高齢化と女性

木村　陽子

1. はじめに

高齢社会とは，寿命の伸長や人口構造の変化のみで表される社会ではないことに注意する必要がある．そこでは同時に価値感の多様化，家族機能の縮小，女性の就業構造やライフサイクルの変化などが複合的に生じる．高齢化はピラミッド型の年齢構成を前提にした賃金体系や昇進構造を変更する契機となっているが，機会の均等が重視され，能力で人を判断する社会では当然競争が厳しくなろう．しかし，同時に高齢者が生きていくためにも，地域などにおいて「連帯」が必要となる．その「連帯」は，血縁や地縁に基づくかつての地域連帯とは質的に異なり，老人介護なら老人介護，環境保存なら環境保存と一定の目的をもった活動が契機となる．人口の高齢化と経済のグローバル化，および世紀の転換点を迎えて公私の役割分担の問い直しが同時に進行するという点で，他の国に例がない問題にとりくまねばならなくなった．このような大きな変革期ではあるが，高齢化の進行は「地位の引き上げ」や「あらゆる分野への参加」といった視点に立てば，女性にプラスに働くことになる．

高齢社会には次の特徴がある．第1に，経済発展の結果生じた少子化は女性の学歴を高める．多子世帯では高等教育は男子か末子が受けるのがほとんどであった．第2に，労働力需給の逼迫が女性の経済的地位を上昇させ，ひいては政治的地位を上昇させる．後者の契機は2つある．ひとつは，介護問題や環境問題などへのかかわりを通じて地方議会議員になる人もいれば，専門性を生かして国会議員になる人もいる．第3に，長命に伴うリスクは要介護老人となる確率や単身となる確率が高い女性により多くふりかかる．1999年で男子の平均寿命は77歳，女子の平均寿命は84歳であり，寝たきり・痴呆にかかる確率が高くなる75歳以上の後期高齢期を生きるのは女性の方が圧倒的に多く，また既婚者は夫が年上がほとんどのため寡婦時代は妻が長い．第4に，家庭生活や労働に「質」や「満足度」が重視される．したがって，転職や中高年以上の離婚が増加する．第5に，少子・高齢社会の政策は従来の家族政策や福祉政策，企業福利制度を大きく変換させる．多様化した個人の生活設計を支援するように制度設計をする必要がある．換言すれば，個人の生活設計を支援する社会的インフラを整備する視点から各制度を再設計することが必要になる．そこでは『選択の多様化』にともなって『自己責任』や『自己選択』が重要になる．

本稿の構成は次のとおりである．第2節では，高齢化社会とはどのような社会かを述べる．第3節では，女性の就労と政策課題についてまとめる．少子・高齢社会の政策は従来の家族政策や福祉政策，企業福利制度を大きく変換させることを述べる．

2. 少子・高齢社会とはどのような社会なのか

(1) 人口の高齢化とライフサイクルの変化

現在，わが国の女子の合計特殊出生率は1.38であり，過去最低である．第1次ベビーブーム（1947年から49年）では合計特殊出生率は4.32，第2次ベビーブーム（1971年から74年）で2.14，1995年には1.43であったことを考えると急激に低下した．現在人口を将来も維持するのに必要な2.08をはるかに下回る．結果として，少子化・高齢化は予測以上に進行することになった．

1997年1月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した将来人口の中位推計は次の2点に要約される．（しかし，現実の合計特殊出生率は中位推計の仮定よりは低い．）第1は，高齢化のピークがそれ以前の推計よりも高まったことである．2015年には高齢化率はおよそ4分の1になり，2050年には3分の1になる．それ以前の推計では2025年ごろが高齢化のピー

きむら　ようこ　奈良女子大学　生活環境学部
〒630-8285 奈良市北魚屋東町

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

クでその時の高齢化率は4分の1であった．第2は，2008年からの総人口の減少である．100年後には現在の総人口およそ1億2000万人の半分に減少する．加えて，1997年からは日本の生産年齢人口（16歳以上65歳未満）は減少しはじめた．生産年齢人口の減少は，労働力人口が減少してそれが経済成長のボトルネックになるという問題を引き起こす可能性は充分にあることを示す．

高齢化は，同時に個人のライフサイクル，とくに女性のライフサイクルを変化させる．これまでの世代以上に，子を養育する期間と老親を扶養する期間が重なるサンドウィッチ期間が長くなる．三世代同居をすると，子供が巣立った後も自分が5，60歳代になるまで，親と同居することを覚悟しなければならない．

したがって，高齢社会とは，単に年齢構造の変化だけではなく，そこでは核家族化，扶養意識の変化や，少子化や高学歴化，既婚女性の就学率の上昇などに伴う女性の生き方の変化が起こる．これまで子供の保育や老親の扶養・介護は家族が担ってきたが，家族機能の弱体化のため，外部から家族を支える社会システムが必要とされる．わが国のように伝統的に男女の役割分担意識が強い所で急速に女性の被扶養者化が進んだ所では，市場等による家族を支えるサービスの供給体制が備わっていない場合には，そうでない場合に比較して少子化が進行することが知られている．たとえば，日欧米の中で合計特殊出生率が1.3台と低いのが日本やドイツ，イタリア，スペインであること，1.8台と高いのはスウェーデン，イギリス，フランスである．

以下では，価値観，経済社会や企業，家族がどう変わるのかを，現在すでに生じていることも含めて，順次みることにしたい．

（2） 価値感の変化

経済社会の変動とともに，わたし達の価値感が大きく変化し，生活の質を高める欲求が強くなった．これは1950年代後半から経済成長によってもたらされた所得分配の歪み等への反省から生じた．具体例をあげると，第1に「選択の多様化」である．従来，生涯にわたる安全ネットであった家族や会社は大きく変わった．会社ではリストラや倒産の可能性があり，家族では離婚の可能性が大きくなる．「質」や「満足度」を求めて帰属するものを変えていく．第2に，教育，労働，退職後のレジャーと言った生涯における時間配分が変化する．生涯における教育，労働，レジャーの時間配分がより多様化し，またひとつの時点で見てもパートタイムの仕事とレジャーの組み合わせ，同じ時期に2種類の仕事を持つなどに変化する．教育を受けた後労働し，その後退職してレジャーを楽しむという従来どおりの生涯におけるタイム・シェアリング意外のパターンが生じよう．すでにスウェーデンなどで実施されているように高校を卒業した後働き，その後大学教育を受け，その後働き，レジャーをし，その後また大学院に進学する選択も考えられる．裁量的に自分の時間の生涯配分を決め，退職年齢にしろ定年などのような一律的なものではなく，個々人にあったものを選択することが求められる．こういったことがうまく機能するためには，「年齢差別の禁止」や資格制度の導入，各職種などの仕事の範囲の明確化が必要になる．

第3に，「機会の均等」がこれまで以上に重視されることである．能力があるのに，本人の努力等ではどうにもならない点で差別することは，社会全体にとっても得策ではないとの理解がより進むことになる．たとえば，この30年間の先進諸国をみても，年齢や人種，障害を理由とした雇用差別の禁止，男女の雇用機会の均等の動きが活発になった．将来，日本では「雇用の分野における年齢差別の禁止」が必要である．人生80年時代の半分ほどの40代で，転職の可能性が狭まる社会は活力に満ちた社会とは言えない．第4に，「ノーマリゼーション」の考え方が広く支持されたことである．これは老若男女や健常者も障害を持つ者も，地域で通常の生活をするという考え方である．虚弱老人を支援し，施設も地域に開かれたものであるためには，ホームヘルパーなど地域福祉の体制作りが必要である．これは，1950年代の終わりにデンマークの障害者福祉の中から生まれた考え方である．第4に，「環境問題」がこれまで以上に重要視されていることである．第5に，「男女共同参画」社会の実現である．これまで社会的に培われてきた性役割分担ではなく，家事責任の男女の分担から政治等の意思決定の場に至るまで，あらゆる分野での男女の共同参画をめざす考え方である．これを実現するためには，過渡期においてはポジティブ・アクションが採用される．

（3） 経済社会の変化

第1は，経済のソフト化，サービス化であり，情報化社会の到来である．全生産高に占める金融業，小売・卸売り業など第3次産業の比率は，6割と大きい．第3次産業従事者の増加は，労働生産性の低下を意味する．第2は，経済のグローバル化である．ヒト，モノ，カネ，情報の国際間移動が活発になり，また外国

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

人労働者の問題も生じている．第3は，生産年齢人口の減少で，労働力不足が見込まれる．これを補うためには，高齢者や既婚女性の就業率を高めるか，あるいはこの点からも外国人労働者を雇用する必要が生じよう．第4は，サービス経済化によって，在宅勤務やフレックス・タイム制など勤務形態が多様化した．一方で，パートタイマーや派遣労働者などの雇用形態も多様化した．第5は，後述するように，福祉国家の変容とNPOなど新たな民間組織の役割の増大である．第6に，高齢化の進行は，要介護老人になる確率の高い後期高齢者を増加させた．このことは，介護機器や介護サービス分野のビジネスの誕生を意味する（このことは環境問題にとっても同じで多くの環境ビジネスが生まれることになる）．医療に先んじてこの分野では民間営利企業の参入など規制緩和が実施されることになった．しかし，税制等が民間営利団体や公共部門に有利など公正な競争条件が未だ整備されていないことは確かである．アメリカやドイツ，イギリス，スウェーデンの経験をみても介護ビジネスは女性の企業家が多い．

（4） 行政の変化

第1に，公私の役割分担の見直しで，規制緩和，民間委託などが行われ，市場のルールがこれまでよりも明確になり，裁量行政ではなく，市場のルールが守られているのかを監視するのが公共部門の役割になる．第2に，高齢化は現行の制度のまま推移すると，財政的な逼迫は国の財政においても地方財政においても，年金財政においても顕著になる．これを避けるためには，直接税に偏った税収構造の変更，地方交付税制度の見直し，地方と国の事務配分や財源配分の変更のみならず地方分権の推進，自治体間の合併などを通じた行政区域のみなおしが必要になる．第3に，「高齢者が安心して暮らせる街づくり」は新たな自治体の行政課題となる．この意味からも地方分権が促進され，最適なサービス供給範囲を求めて，合併や広域的連携が要請される．このことは，事務配分や財源配分まで加えた国と地方，または地方政府間の関係を大きく変えることになる．第4に，自治体の仕事は，企画・立案，計画が重視され，公共サービスの供給主体になる必要はないが，サービスの評価体制を確立することが重要になる．第5に，企画・立案，サービスの供給，評価などのいずれの段階においても，住民参加が増える．第6に，地方議会はパートタイマーの議員が出る可能性がある．

（5） 家族の変化

家族の変化は次のように現れる．第1に，家族機能の縮小である．わたし達の社会には次代の子供を育て高齢者を扶養するという大きな役割がある．従来家族がそのための財・サービスを提供し，その役割を遂行してきた．それは主に母，嫁，娘という女性の役割であった．核家族や単身世帯の増加，共稼ぎの増加で，家族はこれまでどおりの機能を遂行できない．これまでどおりの機能を家族に期待すると，家族に大きなストレスを引き起こすことになる．家族の機能を外部から補完する必要がある．

第2に，「よりよい相手を求めて」の離婚・再婚の増加，シングルの増加である．結婚はもはや生涯にわたる安全ネット，所得保障制度ではない．婚姻期間20年以上の離婚，いわば熟年離婚はこの20年間で3倍になり，今や離婚5件に1件が婚姻期間20年以上の離婚である．OECD加盟国では，子の半数以上が生涯のある期間単親期間をすごすといわれる．離婚が子に及ぼす影響をいかに最小限にするかが重大な問題になる．離婚も「有責」主義から「破綻」主義にかわろうとしている．これは，結婚について，仮面夫婦のようなものではなく，「実質的な愛情関係」や「満足」が求められることを意味する．先進諸国において，離婚をリードするのは女性である．

第3に，経済的自立，性規範の緩み等によって未婚率が上昇する．現在の日本では，学生結婚が少なく，また未婚の母も少ない．子供は結婚をしてからという考えが根強い．母子社会は増加しているが，未婚の母は少ない．この傾向が続く限り，他の条件を一定とすれば出生率の上昇はそう期待できないことになる．第4は，単身世帯，母子および父子世帯，夫婦世帯，夫婦と子供世帯など家族形態は多様化する．単身世帯の増加である．世帯構造別にみた65歳以上の者のいる世帯数および構成割合を見ると，厚生省統計情報部によると，1995年では65歳以上の者のいる世帯の全世帯にしめる割合が31.1%であり，65歳以上の者のいる世帯の構成割合をみると，単独世帯が17.3%，夫婦のみ世帯（うちいずれかが65歳未満が33.3%，ともに65歳以上が66.7%）が24.2%，三世代世帯が33.3%，親と未婚の子の世帯が9.6%である．1975年では，65歳以上の者のいる世帯の全世帯にしめる割合が21.7%であり，65歳以上の者のいる世帯の構成割合をみると，単独世帯が8.6%，夫婦のみ世帯（うちいずれかが65歳未満が52.3%，ともに65歳以上

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

が47.6%）が13.1%，三世代世帯が54.3%，親と未婚の子の世帯が12.9%であったことを考えると大きな変化である．単身および夫婦世帯が増加し，三世代が減少している．このことは所得分配においても不平等度を高める要因になっており，年金の充実によって高齢者家計の独立が可能になったことが逆に不平等度を高めることになった．

第5に，既婚カップルにおいても，また共働き夫婦であっても，ダブル・キャリア・カップルの高学歴・高所得世帯と夫の所得が高くなく必要に迫られて共働きする世帯，また専業主婦世帯であっても夫の所得が高い専業主婦世帯と妻に技能がなく働きたくとも職を得られない専業主婦世帯に将来的には分化する．このことはすでにイギリスにおいても見られる．第6に，過疎地や農家における「嫁」の地位は需給ギャップにより，相対的に高まる．第7に，家規範が弱くなった所では，高齢期の介護問題などを考慮すると，「女の子供」が「男の子供」よりも歓迎される．これは養子縁組みにもすでに現れている．第8に，少子化で女子に対する高等教育の機会が広がる．既婚カップルの子供の数は2.02と減り，両親は子供の性別にかかわらず子供に高等教育を授けるようになる．発展途上国では，よほどの高所得層でない限り，高等教育を受ける機会は男子あるいは末子に限られる．女子も男子と同じように，期待されることになる．第9に，高齢女子単身世帯は，これまでは所得の低い世帯が多いが，職業経験のある自らの年金を持つ層が増えれば，所得の高い層，低い層に分離する．第10に，ダブルキャリア組の登場等で，男女の職場の違いを理由とするコミュート婚（単身赴任）が増加する．

（6） 地域の変化

第1に，地域で高齢者世帯が増加し，コミュニティの重要な構成要素になる．2015年には世帯の3分の1が高齢者世帯になる．第2に，高齢者が自立して生活し，若い世代の子育てを支援するためにも，新たな形のほどよい他人との距離を保つ「地域連帯」が必要になる．第3に，地域を拠点にしたNPO，個人やグループを基にしたボランティア活動が地域で盛んになる．その担い手は，退職者や中年期の女性である．第4に，行政への住民参加が促進され，地域活動を経験した女性の中から地方議会の議員に選出される者が増える．

（7） 企業の変化

第1に，企業は年功型の賃金構造や昇進構造を能力型などに変更する．これによって長期勤続者に有利であった構造は変化する．このことは，女性にとれば有利に働く．第2に，労働力確保とモラルの低下を回避する意味で，職場における機会の均等は促進される．第3に，育児や介護を担いつつ働く男女の労働者が増加し，心の支援まで含めて企業は彼らを支援することに無関心ではいられなくなる．第4に，人的サービスも含めて，サービス業が増加したこと，家族責任を多く担う女性労働者あるいは裁量的時間を重要視する男女の労働者が増加したことは，雇用形態の多様化を促進した．派遣労働者の増加，パートタイマーの増加などに現れている．また，フレックスタイムや在宅勤務，ワークシェアリングも増加する．第5に，中途採用者も増加するが，当然転職者が増加する．

3. 女性と労働力率，および政策課題

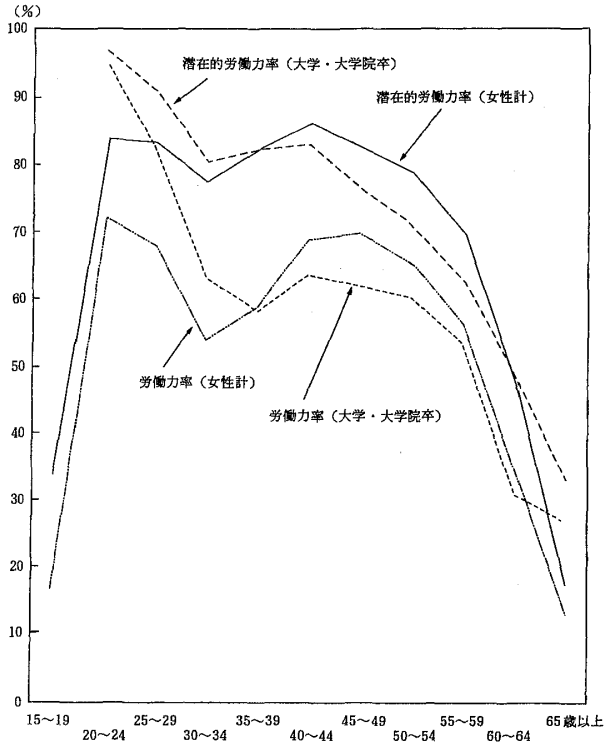
（1） 女性と労働力率

わが国の経済にとり喫緊の課題は，女子および高齢者の労働参加率をいかに高めるか，ということである．女子の労働率に着目しよう．

わが国の女性の労働力率は，主要先進国の中では明確なM型カーブを描くことが知られている．傾向的にM型カーブは底上げされているが，それでも先進諸国の中では最も明確なM型カーブを描く．アメリカ，フランスでは台形状を描き，デンマークでは通常は労働力率が落ち込む30～44歳でそれ以外の年齢階層よりは高くなっている．しかし，現実には，女子の年齢階層別の就業意欲を見ると，実態を表すカーブよりはずっと大きい．これが，女性の就業希望と実態が乖離していることのひとつの現れである（図を参照のこと）．このことから得られる帰結は，次の2つである．ひとつは，男女ともに育児・介護をしながら働き易い環境を作ることであり，第2は，中高年以上の女性の労働力率を高めることである．税制や社会保険料がその妨げになっているのであれば，変更する必要が生じる．

長期的なトレンドは別にして，日本の現状は次のとおりである．第1に，男女の賃金格差は大きく，労働省『毎月勤労統計調査』によると1997年では，現金給与総額は従業員が30人未満あるいはそれ以上かにかかわらず，女性の平均賃金は男性のそれのほぼ5割である．この差の一因は勤続年数の違いでもあるが，1996年では女性の勤続年数は8.2年，男性の勤続年数は13.1年でその格差は縮小傾向にある．第2に，1985年の「雇用の分野における男女の雇用機会均等

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．



資料出所：「平成8年版労働経済の分析」第2－(1)－3図より引用
(注) 「労働力調査特別調査」を労働省政策調査部にて特別集計
年齢階級別潜在的労働力率＝
$$\frac{\text{労働力人口（年齢階級別）＋非労働力人口のうちの就業希望者（年齢階級別）}}{\text{15歳以上人口（年齢階級別）}}$$

図　女性の年齢階級別潜在的労働力率（平成7年2月現在）

法」の成立以来，女性の管理職は増加したが，依然として少ない．係長職が多いが部長職は少ない．第3に，全産業において女性の構成割合が上昇しているものの，就業分野の偏りが男女においてあり，女性が多いのはサービス業（女性の割合は1996年で52.2%），金融・保険業，不動産業（同じく49.8%），卸売・小売業，飲食店（同じく49.4%）である．職業別にみると，女性が多いのは事務従事者（59.4%），保安・サービス職業従事者（53.3%），専門的・技術的職業従事者（44.8%）であり，少ないのは管理的職業従事者（8.9%）である．意思決定の場における女性の割合はまだ少ない．第4は，新規大卒女子の就職率（1997年で64.8%）は新規大卒男子（67.5%）よりは悪い．第5に，中高年女性の就職先を見つけるのが難しく，機会の均等が保障されない．

（2）　今後の政策課題

ここで今後必要となる公共部門の政策および企業の対策を考えよう．

第1に，介護や育児と就労生活の両立がし易いように支援策を実施することである．公共部門や企業では介護育児休業制度を充実する，残業時間を縮小するなど勤務形態のみなおしが必要である．第2は，雇用形態の多様化が生じ，その形態で働くのは大多数が女性であり，従来考えられていたような家族内における副次的稼得者ではない．パートタイマーや派遣労働者などの従来の正規雇用者の分類に該当しない労働者の待遇改善を行う．現在のパートタイマーの待遇は正規雇用者に比較して福利厚生において不利である．結果として，パートタイマーがフルタイマーに比較してコストがかなり低くなり，両者で過度に代替がおこる可能性がある．第3に，年金支給開始年齢や引退年齢は個人が生活設計に応じて選択できるようにする．定年を廃止する．第4に，雇用の分野における年齢差別を禁止するための法律をつくる．第5に，従来の持ち家重視や保養施設所有の企業福利制度ではなく，従業員が自由に選択できる企業福祉のカフェテリア・プランを充実する．第6に，企業年金の通算制度をつくり，第7に，企業年金や公的年金を総合した個人の老後貯蓄支援型の税制をつくる．第8に，女性の労働供給を阻害する専業主婦優遇策の廃止，遺族年金の廃止，あるいはオプションとする．第9に，技術進歩に合わせて，中高年を対象にした職業訓練制度を充実させる．第10に，当分は女性にたいするアファーマティブ・アクションを実施し，女性の登用を図る．第11に，保育環境や介護環境の整備をし，また起業家には支援策を実施する．

参考文献

八代尚宏，『少子・高齢社会の経済学』東洋経済新報社，1999.

木村陽子，『女性と年金』行政管理，1994夏　No. 377.

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．