低迷、女性活用度の低さ）や個々人のメンタリティへの負担（例：ニート¹⁵層の急激な増大、壮年層の高い自殺率）などに伴う諸問題は未だ解決への途についたばかりである。

¹⁰ 年齢階級別の労働人口（日本では15歳以上の就業者＋失業者）比率。働く意欲を持つ人の比率。

¹¹ 出所：OECD FACT BOOK 2006。イタリアの数値はILO統計による。

¹² 出所：厚生労働省 平成16年高年齢者就業実態調査など。

¹³ 就業者数/人口比 例：65歳以上の労働力率（％）＝（65歳以上の労働力人口）÷（65歳以上人口）×100

¹⁴ Total Factor Productivity：全要素生産性。経済成長率を資本・労働等の生産要素では計れない部分、即ち資本と労働の貢献分以外の残差

¹⁵ ニート NEET：Not in Education, Employment, or Training。詳細な定義は国・省庁によって異なる。

<表 1.2> 雇用関連指標 (2004 年) ¹⁶

	単位	EU15	米国	日本	OECD total
人口	億人	3.83	2.94	1.28	11.60
失業率	%	8.1	5.5	4.7	6.9
就業率	%	64.6	72.7	68.7	65.1
女性	%	56.7	65.4	57.4	55.6
高齢者(55-65 歳)	%	42.3	59.9	63.0	50.9

1.5 フィンランド = 日本における共通課題 (経済同友会 = EVA)

高齢社会を論ずるにあたって、日本とフィンランドでは相違点もある。フィンランドの人口規模は日本の 20 分の 1 以下(約 520 万人)であり、TFR は 1.8¹⁷ で日本より約 0.5 ポイントも高い。また高齢社会化以降の進展について、フィンランドではその後の 10 年間の上昇指数は 1.7%と日本における 5.3%を大きく下回り、超高齢化社会に到達するのは 2020 年頃と目されている。更にフィンランドでは高齢者、日本では育児世代の女性の労働力率が他国に比べて相対的に低く、今後更に労働力としての活躍が望まれているという違いもある。

しかしながら、日本とフィンランドは多くの共通した問題に直面している。主な問題として、高齢社会化による労働力減少、年金負担増、外国人労働者の少なさ、家族構成の核家族化に起因する「縁」の希薄化、孤立化などが見受けられる。

両国の類似点として、まず国際競争力の高さが挙げられる。フィンランドは 2003 年以降、4 年連続で WEF (世界経済フォーラム) による国際競争力評価報告書でトップ 3 を維持し続けている。他方、日本は米国に次ぐ世界第 2 位の GDP¹⁸を維持しており、国民一人当たりの GDP 値でも欧米諸国と並んで上位¹⁹ (日本 35,922USD・第 11 位、フィンランド 35,565USD・第 13 位) にランクされている。

国際社会における強みはそれぞれ異なるものの、両国とも国家競争力を維持、或いは拡大していくことを目標に適切な現状認識に基づく有効な施策を打ち出していくことが今後とも求められている。

もうひとつの共通点と経済的・社会的変化を促す共通の要因は「急激な高齢社会化」である。一般的に欧州諸国においては、1970 年に「高齢社会」化したオーストリアを筆頭に日本より早い時期に高齢化社会から高齢社会への移行が完了してい

¹⁶ 出所：OECD FACTBOOK 2006

¹⁷ Cabinet Office White Paper on Low Birthrates and the Aging Population 2002 and Statistics Finland

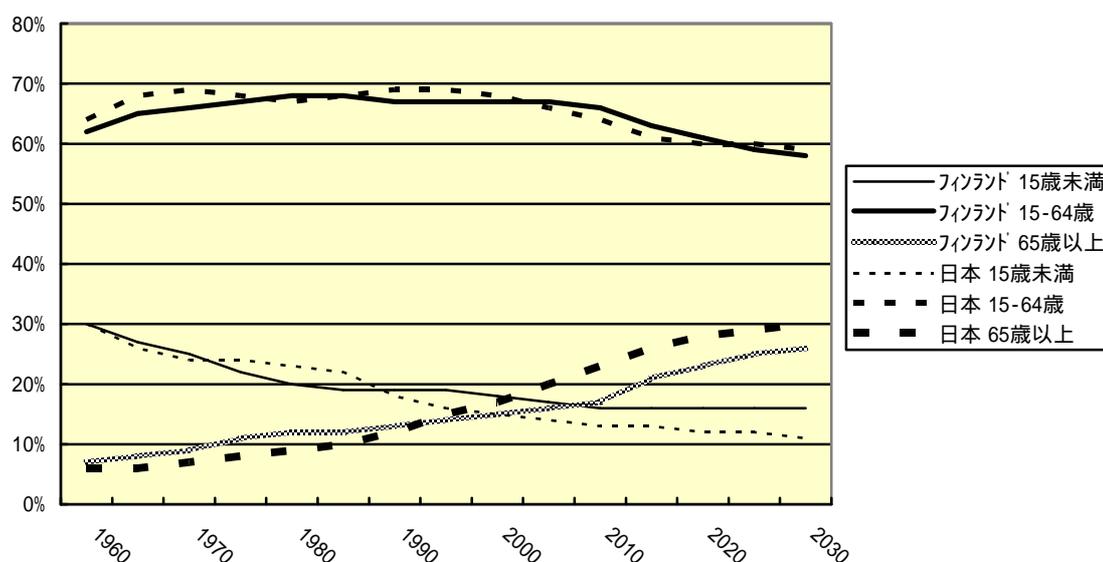
¹⁸ 2004 年：World Bank 「World Development Indicators Data Query」より算出

¹⁹ 出所：2004 年度 内閣府「国民経済計算年報」

るが、その変遷は数十年をかけた緩やかなものであるという点で、日本における急激な変化とは異なっている。その中で日本同様に急激な高齢社会化（36年間）を経験したのがフィンランドであり、両国は1994年に高齢社会となった。

急速に高齢化しているが故に、日本とフィンランドは人口高齢化による脅威と機会をつかむという両面において先駆者であるべきである。よりゆっくりと高齢化が進む他の多くの国々では、政策の試行錯誤の後に進むべき道を見つける余裕がある。対照的に、フィンランドと日本における政策担当者と財界のリーダーは、来るべき数年に向けて高い手腕と先見性をもって活動する必要がある。悪しき管理手法による変革は危機的状況に繋がるかもしれない。しかし上手く管理された変革は、高齢化する世界において、時代に先んじた新しい創造的な新しい解決、実行、コンセプトを与えてくれる全く新しい機会の扉を開けてくれるかもしれないのである。

<図 1.3> 日本とフィンランドにおける年齢層別人口動態（1960-2030）²⁰



²⁰ 出所：OECD Employment and Labour Market Statistics-Population and labour force statistics Vol. 2006 release 01(historical data), Statistics Bureau of Japan, Statistics Finland (Population estimates).

第2章 日本におけるプラクティス（経済同友会）

日本では終身雇用、年功序列という人事・雇用制度が長年維持されてきたため、従業員全体の意識の共有化、同質化が進み、組織への高い帰属意識を生む結果をもたらした。反面、彼らにとって大きなウェイトを占めるとともに、その単一的価値基準により他の縁（ties-relation in particular domain）を閉ざすことにつながっている「職縁 business community ties」²¹というアイデンティティーが、退職・離職を機に失われることをいかにして埋め合わせるかが、高齢者活用の一つのキーとなっている。

ここで日本におけるプラクティスとして、NPOにおける高齢者雇用活動と地域通貨をキーにしたコミュニティ活動の二つを紹介したい。前者は日本という貿易立国を作り上げてきたスペシャリストを主体としている特殊性はあるものの、「職縁」の延長から生まれた高齢者活用の既存例の一つとなる。後者については、本来地域活性化を主目的としたシステムであるが、今後高齢者予備軍が求めていくべき、「職縁」と「地縁 local community ties」の多層化を可能ならしめる未来形として紹介する。

2.1 職縁をベースにした高齢者活動

日本では『高齢社会対策大綱』²²において「高齢者の地域社会への参画を促進するため、シルバー人材センター²³やNPOなどの活動基盤の整備及び地域に密着した起業の円滑化の環境整備を図る」とされており、NPOの重要性が認識されてきている。

ここでは退職した高齢者が中心となって活動し成果をあげているNPO法人国際社会貢献センター（以下 ABIC）²⁴を取り上げる。

< 組織概要 >

商社とは国内商取引、輸出入、事業投資において新しいビジネスを創造し、市場を開拓して、客先と客先の間で結節点の役割を果たす日本独特の事業形態であるが、ABICは貿易商社を中心とした業界団体である社団法人日本貿易会が、政策提言など

²¹ 経済同友会「個が生き活きと輝き集う、多縁社会ニッポン」(1996.5)

²² 2001年12月28日閣議決定。高齢社会対策基本法第6条の規定に基づき定められている

²³ 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号)により規定されている国と地方公共団体から補助を受け高齢者の就業機会の提供を行う公益法人。

²⁴ 特定非営利活動法人 国際社会貢献センター NPO Action for a Better International Community(ABIC)
事務局：東京都港区浜松町2-4-1 世界貿易センタービル6階(社)日本貿易会内

の公的活動とは別に行う社会貢献活動の一環として設立した NPO 法人である。

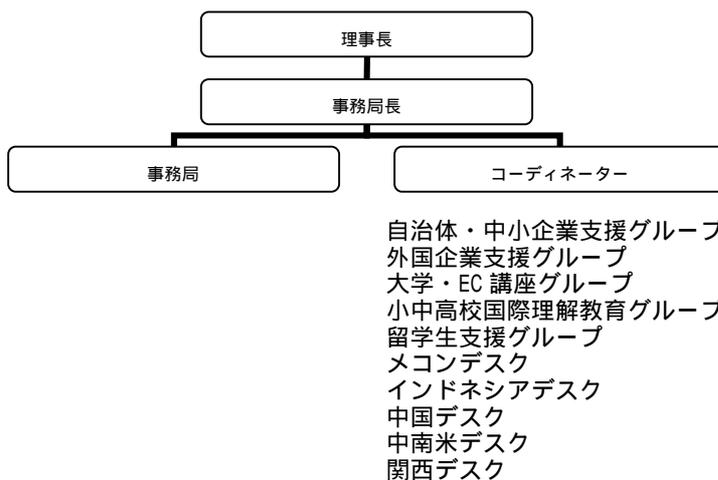
日本貿易会では特定非営利活動促進法（NPO 法。1998.12 施行）に基づき、NPO 法人制度を活用して個別のボランティア活動を取りまとめて積極的に国際社会貢献をするべく研究会、準備委員会²⁵を経て、2001 年 5 月に NPO 法人 ABIC を発足させた。

ABIC はその目的を「政府関係機関、地方自治体、民間の企業・組織・団体、学校・教育機関などに対し、主に人的支援等による民間レベルでの協力・交流活動を通じて国の内外での社会貢献に寄与すること」としている。活動会員の多くを商社退職者が占めており、世界各地で経済活動を行ってきたその能力や経験を生かして国際協力関連をメインに活動している。

< 運営 >

ヒト（役員・理事・事務局）・モノ（オフィス・什器）・カネ（資金）・必要な情報に対して、日本貿易会及び会員企業が ABIC の活動を支援している。例えば、事務所は日本貿易会に間借りし、収入の主要部分は同会と同会会員企業からの寄付で賄っている。

< 図 2.1 > ABIC の組織図



< 図 2.1 > 2004 年度収支計算書

（単位：千円）

収入	会費収入	6,700
	事業収入	33,837
	保証金収入	300
	雑収入	483
	当期収入合計 (a)	41,320
	前期繰越収支差額	8,584
	収入合計 (b)	39,486
支出	事業費	37,909
	一般管理費	2,276
	固定資産取得支出	408
	当期支出合計 (c)	40,593
	当期収支差額 (a) - (c)	727
	次期繰越収支差額 (b) - (c)	9,311

²⁵ 「NPO 法人格取得に向けての準備委員会」

<表 2.2> 会員構成

会員の種別		年会費	会員数
正会員	センターの活動を推進する個人、法人及び団体（理事会の承認を得て入会）	個人 一口 10,000 円	4 名
		法人・団体 一口 50,000 円	16 社
賛助会員	センターの趣旨に賛同し、賛助会員として会費を納める個人、法人及び団体	個人 一口 5,000 円	293 名
		法人・団体 一口 10,000 円	3 社
活動会員	センターに登録・事業に参加しようとする個人	不要	1,683 名

2006 年 4 月現在。活動会員数は 2006 年 3 月 31 日現在

事務局人員²⁶を最小限に抑えるため、経理・出納などの管理以外は全て「コーディネーター」に任されている。コーディネーター制度とは、企業退職者である活動会員の中から有志 20 名程度を選任、彼らが一人平均週に 2 - 3 日程度交代で事務局に出勤し、「自治体・中小企業支援」「国際理解教育」などの担当分野に分かれて営業活動や業務委託契約の締結などで事務局をサポートする。契約時に出勤日を決め報酬も多くはない²⁷が、現役時代に準じたオフィスワークを、各自の都合やニーズに合わせて担当できるメリットがある。

<活動会員のプロフィール>

ABIC の活動会員数は 1683 名²⁸に登る。勤務経験や年齢など、参加資格に制限は一切ない。募集に際しては、会報や会員会社の社内報で告知、会員会社の人事経由による退職者への募集要項配布、ホームページでの一般募集、などを行っている。会員登録時に海外経験などを含む経歴の詳細を問うことが、活動会員選別のフィルターとなっており、結果として活動会員の 9 割が商社退職者で占められている。

また会員全体の 9 割が海外駐在経験者、全体の半数が英語以外の外国語をあやつるなど、幅広い経験、能力に裏打ちされた活動を可能にしている。

<表 2.3> 活動会員の特徴

海外駐在経験者	88%
海外での活動希望者	62%
英語プラス他外国語可能者	49%
一般ボランティア希望者	28%
外国語登録者（英語 1,440 名、スペイン語 187 名、中国語 136 名、他多数）	

活動会員の主な参加動機は次のとおりである。

²⁶ 4 名が平日フルタイムで勤務

²⁷ 報酬総額は約 20 名で年間 1300 万円程度。

²⁸ 2006 年 4 月 28 日現在

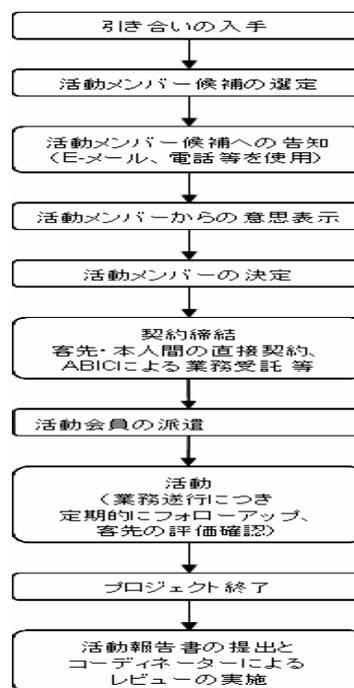
- 体力的にも自信があり、経験、知識、人脈を生かして、国際交流、経済協力、経済活性化、教育分野といった面で社会貢献を果たしたい。
- 自分が希望する時間帯で社会との接点を保ちたい。
- 組織の上下関係ではなく、自発的に業務を選択し能力を生かしたい。

活動に対して然るべき報酬を望む人もいるが、会社を離れ昇給や昇格とは関係がない活動を通して、自分がまだまだ社会に貢献できるという充実感を第一とし、達成感や成果に対する満足感が最大の報酬であると考えているメンバーが多い。従って活動にあたって、準備に相当な労力と時間を注ぐ人も珍しくない。

< 活動の進め方 >

活動に参加するメンバーの人選、顧客とのアレンジ、マッチング業務の多くをコーディネーターが担当している。コーディネーターは会員データベースから条件にあった会員を選び、対象者にEメールで条件を告知、参加の呼びかけを行い、活動者を選定、派遣する。プロジェクトが終了したらフォローアップレビューも行う。

適任者がいない場合は、コーディネーターが知人をスカウトしてきたり、他 NPO や業界団体とのネットワークを活用して人材を探したりと、元企業人としての本領をいかに発揮している。



< 図 2.2 > 業務フロー（通常）

ABIC の活動は原則有償である。有償にすることで会員の責任ある活動を担保し、受け入れ側にも緊張感をもちやすメリットがあるためである。しかし、社会貢献という設立目的から、留学生に対する支援など無償ボランティアも少なくない。

< 活動分野 >

主な活動分野は、 政府関係機関への経済協力、 地方自治体、地場中小企業に

対する支援・協力、 教育関係である。

政府関係機関への経済協力

独立行政法人国際協力機構（JICA）、日本貿易振興機構（JETRO）などの公募情報を登録会員に告知して人材募集に協力したり、ABIC自身が業務を直接受託している。結果、活動開始以降6年間で累計200人以上が専門家やボランティアとして途上国を中心とした各国(図表6 参照)での貢献活動に携わっている。

2004年のインドネシアのスマトラ沖地震・津波災害時には、政府が900名規模の自衛隊支援部隊派遣を含む復興支援を行ったが、インドネシア語に堪能な人材推薦の緊急要請に応じて医療部隊通訳としてスマトラ島にシニア3名が派遣されたが、若手中心の隊員たちの相談に乗るなどアドバイザー、束ね役としても活躍した。

<表2.4> 派遣先国の例

米州...メキシコ, エクアドル, パラグアイ, ベネズエラ, アルゼンチン, ボリビア

欧州...フランス, ハンガリー, ポーランド

中東/アフリカ...シリア, サウジアラビア, エジプト, ナイジェリア

アジア...カザフスタン, アフガニスタン, パキスタン, スリランカ, タイ, インドネシア, カンボジア

オセアニア...サモア

地方自治体、地場中小企業に対する支援・協力

海外進出・海外取引のためのノウハウ不足に悩む中小企業は多いが、特に地方都市では海外とのビジネス経験を持つ人材が圧倒的に不足していることから、ABICから日本各地に累計300人以上を派遣している。活動会員は、自らのビジネス経験を生かして、派遣先の製品の海外への売り込みや販路開拓、貿易のアドバイス、あるいは海外からの調達、海外進出のサポートなどを行う。

教育関係

社会人講座や大学における講義、小中学生向けの国際理解教育のためのプログラムの提供や企業人向けの海外赴任前研修講師の派遣を行っている。また2003年からは大学と産学学術連携協定を結んで研究プロジェクトを推進することも行っており、大学レベルだけでも年30以上の組織に講師を派遣しており、毎年延べ300人以上が各地の教育施設で講義を行っている。

その他

外国企業に対する各種アドバイザー業務、国際見本市やワールドカップ等国际イベントでの通訳他の支援活動、留学生を対象にした「日本語・日本文化教室」開催、日本企業のあり方を説明して理解を深めてもらうための「国際塾」といった活動も行っている。

<事例紹介>

外国籍の若年学生への日本語指導

ABIC の特性を上手に生かしているのが、日本の学校に転入学してくる外国籍の小・中学生のために、日本語や学校を含む生活適応のための講師を派遣する事業である。通常そうしたケースでは元教員や地域のボランティアが対応するが、相手家族が日本語・英語を充分解さない場合、連絡事項や指導方針などを含めた意思疎通に困難をきたすケースも少なくない。外国人子女にとっても、言語や習慣・制度の違いから友達が出来ず、登校に前向きになれないケースもある。商社退職者にとっては海外駐在時の自らの子女教育経験を活用できる場面である。

例えば東京都多摩市より依頼を受け、2003 年度以降、28 人の外国籍小・中学生²⁹に対して、一人当たり半年から 1 年間、毎週 1 回 2 時間の個別指導を行った。相手の母国語で子供の気心をほぐし、学齢や理解の度合い、ニーズに応じて、工夫を凝らして教科書を調達（または手作り）して適切な指導をしていく。活動会員の多くは現地の言語や事情、人々の気質を理解しているため、子供の心も打ち解けやすく、日本語指導のみならず、本人・保護者の教育方針上の色々な相談に乗ることに役立つ。

活動会員からは「日本語指導とは、単なる日本語を教えるだけでなく、子供たちの立場に立って、異社会・異文化への適応を手助けする活動であるとの思いを深くしている」との指導後の感想が寄せられている。

アンデス乾燥果実普及市場調査業務の受託

アンデス乾燥果実普及市場調査業務は、ABIC がコンサルティング業務を受託した最初のプロジェクトである。

2003 年、JETRO から対日輸出有望と考えられるアンデス新食材の市場性を探る「アンデス『新食材産業育成』プログラム」に係わる現地調査の実施方向性についての提言作成などの協力要請があり、JETRO との間で業務委託契約を締結することとなった。ABIC では、アンデス地域および食料・食品関係の経験者シニア 6 名からなる「アンデス新食材チーム」を編成、各人の得意分野を生かす形で活動を進めることとした。

²⁹ 子女の母語は中国語（北京・ウイグル・台湾）、タガログ語（フィリピン）、ハングル語（韓国）、ロシア語（ロシア）など多岐にわたる。

アンデス食材約 50 品目を選び、食材の分類、生産・加工地、主要成分、効能効果、利用方法を調査し、日本への輸入実績・取扱業者、法規制、市場特性、成功例・失敗例等を含めて提言するという広範囲かつ高度な調査にも関わらず納期が短いという条件だったが、締め切り間近には夜を徹して作業するなど会員のモチベーションは高く、高齢になっても現役並みに力を発揮できることを彼ら自身が証明した。事務局では、本件のように、好きな仕事を自発的に進められることが良好な結果に繋がっていると分析している。

< 総括 >

ABIC が豊富な国際ビジネス経験、ノウハウを有する商社退職者を活用し、比類なきスペシャリティーや多様性、柔軟性を持っていることは注目に値する。既述の通り、日本貿易会という業界団体の全面的サポートを受けて活動を行っていることもユニークであり、企業・業界による社会貢献の好例と捉えることもできる。1600 人を超す活動会員も殆どが会員企業、即ち商社の退職者であり、退職高齢者である彼らが現役時代に所属していた業界の縁、すなわち「職縁」を通じて引き続き社会参画と自己実現を行っているのである。このように、ABIC が高度に企業及び業界オリエンテッドな活動である点は特記すべきであろう。

日本における NPO³⁰は慈善事業やアドボカシー活動が中心で、ABIC のように採算性を考慮しながら有償で事業を行う NPO は少ない。ABIC では、引き続き社会的使命を追求しつつ、NPO に求められる透明性・信頼性を維持し、「NPO = 安価な労働力」という図式ではなく、専門性をもった新しい社会サービスの創出をめざしている。

2.2 地縁をベースにした高齢者活動の未来型

社会的生活を営む限り、様々な「縁」のなかでも「地縁」だけは老若男女に関わらず逃れることが出来ない。「地縁」はその地域でどれだけの時間を過ごしているかに直結するため、「退職」という外的要因により滞在場所・滞在時間が大きく変化する高齢者にとっては、その重要性はきわめて高い。ここでは日本での地域通貨のグッド・プラクティスを紹介するとともに、退職者・高齢者の地域社会への参加

³⁰ ・ 1998 年 12 月 NPO 法（特定非営利活動促進法）施行
・ 2006 年 3 月末現在 26,394 団体（米国は約 96 万団体 - 2003 年 - とされている）
・ 事業規模：平均収支 約 1530 万円（2003 年）
 自主事業収入 30%、会費・寄付金収入 30%、助成金・委託事業収入 10%
・ 課題： 安定的な収入基盤の確立 NPO 活動に対する人々の理解の向上

促進への活用を考える。

< 地域通貨の定義・導入目的 >

地域通貨とは、国家単位で発行する法定通貨と違い、「ある特定の自治体・地域・コミュニティ内での信頼及びルールを基に、互いに行ったサービスを独自の媒体に置き換え、この媒体を別のサービスや物と交換し循環させるシステム」と定義できる。

地域通貨は、法定通貨で表現することが難しい価値（ボランティアや地域活動などの善意を基本とした活動）を表現できるため、

- 善意の授受による互助精神を広めることで、福祉等での助け合いを助長する。
- 地域コミュニティの活性化を図る活動を促進させる。

といった効果を、また特定地域のみ使える通貨という性質を生かして、

- 通貨の域外流出を抑えることにより地域経済を活性化させる。

といった効果を見込むことができる。

< 地域通貨の歴史 >

地域通貨には、1930年代の世界大恐慌の時期と、1980年代以降現在に至る時期の2つの興隆期があった。

1930年代前半の大恐慌時代、ヨーロッパやアメリカでは、極度のデフレーション状態により通貨不足に陥った多くの地域が、経済危機からの脱出と地域経済の活性化の為に地域通貨を導入した。このとき導入された地域通貨は地域経済の活性化に成功し、その有効性を証明したが、後に通貨の発行権を持ち経済管理を行う中央政府・中央銀行から禁止され、次第に消滅していった。

第二の波としての地域通貨の拡がりには、1983年にカナダのコモックスバレー地域でマイケル・リントンを中心として始められた LETS(Local Exchange Trading System = 地域での交換取引システム)からとされる。約20%の失業率という深刻な地域経済状況を打開するための施策として始まった。この LETS の提唱を受け、同様のシステムが欧米各国の諸地域で発生し、急速に普及した。

代表的なものとして英国の LETS とイタリアの時間銀行を挙げる。

LETS の場合、興味などで共通のベースを持つ非常に限定的³¹な人々の間で取引される。参加者は提供できるサービス（オファー：Offer）と提供してほしいサービス（ウォント：Want）を明確にし、事務局はオファーとウォントのリスト（会報誌）を作成して会員に配布している。

導入地域では、紙幣に該当するものは発行せずに、取引記録保存のための小切手を使う。メンバーはリストを基に互いに連絡し合い、内容と価格を決めて取引をする。これによりメンバー同士のコミュニケーションの上で取引をするため、互いの顔が見える関係が生まれ、地域の人々の結びつきを高める効果がある。

ローマにおける時間銀行は働く女性が、仕事、家庭、そして個人の時間をやりくりする中で、お互いの時間を貸し借りし、共同で出来る事（例えば、仲間内の一人が、みんなの子供達と一緒にプールに連れて行く）を交代で行えば、それぞれの時間が節約できるという発想が基礎となった。1996年にはローマ市役所が、時間銀行の運営支援に乗り出し、その広報活動もあって活動規模は次第に拡大した。現在はローマの19区全てが時間銀行を持っておりNPO団体が事務局運営を担当している。

応募者は事務局のスクリーニングを受け、自分の知識・能力の登録を行う必要がある。事務局では知識・能力のデータベースを作成し、取引の仲介を行う。実際の時間の交換は、提供人と受取人が2人で事務局を訪れ、事務局員の前で話し合っ小切手で取引を成立させる。

時間銀行のコンセプトとして重要なのは、交換する「時間」だけが単位として考えられ、活動の内容自体の価値は考慮されない点であり、この仕組みの前ではすべてのサービスは時間的に平等に捉えられている。時間銀行は、経済活動とは無縁のところ自分の知識・能力を使い他人と交流するという事、全ての能力・知識は誰かに伝える価値があるという考え方が根底となっている。

< 日本における地域通貨の例～エコマネー >

背景

日本では90年代後半に地域通貨が紹介され、約800のコミュニティで様々な地域通貨が導入されたが、参加者の規模、取引頻度、コミュニティ再生や地域経済活性化に与えるインパクトといった「質」の面において課題が多く、次第に淘汰されつつある。その中で2000年頃に「エコマネー」という日本特有の地域通貨概念が

³¹ 英カムデン市では人口22万人のうち、参加者は50名程度。取引量が増えると事務局の負担が極端に増大することから、本システムは小規模のコミュニティでの適用に向いているとされる。

誕生したが、その成功例が烏山商店街の「エコポイント」である。

「エコマネー」とは、「エコロジー (Ecology, 環境)」「コミュニティ (Community, 共同体)」「エコノミー (Economy, 経済)」からの造語であり、環境、福祉など貨幣で表しにくい価値をコミュニティ・メンバー相互で交換する手段である。

その特色は、同様の興味を持つ少人数の団体による相互扶助のみの活動ではなく、基本的に不特定多数の参加者を対象とし、また商業や企業を巻き込んで循環していくという点にある。その為には参加者全てにとってのWIN-WINの関係を作る工夫が必要である。また「自然の叡智 Nature's Wisdom」をテーマに開催された愛知万博 (2005) では、このエコマネーを環境運動促進のためのツールとして実験導入し成功を収めた。

成功例：“スタンプ共和国” 烏山商店街のエコポイント

a. 概要

烏山駅前通り商店街 (東京都世田谷区) では、この商店街固有のダイヤスタンプというクーポンを発行し、各商店の販促と商店街活性化を推進してきた。その仕組みを地域参加活動の枠にまで広げ、地域活動/地域経済を総合的に活性化させる官民一体の試みが「エコポイント」である。

b. 導入の経緯、仕組、成果

当該商店街は郊外によく見られる駅周辺を中心に南北約 1.5 km の商店街で、商圈内人口は約 7 万人である。商業集積地である新宿・渋谷・吉祥寺とは電車でわずか約 15 分という距離にあり、また近隣地域への大手スーパー出店により顧客流出の危機に際し、生き残り施策として 1965 年に「ダイヤスタンプ」というクーポン制度を導入した。

ダイヤスタンプはその運用方法に特色があった。参加商店はクーポン (スタンプ) を 1 枚につき 2 円払って管理組合より購入し、利用額 100 円につき 1 枚を顧客に進呈している。顧客は貯めたクーポン台紙一冊 (= クーポン 350 枚、つまり 35,000 円分の買い物に相当) をつかって商店街の好きな店で好きなもの、またはサービスを 500 円分購入することができる

更に域内金融機関にて 500 円の預金と交換することもできるし、成人病検査、バス回数券やイベントチケットなどとも良い交換レートで入手できる。つまり、このスタンプはこの商店街において、擬似法定通貨として商店街内のほぼ全ての

経済活動で使用できるほど利便性が高く、また多様な付加価値により顧客のスタンプ収集意欲が増進されている。

各商店は買い物の代金として取り扱った台紙 1 冊を管理組合に回収してもらう際に 500 円を受け取る。つまり最初に購入する販売額の 2% に相当するクーポン購入費用が生じるだけで、顧客との経済循環の輪に入ることができる。

また管理組合は 1 冊分 700 円で発行したクーポンを 500 円で買い戻しているのので、その差額の 200 円分を組合活動やイベント等による顧客誘導・還元活動の原資としている。

継続的な改善が功を奏し、導入以来の 40 年間にわたり順調に発行額を伸ばしており、1995 年度以降は 3 億円を超える発行額を維持している。つまり 7 万人の商圈において 60 万枚以上の擬似法定通貨が流通されていることになるが、地域での購買が単に「モノ」として還元されるのではなく、購買者 = 商店間の切れ目のない追いかけてくことが重視されているところに特徴がある。このことが大型店舗では実現できない「顔の見えるコミュニケーション」を作り上げ、購買者には安心感を、商店主には働く喜びと価格以外の面で顧客をひきつけるアイデアを搾り出す適度な緊張感をもたらす結果となっている。

またこうした商店主の息の長い活動を若年層が学び取り、自ら次世代の経営者としての準備を進めているため、跡継ぎ層の確保にも不自由していないという。このようにして地域社会への栄養剤としての日本版エコマネーは確立された。

c. 発展モデル導入の仕組と成果

この仕組みを購買活動以外にも適用し、市民同士の相互扶助活動でも交換を可能としたのが「エコポイント」である。2006 年の導入にあたり同地区で取り組むべき課題として、「活性化」「安全・安心」「育児にやさしい環境」「環境保全」「健康増進」をとりあげられ、その糸口としての地域通貨の新しい運用が検討された。その結果、「環境」に関わる「ノー包装ポイント」「リサイクルポイント」³²、「地域生活」に関わる「ボランティアポイント」「マナーポイント」³³、「健康」に関わる「スポーツポイント」³⁴などが導入（一部検討中）され、地域住民に訴えやすく、且つ地域社会の活性化につながりやすい仕組みを提供している。

以下に地域活動の発展例を紹介したい。2003 年に清掃業者に支払う区予算 100

³² レジ袋不要、使用済プリンタカートリッジ回収等、ゴミ削減、ひいては地球環境に寄与する行為が対象

³³ 清掃活動、駐輪場利用促進など、住みやすい地域社会に寄与する行為が対象

³⁴ 高齢社会における健康な暮らしを主題としたスポーツ施設の活用促進などが対象

万円を原資としてエコポイントを発行し、街のゴミ拾いや放置自転車の整理等のボランティア参加者に配布した。この結果、ボランティア参加者が商店街で買い物をする形でその70%に当たるエコポイントが還元された。実績で5%がエコポイント、残り95%が現金で支払われていたので、総額では実に1,400万円の経済効果が生じたことになる。

その後この地域清掃活動を推進する市民グループが形成され、月一回の定期的・持続的な活動へと発展した。取り組みが成功したポイントとして、ボランティア参加者にとって自分の善意の行動がエコポイントとして可視化され、しかも商店街での買い物時に使用できるという合理性・利便性、またユニフォームをつくらないなど「誰でも自由に参加できる」カラーを前面に打ち出していることにあるといえる。また地域貢献度が高い利用者に対する官民からの表彰制度も検討されている。

機能面でも時代に即して順調に発展している。システム構築には官からの助成金もあり既に1万2000枚のICカードが発行³⁵され、従来のスタンプ方式と平行運用されているが、更に携帯電話のICチップ機能を使ったポイント管理も検討されている。インターネット経由で自宅からも貯まったポイント数を確認できる。但しIT導入による多機能化を目指すのではなく、まず参加者全てが容易に便利さを共有できる「携帯用スタンプ箱」を目指したことも成功の要因と思われる。

このような活動は、商圈/居住地域住人の参加が不可欠な為、会社生活から地域生活にシフトする退職者の地域活動を促し、退職者に地域活動/地域経済の活性化の原動力を担って貰う為の仕組みとして期待できる。

現に団塊世代の大量退職時代を目前にして、高齢者、高齢者予備軍をいかにして地域社会に取り込んでいくか、区役所に専門部署が設立され、商店街との協議も進んでいるところである。

<退職者ボランティアの導入活性剤としての地域通貨>

日本にもイタリアの「老人時間銀行」に類似した時間預託制度によるボランティア活動を行っているNPO法人(NALC/ニッポン・アクティブライフ・クラブ)がある。これは先のABIC同様、介護などの助け合いや地域貢献で社会のために役立つことを生きがいとする主に中高年者によって構成されており、2万人の会員を擁し、全国115の市町村で活動する大規模なNPO法人である。

³⁵ 2006年6月から運用が開始された新ICカードは5万枚の発行が予定されている。

前段で挙げた地域通貨の特性を鑑みると、NALCのような大規模 NPO の活動理念とエコマネーに関する理念は融合性が高く、高齢者の社会参加を促す為のツールとしての可能性を秘めているのではないか。

日本の労働力の相当割合を占めるサラリーマンの多くは、「会社人間」と呼ばれ、日々の活動拠点は会社が中心で、都心部で一日の大半を過ごし、居住する地域コミュニティから離れたところでの生活を長年送る。これまで家事・コミュニティ活動・ボランティア等とは疎遠な生活を送っていたこれら元「会社人間」は、退職したが、労働意欲、「何かをやりたい」という意欲、またそれを遂行する能力も未だ現役であるのだが、充実したシニア生活を送るためにも、家庭及び地域社会にその活動の場所を求めなくてはならなくなる。

一方、地域社会としても、この都心部から戻ってくる人的リソースを上手く地域経済活性化や、地域活動で活用していきたいという背景がある。

これら 2 つのニーズをうまく繋ぎ合わせるツールとして、地域通貨が有効活用できるのではないか。地域通貨の特色である善意の可視化ができるという点から、退職者による地域社会貢献への客観的指標を提供することが可能になる。退職者の「社会に認知される欲求」を満足させることができる事で、若年高齢者の地域活動参加・ボランティア活動促進に役立つだけではと思われる。先の烏山商店街でも、退職者のスキルをデータベース化し、商店街に設けたよろず相談所、そしてエコポイントを通じて地域に還元していこうとする試みが検討されている。

また「時間預託」により若年高齢者時に時間クレジットを預託することで、後期高齢者になった際に公的年金を含む既存生活資金を補完することも可能である。

深刻な労働力不足が予測される高齢者介護の活動に、未だ体力も気力も有り余る若年高齢者の積極的な地域活動への参入を促すことも期待できると思われる。

第3章 フィンランドにおけるプラクティス（EVA）

フィンランドの高齢化対策は、開かれた市場経済の枠組みにおいて、国民の福祉社会を維持・発展していくというフィンランド全般の経済政策の主要な目標をサポートするものである。

年金改革やアクティブ・エイジング・キャンペーンは、雇用率向上と経済成長の促進を目指して実施されている。他方、公的サービスに関する改革については、同様にマクロ経済的観点から着手されているものの、異なる角度、すなわち「公的サービスの支出をコントロールできる範囲に保つ」という目標からアプローチしている。

前者については、フィンランドは良いスタートを切った。年金改革や社会保障改革といった「制度改革」、そしてアクティブ・エイジングの国家的プログラムは高齢化という課題に対する意識向上に役立った。これらの施策のより具体的な成果については時間の経過とともに明らかになるであろう。

後者については、フィンランドは誤った方向に進みかねない状況である。フィンランドの公的サービス支出に対する改革の必要性は、誰の目にも明らかである。インハウスで公的サービスを提供することに固執し、より高い次元の市場経済に委ねずに、生産重視の改革によって生産性向上を目指す施策が、正しい手法なのかどうかは疑問である。

ここでは以下の2つのセクションにおいて、フィンランドのアクティブ・エイジングと公的サービス支出改革の実例をとりあげる。これらのケースは、フィンランドのそれぞれの分野における先進的な取り組みに共通する特徴を有している。

3.1 企業レベルのアクティブ・エイジング構想

フィンランドは、総合的なアクティブ・エイジング・プログラムで国際的な評価³⁶を受けている。政府のプログラムの完成度は高いが、特に草の根レベルのアクティブ・エイジング政策においては、改善すべき点が多々ある。実際のところ、フィンランドの職場においては、それほど良い結果が出ていない。その理由の一つは硬直的で、極端に中央集権的な労働市場システムにある。この「TUPO system（Comprehensive Incomes Policy Settlement System：総合的所得政策調停制

³⁶ 特に、高齢労働者のための国家プログラム（FINPAW）はEUとOECDから高い評価を受けており、フィンランド政府は、2006年9月にCarl Bertelsmann賞を受賞している。

度)」という制度下では、国を代表する経営者と労働組合が、非常に幅広い集団協定について交渉を行う。これらの協定は、賃金設定よりもはるかに高いレベルで、仕事にかかわる詳細なルールと理念を制定するものである。労使双方にとって、これらのルールを職場レベルで注意深く適用することが、伝統的な最優先課題となっている。

中央集権的なシステムは、部門レベルでの機動的交渉の余地を狭めることになり、職場レベルでの新しい試みの導入の可能性を制限することに繋がっている。それ以上に重大なことは、恐らくそうした実情が受動的な雰囲気を広げていること、またこれにより労使が、地域、企業、生産現場レベルで新しく創造的な解決策を探求することを妨げてきたであろうことが挙げられる。

フィンランド経営者のアクティブ・エイジングに関する良くない実績の更なる理由は、フィンランドにおける工場閉鎖や一時解雇（レイオフ）のやり方にある。そのような状況での通常に対応策は、最大限の高齢労働者を「失業年金トンネル」³⁷と呼ばれる、失業保険給付金・失業年金制度に誘導することであった。フィンランドには広範囲にわたる公正な反差別法があるが、高齢者の一時解雇については裁判沙汰になったことがない。これは、従業員がこれらの方針に暗黙に同意していることを示すものかもしれない。

経営者にとって一般的に若年労働者はより安価である。それはフィンランドでも例外ではないが、高齢者に対する補償については、他の国々ほど高くはない。フィンランドでは、雇用者による高齢者労働に関わる追加負担は、障害者年金手当と関係している。フィンランド人は、様々な理由により長期の疾病に悩まされてきたため、これらは手厚く維持されてきた。これに対して、障害者年金が多く用いられる（60歳から64歳の3分の1が障害者年金を受け取っている）ことは、フィンランドの早期退職文化の一面でもある。

更に、世論調査や研究は、労働者にとって最近仕事が一層ストレスフルで過酷なものになったことを示唆している。この仮説の論拠、特に古き良き時代において今日ほど仕事にストレスがかからなかったといった理由は、裏付けに乏しいものでしかないが、手を振って否定することはできない。もし就労生活がストレスフルになったと一般的に考えられているとすれば、これはフィンランドの高齢者が公式定年より前に退職したいという希望を、部分的に説明するものである。

1980年代に顕著になり、1990年代初期の経済危機によって助長された早期退職

³⁷ 出所：OECD - Ageing and Employment Policies - Finland, (Paris: OECD, 2004), pages 48 and 92.

の文化を醸成した要因は多々ある。1990年代以降に実施されている、フィンランドにおける職場の健康管理、エンプロイ・アビリティといった数多くのアクティブ・エイジング・プロジェクトが有用になったのは、まさにこの時期である。これらのプロジェクトはトップダウンで与えられた理念だけがワーキング・ライフを向上させる手段ではないということを改めて喚起した。実のところ、会社レベルの実行がなければ、アクティブ・エイジング・プログラム自体、効果が期待できない。それぞれの会社、より正確に言えば、それぞれの職場の状況にあった解決策や実践方法を見つけ出さねばならない。

アブロイのエイジマスター

ヨエンス市にあるアブロイ³⁸という鋳前製造会社の工場は、約 800～900 人の労働者を雇用しており、工場の規模はフィンランドの基準では大きいほうに属する。工場は 1960 年代に設立され、現在アクティブな労働力の大部分を占めているのは、その頃に採用された人達であるが、1990 年代になって第二の大量採用がなされた。その結果、世紀が変わった時点、そして現在も労働者の年齢構成は、高齢層と若年層に二極化している。

この工場で高齢労働力にかかわる二つの挑戦があった。第一に、かつて工場の平均退職年齢はフィンランド平均と全く同じ 59 歳であり、多くの高齢者の早期退職は会社基盤にとってはコストの問題をもたらしていた。第二に、この会社にとっては、熟練の高齢労働者が保有する高い職業的技術やノウハウこそが、企業競争力の重要な要因であると考えられていた。

経営者にとっての「伝統的」な選択は、特に策を講じず、高齢者には 59 歳というフィンランドの平均的退職年齢で年金生活に入ってもらうとともに、新規雇用者を短期間の告知により大量に採用し訓練する、ということであった。しかしながら、この経営層は労働者の年齢構成をスムーズに移行させるために、高齢労働者に 2～3 年労働を延長してもらうように説得することにした。また彼らは、高齢者から若年者へのノウハウの伝授には、時間とよりスムーズな年代間の協働の両方が、必要となることを認識していた。

第 1 次エイジマスター・プログラムの目標は、次の通りである。

- 高齢労働者の就労を 2 年延長
- 病欠を年間 1% 削減

³⁸ Joensuu：東部フィンランド、北カレリア行政区に位置する。Abloy 社は、スウェーデンの Assa Abloy グループ（世界的鋳前メーカー）傘下の会社である。

- 高齢労働者の全体的評価の向上
- 技能とノウハウの移転促進

その目標達成のための手段には、以下の項目が含まれていた。

- 高齢労働者のニーズに対応するマネジメントへの転換
- 高齢労働者の健康管理・維持への追加努力
- 高齢労働者のための、「エイジマスター」追加休暇
- 全労働者を対象にしたアクティブ・エイジングに関する情報・キャンペーン
- エイジマスターのための社会活動

経営側は高齢者が働く職場の人間工学面からの改善、より適切な仕事への配属、そして労働時間のシフトに配慮するとともに、特別な検討を行うことが求められた。さらに、エイジマスターの技能向上が奨励されることとなった。

ヘルスケアとエンプロイ・アビリティの分野においては、エイジマスターには、ジムの無料利用と補助金付の理学療法による治療が保証された。定期的な健康チェックとコンディション・チェック（少なくとも年一回）が必要とされ、これらのチェックの後に、個々人にあったトレーニング・プランを作成する。

58 歳以上のエイジマスターには、年齢に応じて、以下の追加有給休暇の権利が与えられた。

（58 歳：6 日間、59 歳：8 日間、60 歳：10 日間、61 歳：12 日間、
62 歳：14 日間、63 歳：17 日間、64 歳以上：20 日間）

この会社自身は、エイジマスター・プログラムの結果を「期待できる」としているが、政府の高齢対策の視点からすれば、これらの結果は驚くべきものである。平均退職年齢は 3 歳以上上昇し、59 歳から 63 歳となった。これは、仮にフィンランドのそれぞれの職場で、これと同等あるいは、これよりも控えめな数値であったとしても、政府の目標である平均退職年齢の向上は達成されることを意味している。

それ以上に重要なこと、それは労働延長の鍵となる要因が、適用されたルールや基準ではなく、むしろその企業、経営者、そして同僚である労働者達が、高齢労働者である「エイジマスター」に対して示した、「真価を認める」ということと「寛容さ」にあったことである。働き続けることは自身そして他者にとって有益であるとの誇りをもつエイジマスターというグループへの帰属意識は、過小評価されるべきではない。

3.2 福祉サービス提供における、需要を重視した二つの新しい構想

高齢社会においては、健康や高齢介護サービスといった福祉サービス³⁹への需要が高まる。要求されるサービス範囲も、標準的な病院、あるいは高齢者ケア組織における標準的なケアにおける標準的な対応能力を超えて拡大するであろう。

これらのサービスにおける支出経費は、より増大する対象、より多様な要求、より高度で高価なサービス（例えば医療）と製品（例えば医薬）により、自ずと増大するであろう。経済の他の分野においては、これは非常に朗報である。しかしながら、福祉サービスにおいては、これは問題である。それは、これらの福祉サービスが公的財政によるものだからである。より多くのサービス、そしてより高価なサービスは、より厳しい税制の導入が必要となるが、これは経済成長を妨げることになりかねない。

フィンランドの福祉社会は二つの原則に基づいている：(1) 正当性と公正 - 高い基準の基礎的福祉サービスは、収入、社会的地位あるいは居住地に関わりなく皆に保証されている - ことと、(2) 一般財政 - 基礎的福祉サービスの財政基盤は税金であることである。これら二つの原則がフィンランドの福祉サービスに関する政策において、議論の対象になったことはない。こうしたサービスは無料であるべきで、税によって存続されるべきものである、と圧倒的多数の国民が感じているからである。

それにもかかわらず、高齢化による福祉サービスに対する要望の変化は、フィンランド人の福祉サービスに対する見方に強いインパクトを与えた。

第一に、福祉サービス分野における生産性向上には、大きなポテンシャルがあることである。これらのサービスは財源の確保だけでなく、サービスの提供も伝統的に公共部門自身によって担われてきた。アウトソーシングやサービス部門間の競争は殆どない状態であった。

当然のことながら、これは福祉サービスの提供において、イノベーションや生産性向上の概念が乏しいことを意味している。重要なことは、福祉社会のこれら二つの原則（正当性と公正、一般財政）は、福祉サービスが公共部門によってのみ提供されるべきものではないことである。唯一の課題は、必要なときに誰もがサービスを利用できることである。

³⁹ 北欧福祉社会において、福祉サービスはヘルスケア、教育、社会サービスなど多様なサービスを含んでいる。この分野において、我々はヘルスケアと高齢者ケアに焦点をあてた。

第二に、福祉サービスにおけるそのノウハウについて、ビジネスの観点から活用したいとする希望を、フィンランド人は長い間温めてきた。フィンランドの福祉サービス、研究、そしてノウハウの質は高いレベルにあると国際的に認識されている。将来において、高度なサービスのコンセプトを海外に輸出することは、フィンランドにとって大きな未来図である。しかしながら、現在フィンランド人は持てる素晴らしい福祉サービス分野のノウハウを、輸出可能な商業的コンセプトに転換する技能に欠けているため、それは遠い将来にむけたビジョンでもある。

高齢化するフィンランドでは、そのような概念化の試みをはじめの絶好の機会である。他国が超高齢社会に到達し始めたときに、それらの国々に輸出することができるようにするために、高齢化に伴って国内の福祉サービス市場が拡大する機会を捉えて、それらのコンセプトを市場でテストし、完全なものにできるであろう。以下において、二つの先進的なコンセプト構築の事例を指摘したい。

リウマチ基金病院

ヘルスケアは、つまるところサービス業であり、うまく運営していくためには、他のサービス業と同様に、消費者指向のアプローチが必要である。しかしながら次の理由により、フィンランドの公的ヘルスケア制度における需要は不透明である：

- (1) 財政管理当局者は無力である。サービスは無料であり、したがって価格メカニズムによって需要を喚起することはない。請求書は税を通して支払われ、誰もヘルスケアに支払われたコストを効果的に管理できない。
- (2) 患者は無力である。公的システムにおいては、どこで、どのような治療を受けるのか、患者自身は決定できない。
- (3) 競争が存在しない。公的ヘルスケアの提供においては、事実上競争は存在しない。非効率なサービス提供者であっても、廃業に追い込むことはできない。組織主体（フィンランドでは地方自治体）が「購入者・供給者モデル⁴⁰」を通して最良の生産者を探することができる「擬似市場」のような手段は、限られた範囲でしか利用されていない。

出資者も患者もヘルスケアシステムに関して何の力もなく、競争も存在しないので、需要を喚起するものがない。フィンランドの病院は、概して流れ込む患者で溢れている。それゆえ、病院では、消費者への最大限のサービス（消費者優位）や効率的な運営（出資者優位）ではなく、生産、つまり需要をうまく処理しようとする

⁴⁰ 註：欧米諸国の医療システムでよく見られるモデル。医療機関（Provider）がサービスの質と価格とを保険者（Purchaser）に対し提案し、保険者が患者の代理人として、医療機関に対する値下げ圧力を行使しながら、医療機関のサービスを評価・選択する。

ことに焦点が合っている。したがって、典型的なフィンランドの病院の運営は、その発展性を生産過程の強化に依存することになる。高齢人口の多様なニーズに鑑み、これは最良の行動とはいいたい。

しかしながら、リウマチ基金病院（RFH）などいくつかの病院では、生産サイドではなく、需要サイドに立った活動に変化する機会を得た。RFHの場合には、リウマチや他の筋肉や骨にかかわる疾病に対する治療の提供者という特殊な役割と、病院全体の運営について考えるキャパシティを持ち合わせたビジネスの専門家によって病院が運営されたことが功を奏した。

第1に、経営サイドは、彼らの病院が三つの異なるビジネスを含んでいることに気がついた。

- a) 資産管理（すなわち、病院物件の管理）
- b) 事業（すなわち、「ホテルビジネス」）
- c) 本職であるヘルスケア

経営サイドは、それぞれのビジネスをうまく運営するには、特別な能力が必要であることも認識した。RFHの再生はこれらのビジネスをそれぞれ切り離すことから始められた。それぞれのビジネスには専門のマネージャーが配属され、部門運営について自由に創造的な意見交換を行うことができるような多様な職種のプロのチームによってサポートされた。多分最も重要なことは、専門家はそれぞれの分野で自由に彼らが重要と考える事項に焦点を当て、コア・コンピタンスに時間を配分することができる。例えば、医者は病院物件に関する技術的な細目にかかわり、悩む必要はない。

少なくとも、オペレーションの再構築と同様に重要なことは、需要指向のオペレーションへの転換である。RFHにおける最近の治療は、財政支援している病院の地区または保険機関での予約から始まる。予約内容に沿ってサービスが提供され、サービスの対価は完全に透明である。

需要主導のアクションの優位性はそれぞれのステークホルダーにとって明瞭である。患者は事前にどのような治療を受けるのかを知ることができる。病院は最も効率的な方針で運営を策定できる。財務担当者は事前に治療コストを知ることができることから、異なるプロデューサー間の競争を促すことができる。

今日では、RFHは、フィンランドで最も生産性の高い病院の一つであり、近代的で需要主導の病院として、手本となっている。

フィンランド健康福祉センター

日本の仙台市にあるフィンランド健康福祉センター（FWBC）は、高齢者の介護に関するフィンランドの考え方、ノウハウに基づく特別な高齢者介護ホームである。FWBCのコンセプトは、高齢者介護におけるフィンランドの高度なノウハウを海外に輸出可能なビジネス・コンセプトに転換するという、フィンランドの期待から生まれたものである。しかしながら、フィンランド式高齢者介護に対する日本の関心が、全体を主導する引き金となった。

高齢者介護におけるフィンランドの研究や知識は、高度なレベルと評価されている。しかしながら、輸出可能なサービスコンセプトが欠けており、フィンランド・システムの価値が輸出として成功するためには、変換されなければならなかった。

機能しうるビジネス・コンセプトを生み出すことは、通常時間のかかるプロセスである。実行可能なビジネス・コンセプトは当然、誰に対して何を提供するか、というそれが対応すべき特定の需要に根ざしている。その需要を満たす最良の組織形態とはどのようなものかといった観点から、コンセプトは綿密に計画されなければならない。なぜならビジネス・コンセプトは競争市場に導入されるものであり、この特別なコンセプトが比較優位を持つために、ユニークで、創造的な特徴を有していなければならないからである。最終的には、サービス・コンセプトの実現性は市場により試され、そして証明される。

フィンランドでは、ケア・サービスは伝統的に公的部門が担っていたため、FWBCに対して、市場でテスト済みの使えるサービス・コンセプトはなかった。したがって、フィンランドの政府系貿易振興機関（FINPRO）の支援により、ゼロからそのコンセプトが作られ、フィンランド国立社会福祉保健研究開発センター⁴¹、フィンランド技術庁⁴²など、いくつかの企業、研究機関、政府機関が協力した。そして日本政策投資銀行が関与して受け入れ場所の選考に当たり、仙台市が受け入れることとなった⁴³。

フィンランドのケア・コンセプト、建築様式、技術に基づく介護ホームとなるであろうFWBCのアイデアには次の点が挙げられる。

- フィンランドの介護モデルを見本としつつも日本の考え方と互換性があること
- リハビリ、予防ヘルスケア、理学療法サービスを提供すること

⁴¹ 註：英語標記は National Research and Development Centre for Welfare(STAKES)。

⁴² 註：英語標記は Health and Finnish Funding Agency for Technology and Innovation(TEKES)。

⁴³ 註：仙台フィンランド健康福祉センター（仙台市）

- 自宅で生活する高齢者のためのサービスを支援・提供すること
- 誰でも参加でき、自宅で生活する高齢者のためのコミュニティであり、集会所としての機能を持っていること

FWBC は研究施設も持っており、フィンランドと日本の企業、研究機関がアクティブ・エイジングに関する研究を行う可能性がある。FWBC は 2005 年 3 月に設立された。センターと全体のプロジェクトはかなりの関心呼び、他にもいくつかの同様のセンターが日本で建設中⁴⁴である。

センターは、フィンランドの社会福祉サービスの輸出にとって大きなステップであることは勿論である。しかし、それが公的部門サービス対策を考えるフィンランドの政策担当者を開眼させるものでもあるべきである。フィンランドにおいて FWBC のようなものがかつて存在しなかったことそれ自体が、大きな課題である。1990 年代において、社会福祉サービス部門は、フィンランドが将来に発展させようとしている台頭するビジネス・クラスターの一つとして認知された。しかしこの分野での進展はほとんどない。国内市場における社会福祉サービスは、サービスの買い手であり提供者でもある公的部門によって、依然として支配されている。

フィンランドのケアサービスについてのノウハウには大きなビジネスチャンスがあることを、リューマチ基金病院と仙台の健康福祉センターから学んだ。しかし今、その可能性は利用されていない。サービス供給を再考し、より消費者指向のアプローチを適合させることが、費用対効果とサービス品質の両方を高める革新に通じるということ、これがもうひとつの教訓である。

⁴⁴ 註：阿賀野フィンランド健康福祉センタープロジェクト（新潟県）

第4章 要約（経済同友会 = EVA）

日本、フィンランドの両国と、他の殆どの高齢化する先進国とを区別する二つの特徴がある。ひとつは、年齢構成が急激に変化していること、そしてもう一つは両国では高齢化による社会変化について高い問題意識がもたれているということである。本レポートの内容は、以下の4つの考察により要約される。

1. 日本とフィンランドにとって、高齢化は避けることができない。

両国の出生率は人口置換水準を下回っており、特に日本では顕著である。高い生活水準をもつ現代社会におけるライフスタイルにより、出生率の急激な上昇は期待できない。移民をより多く受け入れることはひとつの選択肢であるが、伝統的に移民が少ない国々においては、最も現実的な選択肢とは言えない。

2. 高齢化は、大きな社会的・経済的な変化を両国にもたらすと予想される。

年金、労働市場における問題、財政の安定性は、高齢化に関連する典型的な公共政策問題である。しかし、それらの問題が、高齢化社会の全てであると考えるのは誤りである。高齢化は、経済（消費パターン、生産・投資）や社会全般（組織形態、個人の時間活用と生き方）に、重大な構造的影響を及ぼすであろう。高齢化による変化は、脅威と機会の双方を包含している。

3. 日本とフィンランドは、超高齢社会における手法と概念の構築において、先駆者となるであろう

このように、日本とフィンランドは、高齢化によってもたらされるいくつかの機会をつかむことで、メリットを得ることができる。新しいプラクティスを作り出すことに民間事業者を関与させることに従事させることによって、政府による改革とイニシアティブはこの発展の一翼を担うことになるであろう。なおその実践は、主に民間と第3セクター、企業、NPOによるものになるであろう。しかし、その成功は専ら高齢者自身が、それを労働者、ボランティア、或いは消費者として活発に社会に参画するための魅力的な方法とみなすかどうかにかかっている。

4. 高齢化社会のベスト・プラクティスは、社会と高齢者自身の双方に利益をもたらすものでなければならない

高齢者は様々な形で社会と関わっていたいと考えているが、あくまでも彼らの希望に合致する範囲でということである。本レポートにある日本の実例は、この両面

に焦点が当てられている。ABIC（国際社会貢献センター）は、社会に参画し続け、生きがいを持ちたいとする商社退職者の意欲がその活動の原動力となっている。地域通貨は、地域コミュニティに活力を与えて益をもたらしたいという個人の願望から生まれたものである。個人の活動はきわめて重要である。これらの活動に係わる市民と個々人の意志が不十分であれば、これら二つのイニシアティブは価値あるものとはならなかったであろう。

高齢者にとって、地位やキャリアを目的とした努力はもはや不要である。むしろ、彼らが求めているのは、これまで述べてきたとおり、洋の東西を問わない古来よりの哲学に則って、素晴らしく、また生きがいのある人生を送ることである。これに関連して、彼らにとっては、（例えば、より高い収入やより良いキャリアへの展望といった目的のためだけでなく）達成こそに価値がある。活動、つまり行動し、成し遂げ、貢献することが、本質的な価値をもたらすのである。

様々な方法で経済と社会に貢献する際に、高齢者は彼ら自身を体現したいという自然な願望を持っている。公正な観点からすると、彼ら自身の都合に合わせて退職後の生活を過ごしてもらうことも理にかなっている。しかし、社会・経済の内外で素晴らしく生きがいのある生き方をおくるために高齢者が努力するかどうか、社会とその経済にとって重要なのである。インセンティブは重要である。例えば早期退職というフィンランドの強い文化を反転させるためには、年金制度に更なる変化が必要となるであろう。しかし、いかなる全体的な改革であっても、企業及び職場レベルでの活動を変えることはできないのである。

アプロイ社のエイジマスターのような企業レベルにおけるフィンランドの実例は、高齢者への然るべき配慮と尊敬さえあれば、高齢労働者を大きく変えることができることを示している。高齢労働者は、少々長く働き続ける能力と誇りを持ち、そうすることが彼ら自身、彼らの会社と社会にとって有益であると感じている。

高齢社会において、高齢者層のサービスニーズと需要は、量的にも質的にも増大するであろう。それは公共支出の観点から、概して問題であるとみなされている。しかし、例えば健康管理の領域で、高齢者層の需要に応えることを学ぶことは、新しい解決策や概念を通して、フィンランドや日本といった国々に、先駆者としての地位を与えるかもしれない。将来的な公共支出の負担は、よりやり繰りしやすくなるかもしれない。さらに重要なことは、こうした国々はより創造的な概念を求めると必要のなかった国々へのサービス輸出において、先駆者となりうるかもしれない。このレポートのもう一つのフィンランドにおける事例は、フィンランドのサービス分野の2つの新しい取り組みを描くことで、創造的な高齢化社会の様相を考察しているのである。

EVA : フィンランド・ビジネス政策フォーラム *Finnish Business and Policy Forum* について

Finnish Business and Policy Forum EVA is a pro-market think-tank financed by the Finnish business community. It is also a forum for forward looking discussion for Finnish business leaders.

EVA's task is to identify and evaluate trends that are important for Finnish companies and the society as a whole.

EVA aims to provide current information on prevailing trends as well as bring fresh ideas to public debate. EVA publishes reports, organizes debates and publishes policy proposals.

EVA's Board of Directors consists of eight business leaders. The Supervisory Board has 25 members. They represent EVA's member organizations which are the Confederation of Finnish Industries (EK), Confederation of Finnish Industry and Employers (TT) Foundation and General Employers' Association of Service Industries.

EVA works in close co-operation with the Research Institute of the Finnish Economy ETLA ; the two organizations share the same Board and Managing Director.

フィンランドビジネス政策フォーラム（EVA）は、フィンランド経済界によって運営される市場指向のシンクタンクである。それは、フィンランドのビジネスリーダーが将来を見据えた議論をおこなうためのフォーラムでもある。

EVAの役割は、フィンランドの企業と社会全体にとって重要な傾向を見極め評価することである。

EVAは、公の論議の場に斬新な考えをもちこむだけでなく、世の中のトレンドに基づく最新の情報を提供することを目指している。EVAは調査報告書や提言を発表するとともに、公開討論会も開催している。

EVAのBoard of Directorsは、8人の財界指導者によって構成されている。Supervisory Boardは25人のメンバーで構成され、Confederation of Finnish Industries (EK)、Confederation of Finnish Industry and Employers (TT) Foundation、General Employers' Association of Service IndustriesといったEVAのメンバー組織を代表している。

EVAは、フィンランド経済研究所(ETLA)と密接な関係にあり、委員会とManaging Directorを共有している。