

「ゆたかな高齢期をつくる－向老期をともに生き、ともに学ぶ－」

日 時 平成13年6月24日(日)  
会 場 国立女性教育会館

第2部 シンポジウム

「向老期をともに生き、ともに学ぶ」

「高齢社会に向けての男女共同参画学習に関する調査研究」プロジェクト・メンバー

安達 正嗣	名古屋市立大学助教授
新井 茂光	デイセンターさくらセンター長
(コーディネーター) 伊藤真知子	東北公益文科大学助教授
内山 早苗	株式会社内山工房代表取締役
葛原 生子	安田女子大学助教授
堀 薫夫	大阪教育大学助教授



○伊藤真知子(コーディネーター・東北公益文科大学助教授):このシンポジウムでは、「高齢社会に向けての男女共同参画学習に関する調査研究」の研究成果の一端を紹介しながら、会場にお集まりの皆様と一緒に、ゆたかな高齢期、そして高齢社会を作っていくにはどうしたらいいのかを考えていきたいと思います。

さて、シンポジウムのテーマにもある「向老期」という言葉は、今日ではじめてお聞きになる方もかなりいらっしゃると思うのですが、高齢期に向かって自分自身の生き方や周りとの人間関係を再編する時期を、「向老期」ととらえてみたいということです。この段階でゆたかな高齢期に向けて学習を積み重ねていく、とくに男らしさや女らしさととられないで、人として自分らしく輝いて生きられるような学習を積み重ねていくことが重要ではないかと考えております。

ではまず、シンポジストの皆様からの報告をお願いします。

○新井茂光(デイセンターさくらセンター長):私は栃木県の宇都宮でデイサービスセンターのセンター長をしていますが、「サービス」という言葉があまり好みではないので、それを除いて名前をつけました。記憶障害などをもつ、ほけ老人と言われるような方の面倒をみています。「ほけ」は差別用語ではないかとも言われますが、ほけはほけであり、それに対して人間的なつきあいをしているのではないかと、この言葉を使わせていただいています。

まず、介護についてお話しさせていただきたいのですが、高齢期になると全員が介護を受けるようになるかと言いますと、そういうわけでもありません。非常に身近な問題ではあるけれども、特殊な問題です。しかし、関心は非常に深い。

基本的なことは、まず「だれもが年をとる」ということで、男も女も、若いも若いも年をとる。もう年をとっているような高齢者でさえも、さらに年をとっていくわけです。どんな人も平等、これがみんな考える基本です。共同で年をとっていくわけではないので、男女共同ではなく、男女平等に年をとっていくという言い方をしたいと思います。

ところが、介護に関しては、男女平等とは今のところ言えません。例えば私のデイサービスセンターでは、登録している人数は26名で、その内訳は、男性が7名、女性が19名です。ところが、主介護者(主に介護を受け持っている人)は、男性が4名、女性が20名です(残りの2名は一人暮らしをされています)。

統柄を見ると、男性の主介護者は夫が3名、息子が1名

の合計4名です。女性の場合は妻が3名、息子の妻、つまり嫁が9名、孫の妻が1名、実の娘が7名の合計20名です。ですから、利用者と主介護者の割合を考えると、やはり女性が介護を受け持っているということが、ある程度見えてきます。

介護を受け持っている方のほとんどが、介護を負担に感じています。お風呂に入れたり、おむつを取り替えたり、徘徊をする人もいますので、楽しんでいる人はあまりいません。つらい、嫌になってくる、極端になると、表面には出さないけれど、早く亡くなってくれればいいなど考えざるをえない状況になってきます。

私どもは、昼間お年寄りを預かって、一緒に暮らすようなかたちにはしていますが、やはり自分の役割をきちんとやってもらうということで、料理を作ってもらったりしています。私どもはあくまで手伝う、ヘルパーの立場でかかわっていくということです。その間、介護者の方々は仕事をしたりできます。

子育てで保育園に子どもを預ける方もいます。しかし、お年寄りを預ける場合と子どもを預ける場合では、若干の違いがあります。子どもを保育園に預けるのは、ほとんど仕事が原因です。ところが介護の場合は、精神的、あるいは肉体的に非常に辛い状況になるので、昼間の間は休みたい、映画にいきたい、ストレスを解消したい、だから預かってほしいという方もいます。それは仕方ないことです。痴呆症の病人ですので、介護する方の中には夜も寝られない状態が結構あるといえます。

もう一つは、将来的に考えた場合、子どもはだんだん大きくなるので先が見えますが、介護の場合は先が見えないために不安を覚え、ほとんどの方が負担に思っています。今日お渡ししました調査研究報告書の内容は、ちょっと暗いものですが、あまり深く考えないでください。

介護するのに必要な1日あたりの時間は、平均で約6時間です。寝たきりの方は9.5時間という統計もありますので、やはり非常に負担になる状態だと思われれます。

家族が寝たきりになった場合、だれが面倒をみるかと言ったとき、男女とも「家族・親族が面倒をみるべき」、あるいは「その不足分は福祉施設を活用したい」という方が非常に多くなっています。

また、介護をだれに頼むかと聞くと、「配偶者に」と考えている方が57.7%なのですが、男女では大分差があり、男性が圧倒的に多くなっています。また、「子ども」と考えている方は67.1%ですが、こちらは女性の方が多くなっています。子どもに頼みたいと思ったとき、彼らも面倒をみ

ると言うのですが、本当にそうかという、結局面倒をみているのは息子ではなく息子の奥さんだという状況があると思います。

ですから、ここから言えるのは、介護は負担である、しかし、自分の家族や子どもに面倒をみてもらいたいという気持ちは残っているということのようです。

悩みながらも介護の負担をかぶっているのは、情があるからです。「もし私が面倒をみなかったらどうなっちゃうのだろう」という情が介護している人の中にあるので、次の一歩がなかなか踏み出せず、負担になっていくのです。

そこで、まず考えていただきたいのは、介護は一人では絶対に受けもてないということです。たくさん情報を得て、ネットワークを作ってください。そのためには外に出て、だれかに介護を頼まなければならない、そしていろいろな社会サービスを受けなくてはなりません。まず、この第一歩を踏み出していただきたいと思います。

○葛原生子(安田女子大学助教授)：私からは、ここにおられる多くの方がかかわっている市民活動・NPO領域に関してお話しさせていただきたいと思います。

まず最初に、なぜ高齢社会に向けて市民活動・NPOは重要なのでしょうか。

NPO(民間非営利組織)とは、市民活動等を支え、活性化させているものです。これらの活動は、これからの市民社会づくりに不可欠な存在となってきています。社会の第1セクターといわれている行政、2番目のセクターといわれている企業と並んで、3番目のセクターの担い手として、社会の中心に出てきています。

1998年の『国民生活白書』にありましたが、日本は高齢社会が世界で最も速く進行しているので、今、向老期にあります団塊の世代の人々は、世界に先駆けて高齢化社会のモデルを作っていくことを期待されています。したがって、最近では「高齢者NPO」という言葉も出てきておりますが、社会的な要請として、モデルとなるような高齢社会に欠かせない市民活動やNPOを立ち上げ、中核的な担い手となることが求められてきています。

また、個人にとりましても、高齢期を生きる場合に、市民活動やNPO活動は自分たちのこれまでの経験や能力を発揮する機会であり、自分の居場所を提供してくれる場です。その意味で、これからの高齢化社会に向けて、こうした領域がますます重要になってくるといえるでしょう。

そのときに、特に女性にとってジェンダーの視点からどんな重要な課題が出てくるかといいますと、女性リーダー

の育成ということです。これが非常に急務な課題になってきています。

従来、地域におけるボランティアや社会的な活動の多くは、無報酬の社会的に認知されない影の活動(シャドワーク)というかたちで女性たちが担ってきました。男は仕事、対して女性は、最近では家庭、仕事、さらには地域の活動といった、新しいかたちの性別役割分業というものが定着してきているのではないかと指摘もされています。

しかしながら、阪神淡路大震災でNPOが活躍して社会的な評価を得、それを法的に支える特定非営利活動促進法(NPO法)の制定をきっかけに、これまでのボランティアや市民活動といったものが「影の活動」というとらえ方から転換されて、スタッフや専門家を有する非常に社会的な組織活動、あるいは事業として認識されるようになってきています。

このような転換によって、近隣の地域のボランティア組織の場合は女性がリーダーシップをとっているのですが、NPOといった経済的にも自立していけるような組織では、主導権が男性に移行しているのではないかと私は感じ始めました。そこで、実態を知りたいと思い、今回の共同研究の一環として、中国地方の5県すべてのNPO法人に対して、女性の参画実態調査を行いました。

その結果を報告する前に、全国のNPO法人の活動分野別領域を見ていただきたいと思います。一番多いのが保健・医療・福祉で60数%です。それに対して、男女共同参画へ向けての活動は1割未満と、非常に少なくなっています。先程も、高齢社会と非常に深くかかわっている介護などは女性が担っているという報告がありましたが、保



健・福祉領域などでも男女共同参画の視点を含んでいるものはほとんどないということです。市民活動・NPO領域全体をジェンダーに敏感なものにしていくことが1つの課題ではないかと思えます。

次に、調査結果からわかったことに移りますが、まずNPO組織の担い手である理事長、役員、有給職員について見てみました。理事長というトップの場合、女性は約3割で男性が7割、役員の場合は女性が4.5割、有給職員の場合は6割が女性になっており、ジェンダーの偏りがあって、意思決定にかかわるトップに近くなればなるほど、女性の割合が低くなっていることがわかります。行政や企業など、他のセクターと同じような状況が、地域活動の中にも出てきているといえます。

また、理事長が女性の場合、役員は9割が女性です。理事長が男性の場合は女性役員は16%で、リーダーシップをとる男性領域、女性領域といった、非常にはっきりしたジェンダー・トラックが存在しています。女性が主体のNPOでなければ、女性がトップになることは非常に困難な状況だといえるかもしれません。子どもにかかわる領域や女性にかかわる領域等の団体のみで女性がリーダーになり、それ以外の団体は男性がトップになってくるという傾向が見られます。

性別による活動年数を見ると、女性が理事長の場合は非常に活動年数が長く、10年以上が大半になっています。一方、男性が理事長の場合は、約6割が5年未満でNPOを立ち上げています。これは、女性リーダーには叩き上げ型が多いからです。例えば、子ども劇場の会員として長年活動をしたうえで、その活動のリーダーになることが多く、新たに独自の団体やNPOを立ち上げることが非常に少ない。そうすると、リーダーは入れ替わるけれどNPOは増えませんから、女性リーダーの数は増えないということになります。この傾向が続けば、男性が新たなNPOをどんどん立ち上げてリーダーシップをとり、女性リーダーの比率がさらに少なくなる可能性があるといえます。

これまでの地域における社会活動も、トップは男性で、活動は女性が支えているケースが多かったのですが、これからはさらに、無償の目に見えない地域のボランティアのような領域を女性が担い、もっと組織的、経済的にも自立できるような、社会の中枢になるようなNPOは主として男性が担っていくようになるという危惧は、否めないのではないのでしょうか。このようなことも含めて、自分で新しいNPOを立ち上げるような起業型の女性リーダーを育て

ていく必要があることがわかりました。

最後に、特に男性にとっての市民活動とNPOの意味について見ていきたいと思えます。仕事中心に生きてきた人たちにとって、向老期というのは生活構造が大きく転換して、仕事から解放される時期です。仕事以外のどんな世界に自分の時間やエネルギーを傾けていくか、自分自身の生活やアイデンティティを再構築していくかが非常に大きな課題になります。その一つの大きな可能性を、市民活動やNPOは持っているといえます。

そういった活動が多くなるのは非常にありがたく、また重要なことなのですが、実は、地域の社会福祉協議会の方から、最近ジェンダー学の講師としてセクハラ講座をしてほしいと言われるようになってきました。男性が活動の場を広げると、こういった領域でも同じような問題が起こってくるということで、セクシャルハラスメントやジェンダーハラスメントについても考えていかなければいけなくなってきていると思えます。

○安達正嗣(名古屋市立大学助教授):私の報告は、高齢期に家族とコミュニケーションを行う能力、つまり家族とつきあう能力が現代ではより求められているという問題意識から、そのためにどのような課題があるのかについて探り、整理したものです。

愛知県春日井市という、名古屋市郊外の高蔵寺ニュータウンで、高齢期のご夫婦に対する面接調査を行っております。地域の住民はほぼ同じ世代の夫婦だけ、または



夫婦の未婚のお子さんといった核家族でニュータウンに入居して、時を経て定年退職あるいは高齢期を同じころに迎えるという新しい人工的な地域であるだけに、限定された1つの地域に高齢社会の問題が明らかにされやすいということから、この地域を選びました。今回の面接調査は、高齢社会の男女共同参画の課題の発見のための予備的研究と位置づけさせていただきたいと思います。

『国民生活基礎調査』から高齢者世帯(65歳以上の人がある世帯)の構造的、内容の変化を見ると、この25年ほどの間に、高齢夫婦のみで生活している世帯が急速に増加していることがわかります。つまり、高齢期で夫婦のみの生活を選択する人が増加しているとも考えられます。高齢社会の男女の割合を考えることは、この急増する夫婦のみの世帯における夫と妻のあり方を考えることでもあるでしょう。ここでは、特に私の場合は男性、夫に焦点をあてたいと思います。

さて、今日は多数の皆様にご参加いただき、まことにありがたいのですが、ここから拝見して少し奇妙だなと感じています。不満でもあるのですが、男性の参加者が非常に少ないことです。男女共同参画の問題なのに、どうしてでしょうか。男女共同参画だけでなく、高齢期もやはり女性だけの問題だと考えておられる男性が多いのかと考えてしまいます。

もちろんいろいろなご事情もあるのかもしれませんが、一人暮らしになるのは女性の方が多数です。先程の新井さんの話のように、介護は女性が担っているなど、確かに女性の側に重要で緊急を考えなければならない懸案が山積みになっているのも事実です。しかしながら、実はこれからの高齢期は男性にとってこそ多くの課題が待ち受けているのです。そして、そこには現代の日本社会ならびに高齢社会の問題が強く表れています。

先日、直木賞を受賞された重松清さんの小説『定年ゴジラ』は、ご存じの方も多いと思います。物語は、大都市郊外のオールタウン化しつつある小さなニュータウンが舞台で、それぞれに定年退職した4人の男性たちが、家族や地域をもう一度見直して、より暮らしやすいように変えようと奮闘する姿が描かれています。

小説の中で、高齢社会の男女共同参画社会を考える意味で印象的なシーンがありました。初期のニュータウンをかたどった古い模型を、定年退職した男性がゴジラのように踏みつぶすシーンです。そこから『定年ゴジラ』というタイトルがつけました。

そこには、全国のニュータウンで定年退職を迎えるい

わゆる団塊の世代の男性の多くが持つ気持ちがよく表れています。これまで離れていた家族や地域ともう一度向きあって、とまどいを覚えることになります。地域の中で、仲間にも男性の姿はない、あれば警戒される対象となる。それまでやってきた、夫は仕事、妻は家事・育児という性別役割分業を、定年後に男性ははじめて実感するのです。家庭内では、もう一度長い高齢期を前に高齢夫婦で向かいあうことになります。

高歳寺ニュータウンでの面接調査でも、これが明確に表れていました。大阪の千里ニュータウンとはほぼ同時期の1968年から入居が始まり、高齢化率もこの10年で急速に上昇しており、1995年の国勢調査では、総人口は約51,000人、そのうち約3,600人が65歳以上です。高齢化率は1990年には4.7%でしたが、1995年には7.1%となっています。非公式の調査では、すでに7.5%を超えているということです。

今回は、初期に集合住宅と一戸建てに入居されて、現在高齢期を迎えられるご夫婦4組に面接をしました。質問項目はご夫婦の生活史やニュータウンに入居前後の生活状況、高齢者になった現在までのご家族とのつきあい、コミュニケーションなどです。

そこから見えてきたことは、1番目に、子どものいない高齢期の夫婦関係が比較的スムーズに進められるのではないかということです。つまり、子どものいないご夫婦は、かなり強い夫婦関係を維持していくことができるのではないかということです。子どもがいたご夫婦より、その後の老後の生活がうまくいくというような現象もあります。

2番目に、高齢期の夫婦関係の課題として、夫がいかに自分なりの生活を定年退職後に見つけだすのかということが浮かび上がってきました。つまり、家庭や地域に目を向けて、退職後の生活を作り直す、夫婦関係をもう一度再構築することが非常に重要だとわかりました。例えば、夫が定年退職後に家事を受けもち、妻が社会活動のために外へ出るといったように、性別役割分業を高齢期に逆転させたという方もいます。

また、女のきょうだいはどうやら男きょうだいに比べて交流が活発で、それが夫婦関係にも影響するようです。

さて、夫婦関係についていろいろと調査をしましたが、岩波書店の発行した『定年後』という本が、先頃ベストセラーになりました。高齢期の夫と妻のあり方について掲載されており、勤め帰りの中年の男性サラリーマンが書店で買い求める姿が目立ちました。定年を意識し始めた団塊の世代の男性が、参考になる高齢期のモデルを求めだ

した現象といえるでしょう。

欧米社会では、市民は仕事、家族、地域に対する義務を果たしているといわれています。我が国は、戦後、特に高度経済成長以後、あまりにも仕事や企業に偏り、家族や地域を忘れてきたのではないのでしょうか。

高齢社会となり、我が国でもやっこのことに気づいてきたようです。男女共同参画に向けて、われわれも、特に男性は人生の生き方、ライフスタイルの構造改革が必要だと感じます。会社からリストラされずに無事に定年退職を迎えたにもかかわらず、家族や地域からリストラされてしまっはしゃれになりません。そのためには、夫婦や親子、祖父母と孫で家族コミュニケーションの能力を促進させるような学習プログラムが不可欠ではないかと考えています。

○内山早苗(株式会社内山工房代表取締役):私は、企業人調査をとおして、企業が男女共同参画にどう向かいあっていくかということを中心に調べています。

先日、ラジオで一部上場300社には女性役員はたった5人だったと聞きました。耳を疑ってしまったのですが、日本の大企業の現実ではないかと思えます。厚生労働省の昨年度の「女性労働白書」では、女性の就業がパートを含めてはじめて4割を超えたと出ておりました。確かに女性の社会進出は進んできています。しかし、女性は今、やっこの企業の大事な基幹業務を担う一員として認められはじめたところなのです。

ただ、男女共同参画社会基本法、あるいは改正男女雇



用機会均等法ができたことにより、かなり積極的に女性の活用を図っている先進的な企業もあります。

例えば、松下電器産業では、女性が均等法で深夜就業ができるようになるということで、先んじて、「女性にやさしい工場改革」を行いました。均等法が改正される半年ほど前のことなのですが、工場のラインで、製品を作るモニターは机に下ろしました。それからはめ込む部品が奥の方に置いてあると取るのが大変なので、手前を広くして置き、さらに可動式の棚を入れ、手元に部品がなくなったときには、全ての部品を立ったまま取れるところに置きました。

改革といってもたった3つなので、お金もそんなにかかっていません。しかし、半年後には、実はミスの発生率が50%以上減ったという結果が出ています。さらに生産性が1割上がりました。これはすごいことです。一般に生産性を上げるためには、下請けの部品メーカーにさんざんもっと安くしろと言って何とか製造原価を下げ、生産性を上げてきました。しかし、人を大切にして工場改革をしたら、ミスが50%以上も減って、人に迷惑をかけずに生産性が1割上がったのです。人に対する基本的な考え方、人を大事にするということが、実は企業を活性化したり、生産性を上げていくときの非常に大きなかなめになることがわかったのです。

男女共同参画社会基本法ができたり、改正均等法が施行されて、大企業や、もちろん小さいところでも、企業の戦略として女性がかねめとなってくるということが起こってきたわけです。当然、これから女性の活性化、活用を積極的にしていかなければいけないだろうと経営層や管理職の人たちが考えるようになります。それまでは「男女平等なんて嫌だ」「ジェンダーなんて関係ない」と言っていた管理職の方が非常に多かったのですが、個人的な問題ではなく、会社の生き残りの戦略として、もっと女性を活用してという気運が高まってきたことは、とてもうれしいことです。

1999年の均等法改正にあたり、企業はいろいろなことを行いました。この中で企業が特に注目したのは、企業名の公表でした。均等法に違反した場合は、企業の名前を公表するという縛りです。もう一つは、セクハラ防止への配慮義務の指針です。均等法と労働基準法と合わせて12項目が改正されました。

あるとき、今度の均等法で一体何が変わったのかという説明会を企業の人事部向けに行う計画をしたのですが、200名の定員があっという間に一杯になりました。それぐらい企業は真剣に取り組み、考えなくてははいけない

表1 国連と日本の人権推進の主な流れ

年代	国連	日本
1946		日本国憲法
1948	世界人権宣言	
1949	デンマークでノーマライゼーション が法制化 アメリカの公民権運動	身体障害者福祉法
1960		身体障害者雇用促進法 心身障害者対策基本法
1971	精神薄弱者の権利宣言	
1975	障害者の権利宣言 国際婦人年	
1976	国際婦人の10年(～85年)	
1979	女子差別撤廃条約採択	
1980	国際障害者年の行動計画	女子差別撤廃条約署名
1981	国際障害者年	
1983	ILO156号条約・165号勧告採択	
	国連障害者の10年	
1985	2000年に向けての婦人の地位向上 のための将来戦略採択	女子差別撤廃条約批准 国籍法及び戸籍法の一部を改正 する法律施行
1986		男女雇用機会均等法施行 育児休業法施行
1989	子どもの権利条約採択	
1993	障害者の機会均等化基準規則	障害者基本法
1994	カイロ人口開発会議	ハートビル法
1995	北京女性会議	ILO156号条約・165号勧告批准 育児・介護休業法成立
		ノーマライゼーション7カ年戦略 働生保護法を改正・母体保護法
1996		
1999	国際高齢者年	改正男女雇用機会均等法施行 男女共同参画社会基本法成立
2000	ニューヨーク女性会議	交通バリアフリー法
2001	国際ボランティア年	障害者基本法の改正

資料出所：「高齢社会に向けての男女共同参画学習」平成13年3月 国立女性教育会館

と思っています。私もセクハラ研修や講演をしてくれと頼まれるようになりました。

しかし、均等法でセクハラだけ言ってもしかたがありません。もちろんそれも大事な問題ですが、セクハラだけに絞られてしまつては絶対にもったいない。私は本当の男女共同参画社会に向けての話に持っていくことをねらっています。

国連と日本の人権推進の流れという年表を作ったのですが、国連は世界人権宣言以来ずっと、人権推進運動をしています。そこで、男女共同の話はもう世界の価値観のスタンダードなのだという話をします。

例えば、欧米諸国の人たちと契約交渉をし、ほぼ90%成立する。そして、食事をしながら趣味や家族の話をするときに、日本のおじさんたちは、ついジェンダー的な発言をしてしまうのです。しかもそれに気がつきもしない。そして翌日になり、調印に行くと、「今回はなかったことにしてください」と言われます。特にアメリカなどはADA(障害のあるアメリカ人法)という差別に対して非常に厳しい

規制をしている法律があり、企業の管理職は、差別的な発言をすれば即刻クビになりますから、人種差別が激しい人と仕事をしたらどんなことが起こるかわからない、とてもそんなリスクの多い相手と仕事はできないからやめようということになるという話を、まずするのです。

そうすると、それまで「何だ、女の権利ばかりを言うようなおばさんが来て、話を聞かなくて嫌なこつた」と聞いていた人たちが、とたんに「これはちょっと聞かなくやまずいかな」と向き直ります。こっちを向いてくれたところで、これが価値観のグローバル・スタンダードで、社会に一步出たらジェンダー・フリーというのは教養人としてあたりまえの常識であるという話をすると、それからはかなりまじめに聞いてくれます。

そして、男女共同参画がいかにか企業にとって活性化の材料になるのか、女性を活性化するということがどれほど会社にとってもいいか、あるいは社員の士気を鼓舞するものであるかという話をします。少しずつでも法律ができてくると、企業が前を向いて本当に人権問題や男女平等の問題を考えることになりますので、法律ができるということは非常にいいことだと実感しています。

セクハラ防止の研修をしてくれと言われますが、均等法で禁止されている範囲にはジェンダー・ハラスメントが含まれています。男性しか会議に出られないとか、女性は能力が低いからリーダーになれないのだから、主要な仕事は男がして、女は補佐業務があたりまえなのだと、言うこと自体で訴えられるという話をします。

今まで、女性はなかなか教育の機会を与えられませんでした。特に企業に入ってくると新入社員教育以外は女性が教育を受ける機会是非常に少なかったもので、これからはそういう機会をもっと作ってくださいというお話をします。

ちょっとわかってきた企業は、女性の活性化、活用を企業の戦略として考えていきます。先程の松下電器さんの話で、さらによかったことは、女性を活用するためにもう少し人にやさしい工場にしたところ、結果的には男性にとっても非常に働きやすいとほつきりわかったことです。

これからの企業は、生産年齢人口、つまり元気で若い人たちがどんどん減っていくので、定年退職された方をどう活用していくかが重要になっていきます。松下さんでは、この4月から熟年工場ができています。

これからは、企業全体として、非常に厳しい状況にあるからこそ、企業の戦略や人権をきちんと謳った理念のようなものが非常に大事になってきます。そうした意味で

は、均等法や男女共同参画社会基本法は企業の大きな縛りになっていて、これはとてもよいことだと思っています。

今回の調査で、ジェンダー・チェックを企業の40代以上の中高年の方に行いました。この調査票が報告書の後ろに出ておりますので、お帰りにになりましたら、ぜひチェックしてみてください。そして、ご家族とジェンダー・チェックをしながら、どうしたら男女平等になるのか、ジェンダーって何だということをお話しただけでとうれしく思います。

○堀薫夫(大阪教育大学助教授)：私の研究テーマは「教育老年学」といって、生涯学習と大人の教育をくっつけると、どのような学問ができるかということです。

大きく分けて、1 人間が年をとるとはどういうことか、2 年をとることと人間の学習とはどう絡んでいくのか、3 高齢期になってからの特徴的な学習とはどういうことか、

という3つの柱から研究を進めております。その柱に沿っていくつかの調査研究をし、調査データを見ると、ジェンダーの視点がおもしろく出てくる部分と考えられますので、いくつかご紹介してみたいと思います。

老人や老い、年をとることを、プラスととらえるか、マイナスととらえるか、どちらだろうかといろいろ聞いてみました。結論から申しますと、高校生や大学生はネガティブな要素が強いのですが、中高年の方に聞くとニュートラルなものやポジティブな意見が結構出てきて、老いに対するイメージは若い人と中高年で差があることがわかりました。

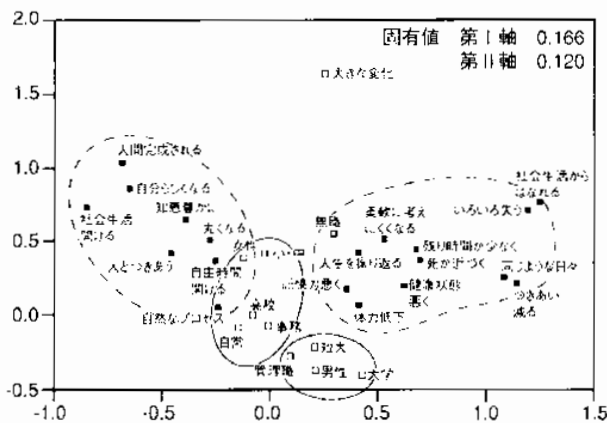
性別、学歴、職業といった人間の属性を掛け合わせて、多重コレスポネンス分析という方法を使い、図にまとめると、女性、自営業、高校卒、無職、事務職、小中学校卒というグループは、老いをポジティブにとらえる方に近いところにあるのがわかります。一方、男性、大学卒、短大卒、元管理職といった偉そうな人が並んでいる感じのするグループは、どちらかというとい老いをネガティブにとらえる方に近いといえます。

なぜなのかと考えてみると、社会的ステイタスのトップにいた人は、年をとるということは、そこから下がっていくということを意味します。収入の高い人も、ネガティブの方に出てきます。ところが、お金も学歴もそんなにないし、仕事も自営などをしている人は、年をとるということは、体力は落ちるかもしれないけれど、そんなに大きな変化は見られません。したがって、社会階級の面から見たときに、老いというもののとらえ方が違っているということがわかります。

特に、男性で元偉い立場にいた人が、定年退職後、たまたま悲惨な不適應をきたすことがあるそうです。電車で新聞を聞いたとたん「おい、お茶」と言ったおじさんや、定年後も元の名刺を差し出す元管理職など、嫌われる高齢者とは偉そうにする人です。老人問題で1つ考えなくてはならないのは、特に男性に多いのですが、自分は年上だから偉いのだという態度をやめないと、あとが大変になります。

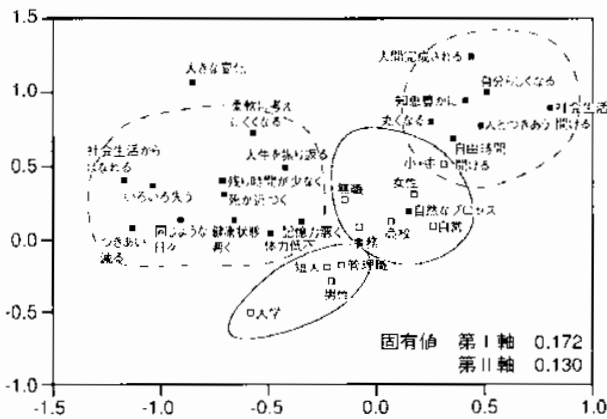
老後の人間関係はさらに続きます。悩みが生じたときに、配偶者に援助を求める人は、20代では女性の方が男性に頼る度合いが強くなっています。ところが50～60代になると、男性の9割が妻に助けを求めているのに対して、女性は67%です。大体40代から逆転してきて、男性が妻を頼りだすという状況になっています。勤めているときは偉そうにしていますが、退職した瞬間から、家事はできない、外に出ていけば喜ばれる、その間に女性はたく

図2 「年をとること」への意識構造(N=413)



資料出所：「高齢社会に向けての男女共同参画学習」平成13年3月 国立女性教育会館

図3 「老い」への意識構造(N=407)



資料出所：「高齢社会に向けての男女共同参画学習」平成13年3月 国立女性教育会館



さんのネットワークを作り、娘ともしっかり共同体制を結んでいるということ、つらい思いがあります。

神戸で一人暮らしをしているお年寄りの調査を学生と行ったことがあります、やはり結果は露骨に出ました。男性と女性では一人暮らしの意味が全然違うようで、男の人は寂しそうです。奥さんが亡くなったら早く亡くなる方が多いようです。おばあさんも、やはり旦那さんが亡くなったら寂しそうな顔をしますが、2～3年たったら「今日はハーバーランドに行って」等と、楽しそうになるのです。これがまさしくジェンダーの差です。

また、中高年の離婚を考えたときに、やはり40～50代ぐらいから意識の溝ができていのではないかと、それを埋めていく努力を、同塊の世代の課題として考えていかなければと思います。

高齢の方に、言語性検査(言葉を使うもの)と動作性検査(パズルを組み立てるようなもの)で知能検査を行いました。平均年齢は70歳前後だと思ってください。記憶力はほとんど同じですが、知能検査をすると男性の方が成績はいいのです。同じ調査を大学生に行ったら、女性の方が平均点が高かったのも、男性の方が賢いわけではありません。これは福井県で行った調査ですが、女性は専業主婦や農家の手伝いの方が多く、あまり社会経験をされなかったのに対し、男性は職業生活の中でいろいろ社会との接触をしてきたという職業経験の違いがテストに出てきたわけです。

つまり、言葉を使うことは社会的な時事問題等を話せるということになってきます。おもしろいのは、例えば手先の器用さを見たテストは、年をとると苦手になるといわれますが、みんながそうではありません。とてもパズルが上手な人は昔板金工をしていたとか、算数がとても強い人がいたら銀行員だったり、高齢期の男女差というのは、知能検査の結果においても実はジェンダー差なのです。つまり、それまでの職業経験が反映されるということです。

○伊藤：ありがとうございました。5人の方々からそれぞれ専門の立場からのご報告をいただきました。次に会場の皆様から、質問やご意見をお願いします。

## 質疑応答

○質問1：男女が共同に参画できるために、終戦後からいろいろな勉強をさせてもらいましたが、どうしても女性ばかりが多いということを感じます。男性の方は、失礼なが

ら町の引率者が多いのではないかと思います。いつまでたってもこんな姿が続くのではないかと懸念しているのですが、具体的にどうしたら男性の方に参画していただけるのか、直接こうしたらという話はなかなか伺えないので、よろしくお願いします。

○安達：具体的にということなのですが、先程の内山さんのお話にもありましたように、サラリーマンの男性の場合は、どうしても仕事に絡んだかたちだと参加する意義があり、そうでなければ別のことをした方がいいと考えてしまうのです。そこで、今している仕事にも役に立つし、考える材料にもなるし、その後の夫婦関係、家族関係についても参考になるという認識ができれば、かなり改善されるのではないかと気がします。そういう話が仕事や企業の中で出てこない、あまりそちらに目が向かないということなのですが、内山さん、どうでしょうか。

○内山：実は今回の企業人調査の中で、高齢期に向かっている男女共同参画を企業の方に勉強してもらいたいけれど、男性はなかなか参加しない、どうすればいいかというアンケートを取ってあります。

「男性中心の社会から男女共同参画社会へ移行するために、学習の機会があれば参加しますか」という質問では、「ぜひ参加したい」が13人で一番少なくなっています。自分の仕事に役立つとか、直接自分の会社のいる立場の中で役割があるから、何とかしなくてはならないといったことがあると、参加するのです。

また、「どのような学習の機会があれば参加しますか」という質問では、「男女共同参画社会の価値観と定年後の社会参加のため」が59人います。「会社人間から社会人間になるためのセミナー」や「新しい時代を生き抜くために」に結構丸をつけている人が多いのです。

ただ、今日のシンポジウムは、実は企業には何のインフォメーションも行っていない。こういう場には圧倒的に女性が多く、少ない男性の中でも地域社会で活動している人が多いということで、そのギャップをどうして埋めていったらいいかということが、今回の調査研究です。

インフォメーションをするときに、何とか企業の方にアプローチして宣伝をしたり、企業の労働組合に案内をすると、今、労働組合は非常に積極的ですから、もっと参加するのではないかと思います。今日は日曜日ですから、企業の人でも来られるわけです。でも、そういう情報が全然行かない。その辺の考えを変えていけば、よくなると思っています。

○質問2：私は現在パートタイマーとして働いていますが、新聞や雑誌を見ますと、子育てが終わったあとに仕事をしようと思ったときに、年齢制限があり、大方の仕事に応募することができないでいます。企業の中でのジェンダーフリーについては、年齢制限が身近な問題になっているわけです。ジェンダーフリーだけではなく、エイジフリーというような、社会に女性が参加していくとき、正社員やパートタイマーとして働きたいといったときに自由に選べるような、共同参画社会の確立ということは考えられないでしょうか。

○意見1：私は男性の立場からお話ししたいのですが、私の家族は妻と娘が2人です。僕自身はあまり男女ということ意識していません。

例えば、大学の公開講座に私はよく行くのですが、半分は女子大です。男女を意識しないから気楽に入れるのだと思います。友達には「何しに行くの」とよく言われます。通常の方は、「女子」という名前がついているだけで何か非常に入りづらい。しかし、男子大学というものはありません。この女性会館もそうですが、「女性」と名前がついているところには男性は若干入りづらい、参加しづらいと感じます。

○質問3：まず内山さんにお伺いしたいのですが、企業も行政の中でもはっきり条件が同じなら差別はないと言われますが、人事考査の中で、総合判断・評価というところで確実に差をつけて、同じ年でも男性は上がっていても女性は上がっていけないとか、そういうことがあります。子どもを育てながら仕事をしていることを、ある意味でマイナスに評価されているようにも見えました。その点について、アドバイスをいただければと思います。

また、これからの男性なら、どのくらい家事をしているかで評価のプラス・マイナスをつけていったらどうかと思うのですが、いかがでしょうか。

○内山：まず最初の方の問題で、パートで働くのに年齢制限があるということは、本当に事実ですよ。例えばアメリカではADAがあって、年齢制限、身体的条件の制限、男女の制限が一切できないことになっていますから、仕事をするときに「あなたはそういう状況でできますか」という聞き方をします。できるかどうかは本人が決めればいいわけです。経営側が勝手にこの人はできないだろうと推測することが、大きな人権侵害になっているのですが、日本の場合は、明らかにそうだろうという思い込みがほとんどです。

今は男女制限や年齢制限や身体的条件の制限をどう改

革していけばよいかということを考えていますが、企業にとって一番いいのは法律ができることです。

障害者基本法は少しずつ変わってきています。WHO(世界保健機構)が障害の概念を変えてきており、今年の8月に正式に発表するようなのですが、障害とはすべての人に共通の問題で、特別な人の問題ではない、障害の普遍化ということ、はっきりと出しています。元気な若い男性だって、婦りに階段で転んだら足が不自由になるかもしれません。だから、特別に「あの人は障害者だ」と言うのではなく、働ける環境を企業は作っていかなくてはならない。大きくこれからの社会を変えたいと思っています。

では私たちはどうすればいいか。大企業の経営者がいくら、言っても聞く耳を持たないとなれば、ただ向こうが変わるのを待っていてもしょうがないわけですから、何らかのアプローチをしていかなければなりません。市民運動をされている方はもちろんですが、私などは企業の関係の仕事をしているので、あらゆる場面で人事部に問いかけていく、あるいは人事戦略の企画を頼むと言われたときには必ずそれを入れるようにするなど、微力ながら行っています。

もう一つ、私がある意味で楽観的に思っていることがあるのですが、資料にある「総人口、生産年齢人口及び高齢人口の見通し」という推計を見てください。何人の生産年齢人口で1人の高齢者を見るか、要するに税金を何人で負担するかという数字を、大分前に国は作っています。その中で、65歳から年金を払うという前提で、2000年にはすでに3.6人で1人の高齢者をみていることになります。

この生産年齢人口とは、20～64歳のすべての男女です。そうすると、3号被保険者は引かなければなりませんし、なかなか払えない学生さんや、払えなくてやめている人もいますので、3.6人というのは真っ赤な赤字です。年金自体も破たんしています。

男女共同参画社会基本法の前文に、国はこれを21世紀の最重要課題であると書いています。なぜここまで突然に女性の権利を認めるようになったのだと最初は思ったのですが、それは、女性の権利を政府が認めるようになったのではなく、女性もきちんと働かないと国はやっていけないというメッセージだと思います。

今はパートや新入社員でも女性が現実的に特に大手の企業に入ることは非常に難しくなっています。でも、そんなことを言っていたら、日本の生産年齢人口はどんどん減ってしまいます。

国連が女性の1998年の日本の生産年齢人口をあと50

年、つまり2050年まで維持していくにはどうすればいいかという推計をしたところ、なんと年間1万人の外国人労働者を雇用するか、定年を77歳まで引き上げるといってもない数値が出てきています。今の男性の平均寿命は77歳なので、死ぬまで働けという、冗談じゃないような話になります。そのくらい、日本は働く人が減っている現状にあるのです。

今はパートでも、40歳以上はだめとか、年をとったら辞めてもらうとか言っていますが、すでに年金は70歳からにしようという計算ができています。そうすると、定年が60歳なので、あと10年ほという、松下さんのように熟年工場ができたりと、高齢であつたり、ハンディがあつても、また時間的に短縮で働きたい人などでも、多様な働き方を許容していかないと、国はもたないと思っています。

それにだんだん気づいてきていますから、例えばパートで年齢制限があつても、応募して全部が全部拒否されるわけでもないの、アタックしてみる価値はあるわけです。年齢なんていうのは、40歳を過ぎたらその人のとり方です。体の元気さだって、能力だってその違いだから、私はできますよというアプローチも必要だと思います。

だめだからやらないのではなく、その壁をどうやって叩いて穴を開けていくかということの方がやはり大切だと思います。同時に企業に向かつてもそういうことを言い続けていく。積極的にアプローチして、私たちの方から社会を変えていこうという気運があれば、必ず変わると思っています。ですから頑張ってくださいと思うのです。

もう一人の方も同じなのですが、やはり女性が企業の中で働く場合、ポジティブ・アクションというのが均等法の中にありますよね。女性は新入社員の時と一緒に教育してもらえますが、その後のフォローアップ研修やリーダーシップ研修などには、女性は来ないのです。それを今、男性だけにしてはいけないと禁止したわけです。結局、女性はそういった訓練を受けてこなかったから能力が下がっているの、訓練を受けなかった女性たちに、特別にそんな訓練をしてもいいですよというのがポジティブ・アクションなのです。そういったところでアプローチして、していないところはこちら側からどうしてなのだと言っていくと、企業側は今、変えなければなりません。それで訴えられたら、企業名が公表されるのですから。やはり、この法律を利用していくしかないのです。労働組合があれば、労働組合の方からアプローチするなどの方法があると思いますので、ぜひ頑張ってくださいと思います。

○伊藤：ありがとうございました。最後にシンポジストの皆さんから、提言・提案を一言ずつお願いします。

○内山：男女共同参画ということで、今日は皆さんにお集まりいただいたわけですが、私は男女ということをもう少し広くとらえていきたいと思っています。ノーマライゼーション（共生社会、みんなが一緒に暮らせる社会）はすでに世界的に当然のことだと受け入れられ、価値観のスタンダードになっています。高齢者も障害者も子どもも女性も男性も、すべての人が人種、性別、年齢、身体的条件にかかわらず、自分らしく、生きたいところで生き、したい仕事や勉強をするチャンスをもったり、社会参加のチャンスをもらうのがあたりまえの社会です。この観点から見れば、男女共同参画の社会はあたりまえだと思うのです。

日本はすごい勢いで超高齢社会に突入しています。例えば、1950年のころはまだ先進国で一番低かったのに、2000年にはトップになり、2020年にはダントツの差がついてしまいます。フランスなどでは高齢社会に入るまでに約200年かかっているのですが、日本は50年足らずです。そうすると、当然、社会のインフラや仕組み、人々の価値観もそんなに変わらないのです。

昔はお年寄りというのは少なくて、そんなに長生きしなかったものですが、今は高齢の方々の方が多くなってきました。そうした非常に多くの構造改革が起こっている社会の中では、ユニバーサル環境というものが非常に大事だと思います。まず、ノーマライゼーションがあたりまえの社会で、そのために、当然、男女平等社会があります。そして、高齢になつても、ハンディを持つても、仕事も遊びも活動も何でも一緒にできる社会は、当然バリアフリーになっていなくてははいけません。さらに、地球は有限です。20世紀にさんざん汚してきましたが、これをきちんと守って循環型の社会を作っていかななくてははいけません。こうした視点を持ったユニバーサル環境がこれからの21世紀では求められており、私たちはこの環境を守っていかななくてははいけません。

こういう話をすると、だれも反対しません。男女平等はその当然の前提条件だという話をすると、すぐ納得してくれます。女が女がと言うと、権利主義として男性社会、特に企業の社会では嫌われていきますが、これからはそういったアプローチの仕方が大切だと思います。すべての人がみんな一緒なのだ、だからこそ、男女平等ももっときちんとしていかなければならない、男も女もきちんと責任を果たしていくのです。権利をもらうのではありません。このようなアプローチこそ、ジェンダーフリーの社会を目指

していくときに早道なのではないかと思います。みんなが一緒に暮らせる社会をめざしていくという価値観に立って話していき、そういう態度をとっていけば、もっと早く、もっといい社会ができると思います。

○新井：介護に関して言えば、仕事に結びつけて興味を持っている人が多いようです。仕事と結びつけますと、今、介護は非常に過渡期で、働くチャンスです。といってもヘルパーは途中でずいぶん中間搾取がありますから、NPO法人など自分で仕事を作っていくこともできますし、サポートセンターもあります。介護が市民運動にかたちが変わっていくチャンスでもあり、仕事を作っていくチャンスでもありますので、一緒に頑張っていきましょう。

○葛原：私も、地域のボランティア活動などとNPOに分け、NPOにぜひ女性のリーダーをと強調してきたのは、女性の働き場を作っていくことに関連しているからです。女性の理事長のNPOには、役員も職員も女性が多い。これは非常に重要なことです。いろいろな活動をしてきた人たちが、それを仕事にする可能性があります。NPOで有給で働いている女性たちは、必ずしも収入は高くありません。では、なぜ働くのかというと、やりがいがあるからだという調査があります。NPOの女性リーダーにインタビューをしてみました。その人たちもみんな男の人並みの働き方ではなく、他にボランティアや介護もできたり、家族とも十分つきあえる、その中で働けるような場所を求めて、作ってきたと言っていました。もちろん企業の問題も非常に重要ですが、いろいろな働き方を自分たちで作っていけるNPOに女性がもう少し目を向けて、リーダーシップをとっていくことが非常に重要だと思っています。

○安達：日本社会は企業・仕事中心だと言われますが、今は当然ながら高度経済成長の時のようにはいかないわけですし、やはり仕事、家族、地域というこの3つが社会人、市民としての権利であり、義務であるということ、私も大学人として伝えていかなくてはいけないなと思いました。特に男性に伝える教育の機会があればと思います。

また先程、男性の方から女子大等の話も出たのですが、女性だけの教育という印象を与える女性教育会館ではなくて、男女共生会館のように名称変更をした方が、男性の方も来られるのではないかという気がしています。

○堀：大阪には、夕方になりますと、むしろ男性の方が多くなる女性センターがあります。中で1杯飲んだりしているのですが、そういう自然なかたちで町の中にセンターを

作って、そこでいくつかの講座をして仕掛けを作っていくことができるように、関東でも都市の真ん中にもセンターが欲しいと思います。

生涯学習の観点から一言だけ申します。高齢者の対策事業や老人問題、介護とかなり厳しい現実が出てきたかと思いますが、マイナス面だけを見ないでいただきたいと思います。現在、健康な高齢者と呼ばれているのは、65歳以上で85～90%になるといわれています。そうした人たちのプラスの側面を見つめていただきたい。

老いとかエイジングという言葉はマイナスの意味で語られることも多いかもしれませんが、ワインやチーズが発酵してまろやかな味を出すことも、エイジングと言うのです。したがって、言葉そのものに内在するプラスの意味を引き出していけるような学びを探っていくことが、新しい高齢化社会への課題ではないかと思っています。

私たちは、介護・市民活動・家族・企業・生涯学習という5つの柱から、この問題を考えていくかたちで共同研究を進めてきました。現在抱えている高齢社会問題は、特に団塊の世代と呼ばれる現代の50代の人たちを射程に入れた課題であると思います。その世代は、私たちが今まで経験しなかった二重の崩壊を経験をしています。一つはニュータウン、ニューファミリー、同棲世代など、新しいタイプの家族形成を築いたのですが、その裏には、男女の性別役割分業というものを前提とする、今日の日から見たら若干古いのではないかというかたちがありました。そして企業労働者の中では、まだ年功序列、終身雇用というものを前提とした神話が続いていたのですが、それが今日の例えばリストラといったもので、世代の神話そのものが崩れつつあります。そうした中での新しい高齢社会のあり方はどうあるべきか。それは、ジェンダーの問題を抜きにしては考えられません。あるいは家庭の問題、介護の問題など、そうしたジェンダーを軸とする家庭、地域、企業と、生活環境そのものを変える新しい視座がともに考えられなくてはいけない。そこを軸とした学びというものを、私たちが共に地域で考えなければならないと思います。

○伊藤：ありがとうございます。共同研究はまだ進行中です。この秋には、ゆたかな高齢社会に向けて地域で学習を積み重ねていくための学習プログラムをブックレットという形でまとめる予定です。男性にも進んで参加していただけるようなプログラムを提案していきたいと考えておりますので、ぜひ地域でご活用いただきたいと思います。

いろいろな課題が出てまいりましたが、お一人お一人、

ここでの話をヒントにさせていただいて、今日ここからゆたかな高齢期に向けた学びと実践を一つ一つ、一緒に積み上げていきたいと思います。本日はありがとうございました。

\*肩書き、所属等はシンポジウム当時のものを使用している。