

Global



〔提 言〕

Re-Co

地域コミュニティ発展プラットフォームで
女性とシニアが輝ける社会へ

2022年3月

グローバル適塾 第20期

行財政改革グループ

目次

1.	はじめに	1
2.	日本社会の課題とソーシャルバリア	3
2.1.	厳しい日本の財政状況	3
2.1.1.	日本の財政について.....	3
2.2.	人口動態から読み解く生産年齢人口の減少	5
2.2.1.	高齢化社会の最先端を行く日本の現状	5
2.2.2.	社会保障費用の増大と働き手の不足	6
2.2.3.	ソーシャルバリア～働きたくても、望むように働けない人たち～.....	8
2.3.	ソーシャルバリアの現状とそれがもたらすロス	10
2.3.1.	生産年齢人口の減少に対する憂慮.....	10
2.3.2.	女性の活躍を阻害する要因と現象.....	10
2.3.3.	シニアの活躍を阻害する要因と現象	12
2.3.4.	潜在的人材力の最大発揮の必要性.....	13
3.	人材力の最大発揮に向けた取り組みの方向性.....	14
3.1.	ソーシャルバリアを引き起こす要因	14
3.1.1.	人材力の最大発揮のために必要な事項	14
3.1.2.	潜在的労働力が抱える課題.....	15
3.2.	ソーシャルバリアを乗り越えるための行政・民間の取り組み	27
3.2.1.	女性の活躍を推進するための取り組み	27
3.2.2.	シニアのさらなる活躍を推進するための取り組み	29
3.2.3.	効果創出に向けた課題.....	30
3.3.	現状の取り組みをさらに良くするためには	32
3.3.1.	現状の取り組みに追加すべき視点～相互扶助～.....	32
3.3.2.	日本社会におけるコミュニティの変遷	32
3.3.3.	相互扶助を実現するコミュニティ形成に向けて	33
3.4.	私たちが目指すべきと考える姿.....	35
3.4.1.	地域コミュニティを核とした人材交流・サポートの活性化.....	35
4.	提言 「Re-Co」 -地域コミュニティ発展リアル&デジタルプラットフォーム-.....	36
4.1.	提言の方向性.....	36
4.2.	提言内容	38
4.2.1.	Re-Co 概要	38
4.2.2.	“人が集まる場所” プラットフォーム	39
4.2.3.	“人を集める機能” コンテンツ	39
4.2.4.	“人をつなげる仕組み” 「楽しむ」	49

4. 3.	Re-Co による効果と課題.....	54
4. 3. 1.	Re-Co による効果.....	54
4. 3. 2.	Re-Co 実現、運営における課題と解決策.....	56
4. 4.	Re-Co 実現後の社会やそれぞれのライフ	59
5.	おわりに	60
6.	参考文献	61
7.	グローバル適塾 第 20 期 行財政改革グループ 名簿	64

1. はじめに

今の生活環境に満足していますか？ 自身の未来が輝いていると想像できますか？

こうした問いかけに対し、現在の日本において自信を持って肯定的な意見を答えられる人はどれくらいいるだろうか。

日本の人口は 2008 年をピークに減少に転じ、少子高齢化が進み、生産人口の減少が続いている。社会保障費が増大し働き手不足が進行しており、日本の財政は悪化の一途を辿っている。加えて東京一極集中にも歯止めがかからないこともあり、地方は衰退するだけでなく存亡の危機に陥る都市も出てきている状況となっている。

さらに、COVID-19 の 2020 年 1 月からの世界的な流行は、世界経済に大きな打撃を与えている。この 2 年で日本の財政をさらに悪化させただけでなく、DX に対する取り組みが一層求められる世界に変化をもたらした。日本は行政・民間ともに急激な環境変化への対応力不足を露呈するとともに働き手にとっても従来の対面からオンライン等を活用したビジネス形態の変化による「人のつながり」を保つことが難しい状況に置かれている。

このような状況は、私たちの現在、未来の暮らしへのマインドにも暗い影を落としかねなく行政・民間が一体となり働く人たちに対しさらなる相互扶助ができる仕組みを提供することが必須になっている。

しかしながら、様々なハードルにより働きたくても、望むように働けていない人たちが存在している。特に女性は、2015 年に内閣府が「女性活躍推進法」を定めて活躍を推進するも、諸外国に比べて管理職割合が少ない状況が改善できておらず、出産育児からの復帰に関しても厚生労働省が「育休復帰支援プラン」の策定マニュアルを作成しているものの全企業に浸透しているとは言えず課題が山積している。そのことが出生率低下の一因にもなっているとも考える。シニアに関しても健康寿命が伸び続けていることもあり、働く意欲が高いアクティブシニアが増加しているにもかかわらず、行政・民間の多くが旧態依然とした定年制度を採用していることから年齢のハードルにより選択肢が限定され、ニーズを満たせていない状況である。

その一方で女性とシニアは、これからの日本の労働力維持・増加していくための潜在的労働力と位置付けられる重要なターゲット層でもある。現に生産年齢人口は減少傾向だが労働力人口は 2009 年以降、女性とシニアの就業拡大により増加している。女性とシニア世代が望む働き方の実現を阻んでいるハードル、すなわち「ソーシャルバリア」を乗り越え活躍

できる社会を提供することが、行財政の観点はもとより私たちの暮らしを輝かせていくためにも重要であると考える。

我々グローバル適塾 20 期行財政改革グループは、女性とシニアが直面しているソーシャルバリアを乗り越えるために Physical and digital platform to transform **Regional Community** (Re-Co) という地域コミュニティ発展リアル&デジタル連携プラットフォームの構築を提言する。それにより女性とシニアが、潜在的人材力を最大発揮し、「働く」だけでなく「暮らす」にもフォーカスをあてた充足感あふれる日々を送れるようにすることを目指す。

本提言の構成は、以下のとおりである。

第 2 章では、厳しい日本の財政状況を述べたうえで、人口動態から読み解く生産年齢人口の減少についてふれ、ソーシャルバリアの現状とそれがもたらすロスについて考察する。

第 3 章では、女性とシニアに着目し、その人材力の最大発揮に向けた取り組みの方向性について論ずる。ソーシャルバリアを引き起こす要因、乗り越えるための行政・民間の主な取り組みを紹介したうえで、追加すべき視点としてコミュニティ形成のあり方にふれ、目指すべき姿を検討する。

第 4 章では、第 3 章で検討した目指すべき姿を実現するために、リアル&デジタルプラットフォーム(Re-Co)の構築を提言する。

以上をふまえ、第 5 章で結ぶ。

2. 日本社会の課題とソーシャルバリア

2.1. 厳しい日本の財政状況

2.1.1. 日本の財政について

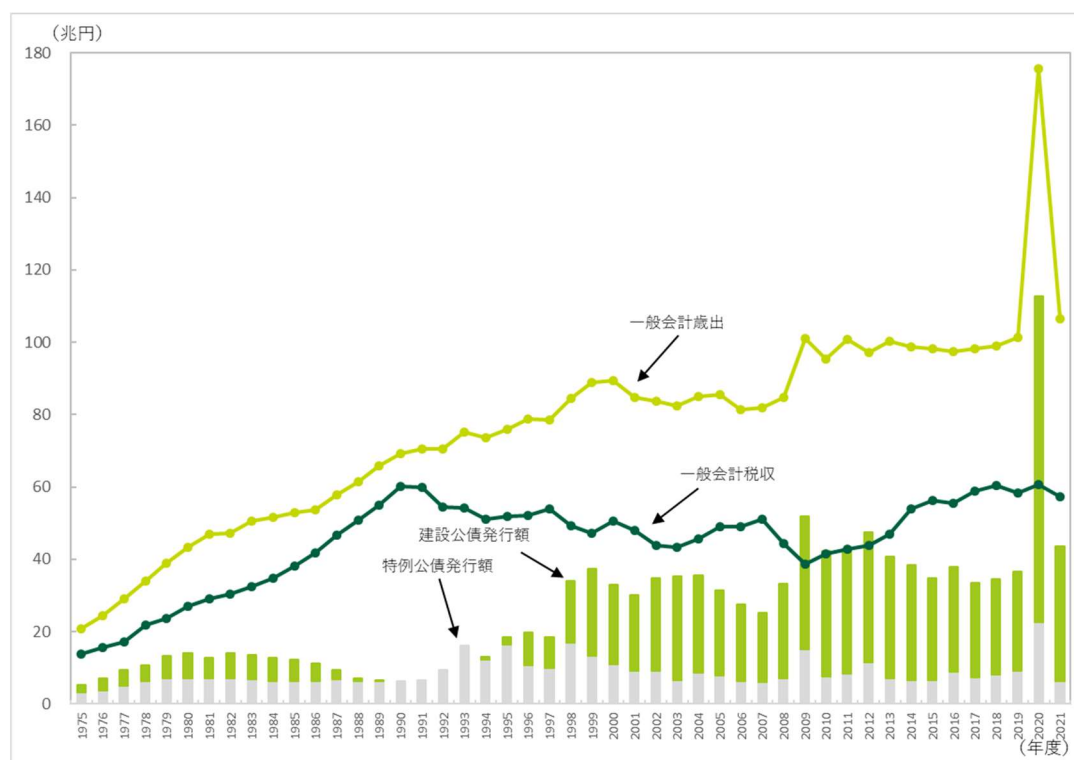
(1) 一般会計の推移

日本の財政は1990年以降悪化の一途を辿っている（図表2.1.1-1）。後段にも触れることになるが、日本の人口は2050年には約1億人まで減少する見込みであり、少子高齢化に歯止めがかかっていない。欧米方式の生活が日本に根付き、核家族が当たり前となり、三世代同居は珍しくなった。家族形態が変化しただけではなく働き方も多様化し、男性が働き女性は家事をするというスタイルから、共働き世帯が増加し女性の社会進出が進んでいる。しかしその新しいスタイルをサポートする体制は十分に機能せず出生率は低下している。歳入が増えない背景には少なからず日本の人口減少も影響しているものと推察できる。

また、COVID-19が発生し2年が経過したが、歳出は2020年に過去最大の175兆円を突破するなど急激に増加している。

【図表2.1.1-1 一般会計における歳出・歳入の状況】

（出典）財務省のデータを基に筆者作成



(2) 普通国債残高の累増

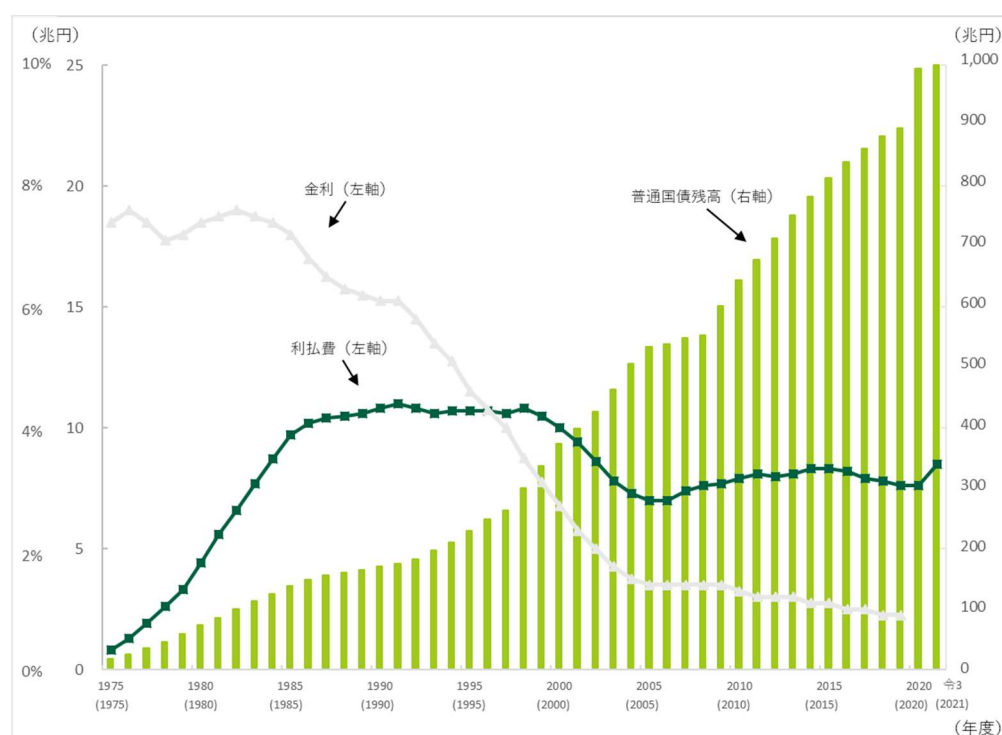
普通国債は一般企業でいう借金を意味するが、債務超過が続いている状態である。図表 2.1.1-2 が表す通り、日本の国債残高はまもなく 1,000 兆円に達する見込みで、COVID-19 の収束を見越した経済回復費用やカーボンニュートラルを進める様々な補助金等を勘案すると今後も国債残高は増加傾向が継続すると考えられる。

1,000 兆円という想像もつかない金額ではあるが、国民 1 人当たりで算出すると約 770 万円となり、子どもを含めて私たちは高級車 1 台分の借金を背負っていることになる。この借金の負担は人口減少が進むと自動的に膨れ上がっていく。

懸念材料は人口減少だけではない。リーマンショック以降、日本は設備投資や住宅購入等の経済回復対策を目的に、アメリカと歩調を合わせ量的緩和策を取った。それは現在も継続しており、金利水準も過去に例を見ない低位で推移し利払費が抑え込まれているが、いずれ金利が上昇した際に負担が増加することは明らかである。直近では欧米諸国はこの大規模量的緩和をやめ正常化する方針を発表しており、日本銀行もいずれ追随することが予想される。

【図表 2.1.1-2 日本の普通国債残高推移と利払費の推移】

(出典) 財務省主計局のデータを基に筆者作成



2.2. 人口動態から読み解く生産年齢人口の減少

2.2.1. 高齢化社会の最先端を行く日本の現状

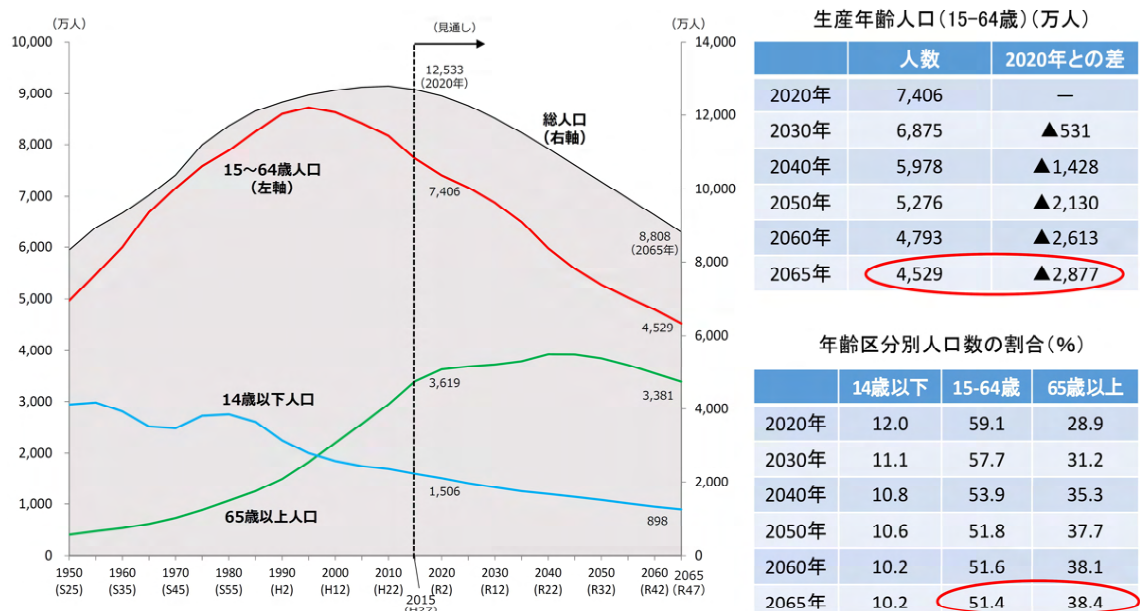
日本が高齢化社会であること、少子高齢化が問題となっていることは、日本で暮らす人の共通認識であろう。高齢化社会である事実は疑うべくもないが、改めて事実を整理する。

日本における総人口は2008年に1億2,808万人のピークを迎え、そこから減少が続いている。一方、生産年齢人口（15～64歳）はそれ以前の1990年代からすでに減少に転じていた。内閣府が発表している「人口減少と少子高齢化」によると、日本の生産年齢人口は2065年に約4,500万人となる見通しで、2020年時点と比べると約2,900万人の減少となる。2020年時点の65歳以上の老年人口は約3割、生産年齢人口の割合は約6割であるが、2065年の人口構成見通しでは老年人口の割合が約4割まで上昇、生産年齢人口の割合は約5割に低下していく。

国内全体の人口減少に先んじて始まった生産年齢人口の減少であるが、今後ますますこの動きが加速していくと見込まれる。これまで日本の生産労働力を支えてきたと言えるこの年代の減少は、経済規模の維持やさらなる拡大に向けて大きな障壁となる。

【図表 2.2.1 日本の人口推移と見通し】

(出典) 内閣府「人口減少と少子高齢化」



(出所) 総務省「国勢調査」、「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

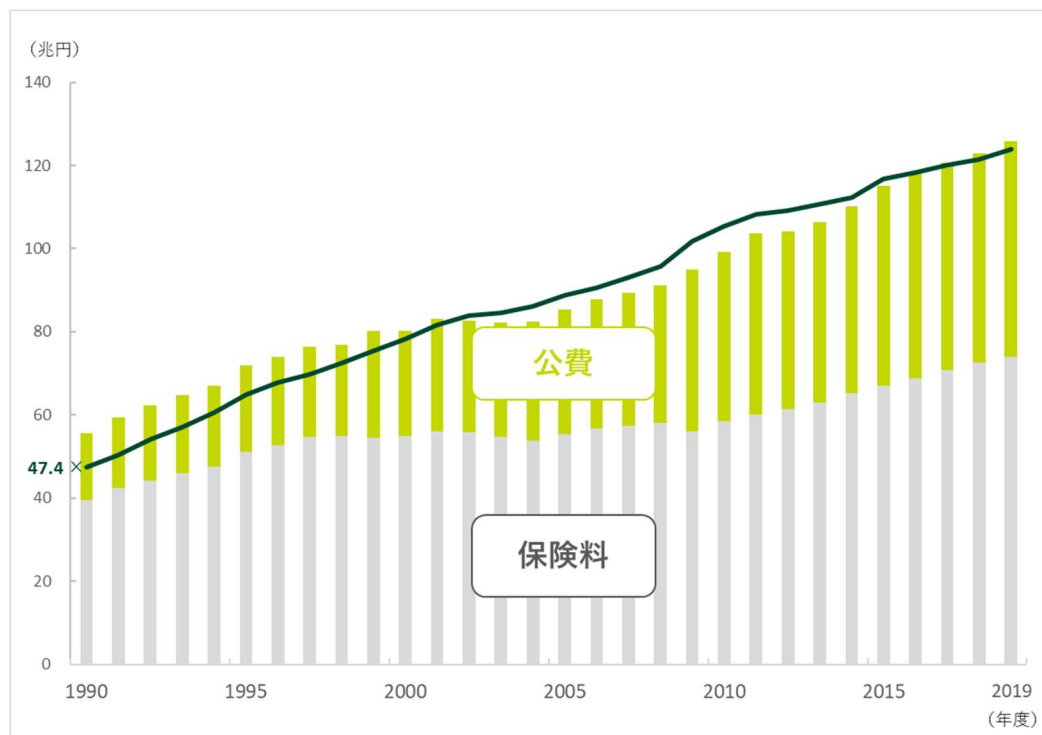
2.2.2. 社会保障費用の増大と働き手の不足

(1) 社会保障費用の増大

高齢化社会の大きな問題のひとつが社会保障費用の増大である。社会が高齢化することで社会保障費用が増大することは容易に想像がつく。事実、社会保障費用は増加し続けており、公費および保険料の負担は大きい（図表 2.2.2-1）。また、社会保障費用の種類別内訳をみると、「年金」「医療」「介護」の占める比率・金額ともに非常に大きくなっている（図表 2.2.2-2）。これらの内訳要素は明らかに高齢者が必要とするものであり、高齢化が進むことにより公共の財政を圧迫していることを示している。

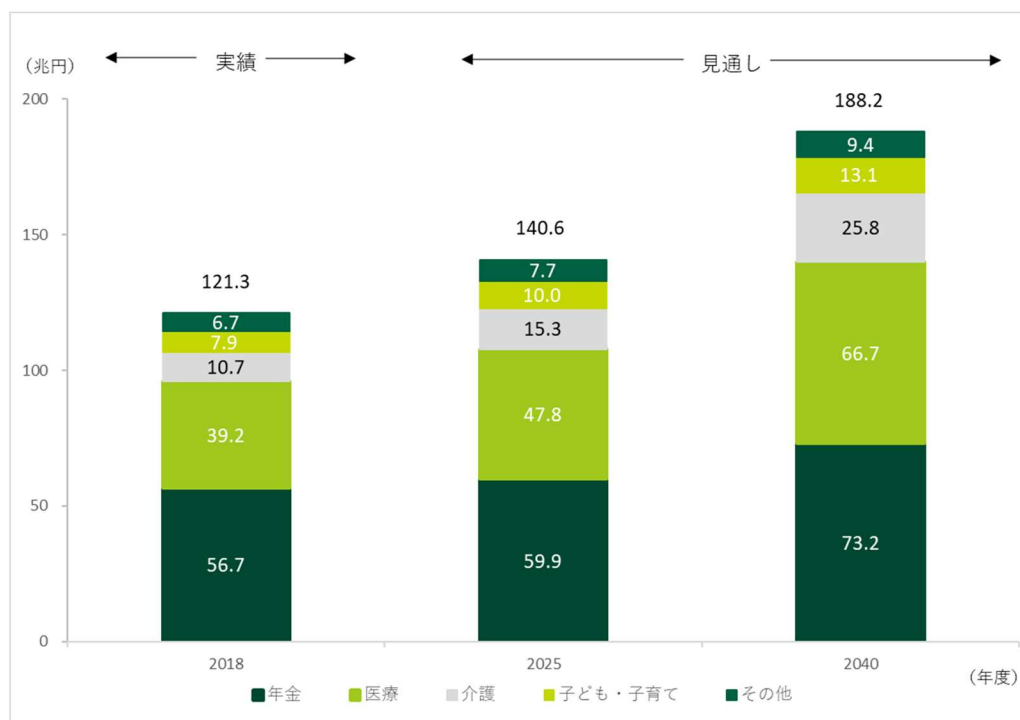
【図表 2.2.2-1 社会保障費用と財源の推移】

（出典）厚生労働省「社会保障費用の現状と今後の見通し」、国立社会保障・人口問題研究所「平成 30 年度 社会保障費用統計」などを基に筆者作成



【図表 2. 2. 2-2 社会保障費用の内訳と今後の見通し】

(出典) 厚生労働省「社会保障費用の現状と今後の見通し」などを基に筆者作成



(2) 支える構造のアンバランス化

現行の社会保障制度は、高度成長期であった 1960 年代から 70 年代にかけて骨格が築かれたものである。1950(昭和 25)年に、内閣総理大臣の諮問機関である社会保障制度審議会が現在の社会保障制度の礎となる「社会保障制度に関する勧告」を行い、1961(昭和 36)年には「国民皆年金、国民皆保険」体制がスタートした。¹

1961 年という、先に見た図表 2. 2. 1 によれば全人口の 80～90%を生産年齢人口が占め、65 歳以上人口は数%である。この人口構成であれば、現役世代で高齢者世代を支えることは自然な方策であったと考えられる。

それが一転、現代のように現役世代が減り、高齢者世代は増え続けるという人口構成になれば、数の少ない現役世代で数の多い高齢者世代を支えることとなり、構造そのものに歪みが生じる。制度設計の時点では前提としていなかった事態が起きているのである。

現在の社会保障構造は非常にアンバランスであり、持続可能なものとは考えにくい。制度設計の前提が揺らいでいる以上、何らかの対策を講じる必要がある。

¹ 厚生労働省「平成 24 年版厚生労働白書 ―社会保障を考える―」第 3 章

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12/dl/1-03.pdf>

小林仁「社会保障の持続可能性とは何か～社会保障改革の動向と論点の整理～」

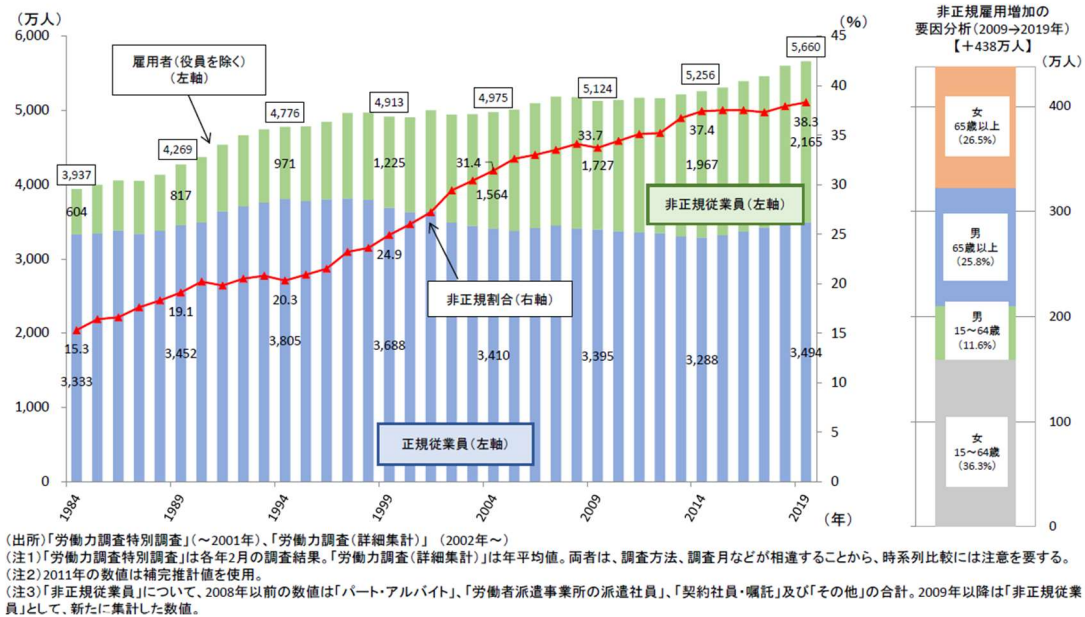
https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2011pdf/20110308077.pdf

(3) 働き手を増やすには？

ここ 20 年余りの間、生産年齢人口では減少が続いているが、それに対して 2009 年以降、労働力人口には増加傾向が見られる。増加の内訳を分析すると、2009 年から 2019 年までの非正規雇用者数の増加（+438 万人）は、女性や高齢者の就業拡大が主な要因である。

【図表 2.2.2-3 雇用者数と正規雇用・非正規雇用の割合推移】

（出典）内閣府「働き方やライフコースの多様化①」



生産年齢人口の減少が見込まれる中、今後の日本経済の発展を支えるという点において、女性や高齢者を含めた日本国内の労働を希望する人材全てが活躍することと、一人ひとりの労働生産性の極大化を図ることが必要となる。

また、将来の生産年齢人口の動向を考えるうえで、少子化の解消も重要なテーマとなる。

2.2.3. ソーシャルバリア～働きたくても、望むように働けない人たち～

これまで述べたように、日本の社会的課題として、生産年齢人口が減少する中で経済発展を続ける必要があり、また、根本的な人口減少を食い止めるために少子化を解消する必要がある。

生産年齢人口の減少に対する方策としては、現在 64 歳までとされる生産年齢を超える、65 歳以上の人たちにも積極的に生産活動に従事してもらうことと、生産年齢内であっても生産活動に従事できていない層の一例として、結婚・出産に伴い離職する女性の数を減らす

ことが考えられる。また、少子化に対する方策としては、女性が働きながらも出産や育児をしやすい環境を整えることが一助となると考えられる。

したがって、女性とシニアが活躍できる環境を整えることが重要であると言えるが、その重要性については従来から認識されており、そのための取り組みも行われている。しかし、そのような環境の実現には至らず、働く意志を持ちながらも働けていない女性やシニア世代も多い。

課題として認識されているにもかかわらず、なぜ解消されないのか。そこにある様々なハードルを「ソーシャルバリア」と呼び、次節においてその現状と、それがもたらすロスについて考察する。

2.3. ソーシャルバリアの現状とそれがもたらすロス

2.3.1. 生産年齢人口の減少に対する憂慮

先述のとおり、日本の総人口は2008年にピークを迎え、そこから減少が続いている。そして未来に向けても、高齢化傾向は止まらないことが予測されている。高齢化問題が叫ばれて久しいが、その傾向が改善されることはなく、為す術がないかのように進行している。少子高齢化の解消に向けて特効薬的に効く政策は存在せず、時間と労力がかかるうえ効果が見えにくいため取り組みが非常に難しいが、少子化はその負の影響も長期に渡る深刻な問題であり、優先的な課題として取り組む必要がある。

本章第1節で述べた財政状況の悪化と普通国債残高の累増、第2節で述べた社会保障費用の増大という課題に対処するために、生産年齢人口の減少に歯止めをかけ、経済活動を活性化させたい。そのための方策のひとつとして、女性とシニア世代の活躍について考える。

2.3.2. 女性の活躍を阻害する要因と現象

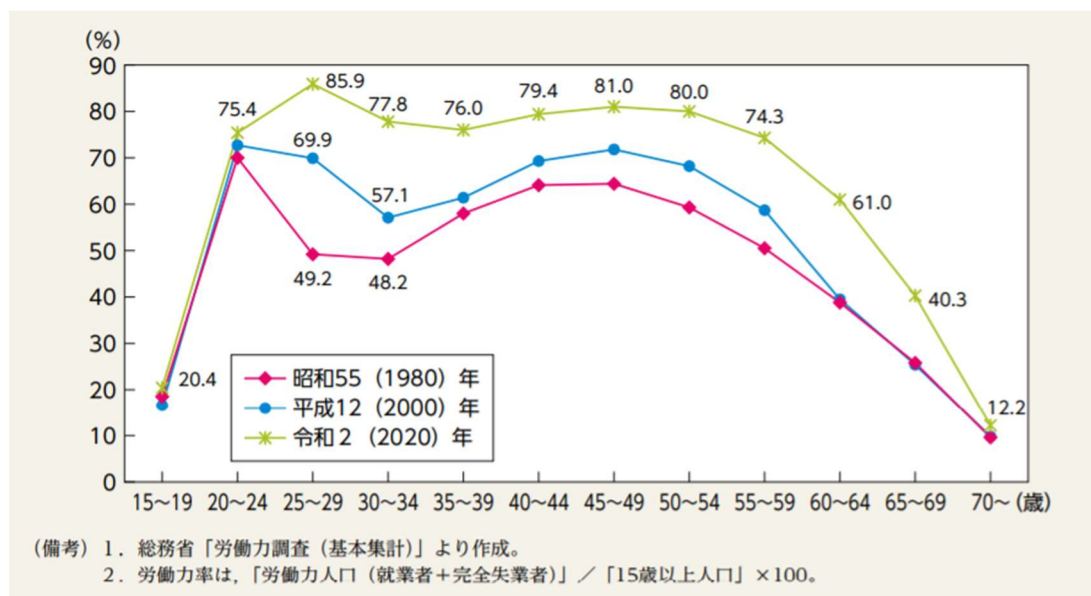
女性の年齢階級別の労働力率をみると、学校卒業後の年代で上昇し、その後、結婚・出産期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するというM字カーブを描くとされる。労働力率が落ち込む年代であるM字カーブの底は、1980(昭和55)年では48.2%(30～34歳)であった。このM字カーブを解消し台形に近づけること、つまり結婚・出産期でも女性の労働力率を低下させないことが課題とされてきた。

2020(令和2)年においては、このM字カーブの底が76.0%(35～39歳)に上昇し、台形に近づいている。これは育児をしながら働く女性や子どもを持たない女性が増えたことによるものと考えられるが、「M字カーブの解消」という課題は改善されているものの、社会として望ましい状況になっているかについては疑問が残る。

M字カーブの解消は、女性が働き続けることや自己のキャリアを優先した結果であると考えられる。女性の社会進出が進んでいるのは事実であり、それ自体は望ましいことであるが、一方でそれが少子化の一因になっているとも言える。出産や育児等の重要なライフイベントと、就業を通じたキャリア形成が20代～30代にかけて競合しトレードオフになっている現状は依然として課題である。女性がなお一層活躍する社会を築くため、そして少子化問題に歯止めをかけ人口減少を食い止めるためには、この両者のトレードオフ関係を打開し、いかに両立を図るかが重要である。

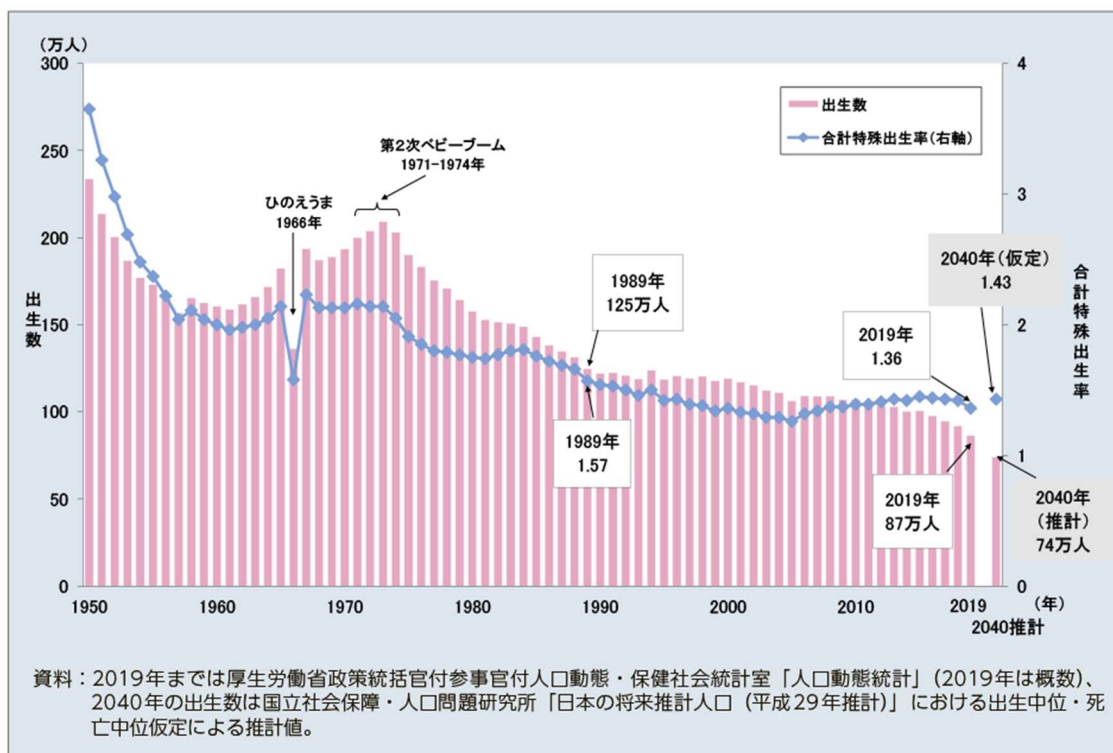
【図表 2. 2. 3-1 女性の年齢階級別労働力率の推移】

(出典) 令和 3 年版 男女共同参画白書



【図表 2. 2. 3-2 出生数、合計特殊出生率の推移】

(出典) 令和 2 年版 厚生労働白書



働く女性は増え、共働き家庭は増えている。出産を控えた女性が産前産後休暇を取得すること、その後育児休暇を取得することも珍しくなくなった。女性の役員や管理職への登用率について目標を掲げ、その達成に向けて動いている企業も多い。

しかし、果たして男性と同等に、ジェンダーギャップなく働ける環境整備は進んでいるのかというと、それには否定的な意見も多いのではないだろうか。男性の育児休暇取得も近年進みつつあるものの、まだまだ一般的とはいえない。女性登用率についても、その数値を達成することのみが目的化し、本来の趣旨であるジェンダーギャップのない労働環境の実現には至っていない。いわゆる「ガラスの天井」問題²など、心理面も含めた目に見えない課題が山積している。

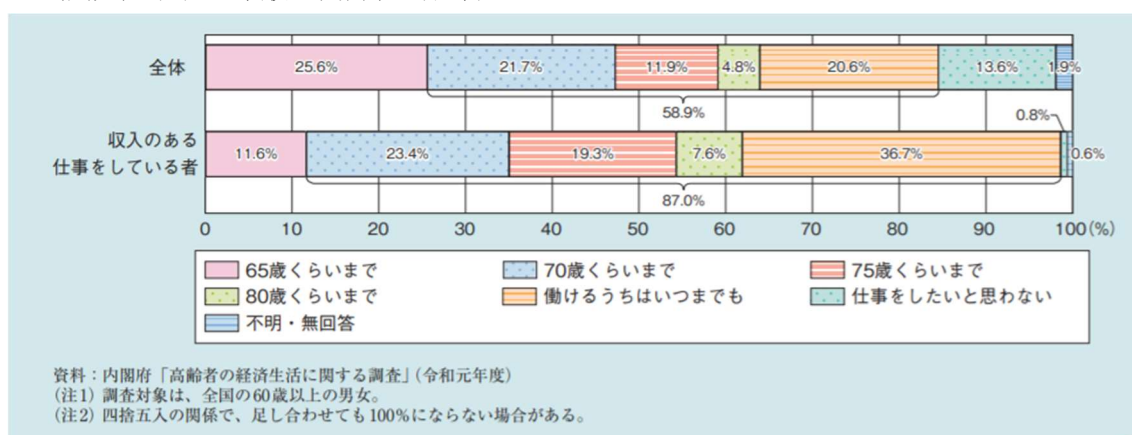
働きたいと望んでも結果的に専業主婦を選択したり、産前産後休暇・育児休暇により思い描いていたキャリアプランから外れたりすることで、望むような働き方を実現できていない女性が多い。

2.3.3. シニアの活躍を阻害する要因と現象

高齢化社会を迎え、日本の総人口に対する割合を増すシニアは、国内の生産労働人口の維持・拡大を図るうえで貴重なリソースである。しかし、現状ではその世代が持つ豊富な経験やスキルを十分に労働生産性へ転化できているとはいえない。

【図表 2.3.3 あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか】

(出典) 令和3年版 高齢社会白書



一般的には60歳で定年となり、そこからは第二の人生として趣味などに生きる人もいれば、勤務先で再雇用され嘱託社員として働く人もいる。しかし、健康寿命が長期化した現代

² 目に見えない障壁に阻まれて、一定の段階で昇進が止まってしまう先に進めなくなる現象を象徴して「ガラスの天井 (glass ceiling)」と言う。特に女性やマイノリティについて言及する際に用いられる表現である。

において、60 歳を超えたとしても心身ともに現役世代と変わらず活躍できる人が多く、それまでと変わらない仕事をして付加価値を生み出すことは可能である。それにもかかわらず、再雇用のタイミングでは大きく給与水準が下がるケースが多く、本人のモチベーションが大きく低下することで、結果として最大限の活躍を期待できない状況になっている。「シニアの活躍」とは、安い人件費で効率的に働いてくれる層を増やすことではない。

シニアもまた、働きたいと望んでも給与額や職務内容について不満を抱え、望むような働き方を実現できていないケースが多い。

2.3.4. 潜在的人材力の最大発揮の必要性

女性やシニアにかかわらず、望むような働き方を実現できない状況の一因として、日本特有の事情もある。

日本は新卒一括採用による長期雇用を前提とした働き方が根付いており、キャリアの中断は否定的に捉えられることが多い。女性の産前産後休暇・育児休暇の取得もキャリアの中断であるし、身体面・精神面での怪我や病気によりやむを得ずキャリアを中断するケースもある。雇用の流動性が低く、一度離れてしまうと復職や転職が非常に難しくなるということも日本の特徴である。

また、就職氷河期世代とされる 1971 年～1982 年生まれの人々は、新卒時の就職活動で非常に厳しい環境に置かれ、その厳しい環境のもとで働き始めたのち転職などを検討しても、当初のキャリアが評価されにくいと転職活動でもまた非常に厳しい環境に置かれるという負の連鎖に陥りやすい。これも新卒一括採用の弊害のひとつである。

ここまで述べてきたように数多く存在する“望むように働けていない人たち”の環境を整え、“望むように働ける”ようにすることができれば、現在は活用しきれていない埋もれた労働力を生かすことができ、それが生産年齢人口の創出につながり、生産性を高めるための施策となるのではないか。

“望むように働けない人たち”がたくさんいるということは、「潜在的人材力」が日本にはまだまだ眠っているということである。

ここまで女性やシニア等に主眼を置き現状の課題を整理してきた。この課題に対し行政が支援する枠組みは数多くあるが、政策と結果がうまくワークしていない要因について次章で検証していく。

3. 人材力の最大発揮に向けた取り組みの方向性

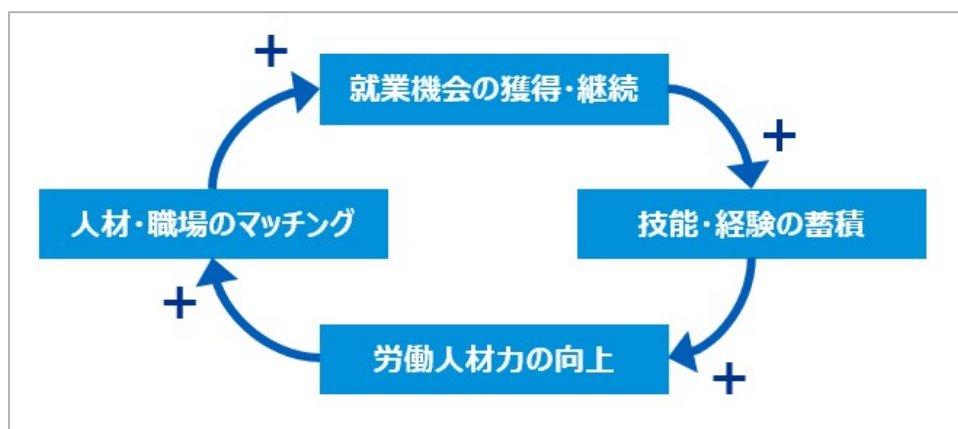
3.1. ソーシャルバリアを引き起こす要因

3.1.1. 人材力の最大発揮のために必要な事項

本来、日本社会が潜在的に備える人材力の最大発揮を図るという観点からは、まず個々の人材が持つ技能や経験の効果的な蓄積、向上を図り、かつそれらをもとに各人材がパフォーマンスを発揮できる就業の機会の極大化を実現することが必要である。つまり、現在や過去の就業先における OJT、Off-JT、あるいは自己啓発などを通じて、個々の人材が活躍を望む職務領域での技能や知識、経験を十分に積み、その結果として個人レベルでの人材力の向上が行われること、また自らの希望に沿った就業機会を新たに獲得、あるいは継続し、自身のもつ能力を最大限に活用可能な機会を持ち続けることが必要かつ重要であり、それらを通じて社会全体の労働付加価値の逡増に向けた好循環が生まれるのではないかと考えられる。

【図表 3.1.1-1 労働付加価値の逡増に向けた循環】

(出典) 筆者作成



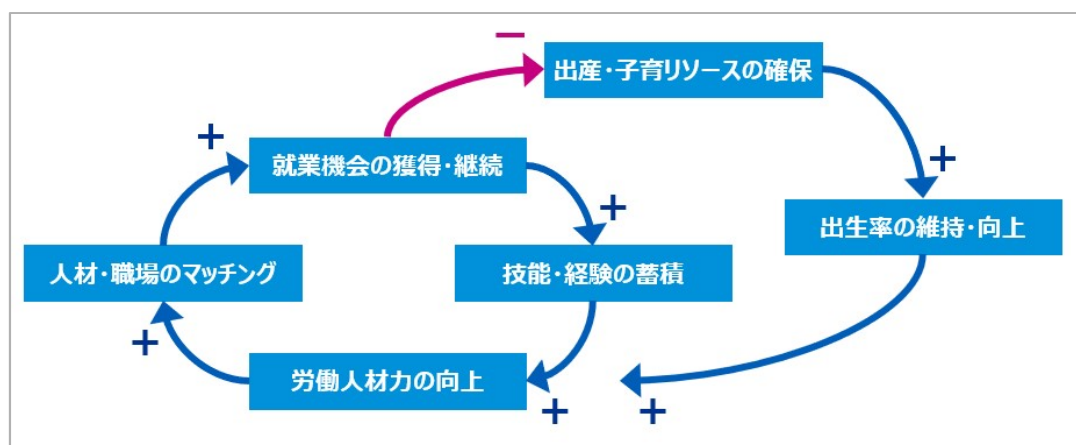
この、メカニズムと呼ぶには至ってシンプルな循環は、日本社会において現在すでに活躍が進んでいる、もしくは今後より一層の活躍が望まれているあらゆる人材層に当てはまる。しかし、今後、日本社会を支える労働力としてより一層の活躍が望まれる女性や、シニアにおいては、このシンプルな循環が必ずしも効果的、効率的に回っていない現状があるのではないかと考えている。

また、一方で日本社会における労働人材力を考えるにあたり、現在だけを見ては不十分である。つまり、少なくとも数十年先の将来の労働人材力の維持、向上という観点から、日本社会における少子化傾向の改善をいかに図るかと合わせて考える必要がある。言うまでもないが、現在、新たに出生する人材が、将来の日本を支える労働人材力となるからであ

る。ただ、ここにはある種のジレンマが存在する。女性を含む現役世代にとって、出産や子育ては精神的にも、身体的にも非常に負荷のかかるライフイベントである。定常的か突発的かを問わず、日々発生する様々な事象への対処には、相当の物理的時間を確保する必要があるが、このことは現役世代にとって、自分の希望に沿った就業機会を獲得、継続し、自分自身の技能や経験を蓄積していくことと背反しかねないものである。

【図表 3.1.1-2 就業とライフイベントの間に求められるバランス】

(出典) 筆者作成



したがって、現役世代にとっては現在において自分自身が労働人材として継続的に活躍し続けることにとどまらず、一方で将来の日本社会を支える子どもを増やし、育てるというライフイベントに対しても十分なリソースを割り当て、将来の労働人材力の向上を図るといふ、この二者のバランスを適切に保つことが求められている。

3.1.2. 潜在的労働力が抱える課題

ここでは、引き続き女性とシニアに焦点を当てながら、それぞれの層において先ほど述べた循環やバランスが効果的に機能しているのか、また効果的に機能していないとすればどのような事項がその障壁となっているかについて考察する。

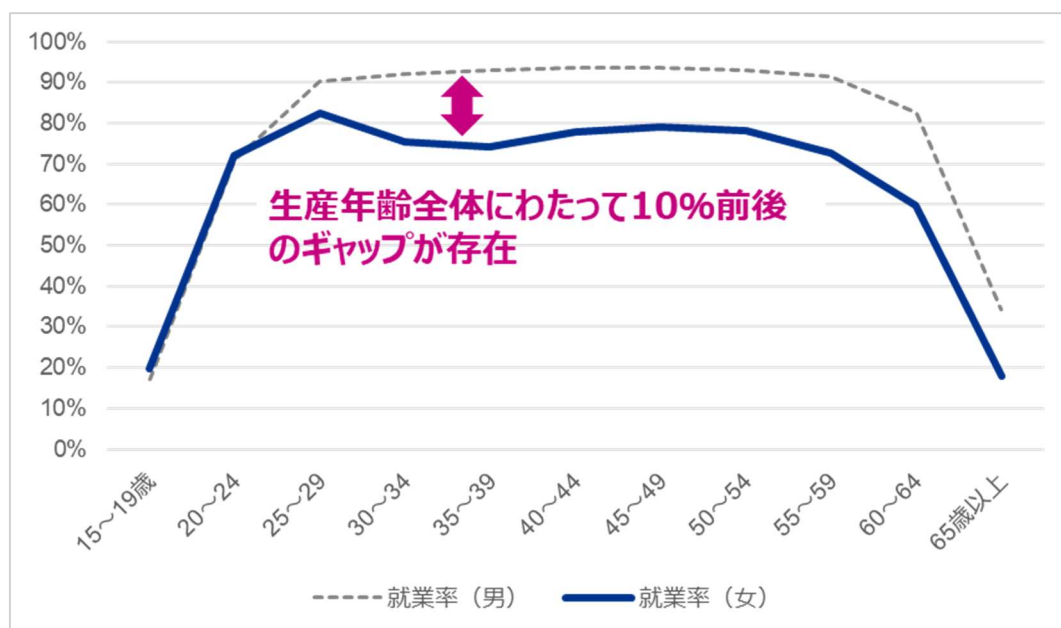
(1) 女性の活躍に向けて

女性の職業生活における活躍の推進が強く叫ばれるようになって久しい。次節でも触れるが、法制度の整備の下、社会全体の意識の変革も進み、各企業における取り組みも着実に浸透を続けているものと考えられる。これは、2章でも触れた、いわゆるM字カーブ問題の解消とも言える年齢階級別就業率の変化傾向からも見て取れるところである。

ただし、これをもって女性の活躍推進が実現したと考えるのは時期尚早であろう。確かに M 字カーブ問題は解消に向かい、実際に年齢階級別就業率のグラフ形状も M 字から台形に移したとは言え、依然としてその就業率の水準は、いわゆる生産年齢と呼ばれる期間全体にわたって 80%をやや下回る水準にとどまっており、男性のそれと比較すると 10%前後の乖離があることは無視できない。

【図表 3.1.2-1 年齢階級別 就業率の男女比較】

(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者作成



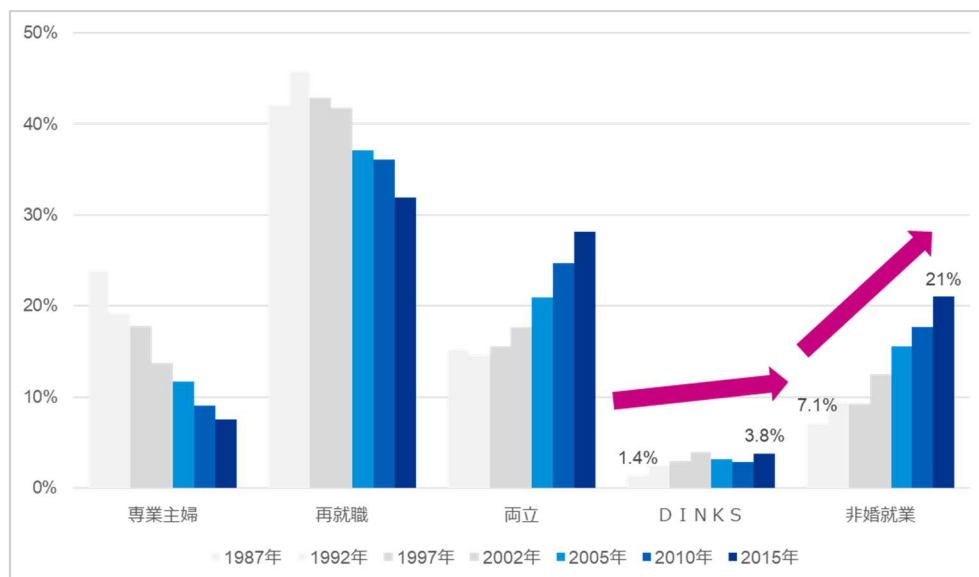
一方で、就業している女性に目を向ければどうか。それらの女性は自らのキャリア形成とライフイベントとのバランスを図ることができているのであろうか。

これについてまず着目すべきは現代の女性層が想定する自らのライフコースの変化であろう。近年において女性層の労働参画が進展する一方で、ライフコースに対する考え方に変化が生じており、特に自分自身が予定する人生のタイプとして「非婚就業」や「DINKS³」を思い描く女性の割合が、この 30 年間で 15%以上も増加している。

³ 「Double(Dual) Income No Kids」の略で子どもを作らない共働きの夫婦を指す。

【図表 3.1.2-2 女性の予定／理想ライフコースの変化】

(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」を基に筆者作成

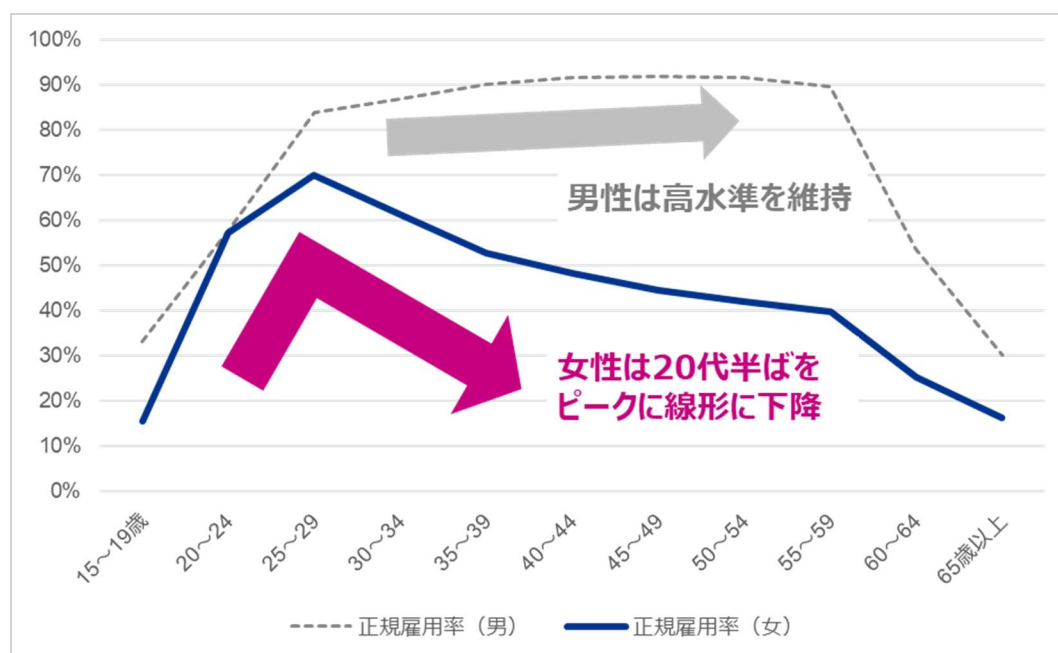


また、これに伴い年齢階級別の未婚率や、初婚時の婚姻年齢も年々上昇傾向にある。2015年と1990年の女性年齢階級別未婚率を比較すると、20～24歳層においては、86.0%から91.4%へ5.4ポイントの上昇、25～29歳にいたっては40.4%から61.3%へと実に20.9ポイントもの上昇がみられる。また、1989年には25.8歳だった女性の初婚婚姻年齢は、2019年には29.6歳となっている。これは、女性の活躍促進に伴い、多くの女性が自分自身のライフコースの中で就業を重んじた結果として、結果的に未婚化・晩婚化という現象が加速したものと考えられる。

では、就業する女性は自身のライフコースの中で就業によるキャリア形成や自らが望む自己実現を果たしているかといえれば決してそうとも言い切れないと考えられる。女性の年齢階級別の正規雇用比率は下図でも示すとおり、年齢を経るごとに線形に下降していく傾向にあり、男性のそれと比較してもグラフ形状に明確な違いが見られる。

【図表 3. 1. 2-3 年齢階級別・男女別正規雇用比率】

(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者作成

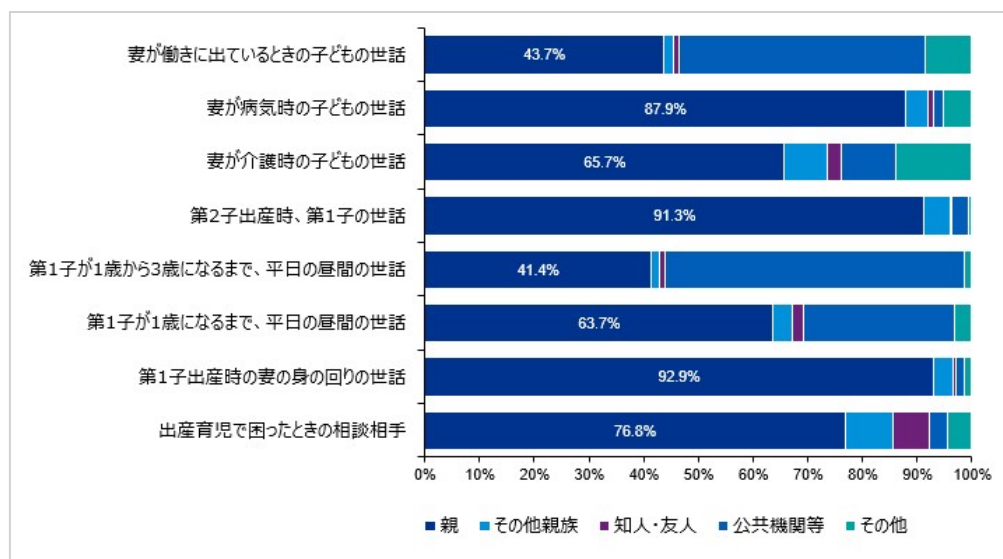


これらを総合的に勘案するに、本当の意味での女性活躍、その結果として生産年齢にある現役世代の労働力の活用については、改善傾向にはあるものの、まだ半ばと考えるのが適切であろう。確かにライフイベントと就業を両立させ、みずからのキャリアを継続させている女性は増えているに違いない。ただし、日本全体を俯瞰すれば、自身のライフコースとして非婚就業を予定する女性の増加、あるいは20代後半以降、正規雇用から非正規雇用に切り替わっていく割合の推移を見るかぎり、まだ女性にとって結婚や、出産、育児というライフイベントと自らの就業、キャリア継続との両立、言い換えれば、3.1.1で示した現在の労働人材としての活躍と、次世代の労働人材の育成というバランスが取れているとは決して言えないというのが正しい現状認識であろう。

では、この現状を改善し正しいバランスをとるには何が必要であろうか。女性にとって当然ながら、自分自身の時間には制約がある。そうであれば、女性にとって自らのライフイベントに対しての適切なサポートへ十分にアクセスできることが重要となってくる。ここで、重要になるのが、「自分の親」の存在である。国立社会保障・人口問題研究所が実施する「全国家庭動向調査」によれば、出産、育児に関する精神的、世話的な自分たち夫婦以外のサポート源として、親の存在を非常に重要視している実態が見て取れる。

【図表 3. 1. 2-4 最も重要な精神的サポート資源】

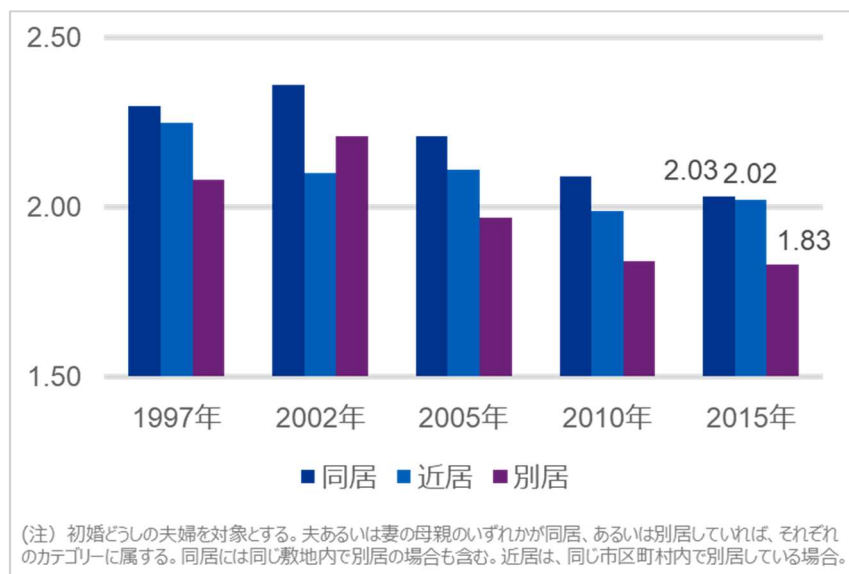
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」を基に筆者作成



就業する女性、ないし夫婦にとって出産や子育てにおいては、時として自分たち以外の第三者のサポートを必要とする機会が少なからずあるが、その際には自分たちの親が同居している、もしくは近居の状況にある場合は、そのサポートを受けやすくなる。実際、母親との同居、近居、別居の別にみた完結出生児数⁴の調査によれば、母親と同居もしくは近居の場合と、別居の場合の間には明確な違いが生じている。

【図表 3. 1. 2-5 母親との同・近・別居の別にみた完結出生児数の比較】

(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

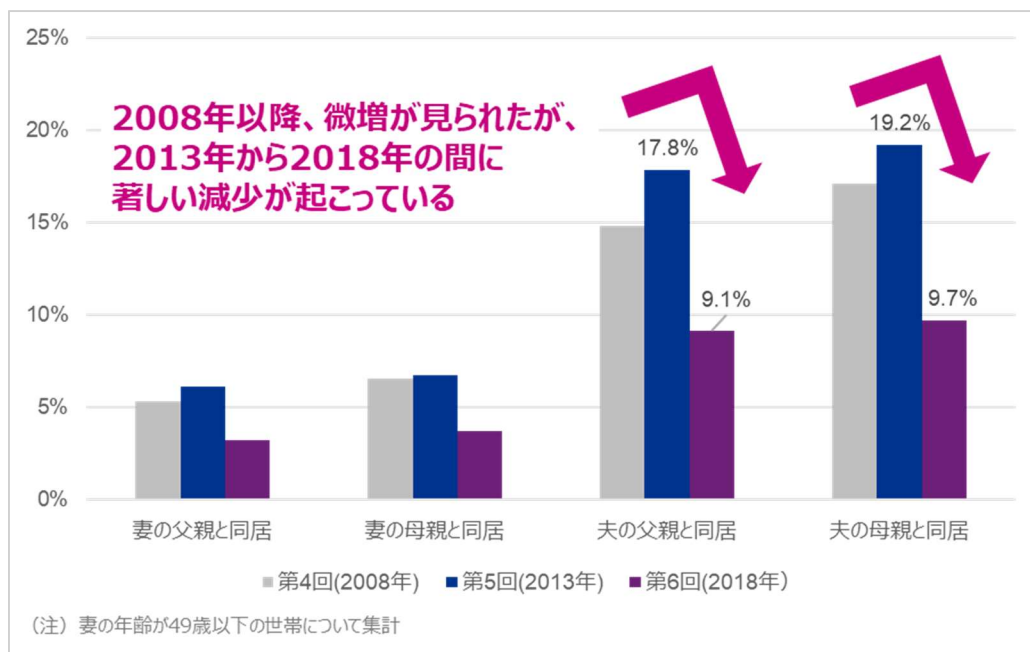


⁴ 結婚持続期間（結婚からの経過期間）が15～19年の夫婦の平均出生子ども数を示す。

これに対して、現役世代とその親世代との同居状況はどのようなになっているか。国立社会保障・人口問題研究所の「全国家庭動向調査」によれば、親世代との同居状況として、「4人の親のうち誰かと同居」、「どちらかの母親と同居」のいずれも、2018年に実施した調査では、前回（2013年）、前々回（2008年）と比較して大きな減少がみられる。

【図表 3.1.2-6 親世代との同居割合】

（出典）国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」を基に筆者作成



つまり、近年、進学や就業により出身地を離れ、親との物理的な距離が生じたことにより、親世代の十分なサポートを受けられず、自助努力に頼らざるをえない環境にありながら、労働人材としての活躍推進を求められることが、女性にとってキャリア形成か、出産・子育てかの二者択一を迫る形となり、未婚化・晩婚化を通じた出生率の低下を生んでいる。また、出産・子育てと就業との両立を図る女性においても、従前の就業の継続は困難なことが多く、非正規雇用での就業などにシフトせざるを得ない実態がある。これが現役世代、特に女性にとっての社会構造的な障壁があり、ソーシャルバリアと言えるものではないか。この状況の中では、就業継続によるキャリア形成と、自分自身が望むタイミングでの出産・子育ての双方を両立させるために自分自身の親、もしくは親に限らず、それと同等のサポートを与えてくれる資源へのアクセシビリティをいかに確保するかが非常に重要な課題意識となると考えられる。

【国内フィールドワーク】福井県 地域戦略部 未来戦略課様

『「安心のふくい」を未来につなぎ、もっと挑戦！もっとおもしろく！』を県の長期ビジョンとして掲げる福井県。幸福度4回連続日本一という実績を次世代へ引き継いでいくことが大切であるとともに、先の見えない未来に対して、失敗を恐れることなく、新たな取り組みや対応へ果敢にチャレンジしていくという考えが込められている。また、進行する人口減少への対処として定住人口、交流・関係人口それぞれの拡大に取り組み、交流・関係人口を定住人口に換算したものを含む「活力人口100万人ふくい」の実現を目指している。

定住人口に関していえば、福井県の特徴の一つとして「三世代同居率」の高さがあり、これが、いずれも他の都道府県に比べ高い水準にある「共働き世帯割合」、「女性の正規雇用者比率」、「育児中女性の有業率」、「女性の勤続年数」などを支えている。福井県では男性の家庭進出度を高める取り組みに加え、「すみずみ子育てサポート」として、経済的支援もさることながら、地域の高齢者等も活用しながら、あらゆる住民に対して三世代同居と同等の子育て支援を社会全体として行うことを重視されている。

その他、北陸新幹線の延伸や、昨今のテレワークの浸透も合わせ、交流・関係人口の増加に向けた取り組みも積極的に進められている。近年、福井県を含む地方圏は人口を減らす一方で、県民総生産（GDP）は、東京、大阪、名古屋といったそれぞれの都市圏によりも高い水準での成長を見せている。このようなポテンシャルを有した地方圏において社会的人口の増加が実現すれば、日本経済全体にも大きなインパクトを与えるものとなるはずである。

【国内フィールドワーク】福井銀行 営業支援グループ 地域創生チーム様

福井銀行では「地域産業の育成・発展と地域に暮らす人々の豊かな生活の実現」を企業理念として掲げ、行政や県内外の企業との連携のもと福井県域における地域創生に取り組まれている。その中では「まちを創る」、「しごとを作る」に加え、「ひとを増やす」ための取り組みが欠かせない。2020年時点で約76万人だった県人口は、2040年には約63万人に減少することが予測されている。近年はおおよそ5年ごとに3万人規模の人口減少が起こっている。県内にある小浜市の人口が約3万人であることを踏まえると、5年ごとに一つの市が消失しているという危機感の中にある。

その中、進学等で県外に出る人材について、2021年時点では3割程度と見込まれるUターン比率を上げるため、国の地方創生支援事業である「先導的人材マッチング事業」の間接補助事業者として推進を図るほかにも、高校生などの若者が県内企業を知るためのグループワークを福井銀行が主導のもと、県内企業、および自治体とも連携しながら進めるなど、様々な取り組みを行われている。

もともと福井県では女性の就業率、共働き率と、合計特殊出生率が全国平均との比較においていずれも高い水準でバランスしているが、この要因の1つにはやはり「三世代同居率」の高さがあるとのことだった。親世代のサポートを受けながら現役世代がライフイベントと就業の両立を図る姿を具現化してきた福井県において、高い三世代同居率と県外に出た若者のUターン比率向上とを組み合わせることにより、地域創生における有力な成功モデルの確立につながるのではないかという示唆をいただいた。

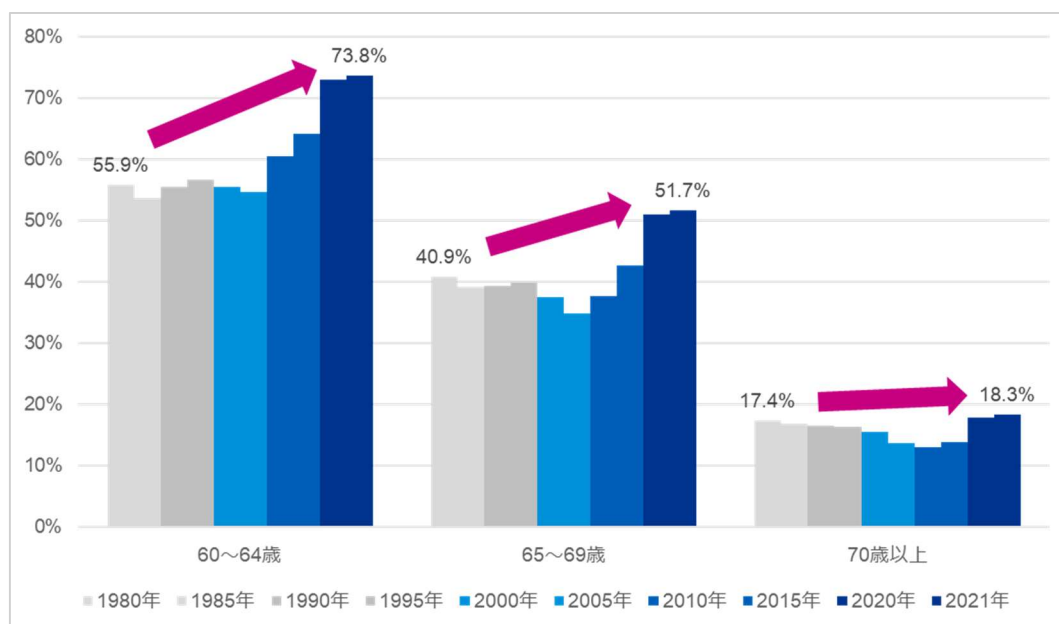
(2) シニアの活躍に向けて

次にシニアの活躍についてみていく。女性同様、シニアに対しても働く意欲と能力のある高年齢者が年齢を問わず働くことができる社会へと各種取り組みが進んでいるところである。またシニア自身も活躍を望んでおり、2.3.3でも触れたとおり、2019（令和元）年度に内閣府が行った「高齢者の経済生活に関する調査」によれば、70歳を超えても収入を伴う仕事をしたいと考える層が約40%に達している。

実際に総務省が実施する労働力調査においても、2010年頃まで横ばい、もしくは若干の減少傾向にあった60歳以上の世代の労働力率は2010年頃を境に著しい上昇を見せている。1980年と2021年の労働力率を比較すると、60～64歳の労働力は55.9%から実に73.8%に達し、65～69歳でも40.9%から51.7%へ、70歳以上となると傾きがかなりゆるやかとなるが、それでも17.4%から18.3%へと上昇している。

【図表 3.1.2-7 60 歳以上世代の労働力率の歴年推移】

(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者作成

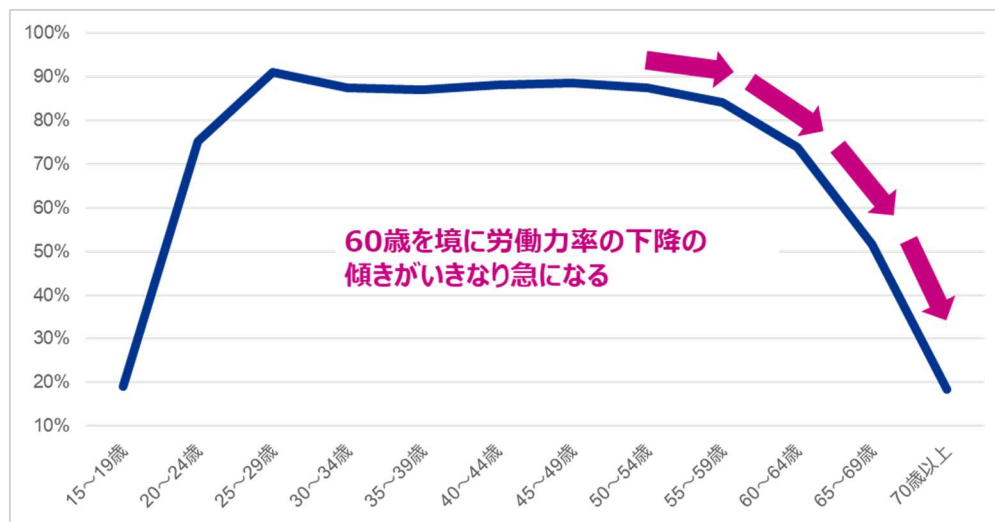


このように、一見するとシニアが労働人材として活躍する社会へと順調に邁進しているように見えるが、一方で、2021年時点における年齢階級別の労働力率を見ると20歳代から50歳代にかけてほぼ横ばいに推移しているものが、60歳を境に急速に下降している姿が見てとれる。もちろん、年齢を経るごとに就業を中止する人の割合が増えていくのは自然のことのようにも思えるが、健康寿命が男性で72.68歳、女性で75.38歳とされている⁵ことを踏まえると、エイジフリーな就業に向かって社会全体が転換を図っている中ではあるが、その実現に向けてはまだまだ道半ばと捉えるのが妥当であろう。

⁵ 厚生労働省「健康寿命の令和元年値について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/000872952.pdf>

【図表 3. 1. 2-8 2021 年における年齢階級別の労働力率比較】

(出典) 総務省「労働力調査」を基に筆者作成



ここで視点を変え、就業するシニアにとって働き続けることが自身の承認欲求や自己実現欲求を満たし、就業に対する満足度が十分に得られる状況となっているかについて考える。いかに身体的には健康を維持しており、物理的には働き続けることが十分に可能であったとしても、就業から一定の満足感を得ることができなければ、経済的にやむを得ない事情がある場合を除いて、就業の中止という選択につながるものが想像に難くないからである。この点について、高齢・障害・求職者雇用支援機構が2013（平成26）年度に実施した「60歳以降の人事管理と人材活用に関するアンケート調査」での個票データに基づいて実施された分析⁶によれば、企業がシニアを雇用する理由はそのキャリアタイプによって大きく異なるとのことである。50歳代以降に就業先企業を移動した人材、および50歳代に役職者であって、そのまま同一企業での就業を継続している人材に対しては、雇用する側の企業も「代わりを任せられる人がいない」、「専門能力・人脈を生かしたい」とシニア個人の技能、経験を強く、かつ積極的に求めているのに対し、役職を経験しないまま同一企業での就業を継続する人材に対しては「すでに業務に習熟している」、「本人が強く希望したから」など、どちらかと言えば消極的な理由による雇用となっており、企業にとっては所定の業務を安定的にこなす比較的安価な人材確保という側面があるのではないかと考えられる。同調査では、雇用される側のシニア本人が自身の就業状況をどのように評価しているかについては対象としていないため、その点を直接的に読み取ることはできないが、現役世代と比べ、業務内容は大きく変化しないものの、役割や責任の縮小、待遇の低下、報酬の減少によって、就業の継続に十分な満足感を得ることが難しい状況に直面しているシニアが少なくないのではないかと。

⁶ 永野仁「日本の高齢者就業 人材の定着と移動の実証分析」中央経済社 2021年 p.163

【図表 3.1.2-9 企業がシニアを雇用する理由】

(出典) 永野「日本の高齢者就業 人材の定着と移動の実証分析」(中央経済社 2021 年)
に基づき筆者にて一部加工のうえ作成

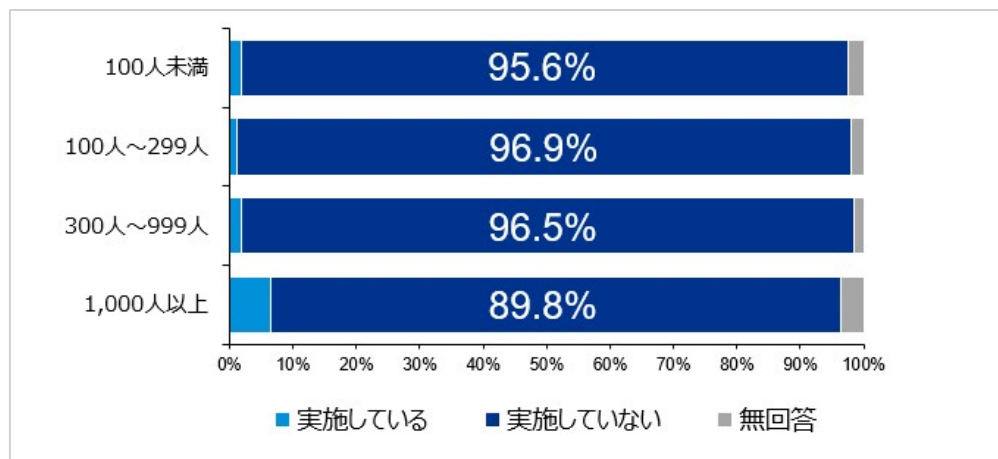
	社員の雇用継続			外部採用	
	役職継続	役職離脱	一般継続	外部登用	一般採用
任せた仕事はきちんとこなしてくれる	56.9	64.6	73.6	66.5	62.4
代わりに任せられる人がいない	54.8	33.9	19.9	48.9	30.5
能力よりも安い賃金で雇える	7.0	13.8	10.2	14.2	9.1
専門能力・人脈を生かしたい	53.5	47.6	20.1	58.0	35.0
他社に能力や・人脈を活用されたくない	2.0	2.8	0.4	2.8	1.4
いざというとき、他の仕事も任せられる	12.4	16.6	10.8	13.6	8.8
すでに業務に習熟している	23.1	30.9	25.7	21.0	20.5
本人が強く希望したから	8.4	15.4	25.8	5.7	12.0
これまでの貢献に報いる	19.1	22.2	20.1	9.7	8.8
その他	7.6	4.2	10.8	5.1	12.3
役職継続：50歳代の役職を現在も継続している人			外部登用：50歳代以降に採用された役職の人		
役職離脱：50歳代の役職を離脱し現在は一般の人			一般採用：50歳代以降に採用された一般の人		
一般継続：50歳代は一般で、現在も一般の人					

では、そのようなシニアが満足感を得ながら就業するにはどうすれば良いか。先ほどの分析に基づいて考えれば、ひとつの選択肢として現役世代を過ぎた職場を離れ、別の企業への移動を行うことが挙げられる。ただし、それには移動先企業にとって魅力となる能力や人脈といったものが必要になる。これは、企業に対して十分に訴求可能なレベルの技能・技術・ノウハウを保有する人材には問題とならないだろうが、そうでない場合には大きなハードルとなることが予見される。労働政策研究・研修機構が2020年に行った「高齢者の雇用に関する調査」によれば、60歳以降の雇用を円滑に進めるために60歳到達前の正社員を対象とした能力開発を実施している企業の割合が非常に低いことがわかる。実施している企業ではその目的として「蓄積してきたスキルやノウハウをさらに伸ばすため」、「予想される仕事の変更に対応するため」などを挙げており、シニアが労働人材として活躍を続けるためのサポートが行われていることは間違いないのだろうが、そもそも実施企業の割合は企業規模を問わず全体の1割にも満たない状況にある。なお、これは正社員を対象とした能力開発実施状況の調査であり、非正規社員に対する実施状況は勘案されていない。一般的に非正規社員に対する能力開発機会の提供は、正社員に対するものよりも一段と限定されているだろう点を考慮すれば、シニアの大半が就業先の企業からは十分な能力開発機会を提供されておらず、過去に蓄積した技能・経験に大きく依存せざるをえない状況にあることを示していると言える。

【図表 3.1.2-10 60歳以降の雇用を円滑に進めるための能力開発の実施状況】

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構

「高年齢者の雇用に関する調査」を基に筆者作成



活躍を望むシニアにとって、社会が求める技能・技術・ノウハウを獲得し、維持することは自身にとって満足度の高い就業機会を得るために非常に重要な条件となるが、過去の職歴からそれらを備えている人材ばかりではない。また、一定の技能・技術・ノウハウを有していたとしても、昨今の激しい経営環境の変化や技術革新の中でそれらが急速に陳腐化する可能性もある。あるいは、企業がシニアに求める労働人材像へ柔軟に対応するため、従前に自身が活躍してきた職域とは異なる技能・技術を新たに習得することが求められる場合も決して少なくないだろう。確かに就業継続を期待する企業や、中途採用等により就業機会を提供する企業は増えており、シニアが活躍しうる場は拡大している。ただ、一方で、就業のために必要な能力開発を行う機会に十分なアクセスができていないために、結果として自らが望む就業機会を十分に得ることができていないシニアが決して少なくないのではないか。我々はこれこそがシニアにより一層の活躍をいただくために社会が一丸となって乗り越えるべきソーシャルバリアの一つであると考えている。

シニア世代に対しては、各個人が築かれた技能等を次世代に引き継いでいただく役割を期待するのはもちろんであるが、引き続き日本社会における「現役」労働人材力であることを求めるのであれば、シニア自身が技能の維持、向上を図るための枠組みを十分に提供することが社会的にも必要であり、その強化に向けた取り組みが不可欠ではないだろうか。

3.2. ソーシャルバリアを乗り越えるための行政・民間の取り組み

3.2.1. 女性の活躍を推進するための取り組み

2015年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称「女性活躍推進法」）が施行され、国や自治体、企業などの事業主に対して、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画の策定・公表などが求められることとなった。

現在、進められている取り組みは主に以下の5つである。

- ① 女性の採用比率を高める取り組み
 - ・女性の積極的採用・再雇用制度
- ② 女性の職域拡大や育成に関する取り組み
 - ・職域拡大・コース別雇用管理制度の見直し
 - ・女性に対する性別役割分担意識の解消
- ③ 女性の定着や働き方の見直しを図る取り組み
 - ・仕事と育児・介護の両立支援
 - ・事業所内保育所の整備・保育料補助
 - ・妊娠判明時から育休復職後の社員に対する情報提供・支援
 - ・男性の育休取得促進
 - ・長時間労働の解消・柔軟な働き方の利用促進
- ④ 女性の管理職登用を図る取り組み
 - ・登用基準の見直し・登用目標設定
 - ・管理職候補に対するキャリア支援
 - ・管理職候補者に対する研修
- ⑤ 女性の活躍推進にむけた職場風土の醸成
 - ・経営トップからのアピール・社内への啓蒙
 - ・管理職に対する意識啓発
 - ・ハラスメント防止

厚生労働省は、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を「えるぼし」として認定している。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対して「プラチナえるぼし」を認定している。2021年11月末時点で、えるぼし認定は1,557社、プラチナえるぼし認定は21社が認定を受けている。

また、厚生労働省は、一般事業主行動計画⁷を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業に対して、「子育てサポート企業」として、「くるみん」認定を行っている。2021年11月末時点でのくるみん認定は3,700社、プラチナくるみん認定は470社が認定を受けている。



経済産業省においては、「女性活躍推進」に優れた上場企業を、中長期の企業価値向上を重視する投資家にとって魅力ある「なでしこ銘柄」として紹介している。

【図表 3.2.1 令和2年度なでしこ銘柄選定企業(なでしこ:ピンク44社・準なでしこ19社)】
(出典) 経済産業省 HP⁸

水産・農林業、食料品	アサヒグループホールディングス(株)	電気・ガス業	東京ガス(株)
	キリンホールディングス(株)		大阪ガス(株)
	カルビー(株)	陸運業、倉庫・運輸関連業	東急(株)
	サッポロホールディングス(株)	海運業、空運業	(株)商船三井
石油・石炭製品	コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス(株)	情報・通信業	(株)野村総合研究所
	味の素(株)		(株)NTTデータ
建設業	ENEOSホールディングス(株)		S C S K(株)
	住友林業(株)		伊藤忠テクノソリューションズ(株)
繊維製品	積水ハウス(株)	卸売業	日本ユニシス(株)
	(株)協和エクシオ		双口(株)
パルプ・紙	(令和3年10月1日、エクシオグループ株式会社に社名変更)		三井物産(株)
	帝人(株)		住友商事(株)
化学	王子ホールディングス(株)	小売業	(株)ローソン
	三井化学(株)		(株)丸井グループ
	積水化学工業		イオン(株)
	DIC(株)		(株)アダストリア
医薬品	(株)資生堂	銀行業	J.フロントリテイリング(株)
	花王(株)		(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ
ガラス・土石製品	(株)コーセー		(株)千葉銀行
	中外製薬(株)		(株)高知銀行
非鉄金属	AGC(株)	証券、商品先物取引業	(株)新生銀行
金属製品	住友電気工業(株)	保険業、その他金融業	(株)大和証券グループ本社
機械	(株)L I X I L		SOMPOホールディングス(株)
	ダイキン工業(株)		M S & A Dインシュアランスグループホールディングス(株)
電気機器	日本精工(株)		東京センチュリー(株)
	オムロン(株)	不動産業	オリックス(株)
ゴム製品、輸送用機器	(株)堀場製作所		東京海上ホールディングス(株)
	日本電産(株)	サービス業	イオンモール(株)
精密機器	アイシン精機(株)		ギグワークス(株)
	(令和3年4月1日、株式会社アイシンに社名変更)		トレンダーズ(株)
その他製品	(株)島津製作所		(株)社エスクリ
	トッパン・フォームズ(株)		
	凸版印刷(株)		
	大日本印刷(株)		

⁷ 企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策およびその実施時期を定めるもの。

⁸ <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

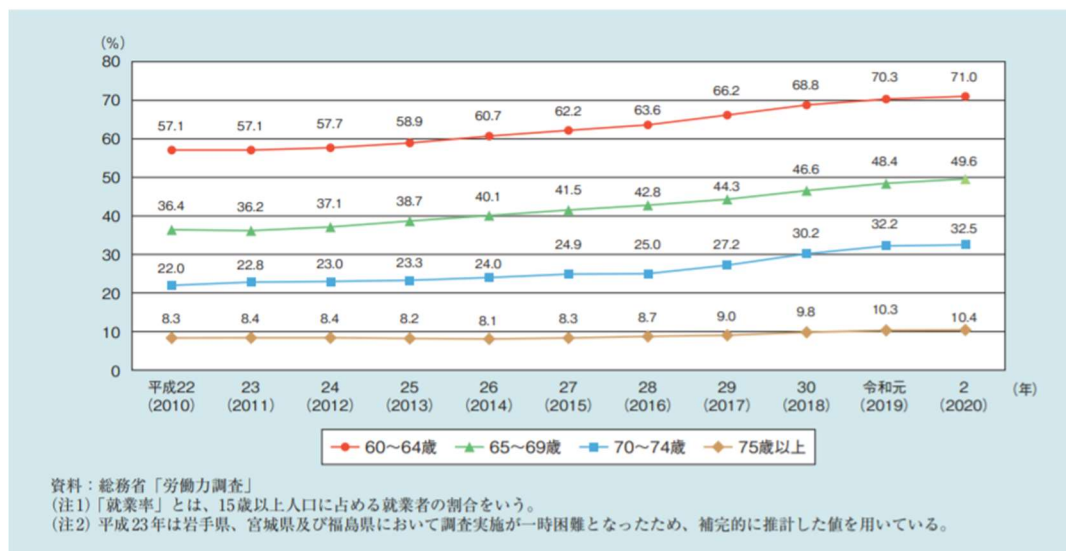
3.2.2. シニアのさらなる活躍を推進するための取り組み

2021 年 4 月に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（通称「高年齢者雇用安定法」）が改正され、事業主に対して従前からの 65 歳までの雇用確保義務に加え、70 歳までの就業機会を確保するよう企業に努力義務を課すこととなった。

3.1.2 でも触れた年齢階級別の就業率だが、改めて近年にフォーカスすると、60～64 歳、65～69 歳、70～74 歳では、10 年前の 2010（平成 22）年の就業率と比較して、2020（令和 2）年の就業率はそれぞれ 13.9 ポイント、13.2 ポイント、10.5 ポイント伸びている。

【図表 3.2.2-1 年齢階級別の就業率の推移】

（出典）令和 3 年版高齢社会白書

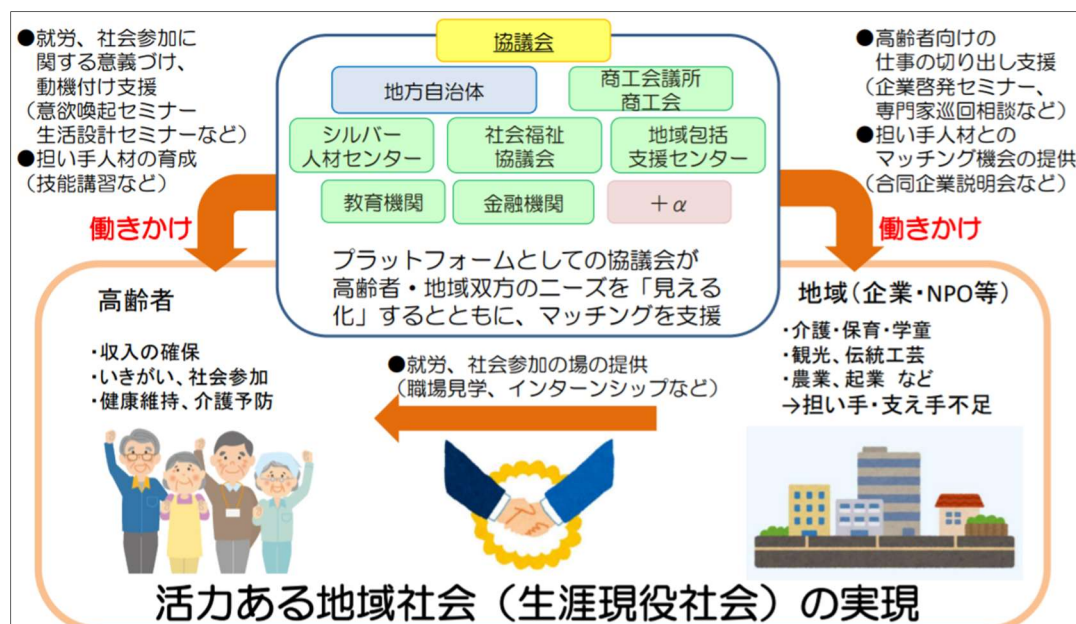


2014（平成 26）年に団塊世代（約 660 万人）が 65 歳に到達し、多くの人が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要となっている。厚生労働省では、人生 100 年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を生かし、生涯現役で活躍し続けられる地域の仕組みづくりのための事業「生涯現役促進地域連携事業」に取り組んでいる。

生涯現役促進地域連携事業では、地方自治体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施している。

【図表 3. 2. 2-2 生涯現役促進地域連携事業 事業実施スキーム】

(出典) 厚生労働省 HP⁹



また、シニアのための就職相談窓口として全国 300 カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す概ね 60 歳以上を対象に、以下に示す 3 つのサービスを行っている。

- ①シニアの採用に意欲的な企業の求人情報の提供
- ②多様な就業ニーズに応じた情報の提供
- ③シニアに適した、各種ガイダンス・職場見学等の実施

しかしながら、実際のところシニアの雇用に対し消極的な事業主も多く存在する。「法律があるから仕方なく雇用している」という事業主も多い。事業主のそのような意識は、働く高齢者は敏感に感じ取ることになる。若手社員にはない経験やノウハウをもつシニア社員のモチベーション維持が課題となる。

3. 2. 3. 効果創出に向けた課題

前述の通り、行政・民間ともににおいて女性およびシニアの活躍を推進するための積極的な取り組みが行われており、既に日本国内に強く浸透しているものもある。ただし、これらの

⁹ <https://www.mhlw.go.jp/content/000452821.pdf>

取り組みの多くはそれぞれの人材の「自助努力」をサポートし、負担軽減を図ることに主眼を置いたものとなっており、効果の創出に限界があるのではないか。また、近年はインターネットを活用したデジタル化が叫ばれている一方で、女性およびシニアの活躍を推進するための取り組みの双方ともに、これを活用した取り組みであるとは言い難い現状である。

人材力のさらなる活用のためには、ビジネス的視点で言えば短期的に効果をあげるために売り込みを行う「プロダクトアウト」「セリング」的思考ではなく、中長期的に買ってもらうための仕組みづくりである「マーケットイン」「マーケティング」的思考で課題解決に取り組む必要があるのではないか。雇用主側からの視点よりも労働者側が自発的に働きたいと思うインセンティブを重視した仕組みづくりについて、デジタル技術を活用して行うことが重要と考える。

3.3. 現状の取り組みをさらに良くするためには

3.3.1. 現状の取り組みに追加すべき視点～相互扶助～

日本ではかつて農村で育まれてきた地域コミュニティが存在し、子育てや高齢者を地域全体で支えてきた。農村では農業を通じて人と人との支え合い、助け合い、「相互扶助」を基本とした暮らしが営まれた。しかし、戦後、産業構造の変化や都市部への人口の移動とともに地域内のつながりは希薄化し、今や少子化と過疎化によりその地域コミュニティは崩壊寸前である。

一方で、女性やシニアが活躍できる社会を創っていくためには、以前の日本以上に「相互扶助」が求められる時代になるのではないだろうか。本項では、「コミュニティ」という概念について、「人間が、それに対して何らかの帰属意識をもち、かつその構成メンバーの間に一定の連帯ないし相互扶助（支え合い）の意識が働いているような集団」¹⁰と理解したうえで、これからの日本のコミュニティのあり方を考察したい。

3.3.2. 日本社会におけるコミュニティの変遷

都市化・産業化が進む以前の日本では、農業への従事が生活の中心であり、厳しい自然を相手に農業を営む中で、お互いが共に助け合うためにつながっていた。ある一定の地域内にいるかぎり仕事（ワーク）と生活（ライフ）が不可分とも言える状態の中、地域の人々は意識せずとも他の構成員と密接なコミュニケーションをとることができていた。

やがて、戦後の高度経済成長期を中心とする急速な都市化・産業化の時代において、サラリーマンが急増し、仕事（ワーク）と生活（ライフ）の場が急速に分離することとなった。そして人々の意識の中では、仕事（ワーク）上のコミュニティとも言える会社が徐々に優位を占めるようになった。加えて、それらのサラリーマンは通勤に便利な大都市の近郊に住むようになり、「ベッドタウン」とも呼ばれる新たな住宅地が開発されていった。

「電車で通勤し自宅には帰って寝るだけ」というサラリーマンにとって帰属意識の中心がほぼ「会社」のみとなることは必然だった。転居を伴う転勤もジョブローテーション・キャリアアップの一環として当然に行われ、特に「転勤族」と呼ばれた一部のサラリーマンにとっては、地域への参加意識はさらに希薄なものとなった。

このような状況において、同一地域内の人々のつながりは、農村型の運命共同体的なものから、非常に表面的な関係へと変質していくこととなった。結果、核家族化により少人数化した家庭内および特定の個人間ではコミュニケーションがとれているものの、それを越えたつながりはないに等しい。このように地域を軸としたコミュニティや、人間関係が

¹⁰ 広井良典『コミュニティを問いなおす つながり・都市・日本社会の未来』筑摩書房 2009年 p. 11

極めて希薄になっているのが現代の日本社会ではないだろうか。

3.3.3. 相互扶助を実現するコミュニティ形成に向けて

現代の日本においては「孤独」「生きづらさ」「閉塞感」が社会問題化している。また、日本の労働力、ないし潜在的労働力が抱える問題や困りごととして、自分自身のキャリア形成と就業機会獲得の循環停滞から抜け出せない、あるいはキャリア形成、就業と自分自身のライフイベントとの間のバランスをとることが困難となりつつあるという点が挙げられる。そして、その中で各個人が近親者や社会全体からのサポートを必ずしも十分に受けることができていることによる膠着状態に陥っている。

このような膠着状態の打開に向け、「孤立状態」から「相互扶助」へとシフトする必要がある。私たちはこれまでの自助努力を前提とした都市型コミュニティを見直し、「新たなコミュニティの姿」へ移行すべきターニングポイントに来ているのではないだろうか。

3.2 で列挙した通り、現在、日本において女性やシニアの活躍を推進する取り組みがなされているが、さらに「女性」や「シニア」に真に活躍をしてもらうためには、それらの層を含めた皆が活躍できるコミュニティを形成する必要がある。

すなわち、各人材が自分自身の出身地域に居住しながら自らが望む就業機会を継続し、かつ活発な人材交流によりサポートも十分に得ながら、自分の理想とするキャリア形成とライフコースの双方を同時に果たすことが可能となる地域コミュニティの形成が必要だということである。

さて、様々な「モノ（物）」がインターネットに接続され情報交換するモノのインターネット化（Internet of Things; IoT）が叫ばれて久しいが、オンラインでのコミュニケーションを可能とするデジタル技術を用いれば、かつての農村型コミュニティや現在の都市型コミュニティとは異なる、新たな可能性を秘めた相互扶助型のコミュニティの形成が可能になるのではないだろうか。

【図表 3.3.3 日本社会のコミュニティの変遷と“新たなコミュニティの姿”】

（出典）広井良典『コミュニティを問いなおす』を参考に筆者作成

	▼農村社会	▼高度経済成長期	▼現在	▼デジタル技術の活用
時代の流れ	農村型	都市型	“新たなコミュニティの姿”	
特 質	同心円を 広げて つながる	独立した 個人として つながる	一定の円の中に 独立した個人が ゆるやかにつながる	
ワーク・ライフ	不可分一体	分離	両立	
近隣との つながり	密接	希薄（＝会社が中心）	会社に所属しつつも 近隣とのつながりも持つ	
性 格	○ 相互扶助的 × 均一、没個性、同調	○ 自助努力的 × 孤立、生きづらさ、閉塞感	自助努力をベースに 相互扶助をプラス	

仕事（ワーク）では「会社」コミュニティへの帰属を継続していく一方で、生活（ライフ）では家族内だけではなく、近隣の人々となつなりたいときにつながることのできるコミュニティを、デジタル技術を活用して形成できれば「孤独」「生きづらさ」「閉塞感」を打破できるのではないだろうか。個人をベースとしつつも開放的な一体意識をゆるやかに持つ地域社会ベースのコミュニティが日本の社会課題を解決するカギとなる。

【国内フィールドワーク】 鯖江市役所 総務部 市民活躍課様

鯖江市では全国的にも認知度の高い「JK 課プロジェクト」や、「地域活性化プランコンテスト」などの取り組みのほか、「市民主役のまちづくり」として市が行っている公共的な事業の中から、市民団体等が新しい公共の担い手として行った方が良い事業を「市民主役事業」として創出し、公共における民間と行政の役割分担を見直すとともに市民の自治力を高めるための「提案型市民主役事業」など革新的な取り組みを長期にわたり継続している。

鯖江市においてこれほど市民の自発的な活動や提案・意見の発信が可能となるのは、「やりたい」という市民の想いをサポートするのが務めであるという行政側のスタンスもさることながら、主要産業である眼鏡の製造にかかわる中小企業の集積地であることから事業を通じた強い人的ネットワークの素地があること、また何よりも生活やアイデンティティを共にする、かつ世代をまたいだコミュニティ基盤が備わっていたことが大きいとのことだった。これは、都市部に集中した人材が企業や家庭から一歩外に出れば、他者とはほとんど人間的なつながりをもたない状況にあることとは非常に対照的であり、今回の提言において「相互扶助」のためのコミュニティのあり方を考えるうえで参考とさせていただいた。

なお、我々塾生が鯖江市役所を訪問した際、ちょうど近隣の小学校から下校する児童とすれ違った。その際、どの児童も「こんにちわ！」と見知らぬはずの私たちに向けて元気な挨拶をしてくれたことが強く記憶に残っている。これはほんの些細な一例に過ぎないのかもしれないが、祖父母を含め、地域全体によって健全に、健やかに育てられた子どもたちに、都市部では失われつつある、しかし、将来に向けては日本全体で取り戻すべき社会の姿を見せられた気がした。

3.4. 私たちが目指すべきと考える姿

3.4.1. 地域コミュニティを核とした人材交流・サポートの活性化

女性やシニアを含めた日本社会全体の労働人材力を最大発揮しながら、かつ持続可能な日本社会を再構築していくためには、都市部への労働人口集中が継続しているという現状を見直し、各人材が自分自身の出身地を中心とした地方・地域への定着や回帰を図ることが必要ではないだろうか。そして、「お互いの顔が見える」「人となりを知っている」人間同士が交流を深め、コミュニティを形成し、サポートし合う姿を目指すことが重要だと考える。

それによって、労働人材としての技能・経験の蓄積と就業を通じた付加価値の発揮という好循環を強く推進するとともに、一方では、労働人材としての活躍と出産・子育てを含む人間としてのライフイベントの充実とのバランスを図ることの両立を図っていく。つまり、我々がソーシャルバリアと呼ぶ女性やシニアが直面している社会構造的な障壁自体を取り除くことはできないまでも、コミュニティ内の相互扶助のもと、各人材が目目の障壁を乗り越え、労働力としての活躍を如何なく果たしていくことができる社会を目指す。

そのためには「働く」という点に関し居住・定住地域に依存せず各人材が希望する就業を継続できるよう、リモートワークをより一層浸透させることを可能とする環境整備を推進するとともに、各人材がお互いの技能・経験を双方向に共有しあい、労働人材としての能力向上を支え合う「学ぶ」場の整備、そして次世代の労働人材を地域が一丸となって支え合い「育てる」ための環境の整備を複合的に推し進めることを考える。

なお、この「働く」「学ぶ」「育てる」という3つの機能は、ソーシャルバリアを乗り越えるための取り組みを考えるうえで、それぞれが密接に結びついたものであり、どれ一つとして欠くことのできないものである。我々が必要と考えるのは、これらの課題へ個別に対処するための独立的な施策を単に積み重ねていくことではなく、これらすべてを関連付けた相互扶助のための「仕組み」の実現と、そのために必要な地域コミュニティの生成と維持である。これを有効に機能させるためには、同一地域住民という共通性に加え、コミュニティ基盤としての物理、デジタル両面でのプラットフォームが必要になろう。これらのプラットフォームの具体的内容とともに、次章で我々が提言する施策の内容を具体的に説明する。

4. 提言 「Re-Co」-地域コミュニティ発展リアル&デジタルプラットフォーム-

ここまで、人口減少時代における労働力人口の不足への対策として、潜在的人材力の最大発揮が必要であることを述べてきた。その中でも女性とシニア世代について、様々なソーシャルバリアによって大きな潜在的人材力を十分に活用できていないという課題が存在することを述べた。この課題に対して、これまで行政が行ってきた主に人材の自助努力をサポートする施策では、相互扶助が希薄となった 2020 年代において、十分な効果は発揮されているとは言い難い。この点を踏まえ、我々の考える女性とシニアにおける潜在的人材力の最大発揮のための具体的な提言内容を説明する。

4.1. 提言の方向性

まず、女性とシニアにおいて前章で述べた、①出産や育児というライフイベントに関わる女性(18 歳以上 50 歳未満)、②働く意欲はあるが、求められる経験・スキルがなく就業機会を得られないシニア(65 歳以上)、③就業中だが、学びなおしの機会を得られず、定年後の職に不安を覚える 50 歳以上 64 歳以下の世代をメインターゲットとする。

【図表 4.1-1 メインターゲットとする女性】

子ども有無	結婚有無	就労状態	働く意思、状況	ターゲット
子どもなし	未婚	無職	働きたい	-
			働きたくない	-
		就労中	-	-
	既婚	無職	働きたい	①※1
			働きたくない	-
		就労中	-	①※1
子どもあり	既婚	無職(専業主婦含む)	働きたい(育児により働けない)	①
			働きたい(スキルアンマッチ)	①
			働きたくない	-
		就労中	十分に働けてない(育児による)	①
			十分に働けている	-
	未婚	無職(専業主婦含む)	働きたい(育児により働けない)	①
			働きたい(スキルアンマッチ)	①
			働きたくない	-
		就労中	十分に働けてない(育児による)	①
			十分に働けている	-

※1：今後、出産の可能性のあるターゲット

【図表 4.1-2 メインターゲットとする 50 歳以上 64 歳以下世代とシニア】

健康状態	就労状況	働く意欲	ターゲット
健康	無職	ない	－
		ある(スキル不足・アンマッチ)	②
		ある(自力で職を探せない)	②
		ある(自力で職を探せる)	②
	就労中	－	③
介護予備軍	無職	－	－
	就労中	－	－
要介護	無職	－	－
	就労中	－	－

このメインターゲットに対し、2022 年現在、すでに発生している課題を、速やかに解決することを目的とした提言を行うため、2022 年～5 年後程度の期間に実現するであろう技術や起こりうる事象を前提としたアイデアを考える。3 章で記述した我々が目指すべきと考える姿を実現するためには、自助努力だけではなく相互扶助、つまり同じ境遇の人々が支えあい関係しあいながらメインターゲットの課題を解消し、持続するための地域コミュニティ形成が必要と考える。我々が目指す地域コミュニティ形成には、人が集まるための場所、人を集めるための機能、人をつなげるための仕組みの 3 つの要素が必要と考え、人が集まるための場所としてリアルなプラットフォーム、人を集めるための機能と人をつなげるための仕組みを支援するリアル&デジタルプラットフォームを行政が提供することを提言の方向性とする。この目指す姿の地域コミュニティ発展を促すリアル&デジタルプラットフォームを「Physical and digital platform to transform **Regional Community**(以降、Re-Co)」と呼ぶ。

4.2. 提言内容

4.2.1. Re-Co 概要

Re-Co は、地域コミュニティ発展の促進を通じた潜在的労働力の最大発揮を目的として、人が集まるための場所、人を集めるための機能、人をつなげるための仕組みの3要素を統合的に提供するプラットフォームである。

プラットフォーム（物理拠点）として、主に行政が保有する遊休施設や空きスペースを活用し“人が集まる場所”を提供する。このうえで、メインターゲットに向けた3つのコンテンツ「育てる」「働く」「学ぶ」という“人を集めるための機能”を提供する。そして、メインターゲット同士およびメインターゲット関係者をつなげるためのコンテンツ「楽しむ」という“人をつなげる仕組み”を提供する。これらの3つの要素を複合させて、地域コミュニティの形成をより効果的に機能させるためにデジタル技術を活用する。

Re-Co は登録制により利用できるものとし、地域住民の最寄りの Re-Co 拠点を利用することを想定し、スマートフォンの Re-Co アプリケーション（以降、Re-Co アプリと呼ぶ）等、オンラインを通じて申請等のサービスが提供されることとする。

【図表 4.2.1 「Re-Co」のイメージ】

（出典）筆者作成



4.2.2. “人が集まる場所” プラットフォーム

“人が集まる場所”であるプラットフォームは、役場、学校等の公共施設や、NTT 局舎のような全国にある民間施設で遊休状態にあり活用が求められている施設および空きスペースを活用する。これは、施設の数(市町村などの単位に存在する)、大きさ(市町村の規模に応じた大きさ)、立地条件(交通の便がよい、駐輪場や駐車場も一定数ある)、住民の認知度(住民が場所をよく知っている)等、人が集まるための場所として必要な要素を数多く保持しているからである。既存の施設を活用することで、場所の準備にかかる時間とコストを抑制できる。

学校施設についていえば、少子化に伴い毎年多くの廃校が発生しており、文部科学省では2010（平成22）年9月に「みんなの廃校」プロジェクト¹¹が立ち上がり、活用用途を募集している状況である。他にも、我々が本提言を検討するために、国内フィールドワークとして訪問した石川県加賀市では、公共施設である旧市民病院をリノベーションし、「かが交流プラザさくら¹²」というコミュニティ施設として活用している。新たに施設を作るよりもコストも時間も抑制でき、病院の広さと交通の利便性を活かし多くの住民が集える場所となっている。公共施設ではないが、全国にある NTT 局舎の空きスペースをシェアオフィス等に活用する事例¹³もある。さらに、今後、空きスペースが生まれると想定される市役所等の役場の活用も考えられる。政府の規制改革推進会議では、行政手続きの98%を2025年までにオンライン化することを目標としており、近い将来、役場にある窓口業務がデジタル化されることが想定される。その際、窓口業務のスペースが不要となり、他の利用用途が求められるため、このスペースを活用する。すでに、様々な遊休施設や空スペースを別の用途として活用している事例があり、それまで人が集まる場所であった施設を活用し、新たに人が集まる場所に変化させることは、有効であると考えられる。

4.2.3. “人を集める機能” コンテンツ

“人を集める機能”として、「育てる」「働く」「学ぶ」のコンテンツをプラットフォーム上で提供する。3つのコンテンツの概要を下表にて示す。

¹¹ https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyosei/1296809.htm

¹² <https://www.city.kaga.ishikawa.jp/soshiki/somu/gyoseimachidukuri/1/2048.html>

¹³ <https://lifork.jp/about.html>

【図表 4.2.3-1 3つのコンテンツ概要】

(出典) 筆者作成

コンテンツ	提供サービス・制度概要	メインターゲット
育てる	・ワークスペース併設型の託児施設 ・出張型のベビーシッターサービス	・子どもを持つ十分に働けていない女性
働く	・ワークスペース提供 ・サテライトオフィス設置アドバイザーサービス	・「育てる」コンテンツ利用の女性 ・上記の配偶者
学ぶ	・スキル習得および就職マッチング支援 ・50歳以上64歳以下世代のスキル、経験を活用した子どものキャリア教育	・未就労の働く意欲のあるシニア ・就労中の50歳以上64歳以下世代

(1) 『育てる』

「育てる」コンテンツでは、仕事と育児との両立が不安、または困難で、働きたくても十分に働けない女性をターゲットと設定する。女性の社会進出が確実に進む一方で、男性の家庭進出はなかなか進んでおらず、仕事をしながら育児を行う女性の精神的・肉体的な負担が大きくなっている。特に現代の核家族による都心集中型の働き方においては、妻がサポートを求める相手は配偶者である夫しかない場合が多いにも関わらず、日常的な残業等により夫が家庭にいないのが現状である。例えば、毎日の保育所への送迎は時間的な制約を生み出すため、仕事と子育ての両立を阻む大きな要因となっている。

今後、デジタル技術がさらに進歩し、企業においてフレックス制度やリモートワークの導入が進むことによりロケーションフリーな柔軟な働き方ができるようになれば、夫婦のいずれかの出身地等を含めた地方への回帰が進むと考えられる。そうなれば、夫以外の両親や顔なじみの人々のサポートを得ながら、子育てできる人は増える可能性があるが、人により環境は様々で、より公平に働くチャンスが得られるよう、行政サービスとして、地域住民が相互に助け合える仕組みと、施設を整備する必要があると考える。

女性の多様な働き方を実現するため、Re-Co では地域に潜在する労働力人口を活用する。具体的には、子育てが一段落した専業主婦やシニア女性のうち、子どもが好きで、且つ、きっかけがあれば働いても良いと考える周辺地域住民に、保育スタッフとして働いてもらう。働き始めるまでのステップは次のとおりとする。

ステップ1：対象の専業主婦、シニア女性は、Re-Co アプリから応募し面接を受ける。（専業主夫、シニア男性でも応募可とする）

ステップ2：面接に合格したら、「学ぶ」コンテンツにおいて斡旋を受けながら、Re-Co 内で一定の研修（「子育て支援員」¹⁴等）を受けた後、保育スタッフとして登録される。

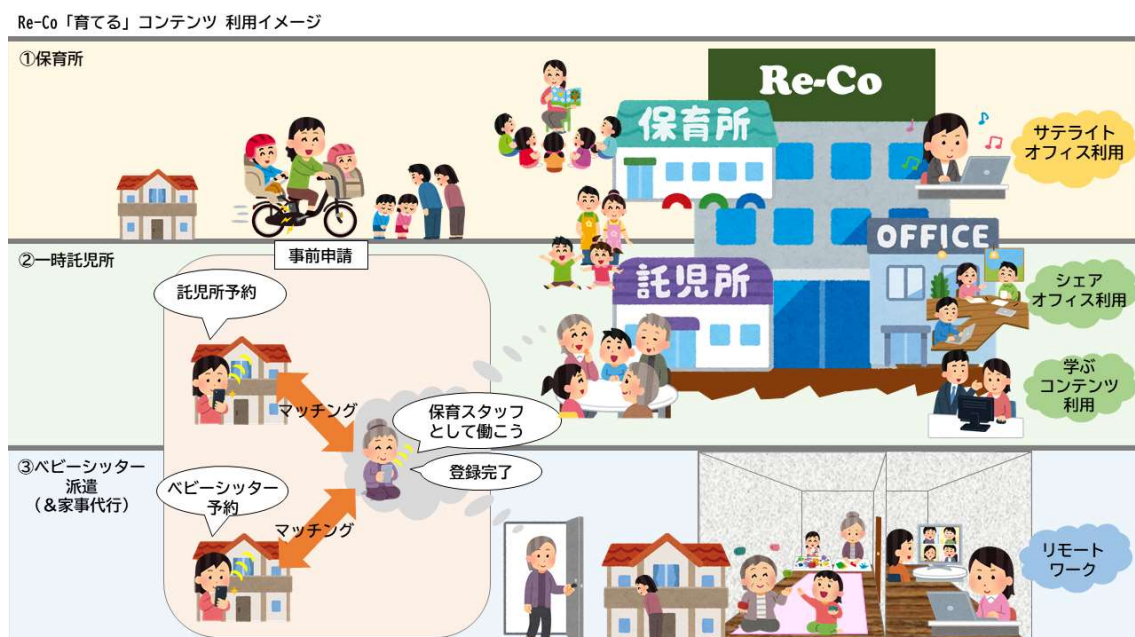
ステップ3：登録された保育スタッフは、働きたいときに、Re-Co アプリから事前申請することで、Re-Co 内に設置された保育所等で働くことができる。

保育を要する家庭が増える一方で、保育士不足が今後ますます懸念されている。Re-Co において一定のスキルを習得した保育スタッフを人材バンクに登録することで、普段生活している中では出会うことのない需要と供給をマッチングさせることができる。

この保育スタッフは、Re-Co が提供する3つのサービスで活躍する。サービスの概要は、次のとおりとする。

【図表 4. 2. 3-2 「育てる」コンテンツイメージ】

（出典）筆者作成



① 保育所

日々、Re-Co 内のサテライトオフィスで働く女性の子が通う、保育所を設置する。働く場所と同じ場所に保育所を設置することで、日々の子の送迎を不要とする。一般的に、保育所への朝夕の送迎はほとんどの場合両親のどちらかが担当しており、

¹⁴ 子ども・子育て支援法に基づき国が定めた研修を履修し「子育て支援員研修修了証明書」の交付を受けた者

そのうちお迎えについては妻が担当することが多いため、その負担を軽減する。¹⁵ また、この保育所では、利用者の働き方に合わせ、朝・夕の時間外利用も積極的に受け入れる。加えて、どうしてもお迎えに対応できない時には、保育スタッフが自宅まで子を送り届けてくれるサービスも提供する。

② 一時託児所

Re-Co 内のシェアオフィスを時間単位で利用する女性や、「学ぶ」コンテンツ、「楽しむ」コンテンツを利用する女性を対象に、一時託児所を設置する。保育所の一角のスペースを利用する。一時託児所は、「働く」コンテンツのリモートワークスペース同様、時間単位で利用できるようにし、どうしても集中して仕事がしたい時、または、重要な会議や商談がある時等、フレキシブルに子を預けることができる。利用に際しては、Re-Co アプリから事前申請することとし、アプリ内で保育に対する細かなリクエストや注意事項を伝達できるようにする。また、サービスの変更や、キャンセル等も、このアプリでできるようにし、事務の効率化を図る。また、一時託児所の運営に必要な保育スタッフについては、日々の利用状況から、AI に利用者数を想定させ、必要な人数を割り出すことにより需要と供給をマッチングする。

③ ベビーシッター派遣

自宅等において、日々リモートワークを行う女性向けに、ベビーシッターを派遣する。②と同様、Re-Co アプリから申請することにより、時間単位で利用できる。登録された保育スタッフが、自宅で子をみてくれるため、安心して仕事ができる。また、このベビーシッターは、オプションで家事代行を兼ねる。利用者の仕事が終わったあと、子どもと団らんしている間にベビーシッターが夕食の準備、掃除や洗濯等の家事をサポートしてくれる。

このサービスを提供することで、仕事と育児が両立できる女性が増えることに留まらず、新たなコミュニティが創出される。

まず、利用者と保育スタッフの間につながりができる。特に、ベビーシッターサービスにおいては、日常の中で信頼関係が生まれやすい。さらに、保育所や一時託児所等の利用者同士の横のつながりができる。例えば、Re-Co 内の食堂で子どもと一緒に昼食を取れる仕組みとすることで、子育てや仕事に関する悩みの相談や問題点の共有等ができるママ友とつながることができる。他にも、保育所や一時託児所で働く保育スタッフ同士のつながりもできると考えられる。

¹⁵ [インターネットを使った女性支援事業、育児支援事業を展開する株式会社キッズラインが 2017 年 2 月 13 日～2 月 15 日に実施した「保育園送迎に関する調査」による]。

(2) 『働く』

今回ターゲットとしている「①出産や育児というライフイベントに関わる女性(18歳以上50歳未満)」の中でも、特に、地方から就職のために東京圏に移住し親族のサポートも得られにくいなかで、夫婦で仕事と育児の両立を目指そうとする核家族を想定したとき、彼女らが、再就職や就業復帰、もしくは、子どもを持つことを希望する場合、仕事と育児をいかに両立できるかが大きな課題となる。中でも重要な点は「親族等による育児サポートの確保」をしたうえで、「自らが望む就業の継続」をすることである。

「働く」コンテンツでは、「自らが望む就業の継続」を支援するための働く環境を提供することでその課題解決を目指す。自らが勤務しているような首都圏の企業の拠点を自分たち家族の親族によるサポートが得られそうな地域(例えば、地元)に配置し、親族のサポートが得られないときに補足的に利用できる託児・育児支援環境(「育てる」コンテンツ)も加えた安定的な仕事環境を整えることによって、ターゲットが配偶者も含め家族揃って地方移住(Uターン/Iターン/Jターン)を実現し、上述の両立につなげていく。

具体的には、以下の施策をパッケージとして展開する。

① ワークスペースサービス(企業向けサテライトオフィス、個人向けリモートワークスペース、コワーキングスペース)

首都圏の企業が地方に小規模(数人～十数程度)な拠点を構えることができるように、企業単位で利用できるサテライトオフィスサービスを提供する。また、リモートワーク環境が育児施設の近くにありさえすればよいというターゲットも一定数いると考えられるため、個人向けのリモートワークスペースも合わせて提供する。合わせて、入居企業やゲストが共同で利用できるスペースとしてコワーキングスペースも用意し、入居する企業間または企業と地域とのコミュニケーションの促進もサポートできる環境を提供する。

② 企業向けのサテライトオフィス設置アドバイザーサービス

サテライトオフィスの誘致を促すために、リモートワーク実現のハードル¹⁶となる業務プロセスや勤務管理規則見直し、およびコミュニケーションツール導入支援に関わるアドバイザーサービスを提供する。サービス内容には、業務プロセス見直しの成功事例紹介やツール導入支援事業者とのマッチングなどを想定している。

¹⁶ 東京都産業労働局の2021年の調査によれば、都内企業(従業員30人以上)のテレワーク導入率は25.1%(2019)から57.8%(2020)に上昇した一方、定着・拡大に向けた主な課題として、紙や印鑑など物理的なものに依存した業務プロセス(社内決裁や手続き)の簡素化や、コミュニケーションツールの導入や充実が挙げられた。<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/02report.pdf> p.37, 39

③ Re-Co を利用する従業員および企業へのインセンティブの提示

Re-Co にサテライトオフィスを設置した企業や、首都圏から移住してきた家族に対して、既に多くの自治体で費用面での支援を行う制度が運用されている。Re-Co を利活用する企業や市民はこの恩恵を得る対象になることができるケースが多いため、適切に制度の情報提供を行うことでインセンティブとしての制度利用を促す。

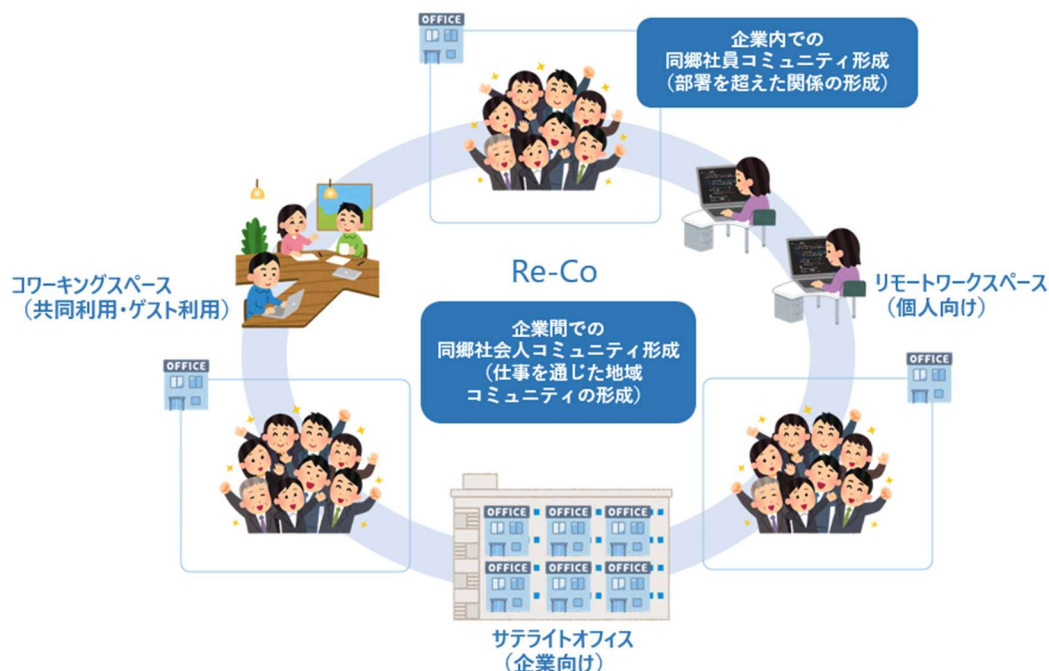
この職場環境の提供による効果として、仕事と育児が両立できる人が増えることに留まらず、家庭、職場に続く第三のコミュニティとして地域コミュニティへの参加による相互扶助の実現に触れたい。それは、「企業の地方拠点内での同郷社員コミュニティ」と「同じ拠点に勤める同郷社会人コミュニティ」である。

従来の会社組織では、組織別に物理的なオフィス拠点もしくは区画を設け業務に当たっているケースが多かったと思われるが、このサテライトオフィスでは、その地域に住む社員たちという属性で集まり業務を行う。これにより、会社組織の垣根を越えて同郷社員とのコミュニケーションが自然と生まれ友人となっていく。そして、自分の隣の部屋には、違う会社ではあるが同じく同郷の社会人がいるわけである。そうした人たちが一つの拠点内で働き、そこにコミュニケーションを生み出すことによって、会社という単位ではない地域コミュニティの形成につながっていく。

夫婦お互いが Re-Co 内にある企業に勤めるというケースは、最初は決して多くないかもしれないが、これを地方地元での象徴的な働き方としてアピールし、長期的には、このような地方地元での働き方に共感する若い世代が Re-Co に拠点を置くような企業を就職先を選ぶという行動を生み、女性のキャリアと育児が両立できるような新しい働き方を実践する人たちが増えることを望む。

【図表 4. 2. 3-3 「働く」コンテンツの効果】

(出典) 筆者作成



(3) 『学ぶ』

「学ぶ」コンテンツは就労中の 50 歳以上 64 歳以下と未就労のシニアをメインターゲットに設定する。なお、出産・育児イベントのためキャリアが断絶し、働きたいが思い通りに再就職ができず苦戦している女性もこのサービスのターゲットとして含む。

3 章で述べたように、シニアと女性は、それぞれが直面しているソーシャルバリアにより働きたいが望むように働けていない人が多い。特に、シニアの場合、条件にこだわっていないが適当な仕事が見つからず再就職が厳しくなっているが、日本の企業の 9 割以上は 60 歳到達前の正社員に対し能力開発の教育を別途実施していないことが現状であるとわかった。その正社員が定年を迎えシニア世代になり、新たなスキルを習得しないまま社会に出たときに、魅力的な人材として再就職をすることが厳しくなることは言うまでもない。

Re-Co では「学ぶ」コンテンツでシニア・女性のため再学習プログラムを提供し、セカンドキャリアを持ち、労働力人口としていきいきと働いてもらえるための行政サービス (Reskilling Campus) を提供する。また、就労中の 50 歳以上 64 歳以下の豊富な経歴や知恵を活かし、子どもが将来の職に対して早いうちから学べるプログラム・環境を提供する行政サービス (Seniors raise Juniors to be Professionals、以降 SJP) を提供する。この 2 つのプログラムを通じ、10 代から女性、シニアまでキャリア形成ができるようサポートすることで、働きたい人が望むように働ける社会を目指す。

【図表 4. 2. 3-4 「学ぶ」コンテンツイメージ】

(出典) 筆者作成



① Reskilling Campus

リスキリング¹⁷とは、業務スキルを再学習し、それによって新しい職につくことを意味する言葉である。Re-Co の Reskilling Campus というプログラムは、シニア・女性向けの再学習（リスキリング）および人材マッチングを行い、この世代がセカンドキャリアを形成できるようサポートする行政サービスである。

求職者を支援する行政サービスとしては、すでに厚生労働省が提供している「求職者支援制度」や「ハローワーク」などがあり、労働力のある未就職者に働く機会を与えるという目的においてはそれらと同じであるものの、プログラムの内容においては、それらと違い、いくつかの特徴を持っている。

- ア. Reskilling Campus に参加する受講者には専任担当者が付き、個人のスキル分析を行い、希望職務に対する不足スキルを診断し、そのスキルを強化できる教育を提案する。さらに、企業との人材マッチングを行い、再就職ができるまでサポートをするアクティブな行政サービスである。
- イ. デジタル技術を導入し、より正確に受講者の適性やスキルを診断できると、教育効果を上げるとともに、企業の要求に相応しい人材としてトレーニングすることができる。
- ウ. Reskilling Campus の受講者を日本の人手不足産業に誘導するため、その産業で必要な知識をリスキリングすることを優先して提案する。人手不足産業へ再就職する人が増えることで、労働力人口の増加および人手不足の問題解決にも貢献できると考えられる。

¹⁷ https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf

例)シニアを IT 人材として育成するためのリスキリングを行う。2019 年 3 月に発行されたみずほ情報総研株式会社の「IT 人材需給に関する調査」¹⁸⁾によると、2030 年に予想される IT 人材の不足数は 45 万人(生産性上昇率 0.7%、IT 需要の伸びを中位シナリオに設定した場合)である。多くのシニアが Reskilling Campus により人材不足が想定される IT 人材として活躍することで、日本の人材不足問題に貢献できると考えられる。また、IT といえば若者の領域と思ってしまいがちだが、この分野にシニアが多く参入することで、世代をまたぐダイバーシティが生まれ、かつ該当産業の発展という相乗効果が生まれるプラス効果も期待できる。

このプログラムは「診断・経路設定→職務訓練(リスキリング)→人材マッチング」という 3 ステップで行われる。

ステップ 1 (診断・経路設定) :

就職希望者と Reskilling Campus の専任担当で 1 対 1 の集中相談および職務テストを実施し、個人のキャリアパスを設定する。Re-Co アプリで求職者が各自の相談内容、申請内容を容易に確認できる。適性検査およびスキル診断もオンラインで行うことができ、現在のスキルや目指す職務に対する不足スキルを AI が診断し、それを補強する教育を提案してくれる機能も備える。

ステップ 2 (職務訓練 (リスキリング)) :

相談・診断をもとに作成された個人別就職活動計画により、就職意欲およびキャリアアップのための様々な職務スキルを、行政が指定した民間教育機関でリスキリングすることができる。毎月専任担当者と進捗管理を行い、学習意欲を失わないようにケアする。また、Re-Co アプリを通じて受講者間でメッセージ等の情報共有することで、再就職への意欲を高めながら相互扶助が可能なコミュニティを作っていく。

ステップ 3 (人材マッチング) :

受講進捗の 2/3 を達成している受講者向けに、専任担当が企業との人材マッチングを開始し、就職活動のアドバイスをもらいながら希望企業への就職が成功するようにサポートをする。採用希望企業の要求事項とリスキリングされた求職者のスキルから AI が企業とのマッチング診断を行う。専任担当はこの診断結果を活かし、最もマッチング率が高い企業へ人材を積極的に紹介することができる。

¹⁸⁾ https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf

② SJP(Seniors raise Juniors to be Professionals)

前述の Reskilling Campus はセカンドキャリアを目指す未就労のシニア・女性をターゲットにした行政サービスであるが、SJP は 50 歳以上 64 歳以下の就労中の現役世代を活用した行政サービスである。社会の最前線で活躍している知見豊かで元気な現役世代から 10 代へ職業伝達をする教育プログラムを提供することで、子どもが将来の職に対して早いうちから学び、経験することができる。特徴は次の通りである。

- ・ 各分野の最前線から活躍している現役世代が中高校に訪問し、職業教育を行い、中高生の職業の理解度を高める。
- ・ 上記の職業教育とともに企業を訪問し、実際に現役世代が働く姿を見たり、現場の生の声を聴いたりすることができ、将来の自分の職業と社会とのつながりについて実感することができる。
- ・ 女子中高生のためには、キャリアウーマンクラスを別途開催し、女性の社会参加度が上がるよう、早いうちから教育をしていく。
- ・ SJP に積極的に参加している企業には、行政は Reskilling Campus の優秀な人材を優先にマッチングをしてくれる。
- ・ 中高生の希望職務を定期的にヒアリングして若者が将来になりたい職務を明確に把握し、関連職務のコンテンツを開発することができる。これは Reskilling Campus の新たなコンテンツとして採用することもできる。

「学ぶ」コンテンツは Re-Co の他コンテンツと連携することができ、Re-Co 内のコミュニティをより強化することができる。Reskilling Campus に参加している間に、女性は自分の子どもを「育てる」コンテンツの一時託児所に預けることで、教育に集中することができる。なお、リスキリングが終わった求職者はサテライトオフィスでインターンとして働く機会を得て、就職前に実務経験を得ることができる。場合によっては、サテライトオフィスの企業の社員として採用されることもあり、企業は地元の人材を継続的に採用することでサテライトオフィスも維持できる。サテライトオフィス以外にも Re-Co の各場所で OJT の機会を得ることができる。(例：保育士を目指している人は Re-Co の託児所で、料理人を目指している人には Re-Co の食堂のキッチンで OJT の機会を得る)

Reskilling Campus の最大の効果は、多くのシニア・女性を人手不足産業に誘導することにより、労働力人口増加および人手不足問題の解決に貢献できることである。また、リスキリングを通じて既存のキャリアにさらに新しいスキルを習得することで、能力のレベル

アップができ、即戦力人材として働けるので、企業の社員教育費用負担が低減する効果も期待できる。そして、政府が施行する既存制度との差別化である AI 導入により、正確な人材マッチングを行い、企業および求職者に高い満足度を与えることができる。これは、求職者の長期勤続につながり、企業には雇用安定性を、求職者には高い職務満足度を与えることができる。最後に、Reskilling Campus で人材マッチングが成功した場合、企業から人材紹介費を得ることで、Re-Co の収益となる。

SJP サービスの効果は、講師になった 50 歳以上 64 歳以下の世代が若い世代のため役に立つ仕事としてやりがいを感じることができ、より元気に付加価値のある人材として活躍できることである。なお、優秀な講師は企業の貢献度を高めた人材として定年が終わっても同じ会社で勤務期間を伸ばし働きつづけることができ、収入確保で老後生活に経済的に困ることなく暮らすことができる。また、10 代だけではなく、Reskilling Campus に参加している求職者に対して特別セミナーを開くことで大人の進路設計にもサポートをするなど、50 歳以上 64 歳以下の定年前の世代が Re-Co の他のコンテンツ利用者とともに、様々なイベントに積極的に参加することで、Re-Co のコミュニティ形成を促進することができる。一方、10 代には幼少期から人生設計プランを考える意識が芽生え、将来を早い段階から描きやすくなり、生涯のキャリアパスが設定できる人材や専門性の高いプロフェッショナルとして育成していくことができる。

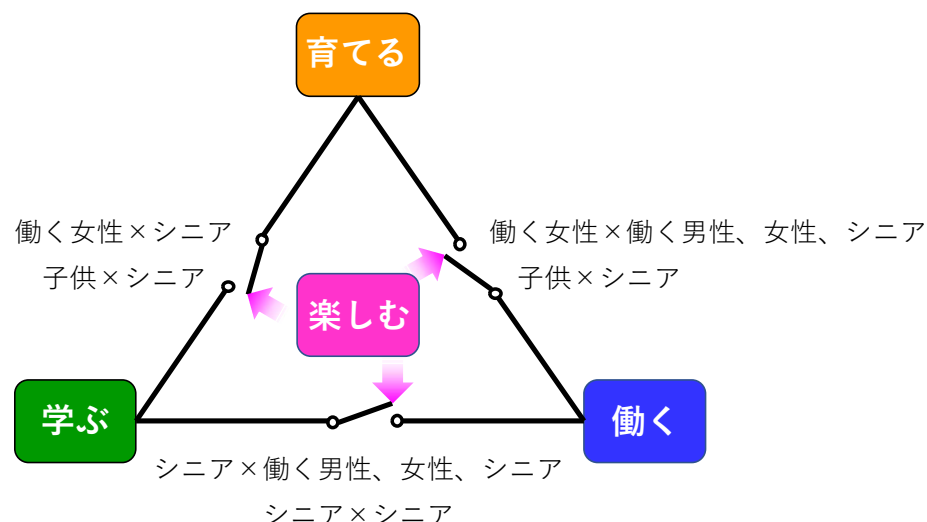
4.2.4. “人をつなげる仕組み” 「楽しむ」

(1) ターゲットと目的

ターゲットは、「育てる」「働く」「学ぶ」コンテンツに関係する全ての人を対象とする。なお、地域の活性化を図るために関係人口を増やすことが重要であるため、Re-Co を利用する働く女性や男性、シニア、子どもを通じて地域住民も参加を始めることで、人の輪が広がっていくことを想定している。

前章で述べたように、自助努力だけでなく相互扶助もあるコミュニティの形成が必要と考えるが、「育てる」「働く」「学ぶ」コンテンツは一定程度の相互関係が存在するものの、主たるターゲットが異なり基本的にはそれぞれ独立して存在している。それゆえ、コンテンツ間をつなぎ、各コンテンツを利用する人同士もつなぐことが重要となる。この“人をつなげる機能”を有するのが楽しむコンテンツである。

【図表 4. 2. 4-1 各コンテンツ間のバインダーとしての役割を担う楽しむコンテンツ】
 (出典) 筆者作成



上図のように、「楽しむ」コンテンツの存在により、「育てる」「働く」「学ぶ」コンテンツを利用する人を始めとする、様々な年代、職業、バックグラウンドの人々がつながりコミュニティを形成することで、相互扶助社会の確立に貢献することが期待される。

加えて、Re-Co に集まった異なる世代や業種の人々が自発的に楽しみながら交流し、ディスカッション・コンペティションを繰り返すことで、これまでの同一業種内での議論では出てこなかったような新しいサービスや機能に関するアイデアが発掘され、イノベーションにつながるとともに経済の発展に寄与することが期待される。

また、楽しみたいという欲求は人間の基本的な欲求の一つ（第一次的欲求）であり、意思決定や行動選択の条件の一つであることから、この要素を取り込むことは Re-Co の持続可能性を高めるうえでとても重要である。

(2) コンテンツの具体例

育児をしながら働く現役世代とその子ども、第二の人生に向けて学ぶ 50 歳以上 64 歳以下世代、引退して次世代の育成やサポートに注力するシニア世代間をつなぎ交流を促進させ、ダイバーシティなコミュニティを形成するには、多種多様なニーズに応じたサービスを提供することが必要である。実際に人が集まる機能を有する Re-Co において、人をつなぐ仕組みとして楽しむコンテンツを整備することは、組織に帰属しつつも近隣とのつながりを持つ我々が目指すコミュニティの形成に有効だと考えられる。また、サービスの提供にあたっては、サービス内容を企画・検討し、コミュニティ形成を補助するコーディネーター役の配置が有効であり、行政がその役割を担うことも一案である。

下記のようなコミュニティ形成促進のための様々なサービスを、Re-Co のプラットフォーム

ムである施設の規模や周辺環境に応じて提供する。

【コミュニティ活性化イベント】

コミュニティを活性化させるための様々なイベントを企画・運営することが考えられる。サブカルチャー等の同一属性の集団にフォーカスしたイベントから、お祭りやスポーツ大会、フードフェスティバル、ボランティア活動等、全ての人が分け隔てなく参加可能なものまで地域の状況に応じて準備することで、働く女性とシニア、子どもとシニア等、異なる年代、性別、バックグラウンドを持った人の間に交流が生まれる。

【カフェ・食堂】

カフェ・食堂を整備することで、子育てをしながら働く女性が、託児施設に預けている子どもと一緒に昼食をとるといったことや、同じ境遇の女性同士が仕事やプライベートに関する悩みを相談する機会の創出にもつながる。実際に、石川県加賀市にある交流プラザ内の食堂では、タニタ食堂が監修するランチを提供することで健康増進のサポートを行いながら、同時にコミュニティの活性化に貢献していた。

【子ども教室】

同じ加賀市において、将来を担う子どもたちが、楽しみながらプログラミングやレーザー加工・3Dプリンター等の最新技術を学べる、子ども向けのものづくり体験施設を設置している。子どもを持つ女性のソーシャルバリアを乗り越えることを主目的の一つとする Re-Co において、女性が社会復帰しながら、同時に子どもの教育に資する施設を構築することは、Re-Co の魅力を高めるうえで重要なポイントの一つである。また、子ども教室の運営側に、技能を有した地域住民が入ることで、子どもとシニアの関係構築にも寄与することが考えられる。

【スポーツ・文化施設】

人生 100 年時代を生きるうえで身体的な健康を維持することも最重要課題の一つである。Re-Co により増加した労働力人口を維持し、プラットフォーム自体の持続可能性を高めるために、プール、トレーニング施設、ダンスジム、ボルタリングといった年代問わず使用できる健康増進施設を設置し、働く女性やシニアがより長く社会で活躍できる仕組みを構築することが重要である。また、カルチャー教室や外国語教室等の文化施設を設置することで、文化に触れ心が豊かになると同時に、人々のコミュニケーションが活性化し Re-Co 自体がより活気のあふれるプラットフォームとなることが期待される。

さらに、顔見知りのような、ゆるいつながりを生みだすためのデジタルの仕組みとして、デジタル空間上の Re-Co(以降、Re-Co バース)を提供する。Re-Co 利用者および関係者は、

Re-Co バース上にもデジタルな自分自身が存在する。名前は実名を公開するが、自身のプロフィール情報をどこまで公開するかは自身で決めることができ、自身のイメージは自身の顔写真か、自身で作ったアバターに設定することができる。ただし、Re-Co をどのように利用しているかという利用履歴は、Re-Co 利用者および関係者に公開される。例えば、託児所を利用していること、どの企業のサテライトオフィスで働いているか、どんなイベントに参加したことがあるか等である。

Re-Co バース上では、普段リアルな Re-Co で会う人はもちろんだが、会ったことのない Re-Co 利用者に出会うことができる。自身のプロフィールや Re-Co の利用履歴から、近い年代、近い境遇(子育て中、新たなスキルを学び中等)、近い興味等、共通項がありそうな人を Re-Co バースがリコmendし、そのリコmendを通じ、メッセージのやりとりやリアルで会う約束をして、リアルで知り合うことができる。また、Re-Co 利用者は自身が支援できること(家事、子どもの送迎、子どもへの教育、物の修理等)を自身のスキルや経験をもとに登録することができ、Re-Co 利用者が支援してほしい内容を Re-Co バース上でリクエストすると、そのスキル・能力をもつ人を Re-Co バースがリコmendし、対象を選択してサポートリクエストを送ることができる。その後、リアルで支援を得ることができ、リアルで知り合うことができる。逆に、Re-Co を通じてリアルで知り合った Re-Co 利用者と Re-Co バース上でつながり、メッセージのやりとりやその人へのサポートリクエストを送ることもできる。

このように Re-Co バース上でのつながりを通じリアルでもつながる、リアルな Re-Co でのつながりを通じ Re-Co バース上でもつながるというリアルとデジタルの相互作用により、顔見知りのような、ゆるいつながり、時には固いつながり両方のコミュニティ形成を促進する。

【図表 4. 2. 4-2 Re-Co バースによるゆるいつながり】

(出典) 筆者作成



この Re-Co バースは、Re-Co アプリによって利用できることはもちろん、VR 装置により、メタバース上の Re-Co バースに入ることができることを想定している。メタバース上の Re-Co バースで Re-Co 利用者となつながら、よりリアリティのあるつながりになり、コミュニティ形成がより促進されると考える。

(3) 効果

楽しむコンテンツが「育てる」「働く」「学ぶ」コンテンツをつなぎコミュニティの形成が促進されるが、それによって下表に示すような様々な直接的・副次的な効果の発現が期待される。

【図表 4.2.4-3 各コンテンツ間の連携による効果の具体例】

(出典) 筆者作成

コンテンツ		主な効果
育てる	× 育てる	○働く女性の交流による子育てや仕事等に関する悩み相談 (子育て支援)
育てる	× 働く	○働く女性の交流による子育てや仕事等に関する悩み相談 (子育て支援) ○働く女性とシニアの交流による子育て支援 ○子どもとシニアの交流による文化伝承 ○働く女性と働く男性、女性、シニア間による異業種交流
育てる	× 学ぶ	○働く女性とシニアの交流による子育て支援 ○子どもとシニアの交流による文化伝承
働く	× 働く	○働く男性、女性、シニア間による異業種交流
働く	× 学ぶ	○シニアと働く男性・女性の交流による異業種交流や就労支援 ○シニア間の交流による悩み相談・就労支援
学ぶ	× 学ぶ	○シニア間の交流による悩み相談・就労支援

各コンテンツ間での交流により、子育て支援や就労支援、文化伝承、異業種交流を始めとする様々な効果が発現する。特に、子どもとシニアの交流が生まれ、そこに子どもの母親である働く女性に加わったコミュニティの形成は、相互扶助社会の確立に大きく寄与することが期待される。

4.3. Re-Co による効果と課題

4.3.1. Re-Co による効果

Re-Co がもたらす効果のポテンシャルとして、働きたい女性（子どもあり）とシニアが Re-Co により就労状態となったと仮定し、どれほどの労働力人口増に貢献できるかを試算した。

女性は、年齢階級別の労働力人口比率に見える M 字カーブの 25 歳から 49 歳の凹部が解消されると仮定し、対象となる労働力人口は 31 万人となった。（図表 4.3.1-1）

シニアは、男女の年齢階級別の就業率をもとに、55 歳～59 歳から 60 歳～64 歳の就業率の傾きが 74 歳まで維持できると仮定し、対象となる労働力人口は 219 万人（男性 158 万人、女性 61 万人）となった。（図表 4.3.1-2）

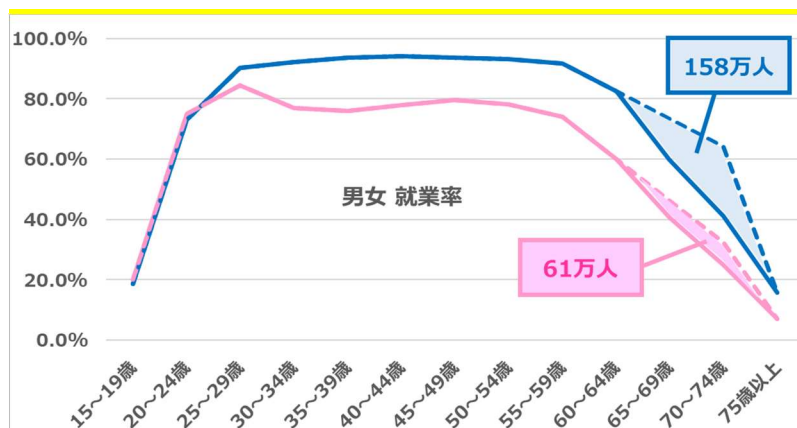
【図表 4.3.1-1 Re-Co による労働力人口の増加(女性)】

（出典）総務省「労働力調査 詳細集計(年次) 2021 年」を基に筆者作成



【図表 4.3.1-2 Re-Co による労働力人口の増加(シニア)】

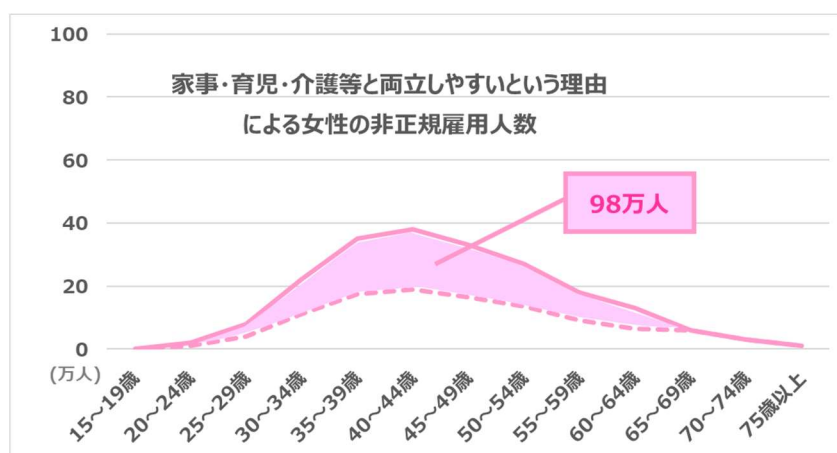
（出典）総務省「労働力調査 詳細集計(年次) 2021 年」を基に筆者作成



また、副次的効果として、仕事と育児を両立できる環境が提供されることで、両立のために非正規雇用を選択していた女性が、正規雇用を選択できるようになる可能性がある。「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で非正規雇用を選択している 65 歳未満の女性のうち、家事・育児を理由としている人数をその半数として、正規雇用に移行すると仮定し、正規雇用者の増加人数は 98 万人となった。(図表 4. 3. 1-3)

【図表 4. 3. 1-3 Re-Co による非正規雇用から正規雇用へ移行する女性】

(出典) 総務省「労働力調査 詳細集計(年次) 2021 年」を基に筆者作成



以上より、増加する労働力人口は合計 348 万人（女性 31 万人、シニア 219 万人、非正規雇用から正規雇用へ移行する女性 98 万人）となった。これが 2021 年時点の Re-Co がターゲットとする労働力人口増加のポテンシャルであるが、そのインパクトは労働力人口全体（図表 2. 2. 2-3）からすれば決して大きな数とは言えない。しかし、Re-Co によって女性やシニアが活躍できる選択肢が増えることは間違いなく、自らが望む働き方を選び働くことが、長期的視点で見れば労働力人口の増加トレンドとして好影響を及ぼすことを期待する。

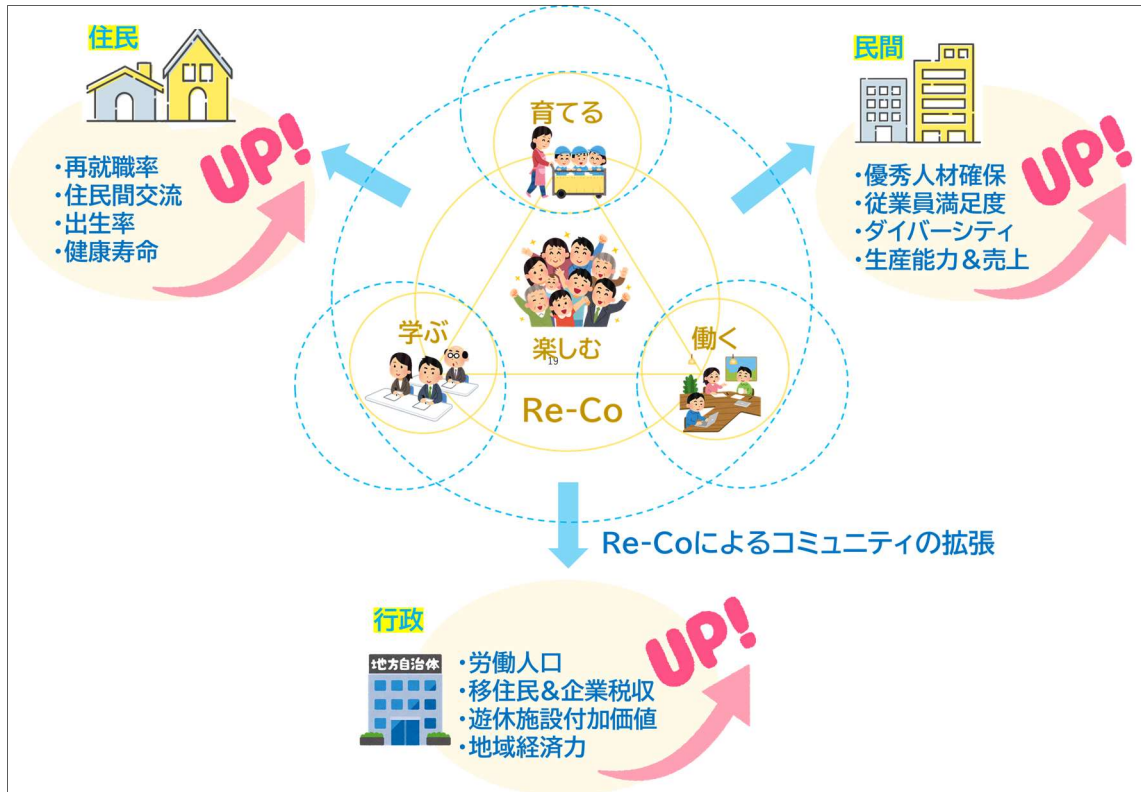
また、Re-Co で創出される地域コミュニティは、Re-Co の関係者を通じて地域住民だけでなく、行政・民間企業にも好影響を及ぼす。(図表 4. 3. 1-4)

行政には、移住による住民増、居住人口増や企業拠点増による税収増、地域コミュニティ活性化による地域経済への好影響が期待できる。民間企業には、リモートやサテライトオフィス等の多様な働き方を従業員に提供することにより、従業員満足度向上や優秀な人材確保、女性やシニア活用によるダイバーシティ発揮などがある。

このように Re-Co により自助努力だけでなく相互扶助のある地域コミュニティが活性化することで、行政、民間、住民の三方に好影響を与え、Re-Co の全国拡大により日本全体に好影響をもたらすと考えられる。

【図表 4.3.1-4 「Re-Co」の効果】

(出典) 筆者作成



4.3.2. Re-Co 実現、運営における課題と解決策

Re-Co の実現に向けて、主な課題についても整理する。

まず、プラットフォームにおいては、施設のリノベーションや運営費用による財政の圧迫が考えられる。既存施設活用により費用の抑制を図るものの、それでもインパクトのある支出となることは想定に難くない。この点は、先行投資と捉えたい。既存施設を放置していても価値は生まれず費用がかかるばかりであるため、それよりは既存施設の有効活用により利用料収入や副次的な税収増を見越し、手を打つべきである。

「育てる」コンテンツでは、安心して利用できるサービスの提供に向け、特に国家資格をもつ保育士以外の保育スタッフが提供するサービスの質の確保が課題である。保育所、一時託児所、ベビーシッター派遣における保育スタッフの働きぶりを、利用者や同僚の保育士または保育スタッフがモニタリングし、評価する仕組みをつくる等の対策が必要である。モニタリングするために、保育するスペースに複数台のカメラを設置し、利用者がいつでも保育の様子を Re-Co アプリで確認できる環境を整える。また、Re-Co アプリにおける保育スタッフのプロフィール欄に、働きぶりに対する評価を口コミとして公開する。限定された地域コ

コミュニティの中での口コミは、顔が見えない相手への評価とは違い、リアリティからくる一定の信頼性により強い影響をもつ。保育スタッフは、評価を支えに質の高いサービスの提供に尽力し、サービスの質の底上げにつながる可能性がある。

「働く」コンテンツでは、Re-Co を活用した育児女性の仕事復帰や仕事をしている女性の出産増といったターゲットシナリオにうまく誘導できるかが、まず課題である。対策としては、サービスオープン時にこの狙いを踏まえた適切なメッセージを載せた周知広告をすること、ないしは、サテライトオフィス入居企業に対して、「育てる」コンテンツを利用している社員の人数に応じて補助金を出すといったインセンティブの導入が考えられる。次に、費用である。入居費用が高額な場合、継続的に拠点を置くことができない恐れがあり、それによって、この提言で狙う効果が出せない可能性がある。プラットフォームとして遊休施設等を活用するため、民間施設借用に比べて施設利用費は低減できる想定であるが、費用とサービスレベルの検討は重要になる。加えて、Re-Co 内への企業の入居が一段落するとコミュニティが固定化し、外から新規に入ってくる人がコミュニティに参加しづらくなったり、コミュニティの発展が一定以上に進まなくなったりする恐れがある。コミュニティのオープンさを維持する工夫が当初から求められる。

「学ぶ」コンテンツでは、Reskilling Campus について、地元企業が全国を対象にした幅広い人材採用を望んでも、Re-Co を運用する行政からの影響力により、柔軟に採用することが難しくなる可能性がある。また、1 年以内のリスキングで即戦力は期待できるものの、新しく取得した知識やスキルがまだ深くない状況で、企業が求めている業務レベルに至らないことに企業がこのサービスに満足しない懸念もある。SJP については、10 代に良い教育ができる質の高い講師の選定基準が曖昧な点が課題である。企業がそのような人材を提供するかという協力面での懸念もある。また、SJP が学生にとって有意義な場であり続けるためにも、授業の質の維持向上には注意を払う必要がある。そうでなければ、学生の時間を無駄に費やし、学校の正規教育カリキュラムに対する勉強時間への圧迫となり、むしろ学業への負担を与えてしまう。これらの課題を解決するためには、次のような取り組みが考えられる。Reskilling Campus の実施にあたり、行政は求職者が再就職に成功するためのケアとして、専任担当者は求職者の希望事項と企業の要求事項をよく把握し、両者の満足度が上がるような人材マッチングを行う取り組みが必要である。また、教育の内容に関しても取り組みが必要である。求職者が再就職した現場で、スキルが発揮できるように、良質な教育コンテンツの提供および教育期間内にしっかりレベルアップができるようなトレーニングプログラムを構成する必要がある。また、行政のみならず、企業からもシニアおよび女性の雇用を積極的に受け入れる努力が必要である。SJP は中高生の正規教育カリキュラムに編成されるように行政が学校側に働きかけること、また、講師が効果的な授業をできるように、詳細なガイドラインを作り授業の質を高めていくことが重要である。

最後に、Re-Co 全体における実現の課題について触れる。Re-Co の施設の規模や一人親世帯、要介護の親を持つ人、外国人、障害者などターゲットそれぞれの事情により、Re-Co を利用したくても利用できない人が存在し、Re-Co 利用者と非利用者の間に格差や不満が生まれることが想定される。この対策として、施設の規模については、利用希望者に応じ、Re-Co の施設自体を拡張する、他の遊休施設や空スペースを Re-Co として活用することが考えられる。一方、ターゲットそれぞれの事情に対しては総合的な対策では対応できない。きめ細かなニーズや事情に寄り添った個別の対策をとることが重要となるため、行政の職員が Re-Co のコンシェルジュ (Re-Concierge) としてニーズを聞き、Re-Co を利用できるようサービスを拡充したりアレンジしたりすることが対策として考えられる。

また、Re-Co が提供するサービスは、Re-Co アプリ等のデジタルツールを通じても利用者に提供するため、利用者はデジタルデバイス（スマートフォン、タブレット、PC 等）を利用できる必要がある¹⁹。利用者のターゲット層としてシニアを想定している Re-Co としては、この点のフォローが重要である。対策として、Re-Co のイベントスペースを活用したスマートフォン利用教室の開催や Re-Co アプリに音声チャットボットを搭載して音声対話形式で Re-Co アプリを利用できるようにすることで、デジタルデバイス利用のハードルを下げる努力が考えられる。

¹⁹ 総務省作成の「スマートフォンやタブレットの利用状況（年齢別）」によると、よく利用している・時々利用していると回答した 60 歳以上 70 歳未満は約 73%、70 歳以上は約 40%であり、デジタルデバイスに不慣れなシニアへのデジタルデバイス利用のサポートが Re-Co 利用における課題であることがわかる。

4.4. Re-Co 実現後の社会やそれぞれのライフ

Re-Co により自助努力だけでなく相互扶助もある地域コミュニティが形成された社会では、人々はどんな生活を送るのだろうか。

女性は、出身地のような安心できる場所に住み、Re-Co により育児のサポートを十分に得ることで、自分の働きたい企業で育児の不安なく働き、生き活きたライフを送る。そんな親を見た子どもは、育児への不安が低く、出産のハードルが下がり、出生率が上がる。シニアは、健康で働きたい間は働くことで、社会とのつながり・貢献を実感し、孤独感のない充実したライフを送る。健康寿命は延び、日本社会の医療費・介護費が抑制される。

Re-Co を中心に地域コミュニティが活性化し、地域全体が活性化、さらには全国の Re-Co により日本が活性化することで、労働人口増加により民間企業の労働人口不足は解消し、日本経済は活性化、出生率向上、シニアの健康寿命延長により少子高齢化の問題も解消に向かうだろう。Re-Co がある社会、それは 2022 年現在の日本社会において顕在化している大きな課題を人々がつながり共に乗り越える社会となる。

We believe Re-Co is one of the promising measures to resolve social issues in Japan.

We love Re-Co!!

5. おわりに

我々が入塾した 2021 年 4 月、日本社会は引き続き猛威を振るう COVID-19 に対して 3 度目の緊急事態宣言が発令されるなど依然として先の見通せない情勢であった。しかしながらも、ワクチンの高齢者向け優先接種が開始されるなど、アフターコロナへの希望を見出そうとし、人々は新しい働き方、生き方を模索し始めている中で、塾生生活はスタートした。

我々は、厳しい日本の財政状況を改善に向かわせる対策として、いま社会が抱えている「ソーシャルバリア」を解消し、女性やシニアなどの潜在的労働力が活躍できる世界を目指して、地域コミュニティ発展リアル&デジタルプラットフォーム Re-Co を提言した。

「ソーシャルバリア」が生じる背景として、個人が社会的に孤立状態に置かれていることに着目し、Re-Co では、人々が互いに助け合える相互扶助社会へのシフトを実現するために、地域コミュニティの形成を支援する枠組みを提供する。具体的には、特に女性とシニアに求められる「育てる」「働く」「学ぶ」という 3 つのシーンに必要なサービスを一つの物理的拠点で複合的に提供し、その場に集う人々をつなげるために「楽しむ」コンテンツを、リアル・デジタルを織り交ぜながらアドオンする。これにより、ワークとライフを両立、ときには「ごちゃまぜ」で楽しむための理想的な地域コミュニティのあり方を実現しようとしている。

東京一極集中が続いてきた人の流れも、コロナ禍におけるリモートワークの浸透とともに変わり、地方への流れが少しずつ生まれ始めている。これからは、暮らしたい場所で暮らしながら、そこに働くことを織り込むワークインライフの時代がやってくる。「自分らしく生きることを中心とした選択肢のある人生」が尊重される時代が訪れる。そんな自分らしく生きる人々がともに団結し、連携することによって、大きな困難を乗り越えていく。我々の提言が、そのような未来像に向けて社会実装され、心豊かな日本社会実現のワンピースとして日本に生きる人々に貢献できることを願ってやまない。

最後に、本提言書を作成するにあたり、多くの方々にご指導、ご助言をいただいた。学界担任講師である長尾先生には、経済地理学の目線からコミュニティのあり方を始め多くのご助言を頂いた。ご多忙かつコロナ禍の中、フィールドワークを受け入れていただいた石川県加賀市様、福井県様、福井銀行様、福井県鯖江市様には、現場での実践事例に基づく貴重なご意見を頂いた。この提言発行に関わられたすべての皆様に対し、ここに深く感謝を申し上げ、結びとさせていただきます。

6. 参考文献

- ◇安藤至大『ミクロ経済学の第一歩』有斐閣，2013 年
- ◇伊豫谷登士翁・齋藤純一・吉原直樹『コミュニティを再考する』平凡社，2013 年
- ◇宇沢弘文『社会的共通資本』岩波新書，2000 年
- ◇河合雅司『未来の年表 人口減少日本でこれから起きること』講談社，2017 年
- ◇永野仁『日本の高齢者就業 人材の定着と移動の実証分析』中央経済社，2021 年
- ◇橋本由紀・宮川修子「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのか ―現状と課題の再検討―」RIETI Discussion Paper Series 08-J-043，独立行政法人経済産業研究所，2008 年
- ◇広井良典『コミュニティを問いなおす——つながり・都市・日本社会の未来』筑摩書房，2009 年
- ◇増田寛也『地方消滅 - 東京一極集中が招く人口急減』中央公論新社，2014 年
- ◇宮本みち子・大江守之編『人口減少社会の構想』放送大学教育振興会，2017 年
- ◇諸富徹『人口減少時代の都市 - 成熟型のまちづくりへ』中央公論新社，2018 年
- ◇山崎史郎『人口戦略法案 人口減少を止める方策はあるのか』日本経済新聞出版，2021 年

ウェブページ

- ・empublic 広石拓司 「みんなの力を持ち寄り、地域を変えるコレクティブインパクトとは？」(2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.city.fuchu.tokyo.jp/kurashi/shiminkyoudou/kyodotorikumi/symposium/2016kyoudoushimpojiu.files/shiryou.pdf>
- ・加賀市役所 加賀交流プラザさくら (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.city.kaga.ishikawa.jp/soshiki/somu/gyoseimachidukuri/1/2048.html>
- ・KYUSHU ISLAND WORK KIW MUKASA-HUB (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://kyushuisland-work.com/workplace/kiw-mukasa-hub/>
- ・経済産業省 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.meti.go.jp/>
- ・厚生労働省 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.mhlw.go.jp/index.html>
- ・厚生労働省「平成 24 年版厚生労働白書 社会保障を考える―」(2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12/>
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.jeed.go.jp/>
- ・国土交通省「住み続けられる国土専門委員会」(2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/s104_sumitsudzukerarerukokudo01_past.html
- ・国立社会保障・人口問題研究所 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.ipss.go.jp/>
- ・小林仁「社会保障の持続可能性とは何か ～社会保障改革の動向と論点の整理～」(2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2011pdf/20110308077.pdf
- ・シニアマーケティング研究所 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://nspc.jp/senior/>
- ・女性視点マーケティング HERSTORY (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://herstory.co.jp/databank/knowledge20210226>
- ・女性のライフスタイル研究所 (2022 年 2 月 27 日参照)

- https://www.vlcank.com/mr/3040female_lifestyle/?p=87
- ・鈴木祐美子 働きたくても働けない女性の「三つの制約」―制約を乗り越えるために― | 産業カウンセラー (2021. 3. 18) (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://cotree.jp/columns/430>
 - ・選択理論心理学 (2022 年 2 月 27 日参照)
<http://www.choicetheory.jp/about/>
 - ・総務省 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.soumu.go.jp/>
 - ・総務省「労働力調査 詳細集計(年次) 2021 年」(2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001040286&tclass2=000001040292&tclass3=000001040293&result_back=1&tclass4val=0
 - ・総務省「令和 3 年版情報通信白書」(2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r03/html/nd111430.html>
 - ・東京都産業労働局 「多様な働き方に関する実態調査(テレワーク) 結果報告書」(2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/02report.pdf>
 - ・内閣府 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.cao.go.jp/>
 - ・内閣府規制改革 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/>
 - ・内閣府地方創生推進室 「地方創生テレワーク交付金について～地方への新しい人の流れの創出、魅力的な働く環境の創出に向けて～」(2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.chisou.go.jp/sousei/about/mirai/pdf/teleworkkouhukin_gaiyou210510.pdf
 - ・内閣府「令和 3 年版高齢社会白書」(2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/html/zenbun/index.html>
 - ・ニッセイ基礎研究所 社会研究部 上席研究員 百嶋 徹「アフターコロナを見据えた働き方とオフィス戦略の在り方―メインオフィスと働く環境の選択の自由の重要性を「原理原則」に」(2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.nli-research.co.jp/files/topics/68230_ext_18_0.pdf?site=nli
 - ・日本経済新聞電子版「80 歳まで働く極意 脱・会社任せへ「変身資産」蓄積 人生 100 年時代の働き方⑤」(2021. 12. 4) (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQ0UC3014L0Q1A830C2000000>
 - ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://www.jil.go.jp/>
 - ・HAKUHODO CONSULTING コラム (2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.hakuhodo-consulting.co.jp/blog/business/co-creation_20200316/
 - ・みずほ情報総研株式会社「IT 人材需給に関する調査」(2019. 3) (2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf
 - ・文部科学省 ～未来につなごう～「みんなの廃校」プロジェクト (2022 年 2 月 27 日参照)
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyosei/1296809.htm
 - ・LIFORK (2022 年 2 月 27 日参照)
<https://lifork.jp/>
 - ・リクルートワークス研究所 人事研究センター長/主幹研究員 石原直子「リスクリングとは-DX 時代の人材戦略と世界の潮流-」(2021. 2. 26) (2022 年 2 月 27 日参照)

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf

7. グローバル適塾 第20期 行財政改革グループ 名簿

塾生	小田中結城	三菱電機株式会社
	小泉 和之	株式会社三井住友銀行
	田中 庸平	NTT コミュニケーションズ株式会社
	谷口 雄亮	株式会社大林組
	パクノヨン	サラヤ株式会社
	林 和明	サントリースystemテクノロジー株式会社
	日田 雄祐	西日本高速道路株式会社
	本部真一郎	近鉄リテールホールディングス株式会社
	松城 徳昌	有限責任あずさ監査法人
	山路 陽子	テレビ大阪株式会社
学界担任講師	長尾 謙吉	専修大学 経済学部 教授
事務局	稲垣 隆弘	グローバル適塾運営協議会 事務局長
	富増 信孝	グローバル適塾運営協議会 主任調査役