

ねっとわあく

2019/10/31 Vol.73



はたらくとあそぶと
こねる

目次

- 就職氷河期を振り返る 2
- ひとりの生き方 働き方 繋がり方 5
- How About SHIZUOKA? 7
- 静岡のものづくりを照らす ～本橋テープ株式会社～ 9
- 人生 100 年時代の航海図
起業を選択した女性の歩んできた道 11
- 働き方は生き方とつながっている
子育て退職した私の思うこと 13

はたらく人と いきる人

1990年代、バブル経済が崩壊し、それまでの日本的雇用慣行である「終身雇用」「年功賃金」等の維持が難しくなった。

昨今、少子高齢化が顕著となり、政府や日本の企業は、経済成長を持続させるために様々な対策を行っている。これまで、日本的雇用慣行を維持してきた、企業に勤める正規の男性労働者の働き方を「中心・標準」とし、制度や施策が行われてきた。しかし、これからは、その周辺にいる多様な人々に目を向けなければ、日本の社会を維持するのは困難である。

女性の大学進学率が上がり、優秀な女性が働く場を求めるようになった。企業は女性を単なる労働力としてではなく「人材」として採用するようになった。まだまだ働ける元気な高齢者も、労働の担い手として雇用されている。また、外国人労働者を積極的に雇用する企業も増えた。

今号では、就職氷河期世代、シニア起業家、外国人労働者、NPOで働くおひとり様女性、非正規労働者にスポットをあて、働き方、生き方について考えてみたい。「標準」とされる男性労働者とは違う、その周辺の人々の働き方、生き方から、どんなことが見えてくるだろうか。それまで「標準」とされていた働き方を見直し、働き方、生き方について今一度振り返るきっかけになれば、と思う。

今年5月、「平成」から「令和」に改元し、新しい時代がスタートした。7月に行われた参議院議員選挙では、重度の障害のある二人の候補者が当選し国会議員となった。働きたいという意思を持つ二人の国会での活躍と、それを取り巻く人々の動きや環境、制度の変化に注目していきたい。多様な人々、女性、男性、障害のある人や高齢者、外国人など、全ての人が働きやすく生きやすい、効率や生産性だけで測ることのない男女共同参画社会の実現を、強く願わずにはられない。

就職氷河期を振り返る

～今の時代をどう生き延びるか～

人手不足が常態化し、有効求人倍率も高水準を維持し続けている現在の日本。新卒採用は、空前の売り手市場だとも言われています。一方で、未だに残る旧態依然の労働慣行。好景気と言われながらも、実質的にも気持ちの面でも取り残された、多くの就職氷河期世代。ブラック企業という言葉が日常的に使われ、「働き方改革」の名のもと労働環境の改善もさしめまった重要な課題です。

そんな時代を、私達はどう生き延びていけばいいのか。大学等でマーケティング論、マネジメント論、起業家育成講座等の講師を勤めた後、企業の経営コンサルタントのかたわら、女性の起業を支援する活動に携わっている道喜道恵さんに、そのヒントを聞きました。(平岡清香)



【プロフィール】道喜 道恵

女性の起業に特化したセミナー、起業相談、イベントなどを企画運営。女性起業家支援歴20年。2015年、浜松市で女性起業家支援団体「一般社団法人ハッピー」を設立。2019年9月活動終了。得意分野はマーケティングとハンドメイド。小2女子の子育て中。浜松市在住。協会理事。

バブル景気のその後

私自身は、バブル景気が終わり、就職氷河期がはじまったころ大学を卒業しました。なんとなく企業という「組織」に自分は馴染めないだろうと感じ、大学院で経営の勉強をする道を選択しました。大学院で出会った師匠が「マネジメントの父」と呼ばれるドラッカーや組織論の専門家であったため、私も、自然と組織論やマネジメント論について勉強することになりました。

その中で、日本の経営の特徴として指摘される人事評価制度や終身雇用制度を知れば知るほど、女性であり大学院卒である自分は入り込めないと思い、それ以外で自分自身の能力を高く評価される道はないかと、迷い選びながら現在に至ります。

大学等で教えていた頃、リーマンショックのあおりを受けて、就職内定取り消しになった学生たちを目の当たりにしました。当時の就職活動は今と違い、インターネットを利用したものが主流ではなく、アナログだったこともあり、中小企業の情報を得る機会がなかなか難しかったです。当時の私の持っていた中小企業とのネットワークを利用して、学生の就活をお手伝いしたこともありました。

就職氷河期就職氷河期世代をどう捉えるか

当時、大学の新卒でなければ、そもそも「新規学卒一括採用」のスタートラインにも立てませんでした。その中で、企業に定着し、昇進し、バリバリ仕事をするメインストリームの主役は男性でした。女性や非正規労働者がそこに入り込むためには、日本の雇用慣行である長時間労働や、全国転勤を受け入れるなどの対応が必要でした。また、本人が希望した仕事に就けるのはほんの一部という中で、当時流行していた「自分探し」「やりがい探し」という風潮が、若者たちのフラストレーションを増幅する形で苦しめていた、という面もあると思います。

就職氷河期世代について、未だに様々な問題があるとはいえ、「選ばなければ仕事につける」というのも事実です。よって、まずは未経験でもできる仕事を、きっかけとして利用する方法もあります。そこで成果を出して、より時給の高い職にステップアップしていくこともできます。公的な就労支援サービスを利用して、資格を取得することも一つの方法でしょう。

就職氷河期と言われた頃は、不運な時代ではありましたが、不幸な時代だったとは捉えない方がよいと思います。

起業を支援してきた立場から

就職氷河期は、起業のハードルが下がった時期、そしてNPOやボランティア活動に活路を見出す人達が増えてきた時期と重なっています。働くことを考えた時、「就職かフリーターか」という選択肢だったなか、「起業」もひとつの選択肢になったと言えます。

現在、私のところには「お金が足りないから」と、起業の相談に来る方が多いですが、まずはライフプランについて一緒に考えます。売上と収益の区別がつかないケースもあり、儲かるまでには時間がかかることもお伝えします。場合によっては、すぐに現金が必要な方もいて、そんな時は起業より就職をお勧めしています。

現在、起業に対するハードルは更に低くなりました。ここ何年かは女性起業家ブームとして、メディアなどにも取り上げられています。しかし、その気軽さから、ビジネスに必要な基礎知識や準備のないまま起業活動をスタートさせ、お客様とのトラブル、規制や諸手続きの無視、詐欺やネットワークビジネスに巻き込まれお金を取られる、などなど、ビックリするような出来事も起きています。

これからの生き方、働き方について

「働くこと、イコール社会と関わること」で、それは、ドラッカーの言う「自由とは責任ある選択」のもとに自分の頭で考え抜くことだと思えます。誰も、社会から何らかの手を借りなければ生きていけない。そう考えた時、自分はどうしたいか？ 何ができるのか？ どういう関わり方を持ちたいか？ ということです。

また、現実的には、「今の生活は本当に足りていないのか」考えてみる必要もあります。今は、職業訓練から学童保育まで、無料もしくは安価で利用できる公的サービスがいろいろあります。それらを利用し、お金のことは考えず、やりがいや生きがいを中心に据えて、ガツガツせず生きていく方法もあると思います。

どのような生き方をしてもそれはやはり「自由とは責任ある選択」につきると考えていますし、きちんと選択できるようにするためには、人は学び続けなければいけないとも思っています。

インタビューを終えて

結果として、就職氷河期世代の「自分探し」「やりがい探し」は、その後の仕事のあり方、社会との関わり方を考え直すことに繋がりました。社会からはじき出された就職氷河期世代の働き方、生き方を見てきた若い世代がそこから学び、「起業」へと向かいました。

今、誰もが、そこで働きたいと願う企業はひとつに絞れません。ユーザーが人気の職業として成り立つ時代です。それだけ人々の価値観は変化し多様化したと言えるのではないのでしょうか。就職氷河期世代があがき苦しんだ時代の結果が、今につながっているのです。

道喜さんの話からは、「氷河期」的な言葉を寄せ付けたくない強さ、柔軟さを感じました。女性として、「個」として戦い続けてきたその姿から、そうあるための発想方法、前への向き方が、少しでも伝われば幸いです。

就職氷河期を振り返る

～どう溶かすのか、どう飲み込むのか～

現在 40 歳前後の世代は、「新卒・就職」という初めての社会への入り口で、多大な困難に遭遇してしまった就職氷河期世代に当たります。男女共同参画を考える以前に、個人としての社会参画すら阻害されてしまった世代だとも言えます。

あれから約 20 年が経過した今、就職活動の現場は空前の売り手市場。就職氷河期を経験していない世代、知らない世代は、未だにその影響を引きずっている当事者たちの苦労を知らないでいます。政府により諸々の対策も打ち出されようとはしていますが、実効性は未知数です。

一方で、就職氷河期世代が当事者の多くを占める 7040 問題や、彼等を支えるべきか迷うそのきょうだい達の悩みが顕在化しつつもあり、「自分も無関係ではない」と思っている人達も少なくないのではないのでしょうか。そんな時代背景を踏まえて、就職氷河期当事者自身が、それをどう噛み砕き、飲み込み、折り合いをつけて世の中を生き延びてきたのか。これから生きていこうとしているのか。インタビューを通して、考えてみました。

就職氷河期とは何だったのか

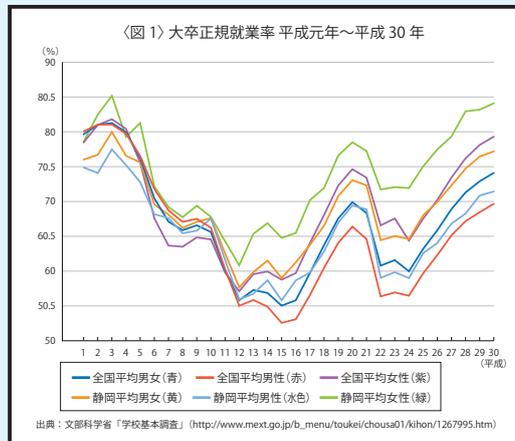
内閣府は、就職氷河期世代を「バブル崩壊後の新規学卒採用が特に厳しかった 1993 年(平成 5)から 2004 年(平成 16)頃に学校卒業期を迎えた世代」としています。人口規模は 2018 年(平成 30)時点で約 1,700 万人、15〜64 歳人口の 2 割以上を占めています。彼らは現在 35〜45 歳、「失われた世代」、「ロストジェネレーション (Lost Generation)」と呼ばれることもあります。

文部科学省の「学校基本調査」によると、正規就業率¹ 学校卒業後正社員として就職した割合は、(図 1)のように変化しました。バブル崩壊直前の 1990 年(平成 2)に 8 割以上だったものが、2000 年(平成 12)には 5 割程まで減少。それが、2018 年(平成 30)には 7 割を超えるまでに回復しています。これは 4 年制大学卒業者の数字ですが、就職氷河期当時は就職した半数近くが正社員になれなかった時代。総務省の「労働力調査(詳細集計)」による、非正規として社会に出た人たちの数が、他の世代と比べて圧倒的に多くなっていることからわかります。

また、新卒以外でそれまでに職歴のない場合、圧倒的に不利になる日本の雇用慣行や、過重労働等で被雇用者を使い潰す、いわゆるブラック企業問題等もあり、景気が回復したと言われる現在も、不安定な就労を続けている人々が多く存在しています。当然ながら収入も少なく、そこから派生する貧困・非婚化・少子化等の諸問題が、現在クローズアップされているのです。

「今も周りで正社員として働き続けている女性は、公務員が資格職。就職当時、そもそも正社員になれない人が多かったし、なれても結婚や出産で辞めざるを得ないような会社だった」(42 歳・専業主婦・女性)

「母親が地元の銀行に高卒で就職したのに、四大卒の自分がこれほど就活で苦勞するとは思っていなかった。結局、選考過程でふるい落とされて就職浪人となったのだけれど」(41 歳・製造業・女性)



本当に自己責任だったのか

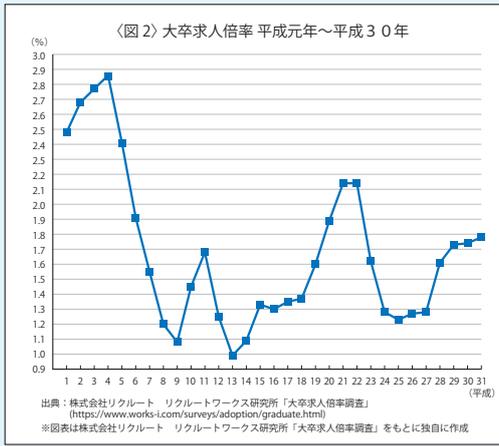
リクルートワークス研究所の「大卒求人倍率調査」によると、大卒求人倍率は、(図 2)のように変化しました。バブル崩壊直前の 1991 年(平成 3)に 3 倍近くあったものが、2000 年(平成 12)には 1 倍を切りました。しかしこれも、2018 年(平成 30)には 2 倍近くまでに回復しています。

就職氷河期当時、正社員としての就職が決まらなかったのは、職業を選び好んでいたから、ということではありません。そもそも、企業の求人自体が著しく少なかった時代でした。また、買い手市場を理由にブラック企業が数多く表れたのも、その時代の特徴です。

労働に関する年表

- 1973 (昭和 48) オイル・ショック
- 1975 (昭和 50) 国際婦人年
- 総理府に「婦人問題企画推進本部」設置
- 雇用保険法施行
- 1979 (昭和 54) 国連総会「女子差別撤廃条約採択」
- 1980 (昭和 55) 「女子差別撤廃条約」署名
- ベビーホテル問題
- 1981 (昭和 56) 改正児童福祉法施行(延長・夜間保育の実施)
- 1985 (昭和 60) 田高 職業能力開発促進法施行
- 「女子差別撤廃条約」批准
- 1986 (昭和 61) 地価高騰
- 男女雇用機会均等法施行
- 労働者派遣法施行
- 改正高年齢者等雇用安定法施行(60 歳定年の努力義務化)
- 1987 (昭和 62) バブル景気
- 社会福祉士及び介護福祉士法施行
- 生活環境部に「婦人課」設置
- 労働部に「就業婦人室」設置(静岡県)
- 1988 (昭和 63) 改正労働基準法施行(週 40 時間労働制を目標)
- 1990 (平成 2) 地価下落始まる
- 1991 (平成 3) 湾岸戦争 バブル経済崩壊
- 中小企業労働力確保法施行
- 1992 (平成 4) 育児休業法施行
- 看護職員人材確保法施行
- 初代婦人問題担当大臣就任
- 1993 (平成 5)

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、就職氷河期世代である壮年非正規雇用労働者の離職原因は、他の世代に多く見られる自己都合ではなく、職場に原因があるものが多いことが分かっています。就職した当時からの問題が改善されず、その後もずっと尾を引いているのです。



「当時、地元の公務員採用試験の倍率は20倍を超えていた。自分は何とか合格し就職できたが、昨年2018年(平成30)の倍率は3倍程。諦めて派遣社員になった当時の優秀な同期のことを思うと、やりきれない」(41歳・地方公務員・女性)
「幸い、やりたい仕事に就職できたけれど、人気のある業界だけに労働環境は今も超ブラック。社員の代わりはいくらでもいるのだから改善する必要はない、と思ってるのかも」(41歳・出版社・女性)

それでは、
仕方のないことだったのか

「仕方ない」という言葉は、日本語特有の表現です。英語で「It can't be helped」

という表現が最も近いのですが、これはもっと適用範囲が狭く、「困難な状況を変えるための選択肢が他にはない」といったより厳しい意味になります。

就職氷河期は、「仕方なかった」で済ませて良いのでしょうか。これは「避けようのない天災のようなもの」ではなく、社会の側が既存の雇用を守るために意図して行った「人災」ではないのでしょうか。

今でも終身雇用の慣行が残る日本の企業では、正社員を解雇するには困難が伴います。それにより雇用調整をしようとする企業は、解雇の前に新規採用を抑制し、非正規雇用を雇い止めにする、という対策を採ってきました。

つまり、現在40歳前後の就職氷河期世代は、その前後の世代の影響をもちに受けた世代なのです。これを「仕方のないこと」とされてしまつて良いはずがありません。だからこそ、国はその責任を認め、特定の世代のみを救済するような、異例の手段を取ろうとしているのです。

「就職浪人の後、今まで3回転職している。選ばなければ仕事はあるけれど、どんな会社か入ってみなければ分からない。また転職するかもしれないけれど、それには必然性があると思ってる」(37歳・卸売業・男性)

「就職浪人の後あえて派遣登録したのは、ゼロベースで評価してもらえらるから。転職だと経験が問われてしまう。派遣の枠にこだわらずに働いて、1年で正社員に推薦してもらった」(41歳・不動産業・女性)

これからも生きていくために

今年4月に実施された第5回経済財政諮問会議(議長・安倍晋三首相)において、就職氷河期世代は「人生再設計第二世

代」と位置付けられました。今夏から、3年程度で集中的に再チャレンジを支援する仕組みをつくるための実行プログラムが打ち出されるべく、検討されています。

しかし、この「人生再設計第2世代」という言葉は、特に当事者からの多くの批判を浴びました。バカにするな、という声も上がりました。そもそも、第一世代ということは、第二世代以降も想定しているのでしょうか。

少子化による人口減等から、もう就職氷河期は訪れないという考え方もあるようです。一方で、次に不況が訪れた際には、新卒者よりも先に雇用者の半数近くを占めるまでになった、非正規労働者が犠牲になるだろうとも言われています。

結局、割を食うのは就職氷河期世代。それなのに「人生を再設計しろ」と言われては、「福祉の手」による救済の対象にされてしまつては、到底納得できないでしょう。

「パートナーが正社員で働いているので、自分が転職することによってここまで躊躇しないで済んでいる。幸い両親が遺した家があるので、身の丈に合った生活ならこれからは何とかやっていけると思う」(45歳・運送業・男性)

「自分のキャリアビジョンを分析したら、短期的な目標をクリアすることで自信につながるタイプだった。こうした目標の持ち方が、就職浪人や派遣の時代を乗り越える力となったのかもかもしれない」(41歳・不動産業・女性)

当事者達へのインタビューを通して感じたのは、それでも生き抜いてきたという強烈な自負でした。正社員としても、非正規労働者としても、無職でも、少なくともあの時代を生き延びて、今まだ生きています。そのことだけは、まっとうに評価されるべきではないか。これは、人としての尊厳にもかかわるものだと思います。(平岡清香)

就職氷河期始まるー2005頃

パートタイム労働法施行
雇用支援トータルプログラム
静岡県女性総合センターあざれあ開館
1994(平成6)

高齢化率14%を超える
改正労働基準法施行(週40時間労働制原則化、変形労働制導入)
総理府に「男女共同参画室」設置
婦人課を「女性政策課・就業婦人室」を「就業女性室」に改称(静岡県)
1995(平成7)

阪神・淡路大震災
改正育児休業法施行(介護休業法に改称)
新総合的雇用対策
1996(平成8)

「男女共同参画2000年プラン」策定(国)
「男女が共に創るしずおかプラン」策定(県)
1997(平成9)
社会保障構造改革
改正児童福祉法施行(保育制度改正)

1998(平成10)
完全失業率の急上昇
雇用活性化総合プラン
改正高齢者等雇用安定法施行(60歳定年義務化、65歳継続雇用の努力義務化)
特定非営利活動促進法施行

1999(平成11)
改正男女雇用機会均等法施行(女性に対する差別の禁止等)
男女共同参画社会基本法施行
緊急雇用対策
「ふじのくに・男女共同参画の日」制定(7月30日)

2000(平成12)
ストーカー行為等の規制等に関する法律施行
2001(平成13)
労働契約承継法施行
アメリカ同時多発テロ(9月11日)
個別労働紛争解決促進法施行
総合雇用対策
静岡県男女共同参画推進条例施行

ひとりの 生き方 働き方 繋がり方



こばやし めり
小林芽里さん

国立社会保障・人口問題研究所による50歳時未婚率（生涯未婚率と言われている）の推移によると、1985年（昭和60）男性が39%、女性が43%であったのが、2015年（平成27）には男性23.4%、女性14.1%と、50歳時点で一度も

結婚をしたことのない人の割合が増えているのがわかる。2040年の推計値ともなると男性29.5%、女性18.1%になり、男性の4人に1人、女性の6人に1人が50歳までに一度も結婚を経験していない時代になると予測されている。

日本は、1994年（平成6）に65歳以上の人口が14%を超える高齢社会、2007年に21%を超える超高齢社会に突入した。また、バブル崩壊以降、終身雇用や年功序列賃金など日本的雇用慣行も崩壊し、社会や人々の働き方、価値観が変化してきた。

今回、そんな私たちを取り巻く状況を踏まえ、浜松NPOネットワークセンターで事務局長を務める小林芽里さんにNPOで働くこと、そして独り身での働き方、生き方について話を聞いた。
(國井良子)

やりたいことを追求したら

1995年（平成7）に発生した阪神・淡路大震災では、多くのボランティアが活躍した。それが契機となり、1998年（平成10）「特定非営利活動促進法（NPO法）」が制定された。NPOとは、行政や企業が扱いにくいニーズを拾い、活動する組織のことで、様々な社会貢献活動を行う。企業とは違い、収益は社会貢献活動に充てる。制度改革や社会問題の解決に取り組む団体もある。小林さんは、浜松NPOネットワークセンター（エヌポケット）で事務局長を務める傍ら、中間支援・子ども環境事業を担当している。

「以前は学校法人で働いていましたが、仕事としてやりたいことを追求したら、NPOで働くことになりました。自分の目指す社会を実現することができる仕事としてNPOがあり、それが今の職場です。」

NPOでの仕事は社会や人々と繋がりをもち、やりがいを感じる仕事の反面、企業で働くのに比べて給料は少ないというイメージがある。
「ダブルワークをしている人もいます。仕事も安定しているとはいえません。家庭で別の収入がある人（家族の収入がある人）がNPOで働くのならば、収入は少ななくてもいいかもしれません。例えば、若い人が親元で暮らしながらであれば生活は成り立ちます。NPOでは男性の寿退社が多く、

家庭を支えるために転職をするという人もいます。」

福祉、環境、教育、まちづくり等、かつて行政が担っていたことを、社会貢献活動として取り組むNPO。行政の委託事業の受託金、助成金、寄付金などで活動費をまかなうNPOが多い。

「NPOはボランティア、非営利だからお給料をもらうのはおかしい、という誤解がまだまだあります。ボランティアでやっているイメージが強いのですが、事業を回すのは人です。そこには当然人件費が発生します。」

NPOで働く＝無償、ボランティアであるならば、そこで働く人の生活はどうなってしまうのか。NPOを動かす専属の人材には、当然人件費が発生する。多くのNPOにおいて、人件費の確保は大きな課題となっている。社会を変える活動に取り組みながら、結婚を機にNPOを離れざるを得ない男性が多いとは皮肉なものだ。

自分の中の革命

小林さんは、大学時代を鹿児島で過ごした。

「当時、学園祭の準備で、作業をする男子学生に対し女子学生は夕食を差し入れる習慣があつて、作業をしたいと申し出たら、作業を手伝っても良いけど差し入れもしろ、という回答でした。家庭的なアピールをする女子学生が好まれるような土地。そんな経験から恋愛イデオロギーの価値観や、ジェンダーの不平等に疑問をもった学生時代でした。ジェンダーに関連する書籍を読みあさり、女性らしさ、ジェンダーに縛られた価値観を捨て去りました。捨てたことは自分の中で革命であり、それからの生き方が楽になりました。女は無理だと言われていた無人島にテントを担いで調査に行ったり、

2002（平成14）

配偶者暴力防止法完全施行
改正育児・介護休業法施行（時間外労働の制限等）

2003（平成15）

母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法施行

2004（平成16）

改正労働基準法（解雇ルール）の策定、有期契約及び裁量労働制に関する見直し
静岡県男女共同参画基本計画「ハーモニックしずおか」策定
静岡県女性総合センターを「静岡県男女共同参画センター」に改称

2005（平成17）

静岡県男女共同参画白書発行（以降毎年発行）

2006（平成18）

改正高年齢者雇用安定法施行（雇用確保措置法的義務化）

2007（平成19）

リーマンショック・超高齢社会
改正男女雇用機会均等法施行（性差別禁止の範囲の拡大等）

2008（平成20）

新雇用戦略
労働契約法施行
改正パートタイム労働法施行（パート労働者の均衡待遇の確保等）

2010（平成22）

改正労働基準法施行（時間外労働の割増賃金率の引き上げ等）
改正育児・介護休業法施行（所定外労働の制限制度等）

2011（平成23）

第2次静岡県男女共同参画基本計画策定

2年間ポリビアで協力隊に参加したりもしました。日焼けをしてジェンダーレスな服装の小林さんは、時に男性と間違われることもあったと笑う。ブラジルと国境を接するポリビアでは、何度もブラジルに足を運んだという。そこで身につけたサンバは、現在も多文化交流に役立っている。

おひとり様の選択

「鹿児島での経験を経て、男に選ばれる女、男に幸せにしてみよう女になるのはやめよう、自分の人生を自分自身で選んで生きようと思いました。NPOという仕事柄、人との繋がり、困った時の相談先はたくさん持っています。しかし、今住んでいるアパートは単身用で、入れ替わりが頻繁なので隣の人の顔も知りません。回覧板も回ってきません。元々浜松に地縁がないため、町内で知り合いを作るのも難しいです。子どもがいれば、子どもを介しているんな繋がりができるでしょうが、おひとり様ではそれもありません。」

家族の介護から我が身のことを考える

「数年前から、県外に住む独身の叔父に支援が必要になりました。高齢の母と伯父は動けないので、姪である私が出て行かなければならなくなりました。独り身の叔父の姿を見て『これは私の行く道なのかもしれない』と、自分のこれから考えるきっかけになりました。家族単位の考えが当たり前の今の社会の中で、おひとり様が生き延びるにはどうしたらいいのか。病気になるたら、人生でつまずいたら、事故で突然死んだら。骨は誰が拾ってくれる？ 墓はどこ？ 今の人生において、さみしさや不安はないけれど、死んだ後も周りに迷惑をか

けたくないと思いはじめました。」

小林さんは自身のそんな経験から、SNSを通じて、おひとり様、シングルで生活している友人達に声をかけた。それが、「シングル研究会」だ。準備段階では単身者だけでなく、様々なバックボーンを持つ人から「参加したい」との声があがった。シングルでいると決めた人、結婚はできればしたいと思っている人、フリーランスで将来に不安を持つ人、離婚後シングルになった人、シングルマザーだが子どもはあてにならない将来は一人だと思っている人、子どものいない夫婦、などなど。他の土地でも開催して欲しいとの要望もあり、今一人でなくても、老後の「おひとり様」に不安を感じている人が多いことに驚いたという。

最近の人と人との関係は、SNSが普及し、多くの人と繋がっていると思いがちだが、実際に顔を合わせての繋がりは方とは違う。

「災害時に声をかけて助け合える関係、おひとり様同士がゆるく繋がる関係ができて、これからの生き方について話ができる場になれば」と小林さん。

「最近ではおひとり様の看取りをするNPOもあります。超高齢時代、ますますニーズが増える看取りの問題。現在は非正規率が高く、蓄えを残すにも微々たるモノ。生命保険もおひとり様が入れるプランが少ないのが事実です。子どもに残すのが前提の今の保険ですが、子ども以外の人に蓄えを残したり、老後を支えたりする保険の選択肢がほしいです。」

従来の日本的な夫婦、家族単位の価値観、社会制度が崩れ、多くの人が結婚に縛られず、多様な生き方を模索するようになった。これまで家族間で担っていたことを、NPOなど家族以外の人が委託され行いう時代がそこまできています。人々の生き方、暮らし方の変化に合わせ、様々なサービスが今後必要になってくるのだろう。

大学等でキャリア教育を受けてきた20代の若者（団塊ジュニアの子ども世代）の中には、自身のライフプランの中におひとり様でいることが選択肢としてすでにあり、自分で自立した人生を歩むプランを持っている人もいと聞かす。

バブル崩壊後から始まった社会の変化、働き方の変化は、結婚観、人生観に影響を与えた。夫婦・家族を単位とした日本の制度からこぼれ落ちてしまった、制度ではカバーされない多くの人々がいるのも、事実だ。人々の生き方の現状に制度が追いつくまでの間、こうした自助、共助的な自発的な活動が必要といえる。

生きづらさを抱え閉塞感を感じている人が多い現在。多様な生き方を認め、誰もが将来の不安を感じることなく生活できるような制度や仕組み作りが、待たれる。

2011（平成23）

求職者支援法施行

2012（平成24）

ポータルサイト「あざれあナビ」運用開始（県）

2013（平成25）

改正高齢者雇用安定法施行（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止等）

2014（平成26）

母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法施行

2015（平成27）

改正配偶者からの暴力防止法及び被害者の保護に関する法律施行

2016（平成28）

外国人技能実習法施行（管理監督体制の強化と技能実習生の保護等）
静岡県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画策定

2017（平成29）

改正育児・介護休業法施行（対象となる子の範囲拡大等）
人生100年時代構想会議設置（国）

2018（平成30）

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行

2019（令和元）

改正労働基準法順次施行（時間外労働の上限規制導入）
女性活躍推進法改正公布（パワーハラスメント防止対策法制化）
障害者雇用促進法改正 令和2年施行
浜松市にてパートナーシップ宣誓制度創設の動き始まる

参考 平成30年度（2018年度）静岡県男女共同参画白書

参考 平成30年版厚生労働白書