

欧州委員会（小枝 至委員長）提言

「活力ある高齢社会」 — 「生涯にわたるワークライフバランス」の実現 —

**欧**州委員会（小枝至委員長）は10月12日、提言「活力ある高齢社会—『生涯にわたるワークライフバランス』の実現—」を発表した。

急速に進行する少子高齢化問題に対して、各方面から様々な政策提言が発表されているが、多くは少子化問題に焦点を当て、働く女性への支援策や育児支援策などが中心となっている。

本委員会では、高齢社会の問題に焦点を当て、高齢化先進国とも言うべき欧州の実例を参考に、「活力ある日本の高齢社会」について検討することとした。

欧州の例にならえば、老若男女、全ての個人が様々な時間と場所でネットワーク化することで高齢者が無理なく継続的に社会に関わることができる包括的アプローチが理想であると考えられる。つまり、超高齢社会への対応として多縁化（マルチドメイン化）のための施策を検討すべきである。なお、経済同友会では、1996年に『21世紀の社会像を考える委員会』において、「多縁社会ニッポン」を提言している。そこで本委員会では、「活力ある高齢社会」が先の提言にある「多縁」により導かれるものと考え、その構築に必要とされる「生涯にわたるワークライフバランス」の実現のための施策について、提言を取りまとめた。

提言の概略

I. 日本と欧州の高齢社会

本委員会では、高齢化先進国とも言うべき欧州の実例と、過去の提言にある「社会活性化のための多縁化」という概念を参考にしながら、「活力ある日本の高齢社会」について検討した。

1 欧州の事例からの日本への示唆  
（フィンランド：高齢者雇用施策、英国：就労形態改革）

高齢者を含む労働者全体の多様性を踏まえ、長期的・継続的就労のための、多様かつ柔軟な働き方、多様なプログラムによる能力向上・体力維持など、**労働力の質的管理を重視**すること。

高齢者労働力の質的確保が、**労働力の適正な量的確保につながる好循環**をつくること。

**長期的視野に立った研究**をベースとし、**行政管轄を超えた包括的対応**が企業・個人と協力して進められていること。

高齢者がその**知識と経験に対する誇り**を持ち続けられる工夫がなされていること。

2 超高齢社会（高齢人口比率21%）に近づく日本

高齢者の労働力率は欧州に比べて高いが、**高齢者を有力な戦力として活用できていない**。

柔軟な就労形態（フレキシブルワーキング）については、一部制度の導入が進むも、**ワークライフバランスの概念は充分には浸透していない**。

**多縁にむけた社会参画の事例**には好例がある。  
 ・ **職縁の延長**＝NPO国際社会貢献センター（ABIC）  
 ・ **地縁の延長**＝世田谷区千歳烏山の地域通貨

II. 生涯にわたるワークライフバランスとは

「活力ある高齢社会」実現のためには、**生涯にわたるワークライフバランス**が重要である。

生涯にわたるワークライフバランスとは、**高齢者を含めたすべての人が、「職縁」「地縁」などに基づく様々な活動分野へ参画しつづけることで、仕事と自身の生活全般との良好なバランスを実現していくこと、また若年時からそうした生き方を作り上げていくこと**である。

少子化対策としての子育て支援に力点があった従来のワークライフバランスについての考え方の枠を超え、「**人生の充実**」を実現することが重要である。

ワークライフバランスの導入には知恵と若干の一時投資は必要であるものの、原則として“**No work, No pay**”に基づく施策であること、また以下のメリットを生み出す源泉であること、そしてワークライフバランスは個人・企業・社会それぞれにメリットのある柔軟な選択肢を実現する理念であり手段であることを、企業は正しく理解すべきである。

#### ワークライフバランス導入のメリット

##### 個人にとってのメリット

- 「自己責任」時代に対応できる**自律的思考の養成**につながる。
- 仕事を生活の一部と捉える**バランスの取れた生活**が導かれる。
- 職業人生の長期化に向けて、自己の健康維持、能力向上を図る**成長のための時間確保**ができる。

##### 企業にとってのメリット

- 多様な就労形態とそれを支える人事評価制度の確立は、**優秀な人材の採用・確保・定着**につながる。
- 業務配分方法の見直し、業務・情報の共有化により、**労働生産性が向上**する。
- 多様な属性をもつ社員が社外の価値観を生かして多層なネットワークを形成することは、**新しい価値を伴う商品・サービス開発への布石（イノベーション）**につながる。
- 上記のメリットが**企業価値を向上**させることにつながる。

##### 社会にとってのメリット

- 柔軟な雇用制度が生み出す職業選択制度は、**非雇用層を経済活動に積極的に取り込む**ことにつながる。
- 社会参画層の広がりにより、**社会保障負担の軽減**が期待できる。
- 労働人口減少を緩和することで、**国際競争力の維持**につながる。
- 良い人間関係を豊富に維持し続けることは、幸福かつ魅力的な人生（**サクセスフル・エイジング**）を生み出し、若年層の未来への不安を払拭する。
- 仕事＝男性、家庭＝女性という固定的役割分担をなくすことから**少子化対策はスタート**する。

### Ⅲ. 提言：生涯にわたるワークライフバランスの実現に向けて

生涯にわたるワークライフバランスが、社会システムとして定着することによって、活力ある高齢社会が構築される。我々企業経営者は、この実現のためにリーダーシップを発揮していきたい。

#### 1 生涯にわたるワークライフバランスを啓発すべきである

企業、国民を**啓発**する。従業員への啓発にむけて、**企業経営者が率先して長期休暇を取得し、様々な活動分野へ積極的に参画することなどを通じて、ワークライフバランスの実践に努める**べきである。

**ワークライフバランスという概念、目的、メリットを正しく認識**する。

**企業の社会的責任の一環として位置づける**。

#### 2 生涯にわたるワークライフバランスの定着に向けた環境を整備すべきである

**多様な就労形態に対応した人事・評価制度**を導入して、職場意識を改革し生産性向上を図る。

企業施策をサポートする**柔軟な法整備**を行う。

#### 3 生涯にわたるワークライフバランスを推進するための機能とネットワークを強化すべきである

既存の公的（または補助事業団体による）就労サポート機関が、**民間のノウハウを導入・活用して以下の機能を強化しつつ、ネットワーク化を推進**していくことが必要である。

- 導入成功例などの情報提供やコンサルティング支援
- 高齢者活用プログラム、教育支援プログラムの提供
- 特に中小企業を対象にした人材プール制度
- 需給マッチング業務・就労カウンセリング業務の高品質化
- 自治体のボランティア活動、NPO 活動へのコーディネーション支援業務
- 施策に対する実業務・社会実勢に即したフォローアップの推進

#### 4 産官学の連携による継続的な改善と研究結果の蓄積・活用を進めるべきである

**企業導入施策の社会還元と学術成果の積極的活用**が、生涯にわたるワークライフバランスの実現に有効である。