

レポート

オランダ社会の エッセンス

Holland



オランダ社会研究会では、子ども ヤング ミドル シニア ごとに、
オランダの人々・暮らし・社会を見てきました。

そこでは、オランダの「コア」といえる 自律 寛容 多様
そして心地よさにふれることができました。

ライフステージごとに、コアの部分が
少しずつ形を変えて登場します。



オランダ社会の
エッセンス

子どもたちの生活世界と 自律への教育システム

中間真一

H R I 社会研究部 主任研究員

子どもの生活から社会がみえる

子どもたちの生活実態や言葉などを通して、その子どもたちの社会を観ることは、潜在的な社会問題や近未来の社会予測を行う上で、効果ある方法である。子どもたちの生活現場には、社会の特徴や問題の本質的な部分が反映されていることが多いからだ。子どもたちの考えていることから、虚飾を排した社会もあぶりだされる。このため、海外に出かける際には、時間の許す限り、学校、公園、ミュージアム、家庭を訪問することを心がけている。

今回の研究テーマは「自律社会モデルとしてのオランダ社会」である。確かにオランダ社会には、治水の歴史に始まり、福祉、環境など、社会システムの中に「自律社会」を説明する要素がみつけれられる。同様に、子どもたちを取り巻く生活世界や教育という側面からも、文献などから「自律」を促す特徴を見いだすことができた。オランダの教育システムの大きな特徴である、中学進学段階での選択肢の多様さ、すなわち「12歳の選択」もこ

れに該当する。また、市民や多様な団体による学校設立の自由が確保されていることも「自律社会」の要素といえる。

本稿では、大人への第一ステップともいえる13歳の子どもたちを対象に、H R Iが実施したアンケート調査や訪問インタビューの結果をふまえ、オランダの教育システム、家庭や学校における子どもたちの生活実態を考察し、オランダ社会の自律性を検証しようと思う(調査概要は55ページを参照)。

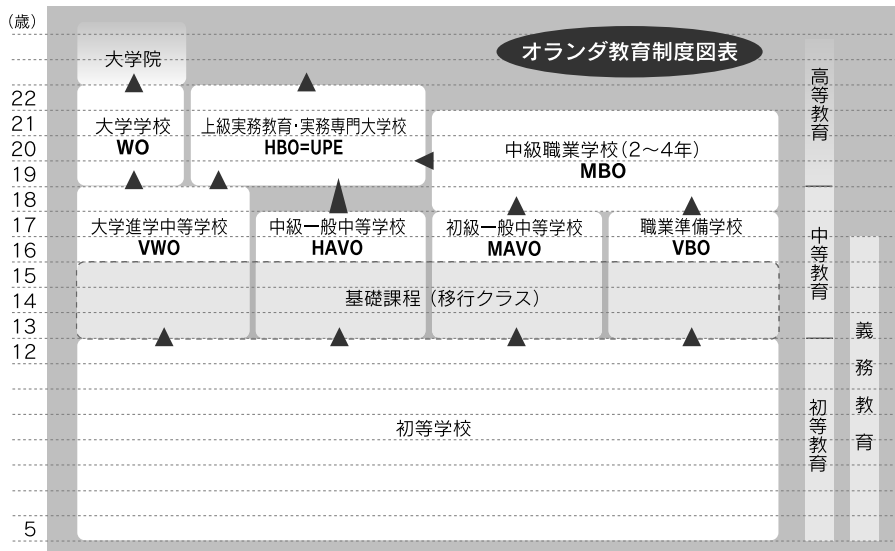
オランダの教育制度

オランダの教育システムには、どのような「自律」が見いだせるのか。まずは、教育制度の現状を紹介する。

初等教育

オランダの子どもは、4～12歳までの8年間を、基礎学校と呼ばれる初等教育の場で過ごす。日本では、幼稚園年中クラスから小学校6年生に相当する。義務教育期間は、満5歳の翌月から始まる

が、多くの子どもは5歳になる年の学年暦の始まりから入学する。この基礎学校では、「国語(オランダ語)」「算数」「英語(上級2学年で履修)」「事実教科―地理、歴史、理科(生物を含む)、社会(公民を含む)、宗教活動などを含む」「創造的活動―会話、図画、音楽、工作、遊戯を少なくとも含む」「自律的生活―たとえば、交通安全などの社会生活および日常生活上の知識・技能」「体育」「保健」が標準的なカリキュラムとされている。ここに「自律的生活」と称した科目があるのも象徴的だ。これらの教科には、基礎学校修了時に達成すべき学力水準が「達成目標」として定められている。しかし、そのレベルに到達するための教育方法や教育内容については、全国統一的な基準・規定がなく、教科書は各学校が独自に選択したり、制作したりする。各学校の直接の管理者は、市町村や学校理事会であり、管理者が認可した「学校活動計画」に基づいて授業が行われる。また、この計画は、教育科学省の教育視学部にも報告され、承認を得ることが義務付けられている。結果責任の下に、プロセスの自由度が確保された教育システムにも自律性が見いだせる。



VWO: 大学進学へのコース
 HAVO: 高等職業教育を受けるための一般教育コース
 MAVO: 中等教育(専門学校)に進み、働き始めるための準備コース
 VBO: 技能訓練や職業学校に進み、働き始めるための準備コース
 WO: 大学
 HBO: 高等職業教育カレッジ。農業、教員養成、工業、商業、経営管理、保健、芸術の7つの専攻分野に分かれる。

学年暦は8月1日にスタートとなる。夏休みは教育科学省の指示により、6月末から9月初めまでの期間中に6週間が定められる。全国が3つの地域に分けられ、時期をずらして6週間の夏休みとなるため、バカンスシーズンが分散化され、極端な混雑が避けられるよう配慮されている。また、



職業人を育成するための学校。学校内に、オフィスやブティック、厨房等、実際に働くのと同じ環境を整備している。

中等教育

中等学校には、大学進学へのコース(VWO)、中級一般中等学校(HAVO)、初級一般中等学校

年間授業日数については、下限のみ200日と定められている。

(MAVO)の3種類の普通教育学校と、職業準備学校(VBO)がある。1つの学校の中に、いくつかの種類の学校を併設し、異なる学校種間の編入学を可能にしたタイプ(VMBOなど)も近年増えているようだ。これは、将来の進路を早期に決定し過ぎるという「12歳の選択」がもたらす弊害への対応でもある。

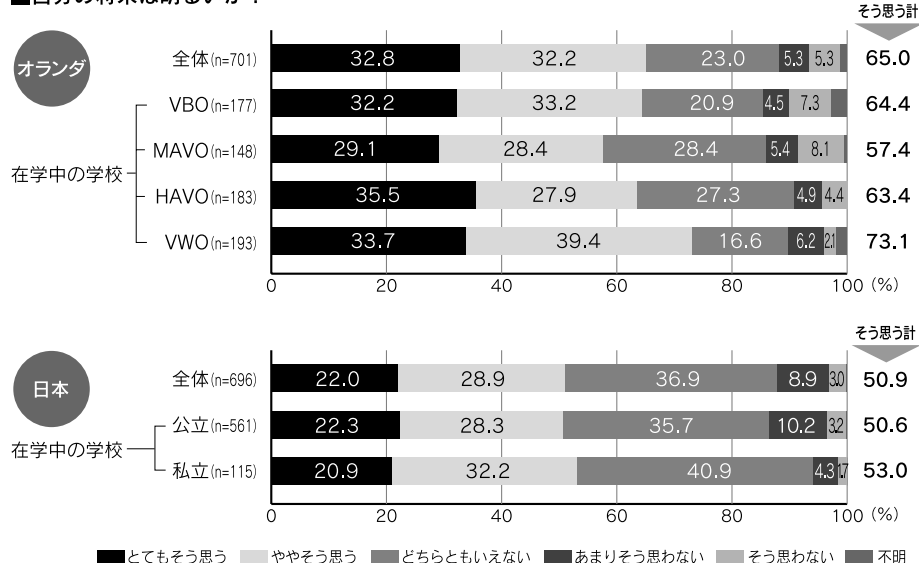
基礎学校を卒業した年齢である13歳人口について、1990年現在の進学先学校種別構成比をみると、VWO、HAVO、およびMAVOの普通教育学校が男子で66%、女子76%となっている。そして、VBO(職業準備学校)は、男子23%、女子18%、その他特殊教育学校が男子11%、女子6%となっている(文部省編 1995)。

また、同じデータによると、義務教育修了後となる17歳では、フルタイム在学者の比率が、VWOとHAVOを合わせて男子27%、女子31%、中級職業学校(MBO)が男子29%、女子31%となっている。その他の職業学校(男子14%、女子7%)を含め、全体のフルタイム在学者は男子79%、女子78%と報告されている。

高等教育

高等教育機関には、大学(WO)と上級実務教育・実務専門大学校(HBO)がある。高等教育の入学年齢である18歳人口の在学率について1990年のデータをみると、大学が男子4%、女子4%、HBOで男子5%、女子7%となっている。20歳人口では、大学が男子9%、女子8%、HB

■自分の将来は明るい？



オランダにおける13歳

前述のような教育体系を持つオランダにおいて、13歳という時期は、子どもたちにとって最初の大きな節目を越え、さらに広がる生き方の選択肢を目の前に並べられる時期に相当する。彼らは自分の進路選択について、両親や教師、周囲との人間関係の中で自ら考え、最後は自らの意志で選択しているようだ。このことは、現地において家庭や学校を訪問した際のインタビューからも明らかであった。HRIでは、大人社会へのスタートポイントとしての「13歳」に注目し、彼らの意識や行

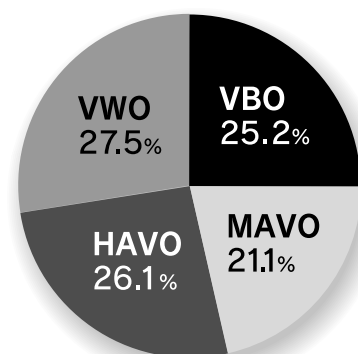
動、彼らを取り巻く家族や社会について調査を行った。

13歳の選択

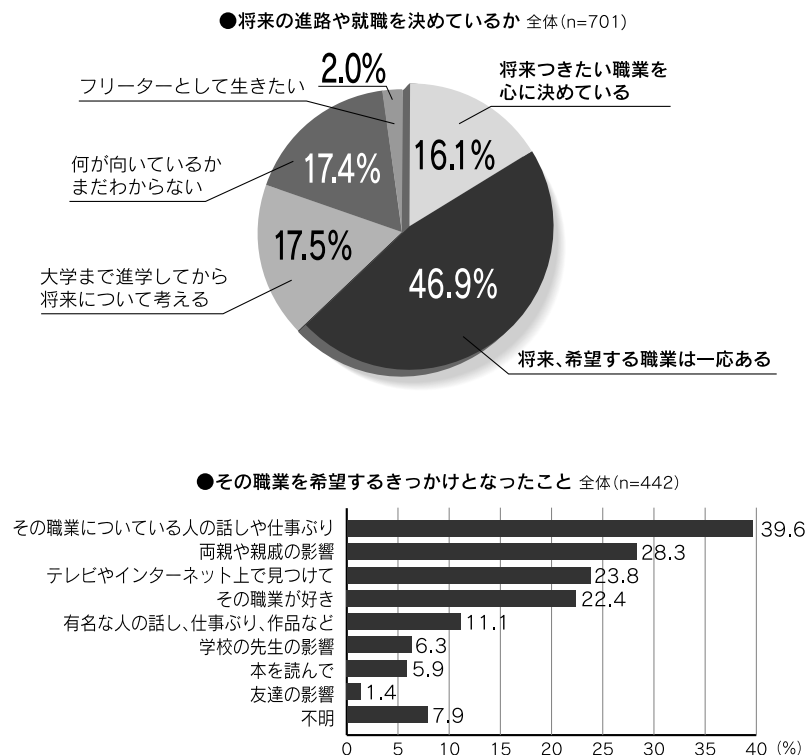
— 進路の「選択」と「変更」に対する意識 —

HRIが2001年に実施した「13歳の日常生活と将来への意識に関するアンケート調査（調査概要は55ページを参照）」の回答者が通学する学校分布は、大学進学コース（VWO）がもっとも多く27.5%、次いで中級一般中等学校（HAVO）26.1%、職業準備学校（VBO）25.2%、初級一般中等学校（MAVO）21.1%と、ほぼ四等分に近い結果となった。現地学校関係者に尋ねると、この分布は最近のオランダの実状に近いとの回答を得た。すなわち、大学進学だけでなく、職業実務への進路も積極的にとらえられ、進路が多元的に確保されている様子がうかがえる。このことは、「自分の将来は明るいか」という質問に対し

■回答者の通学校分布



■将来の進路や就職について



て、職業学校への進学を希望している子どもが、必ずしも悲観的ではないことから明らかである。また、調査の結果から、オランダの子どもたちが13歳の時点で、自分の進学先や希望する職業を自分自身で積極的に考えていることも分かった。進学先希望のきっかけは、「先生と親のアドバイス」が45・7%、「自分自身で決めた」が26・1%

となっている。希望する職業については、その職業に就くために今何をしなければならないのか、これから何ができることが望ましいのか、自分の能力や潜在能力を自己評価し、希望する職業の実現可能性を冷静にとらえている。中等・高等教育における、コース変更は移行クラスを経た上でも可能であるが、変更するに当たっ

ては1年間分の再履修が必要となる。しかし、彼らに1年間損をするという意識はなく、必要を感じれば、当然コースを移る覚悟があると言っていた。また、将来獣医になりたいが、それほど勉強ができなければ、乗馬クラブでの仕事もあるというように、希望の方向を定めつつ、それに適した職業を難易度別に何段階かに分け、自分の能力や適性などに応じて決めようとする姿勢も見受けられた。オランダの13歳の子どもたちは、第一に「自らの意志」そして「自らの能力や資質」に基づいた選択という、生き方への考えを持っているようだ。

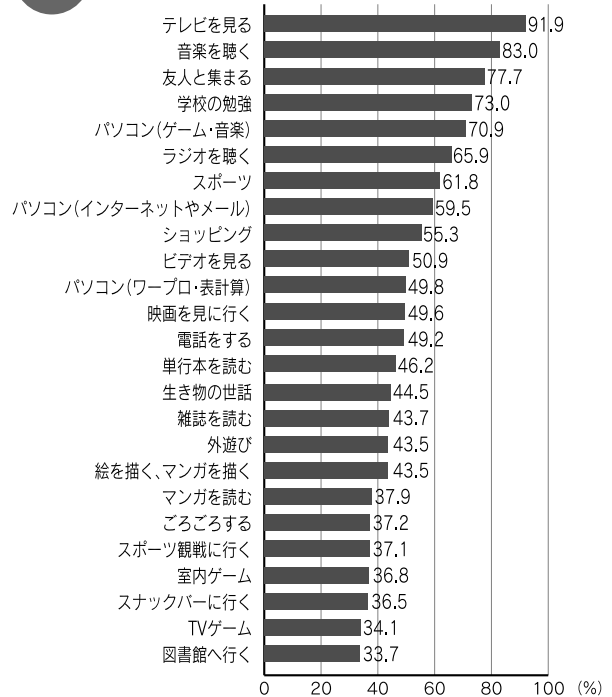
13歳に対する社会人としての責任期待

―意思決定の「自主性」と「責任」―

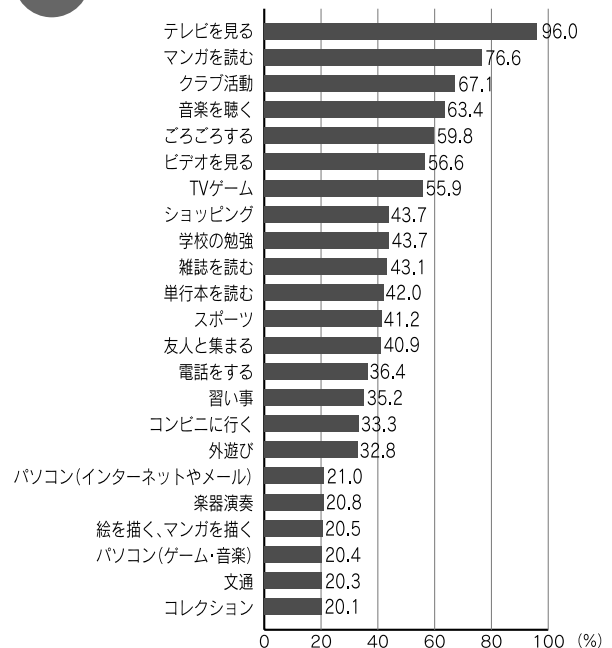
オランダの子どもたちは、13歳になると、生活の中に自己責任、自己決定、自己負担、自己管理が求められる。欲しいものも、自分でアルバイトをして買わなければならない。13歳になると、週に1日だけアルバイトをすることが公認される。彼らは、新聞配達などのアルバイトで貯金をし、目的の半分ぐらいまでお金が貯まると、親がもう半分のお金を出してくれるというのが一般的らしい。また、お小遣いを値上げしてもらう場合は洋服代や携帯電話の料金をお小遣いから払うようにするなど、子どもに対してお小遣いの管理責任が求められる。子どもの側も、13歳になったから自分のことは自分で考えてやるというのが、当然のように意識されていることが家庭訪問などを通じて確認できた。

■ふだんよくやっていること+好きでよくやっていること

オランダ 回答者30%以上(全体 n=701)



日本 回答者20%以上(全体 n=696)



大人の時間と子どもの時間

― 7時起床 9時半就寝の生活 ―

「13歳の日常生活と将来への意識に関するアンケート調査」によると、オランダの13歳の平均的な生活サイクルは、朝7時に起きて、夜9時半に寝るというものであった。それに比べて、日本の子どもは、起床時間はほぼ同じであるが、寝る時間が夜11時と、圧倒的に夜型生活になっている。

また、オランダの家庭では、大人の時間と子どもの時間がはっきり分かれていることが、訪問調査から強く感じられた。親は子どもの時間は9時頃までと決め、その時間になると、子どもたちは

自室に戻り、寝るようにしつけられていた。夜は

「大人の時間」という認識が常識として浸透している。自室にテレビを持っている子どももいるが、夜更かししてテレビを見るようなことはあまりないと、学校の教師も話していた。一方、オランダの子どもたちは、特別な金曜日の夜を持っていた。平日は夜9時半に寝てしまう彼らも「金曜日の夜」だけは特別で、夜遊びが許されている。ディスコ

など若者が集まる街の中心部では、金曜日の夜になると、ハイティーンの子どものだけでなく、ローティーンの子どもたちも夜遅くまで遊んでいる。子どもたちの生活にも「平日と週末」というメリ

ハリがあることが確認された。このような大人と

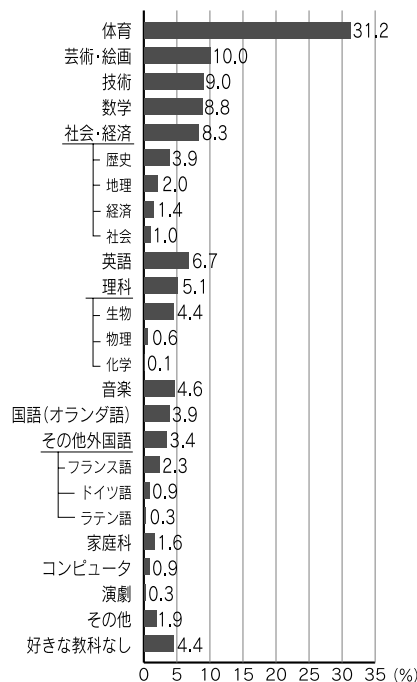
子どもに分けられた時間、平日と週末の時間という感覚の浸透は、子どもたちの自律的な生活リズムの形成や、大人への生活世界の自律的な展開につながっているように感じられた。

時間のゆとりが 関心や関係性を豊かにする

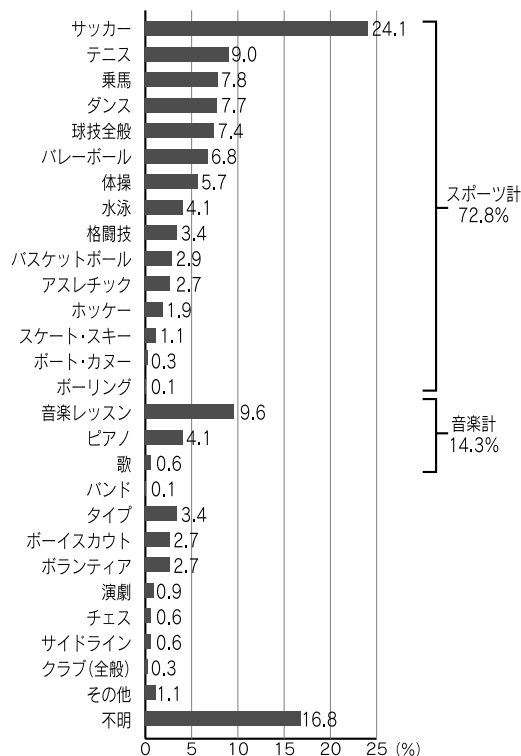
オランダには塾という教育機関がない。そのため、学校が終わる午後3時半〜4時ぐらいから、子どもの時間となる。「ふだんよくやっているこ

■最も好きな教科と学校以外の活動

●最も好きな教科 全体(n=701)



●学校以外で参加している活動 全体(n=701)



と、好きでよくやっていること」について複数回答の質問をしたところ、オランダの子どもは日本の子どもと比較して、1人当たりの選択した数が多いという結果になった。普段やっていること、好きでやっていることが、たくさんあるということ

とど。上位を見ると1位が「テレビを見る(92%)」、2位が「音楽を聴く(83%)」、3位に「友だちと集まる(78%)」が挙がっている。特に日本と比べて「友だちと集まる」を選択する割合が多いのは、オランダの子どもの特徴といえる。

一方、日本の子どもは「テレビを見る」「マンガを読む」「クラブ活動」「音楽を聴く」「ごろごろする」「ビデオを見る」が上位で、「友だちと集まる」は40%と13番目にランクされるに過ぎない。オランダと日本の子どもでは、友だちと会って遊んでいる時間に、大きな違いがみられ、この結果は、現在、日本の子どもたちが人間関係をうまく構築できないという問題と深く関連しているように感じた。これは、自律には必須となる社会性、連帯性という観点から大きな問題といえる。

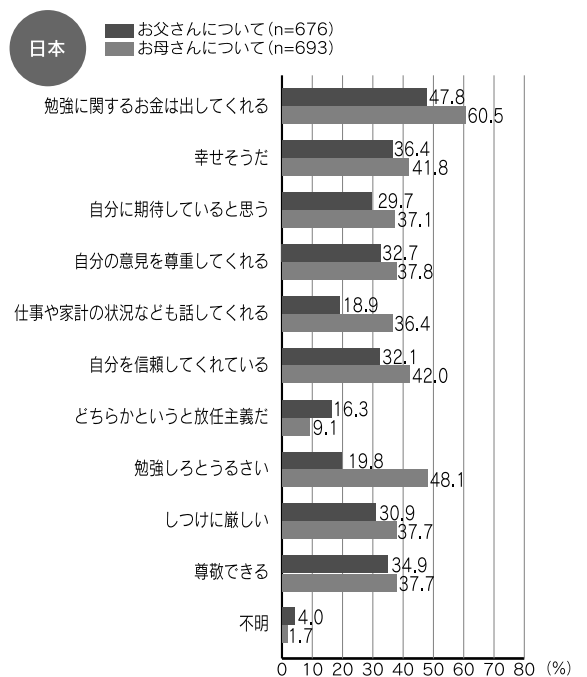
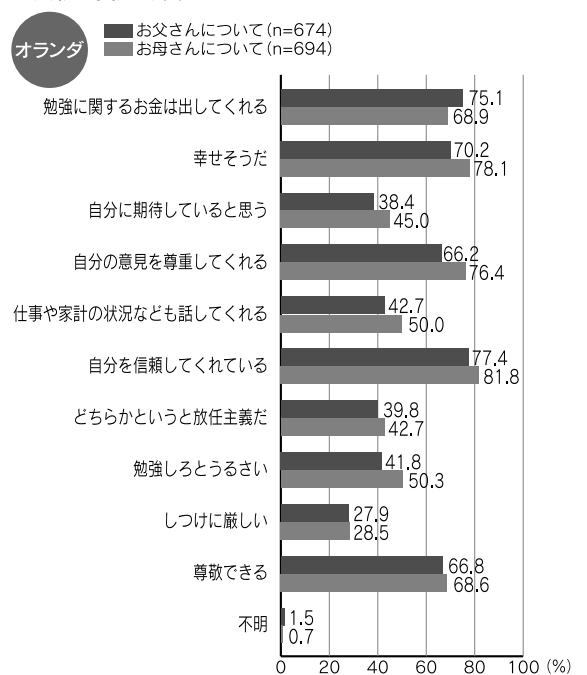
地域にひろがる学びの場

美術館・博物館と学校の連携

オランダには、小規模な美術館や博物館が多く、学校の授業の一環として、先生が子どもたちを連れて行き、好きな絵を見たり、自分たちで課題を設定して調べたりするといったことが、日常的に行われている。子どもが本物の芸術に触れることを、学校側がかなり積極的に進めているようだ。

今回の調査でも「最も好きな教科」として、オランダの子どもは「体育」の次に「芸術・絵画」をあげる割合が高かった。一方、日本の子どもは1位が「体育」で、2位が「英語」となっている。ま

■父親・母親に対するイメージ



た、「ふだん好きでよくやっていること」では、オランダの子どもの7・4%が「美術館や博物館によく行く」をあげているのに対し、日本では0・9%と、ほぼ皆無に等しい結果であった。美術館・博物館と学校の連携密度の違いが、子どもの好きな教科や普段の行動、さらには文化や芸術との親和性にも影響を及ぼしているといえる。

コミュニティの中のスポーツクラブ

オランダでは、地域コミュニティのクラブや民間のスポーツクラブが、子どもたちのクラブ活動の場となっている。スポーツについては、学校が主体的に場を提供するものとして考えられていない。そこが日本と大きく違う点である。サッ

カーは、オランダでもっとも人気の高いスポーツであるが、これも地元クラブがチームを運営していくつもの技量レベルに応じてチームが分けられている。一方、日本では学校の中のクラブ活動としてスポーツが位置づけられ、チームの数やレベルなどに多様性が少ない。1つの組織に入ったら、すべてそこで賄われてしまうのが日本のパターンといえる。

人間関係の中にみられる特徴

子どもと大人の自律した関係

「13歳の日常生活と将来への意識に関するアンケート調査」では、両親や担任の先生との関係も

調べている。「両親との会話」をみると、オランダよりも日本の子どもの方が「両親とよく話す」という結果が出た。特に、日本の子どもは、母子間の会話が多いのが特徴で（オランダの子どもは「父とよく話す」が54%、「母とよく話す」が77%、日本の子どもは「父とよく話す」が59%、「母とよく話す」が90%）、日本の子どもの方が両親と密接なコミュニケーションをとっているようにみえる。ところが、インタビューで、ある女の子は「13歳になったら自分のことは自分で考える。もう、これまでの小さい子どものように何でも親には話さない」と話していた。友達も同様だそう。また、親の方も、中学校の最初の段階までは、子どもにいろいろ言ったり、干渉したりするが、それ



以降は自分の責任で行動してもらうので、とやかく言うつもりはないという。

このような親子関係、大人と子どもの関係は、「父親・母親に対するイメージ」にも表れている。オランダの子どもは、両親が「自分を信頼してくれている」「自分の意見を尊重してくれる」と感じる割合が高く、両親を「尊敬できる」とする割合

も高い。また、日本の子どもと比べて、両親が「どちらかという放任主義だ」とする割合も高く、「信頼」や「尊重」をベースとする「自由」の中で、親から自立して、成長している様子が読みとれる。この傾向は、教師と生徒の関係にもみられる。オランダの子どもたちは、大人と子どもの自律した関係の中で、尊敬できる大人、当てになる大人として、教師との関係をとらえている。

子ども社会のコンセンサス

友だちとのつきあい方では、オランダの子どもたちは、友だちの気持ちを案じながら、友だちの気持ちを傷つけないような話し方をする傾向がみられる。そこには、オランダ特有の「コンセンサス」の価値観が反映されているようだ。たとえば、友だちの話とまったく違った考えを持っていたとしても、それを頭から否定してストレートに自分の意見を言うのではなく、「なるほど、それはそうかもしれないけれど、私は少し違う考えをもっている」というように、その時々状況にあわせて、どのようなことを言うか、言わないかを強く意識して判断している。自分の思ったことを何でも言うことがいいとは思っていないのだ。

アンケート調査の結果では、オランダの子どもが「相手を傷つけてしまうのであまり本音を言わない」ことに肯定的である一方、5割近くが「友だちとは本音で言い合える」としている。この2つの結果は矛盾するようにみえるが、オランダ人にとってはコンセンサス形成のポイントとなって

いるようだ。

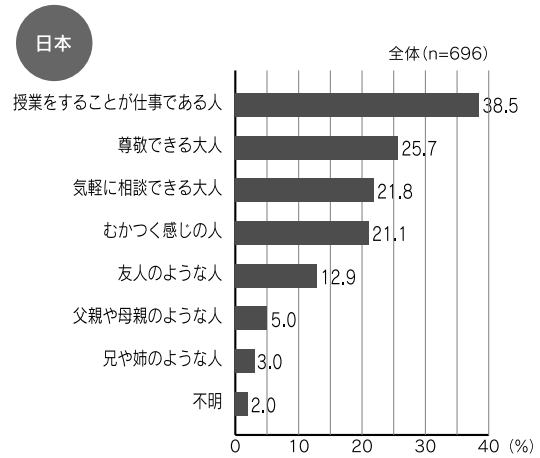
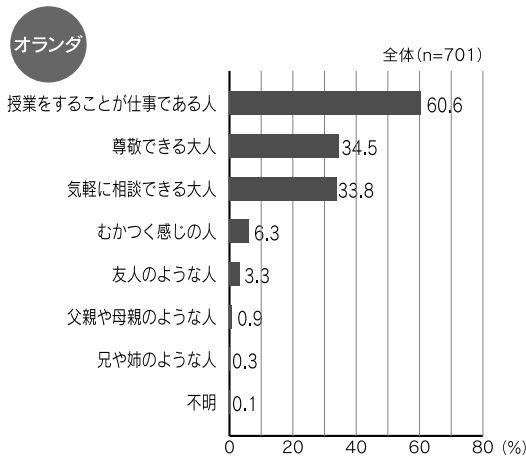
子どもたちから見たオランダ

オランダの子どもたちは、家族、社会、教育システムの中で、自律した大人への成長に向かって着実に歩みを進めていることを強く感じる。特に、自立への節目と、その節目を結ぶプロセスのメリハリは、日本の子どもたちの生活世界と大きく異なっている。

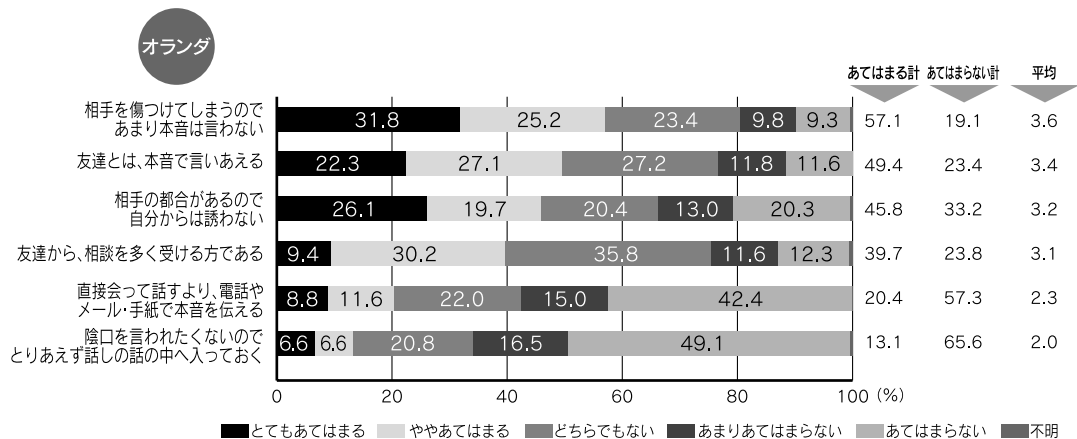
オランダ人は、家や庭を手入れする際、一度にすべてを完成させるのではなく、季節の花などを楽しみながら少しずつ手を入れ、1年後、3年後、10年後を楽しみに、長いスパンで暮らしを充実させることを考えるという。一方、日本人は一気に植栽や池をつくり、庭を完成させるため、完成までの長いプロセスを楽しむということがない。オランダのステップ・バイ・ステップの暮らしや、節目と節目の間を自由に、かつ着実に歩みつつ、楽しみながら成長していける社会は、自律社会の基盤をなす文化といえるだろう。

また、オランダには「みんなそれぞれ」という諺があるくらい、他民族や多文化に寛容であるという特徴がある。民族や文化の多様さにより、「コンセンサスの形成」や「自律と共生」が強く必要とされたともいえる。しかし、最近この多文化共存社会に異変の兆しがみられる。オランダでは、子どもの通う学校を、学区の中から自由に選ぶことができるが、親が学校を選ぶ際に「エスニッ

■担任の先生が存在



■友達とのつきあい方 全体 (n=701)



参考文献

文部省編、1995年、『諸外国の学校教育＜欧米編＞』。
東京：大蔵省印刷局。

ク・グループの子どもが来ていない学校」という選択基準を優先させる傾向が強くなっているようだ。冷戦後の世界構造の中、民族対立や宗教対立など、広い意味での「文化的差異」を発端とする紛争が増加している。「ダッチ・トレランス」とは、従来あまりオランダの良い面を示す表現ではなかった。しかし、今こそ「ダッチ・トレランス」の本領を発揮すべき時期なのかもしれない。

オランダでは、子どもたちを取り巻く人間関係にも、寛容さを重視する傾向が、良くも悪くも見受けられた。良い意味での「寛容」こそ、自律社会への基盤となる価値観、コンセンサス社会への価値観であるように感じる。子どもたちの生活世界から観たオランダ社会に、自律社会の構成要素を発見することができたようだ。



オランダ社会の
エッセンス

オランダの ミドル世代の暮らし

戸倉 一樹

化薬アクゾ株式会社 営業企画部長

オランダ人は心地よい暮らしを好み、生活主義な人々だと言われているが、近年の経済成長によって、その心地よい生活はどのような影響を受けているのだろうか。特に、企業の経済活動を支えるミドル世代は、心地よい生活と国際競争にさらされる経済活動を両立させなければならぬ。

1997～2000年までの3年間、オランダに駐在した経験をもとに、オランダにおけるミドル世代（40代）について、同世代の立場からその実態を紹介しよう。

オランダ人と仕事

オランダ人のマネージャー

オランダでは大学を卒業する人が日本ほど多くないため、大卒で一流企業のマネージャーとなると、一般的なオランダ人よりも裕福な生活を送っている。大卒40代半ばのマネージャーで年収7万から10万ユーロ（800～1200万円）、給与所得者の上位3～5%に含まれ、高額所得世帯

となる。

典型的な家族構成は、妻と2人の子とも、たいてい妻とは数年間の同棲生活を経て、市庁舎で結婚式を挙げている。妻は専業主婦かパートタイムで働いており、住まいは西洋長屋（ローハウス）か一軒家で、40代半ばで一軒家に引っ越すケースが多い。自転車は一家に6台、車はメルセデスベンツを避け、アウディやBMW、あるいはボルボかサープに乗っている。夏休みは3週間、年に2回は家族でヨーロッパやインドネシアへ旅行に出かける。40代になってゴルフを始め、早く上達したいと思っている。また、インターナショナルな企業に勤めていれば海外出張も多く、KLMのビジネスクラスに乗るともらえるオランダの家のミニチュアを40個も50個も居間に飾ることが、1つのステータスとなっている。これが、一流企業に勤めるマネージャー40代半ばの典型的な暮らしである。

職場では日本人のマネージャーに比べプレゼンテーションや会議のしきり方が非常に上手く、打

ち合わせなどでも自分の意見をはっきり述べる態度がきちんとできている。企業にもよるが、オランダではマネージャーの裁量の幅が広く、通常業務の他に、部下の育児休業の延長や、オフィスで使用する家具の変更など、日本では考えられないようなこともマネージャーと部下が話し合い、マネージャーの裁量で決められる。これらのコミュニケーションや判断力もマネージャーの重要な資質と考えられている。

キャリアについては、40代半ばで大きく2つに分かれる。1つはサラリーマンとしてより高い地位を目指し、キャリアアップしようとする人々で、もう1つはキャリアアップよりも生活を充実させたいという人々である。一流企業では、30代半ばから40代前半でマネージャーになり、40代半ばでその上のビジネスマネージャーになるというのがエリートコースで、上を目指す人はかなり一生懸命に働く。そこまでのキャリアを目指さない人はきちんと仕事をこなし、それ以外のエネルギーを休暇や余暇に注ぐのである。



パートタイムとフルタイム

オランダでは企業にもよるが、マネージャー以外（非管理職）の週間労働時間が決まっている。週36時間以上働く人をフルタイム、それ未満がパートタイムと分けられている。週36時間労働というのは、1週間単位でなくともよいとされる場合が多く、1日8時間働いて隔週ごとに週休3日（金土、日が休み）にすることもできる。ここで重要なのは、フルタイムとパートタイムで社会的身分（たとえば雇用保険など）の差が無いという点である。フルタイムとパートタイムの差は職種や能力などが同じであれば、「時間当たりの給与×勤務時間」の差でしかない。

オランダでもパートタイムには女性が多く、パートタイムで働くマネージャーは少ない。マネージャーになると頻繁に会議や出張があり、パートタイムで働くのが難しいからである。

パートタイムにも、単純に労働時間を短くしたものから、1つの仕事を何人かで分担するもの（ジョブシェアリング）まであり、このジョブシェアリングはパートタイムの仕事の仕方として一般的に行われている。1人が週の前半を朝から夕方まで働いて、もう1人が週の後半を朝から夕方まで働き、水曜日だけは2人とも出社して業務の引継をする。デリバリーや秘書業務を担当するパートタイムはこのパターンで働くことが多く、水曜日はオフィスが混み合うことになる。日本のように午前中あるいは午後だけ週5日働くのではなく、1日8時間を週3日だけ働くというこの方法はオ

ランダで広く普及している。

また、オランダでは、フルタイムでも週3日程度しか働かない年齢層がいる。50歳を過ぎ定年間の近の人々である。彼らは有給休暇が多く、毎週のように消化するとフルタイムでも週3日程度の出勤となってしまう。ドイツでは数年前に「高齢者パート法」が成立し、高齢者の労働時間を半分にすることができた。1日の労働時間を半分に5年間働くパターンや、フルタイムで2・5年間働き、残りの2・5年間は出社しないというパターンも認められている。

オランダではパートタイムからフルタイムまで、人々がそれぞれの事情に合わせてさまざまな働き方を行っている。フルタイムでも、日本企業のように皆が必ず週休5日勤務というわけではないのである。

ブルーカラーとホワイトカラー

仕事の中には、パートタイムに適さないものもある。その1つが工場のシフト勤務である。オランダでは、工場のシフト勤務はフルタイムの従業員がほとんどで、装置の運転などに熟練した人が多い。また「何日に一度は欠勤者がでる」という欠勤率が統計的に算出され、その欠勤者を補う代替要員がフルタイムで雇われている。オランダのブルーカラーは日本と比べて生産が高くないのである。

それに比べ、オランダのホワイトカラーは生産性が高い。オンとオフの切り替えが上手く、仕事

自体がスリム化され無駄がないからである。たとえば、日本では顧客先へ毎月何度か足を運んで仕事を取るというスタイルであるが、オランダ人は年に数回、交渉と契約のために顧客と会う程度である。また、静かな個室で集中して仕事ができることや、通勤時間が短く仕事にエネルギーを費やせること、電子メールの利用も生産性に貢献している。オフィスでは、パーテーションや個室だけでなく、デスクや椅子なども会社で要求すれば自分の好みのものに変えられる。働きやすい職場環境が、とても重視されているのである。

生産性が高いといっても、日本人のように四六時中仕事に没頭しているわけではない。仕事がなくて天気の良い夏には、午後の3時ぐらいからゴルフやヨットに出かけてしまうことがある。マネージャーはタイムカードがないので、比較的自由に抜けられるが、タイムカードのある社員も誘われて出かけてしまう。ジョブデスクリプション（職務記述書）が重視され、仕事や期待されている成果が決められているため、仕事のアウトプットさえ出せば、労働時間に強く縛られなくてもよいという雰囲気がある。日本のホワイトカラーのようにダラダラ残業するということもない。残業して残業代を得るよりも、自分の時間を確保したいという傾向が強いのである。

「期待された成果を出せばよい」「効率的に仕事ができればよい」という企業文化が、オランダの特にホワイトカラーにおいて、パートタイムや週休3日のフルタイムなど、さまざまな働き方を可能

にしているといえるだろう。

インターンと学生アルバイト

オランダでは大学・大学院を卒業するのに、企業での研修や実施訓練を必要とする学部があり、企業が学生をインターンとして受け入れている。研究所のインターン制度では、半年から1年かけて、研究の実験業務やデータ収集に従事する。

研究所だけでなく、オフィスでも学生をアルバイトとして受け入れている。夏休みで秘書が3週間出社しない場合などには、学生アルバイトを補充している。秘書業務やファイリングなどの仕事ではあるが、学生にとってはよい社会経験となり、企業にとっても安いアルバイト代ですむ。

品位ある仕事の仕方

オランダのホワイトカラーは生産性が高いといわれているが、彼らの仕事の進め方にはどのような特徴があるのだろうか。

まず、会議の進め方であるが、非常にシステムティックかつ効率・効果的といえる。事前に会議の議題が参加者全員に配布され、会議が始まるとまずチェアマンが議事録記録者を任命する（議事録は持ち回り制。次に前回の議事録を見て、何がアクションポイントとされていたのかを確認し、本題に入る。会議は議題や予定時間に沿って進められ、会議終盤では決定事項が再確認される。オランダ人はコンセンサスを非常に大切にするため、議論した結果を確認しながら、議題を進めていく。

会議の最後には、次回会議の日時、場所が確認され、後日担当者から議事録が送られてくる。

このように、オランダ人は会議自体を効率的に進めるのに長けている。ところが、開始時間ちょうどに集合してすぐ会議を始めるのは「品位がない」と考えている。会議当日はスタートの10分程前に集まって、コーヒー（たいていの会議室にはコーヒーマシンが設置されている）を飲みながら週末の過ごし方や最近の仕事についてちょっとした会話をを行う。そして、場がなごやかな雰囲気になったところで、チェアマンが会議をスタートさせるのである。

また、オランダでも会議への遅刻はあまりよくないとされているが、「運河の橋が開いて遅れた」と言い訳すれば許される。オランダでは、道路の所々に運河を渡る橋が架かっているが、運河では船が優先されるため、船が通るたびに橋が開いて5〜10分間、車の通行が止められてしまう。自動車で通勤する人も多いので、運河の橋が開いたことを遅刻の理由にするのが無難なのである。

「品位のよさ」は会議の始め方だけでなく、仕事の頼み方や部下と上司の関係にも求められている。例えば、「I'm the boss, this is what I want and you must do so」と言うだけで、上司と部下の関係が崩壊し、周囲からは「ダメなマネージャー」の烙印を押されてしまう。仕事を頼む場合、朝、出社早々に仕事の要件だけ言うと、下品な人間、品位のないマネージャーだと思われてしまう。オランダでは、上司が秘書や部下に仕事を頼む場合、

5つのディメンジョン・モデル

- ① PDI (Power Distance): 地位や発言力重視。PDIが高いとヒエラルキーが高い社会。
- ② IDV (Individualism): 個人主義、個人重視。
- ③ MAS (Masculinity): 野心的、仕事重視、勝者重視。男性的な尺度で、野心的な人、仕事のできる人がもてはやされる社会。
- ④ UAI (Uncertainty Avoidance): 高いストレス、意見の相違は悪、失敗は悪。不確実性があるてはならないという社会。組織には共通した価値観や考え方がなければならず、意見の相違、失敗はよくないものとされ、ストレスの高い社会。
- ⑤ CDI (Confucian Dynamism): 長期的展望、実利的。儒教的なダイナミズムを表す。CDIが高い場合は、ロングタームで企業経営を考え、低い場合は四半期ごとの業績を気にする傾向がある。

★1970年代末、価値観を調査する学者ホフステッドが、全世界のIBM社員(45カ国)を調査して開発したディメンジョン。当初のディメンジョンは4つだったが、1980年代半ば、香港の大学で教鞭をとっていた際、4つだけでは不十分であるとして、5番目のディメンジョン「CDI」を開発した。

週明けの朝なら週末の過ごし方について2〜3分
平日の朝なら30秒程度、コーヒーを飲みながらの
会話が必要とされる。いきなり仕事を頼むよりも、
ちよつとした会話をした後で頼む方が非常にス
ムーズに仕事が進むのである。同様に、会社が終
わる前に仕事を頼む場合も、ちよつとした会話の
後で「明日で構わないけれど、これを頼めないか
な」と切り出すのが非常に効果的である。

また、年に1度の「秘書の日」に上司が秘書に
花束やチョコレートをプレゼントしたり、出張し
た際にはお土産を買っていったりすることが、非
常に大切にされている。オフィスの中で誕生日を
お祝いする習慣もある。誕生日の人が自分の部屋
にケーキやサンドイッチを用意し、職場の人に振
る舞うのである。勤務時間中にもかかわらず1時
間程度、職場の人が集まってコーヒーを飲みなが
らケーキ、サンドイッチを食べ、おしゃべりを楽
しむ。帰りにちよつとしたプレゼントを渡して仕
事に戻る。オフィスが大きく、働いている人も多
ければ、週に1度ぐらいは誰かの誕生日というこ
とになるが、このようなイベントは「仕事だけガ
ツガツやるのは、品位のないこと」というオラン
ダの文化にマッチしているのだろう。

異文化研修

オランダにはインドネシアを300年に渡って
統治してきたという歴史がある。当時アムステル
ダム、のトロップ、ベン・ミュージアム(熱帯研究所、前
身を「植民地研究所」)では、東南アジアに関する

研究資料が集められ、植民地のインドネシアをど
のように支配していくかが研究されていた。そし
て、今日、インドネシアを統治してきたノウハウ
は、企業の異文化コミュニケーションの研修に活
かされている。

ある研修では、各国のビジネスマンの行動特性
を5つのディメンジョンから説明し、その行動特
性に対してどのように対処すべきかがトレーニング
される。5つのディメンジョンとは「PDI…
地位や発言力重視」「IDV…個人主義、個人重
視」「MAS…野心的、仕事重視、勝者重視」「U
AI…高いストレス、意見の相違は悪、失敗は悪
」「CDI…長期的展望、実利的」であり、この5つ
について、各国のビジネスマンを対象に300問
ほどのアンケート調査が行われる。そのデータか
ら各国に関する5つのディメンジョンが数値化さ
れ、これらの数値をもとに、ビジネスや企業経営
についてのケーススタディが行われる。例えば、
小松製作所とキャタピラー(米国)の競争、花王
がP&G本社(米国)の近くにマーケティングセ
ンターを建てる場合の戦略などについて、日本人
ならどのような行動をとるかが議論される。オラ
ンダの国際的な企業ではこのような異文化コミュ
ニケーション能力が求められるのである。

オランダ人と暮らし

オランダ人の気質

オランダ人の基本的な気質には、まず「平等主

義」があげられる。実際、オランダには差別があるが、オランダ人は差別を嫌い、平等主義でフラットな組織を好む。これには「神の前では皆平等」というプロテスタントの思想や、皆が同じように協力して取り組まなければならないかった「治水」の歴史が影響している。

干拓によって造られた海面下の土地では、排水システムに問題が起ると、周囲のコミュニティが協力して解決する必要がある、13世紀前半頃、すでにコミュニティ間の協力関係やコンセンサスができあがっていた。それがオランダ人の気質である「コンセンサス重視」の土台となっている。オランダ人は合意を得るまで議論を尽くし、その合意をベースに政策などを進める。議論に参加した全員の妥協点を探るという点では優れているが、スピードが求められる企業などでは、意思決定に時間がかかったり、極端な少数意見に結論が達してしまうなどのマイナス面もある。

最近では、高速列車TGVがアムステルダム駅に乗り入れる際、駅手前8〜10キロ地点から地下トンネルを造ることになった。これは、高速列車TGVが駅に乗り入れることで、埋め立てた平原の景観が損なわれ環境破壊につながるという環境団体のプレッシャーがあったからである。実際、環境に対してどれほどの効果があるか定かでないにもかかわらず、環境団体との妥協点を得るために、大変なコストが支払われた。

次に「実用本位」があげられる。オランダ人はケチだといわれるが、ケチというより儉約家と

いった方が正しい。実用本位で無駄な出費を嫌うため、ケチだと思われやすいが、実際は無駄でなければ出費を惜しまないのである。例えば、一回食べたなら終わってしまう食事などにはお金を使わないが、家の装飾、海外旅行、寄付など本来に必要だと思うことにはかなりの金額を費やす。

またお互いの時間を尊重するため、どこへ行くにも「アポイントメントとアジェンダ」が必要とされる。病院はもちろんのこと美容院や床屋でも、老若男女にかかわらず、必ずアポイントメントが必要となる。

最後に「率直な言い方」があげられる。オランダ人は裏表のない率直な考え方をするため、言い方もかなりストレートである。悪意はないが、日本人からすると、時には失礼な感じがしてしまう。しかし、これはオランダ人の気質であり、あまり気を悪くする必要はない。

食事とお茶

オランダでは「暖かい食事は1日1度」といわれているが、1990年代後半、景気が良くなったからはいぶぜいたくになってきている。アムステルダムのレストランでは、観光客だけでなく現地の人も外食を楽しむようになっていく。10年前には見られなかった光景である。

しかし、地域や宗教によっては、いわゆる「オランダの食事」がまだまだ普通なところもある。オランダはプロテスタントの人が多い国というイメージがあるが、実際にはカソリックが32%と最

も多く、プロテスタントは23%である。あまり表に出てこないが、オランダ中部には極端なカルバン派(8%)が多く、彼らの食事は他と比べてことのほか質素である。アメリカのアーミッシュのように宗教的な戒律を守った生活をしており、食事は1日働ける分のエネルギーを確保できればよいという程度である。朝食はパンにジャムを塗ったもの、昼食はリングとお茶、夕食はスープと Pasta というようなあっさりとした食事をする人が多い。

他方、ベルギーに近い南部ではカソリックの比率が高くなり、ベルギーと同じようにおいしい食事を楽しむ人が多い。

コーヒーについては昔と変わりなく1日8杯以上飲むのが一般的である。また、お茶に誘われた場合は「お茶」以上のものは期待できない。クッキーを出してくれることもあるが、それも1枚にとどめ、再度勧められたらもう1枚とるぐらいにしておく方がよい。実用本位で儉約家なオランダ人は、クッキーをお皿にたくさん盛りつけることはしない。部屋に通されたら、内装、インテリア、庭をほめると喜ぶ。また、お茶に誘われたら誘い返したり、ちょっとしたプレゼントをあげるのも重要なコミュニケーションとなる。

住まい

オランダでは、二階建てで屋根裏部屋のついたローハウス(西洋長屋)が多く、たいていは表庭と裏庭、物置にガレージがついている。セントラ

オランダの洗いもの

★お湯で殺菌しながら洗濯

オランダでは、60度ぐらいのお湯で殺菌しながら洗濯する。自動ではあるが、お湯を沸かすため、1回洗濯するのに2時間かかってしまう。

★塩を入れて使う食器洗浄機

食器洗浄機は一般的に使われている。ただ、オランダの水はカルシウムを多く含む硬水のため、洗浄機の内側に石灰のようなカルシウムが付着する。それを防ぐため、大量の塩を入れて洗浄する。

木が生い茂っている。そもそもオランダは干拓地で、今でも住宅や産業用地のために埋め立てを行っている。大木が生い茂っているところは、古くから土地が埋め立てられた所なのである。

スポーツ

オランダ人にとって自転車、水泳、スケートは必修なスポーツである。干拓されたフラットな土地が続いているオランダでは、自転車は専用道路が設けられるほど重要な移動手段となっている。また、運河があちこちにあり、落ちてもおぼれないように子どものうちから水泳を習得する。運河には柵のないものや、住宅のそばにあるものもあり、水泳で身を守らなければならない。冬にはその運河が凍るため、スケートが冬のスポーツとなる。

その他、サッカー、テニス、ヨットなどが一般的なスポーツであるが、最近になってゴルフ人口が急増している。オランダではゴルフのプレーが免許制で、筆記と実技の試験に合格しなければならない。筆記試験はルールやマナーに関するもので、英語とオランダ語のどちらでも受験できる。実技試験はパー4のコースを3回まわり、21打以内であればよい。

2000年現在、オランダ全土には約100ヶ所のゴルフ場があり、週末に18ホール（セルフカート）を30～50ユーロ（3600～6000円）でプレーできる（プレー費のみ。「1年間プレーできる権利」としての会員権もあり、アムステル

ダム郊外の1・5流のクラブで700ユーロ程度である。ただし、だいたいセルフカートで、秋から冬の半年間はプレーできない季節となる。春と秋は地面がぬかるむため、スパイクのついたゴム長靴をはいてプレーしなければならない。それでも、所得が増えたシニア世代が夫婦で楽しんだり、若者がおしゃれなスポーツとして始めるケースが多い。ただ、4～5時間遊んで30～50ユーロかかるというのは、オランダ人からするとまだ高いという感じがある。

車

オランダの自動車には節約家のオランダ人らしい工夫が見られる。まず、LPガス仕様車である。オランダでは、一般の車でもLPガスとガソリンの併用システムを備えた車が走っている。ガソリンがリッターで1・1ユーロ強なのに対し、LPガスが70ユーロセントと安いいため、年間走行距離の長い人はLPガス仕様車を運転している。2800ユーロ（30万円程度）のインシャルコストで、普通自家用車にLPガスタンク、LPガスをエンジンに送り込むパイピングシステム、切り替えスイッチを装備することができる（ガソリンとLPガスは走行中でもタンクの切り替えが可能。LPガス仕様になるとインシャルコストだけでなく、車両税も高くなるが、年間2万キロ以上走行すればガソリン車よりも得になる）。

次に、盗難防止策である。オランダでは自動車の盗難が多く、高級車には防犯装置がついている。

ルヒーティングと二重ガラスの暖房システムがあり、居間の大きな窓は夜でもカーテンが開けられ、室内のきれいな装飾がよく見えるようにされている。

また、アムステルダム市内では、カナルハウスという運河沿いのアパートやボートハウスがステータスとされている。カナルハウスは大変高価で、ワンフロアのアパートが40万ユーロ（4800万円）ほどする。外観は古いがなかは改装され、住みやすくなっている。

その他、高級住宅地とされているところには大

しかし、町中で防犯装置が作動し、アラームがなくても誰も気にとめない。防犯装置がついていないと保険料が高くなってしまったため、それを避けるためにつけているだけだからである。盗難防止対策には、ガラスに車のナンバーをエッジングする方法がとられている。前後左右すべてのガラスに一ヶ所ずつ、5センチぐらいの大きさをナンバーを刻み込むのである。こうすると、盗難車を転売するのにガラスをすべて取り替える必要があり、手間がかかるため泥棒も避けるのである。

オランダの社会インフラ

オランダの社会基盤についていくつか特徴的な点をまとめると、次の4つがあげられる。

- ① 進んでいるが、遅れてもいる銀行システム
- ② ホームドクター制と医薬分業
- ③ 張り巡らされた交通網
- ④ 手厚い社会保障

オランダでは、銀行のキャッシュディスプレイサーが24時間稼働し、4～5年前からICチップの組み込まれたキャッシュカードが使われている。現金を持たずにキャッシュカードで買い物ができる。もちろんインターネットでの取引や銀行で株を購入することもできる。ところが、貯金通帳というものがなく、週に1度、銀行から郵送される出入金明細書を自分でファイルにとじなければならな

い。最近でこそ公共料金の振り込みが可能になったが、基本的には小切手で支払う仕組みになっており、これらの点では日本の方が進んでいる。

次に、医療システムであるが、オランダではホームドクター制が採用され、直接総合病院にかかることができない。まずはホームドクターに相談し、必要に応じて専門医を紹介してもらう。ホームドクターは「医者」というよりも、「医療相談にのってくれる人」という程度で、運が悪いと誤診もある。受診料などは先に自分で負担するが、80～90%は医療保険でカバーされ、支払い後に還付を受ける。医療保険でカバーされない処置や薬もあり、処方箋を出してもらおうと受診料が高くなる場合もある。

医薬は完全に分業で、医師から出された処方箋があればどの薬局でも薬が手に入る。そのため、医師はむやみに処方箋を書かない。自然治癒力ですむような場合には、薬がでないのである。また、オランダ人は基礎体温が37度以上あるため、日本人の基礎体温が36度台であることを説明しないと、平熱とみられてしまう。

予防接種については、日本とまったく基準が異なる。特に、ポリオや破傷風の予防接種は回数が多い。オランダ中部にはカルバン派で宗教的な戒律を守っている人たちが多く、予防接種を拒むため、ポリオや破傷風にかかる可能性が高いからである。

三つ目の交通網であるが、オランダには自由貿易の歴史があり、古くから優れたインフラが整備

されている。ヨーロッパのハブとして機能するスキポール空港、貨物取り扱いが年間3億トンにも上るロッテルダム港、中欧までの輸送経路をもつライン川、そして道路網。よく整備されたハイウェイは無料である。これらのインフラを活用したデリバリーシステムが確立されているため、オランダではいつでも新鮮な野菜が手に入るのである。

最後に、手厚い社会保障があげられる。大企業では年金も充実しており、退職後は最終給与の60～80%が生涯年金として支給される。しかし、これには高い税金や企業年金積み立金が支払われており、所得税率は最高で50%、消費税は17・5%である。そのため、年に1回リダクションシステムがあり、企業などでは社内に税金コンサルタントを雇い、社員の節税相談に応じている。

オランダにおけるミドル世代の暮らしや、オランダという国のシステムには、日本人の今後の生き方を考える上で、私たちが参考にできる点があると思う。右肩上がりでなくなった経済成長下で、いかに人々が幸せに生きていくかのヒントが、オランダ人の生活にあるのではないだろうか。オランダの税率は高いが、使われ方の透明度が高く、税が有効に使われている感じがする。人々の納得感が、「幸せ」に影響しているのかもしれない。そして、何より考えさせられるのは、オランダの街を歩いていると老若男女を問わず、皆が日本人より笑顔で過ごしていることである。



オランダ社会の
エッセンス

オランダの高齢者福祉政策の展開

廣瀬 真理子

東海大学 教養学部 人間環境学科助教授



福祉国家オランダ 「北欧型」と「大陸型」の中間型

先進工業国では共通して、少子・高齢社会の到来に直面しているが、オランダも日本も例外ではない。急速な高齢化の進行や後期高齢者の増加、家族規模の縮小化など、両国の間には共通する課題がある。その一方で、高齢者福祉政策への取り組みには、それぞれの国の文化や伝統などによる特徴が見いだせる。

近年、福祉国家の多様性を分析・検討する国際比較研究が注目を集めているが、オランダは、その中でも北欧型（社会民主主義モデル）と大陸型（保守主義モデル）の中間に位置づけられている。つまり、全住民を対象としたユニバーサルな社会保障制度を確立し、同時に所得再分配効果の高い制度を構築してきた点では北欧型に近いといえるが、伝統的に家族規範が根強く残されており、労働力としての女性の活用に消極的な点では大陸型に近いという特徴がある。たしかに、これまでオ

ランダの女性の労働力率は西欧工業国の中では相対的に低く、保育政策については北欧に比べて遅れたという経緯がある。

他方で、興味深いのは、高齢者福祉に関しては、戦後を通じて、とくに介護の面で家族に大きく依存しないですむような専門サービスが展開をみたことである。オランダの家族規範を重視する伝統の中で、高齢者を対象とした専門サービスは、どのように発展し、定着をみたのだろうか。また現在、施設から在宅サービスへの政策転換が図られているが、同じように在宅福祉政策を重視する日本の介護保障のあり方を検討する上で、参考にできるのはどのような点であろうか。

本稿では、まず、オランダの高齢者の生活と介護をとりまく環境の特徴を示すことからはじめよう。次に、オランダにおける高齢者福祉政策の展開過程を振り返り、これまでの高齢者福祉政策の変化について分析・検討を行う。そして、オランダの高齢者介護サービスの現状と課題について、家族と専門サービスのあり方に焦点を当てながら考察し、最後に、オランダの高齢者福祉政策から参考

にすべき点について議論を加えることにしたい。

高齢者の生活と介護

オランダでは、かつて出生率も比較的高く、人口の高齢化が注目を集めるようになったのは、周辺諸国に比べてやや遅れた。しかし、21世紀には急速な高齢社会を迎えることが予想されており、特に後期高齢者の増加により、医療・介護ニーズが高まることが、近年の医療・福祉の分野で改革を急務の課題としている。

オランダに暮らす高齢者の生活形態は、子どもが巣立った後は、高齢者夫婦のみで生活するか、ひとり暮らしになることが多い。介護が必要になった場合は、自宅から施設へ入居することもあるが、全体的にみれば、65歳以上の高齢者の約9割が地域で暮らし、政策的にも、高齢期になっても地域の中で住み慣れた生活を、できるだけ長く続けられるようにする方策が重視されている。そのため最近では、介護サービスなどを提供する施設とは別に、地域ごとに高齢者向けの住まいを充実することが目指されている。

日本に比べて、高齢者の子ども世代との同居率が1割弱と低い、その背景には、高齢者自身に、子どもに依存した生活をたくないという意識や、今まで培った生活をそのまま続けていきたいという希望があるためといわれる。しかしだからといって、別居イコール親子関係が疎遠になるというわけではなく、近居している子どもなどが日常

的に交流している場合が少なくない。

高齢者が介護を必要とするようになった場合、軽いうちは家族による援助などで暮らしているが、重くなるほど地域の専門的なサービスを利用する割合が高くなる。つまり、子ども世代が、自らの生活をすべて犠牲にしてまで高齢者の介護をこなすこともないように、ホームヘルパーや訪問看護師などの専門サービスとの連携によって、高齢者の在宅介護が行われている。

オランダには介護の担い手となる専業主婦が比較的多く存在しながら、なぜこのような専門サービスが発展をみたのか、次にその歴史的経緯について振り返ってみよう。

高齢者福祉政策の歴史

オランダでも高齢者に対する社会保障・福祉の制度が充実したのは、第二次大戦後のことである。それ以前には、生活に困窮した高齢者を対象とした救済的な援助が中心であり、経済的な理由から高齢者が子ども世代に頼って暮らすことも少なくなかった。戦後に老齢年金が創設されてから高齢者の自立的な生活が徐々に可能になった。その後の高齢者福祉政策の展開について、4つの時期区分に沿って考察してみよう。

高齢者の経済保障と住宅保障

戦後期から1960年代まで――
戦後の高齢者福祉政策においてまず重視された

のは、老齢年金制度の整備と住宅を保障することであった。1957年に一般老齢年金制度(AOW)が設立されたが、それは、退職後の最低生活を保障することを目的としていた。

この公的年金制度は、社会保険制度をとっており、保険料を納めると65歳より年金が支給される。保険料は所得比例拠出であるが、世帯構成別に給付額に違いはあるものの、基本的に定額の給付が行われる仕組みとなっている。日本の公的年金制度が、職域別に分かれて設立されているのに対し、オランダでは全住民を対象に一本化した制度となっている。

また、戦後期の住宅難に直面して、高齢者が老後も自立した生活を送れるように、介護サービス付きの「高齢者用居住施設」が各地域で建設された。建設費は公費であったが、運営責任は宗派別に形成された民間非営利団体にまかされ、入居費用には、所得に応じた自己負担が課せられた。1960年代の経済成長期に、オランダでは各地で高齢者用の居住施設の建設が進み、その結果、ヨーロッパの中でも高齢者の施設入居率がもっとも高い国となった。その背景には、宗派別に異なった居住施設が設立されたことや、高齢者の中に年金を受け取って介護サービス付きの集合住宅で暮らすことを望む人々が多かったことがあげられる。しかし、その結果、集合住宅に暮らす高齢者が孤立化してしまうといった、いわゆる「施設化」の問題や、財政面でも施設偏重の介護のあり方に対して疑問の声が高まった。

福祉の「見直し論」と

施設から在宅へのサービス転換

― 1970年代 ―

オランダの福祉国家の発展過程にみられる1つの特徴として、サービス供給システムが、主に政府からの補助金を受けて民間非営利団体によって行われていたことがあげられる。このシステムは、オランダ独特の宗派別イデオロギーによって分割された社会（柱状社会）に支えられて発展をみた。日常生活から政治レベルまで、明確に分割されたそれぞれの「柱」（カトリック、プロテスタント、無宗派）の中で、当時の人々は「ゆりかごから墓場まで」の生活を送ったといわれている。このような社会構造は、19世紀末から1960年代がピークであったが、その後、1970年代には「世俗化」や「民主化」の波を受けて変化を迫られることになる。

加えてオイルショック後の経済低迷によって、高齢者福祉政策にも「見直し」が図られるようになった。先に述べた高齢者が地域から疎外されるという問題もまた、在宅での介護を重視する主な理由の1つとしてあげられた。費用のかかる施設から在宅でのサービス提供へと政策転換が行われた。

そして、それまで民間非営利団体にほぼ掌握されてきた医療・福祉サービスの公的介入が行われるようになった。たとえば、医療レベルを地域医療から専門医療までの4段階に分け、ホームドクターによる在宅医療を中心としたプライマリーケ

アを重視する政策が打ち出された。

規制緩和と市場原理の導入による医療・福祉改革

― 1980年代 ―

1980年代になるとイギリスと同様、オランダも新自由主義の風が吹き荒れる時代を迎える。医療・福祉改革にもそれまでの公的介入とは逆に、規制緩和と競争原理に基づく政策方針が示されるようになった。政府の委員会によって提出された規制緩和と民営化を軸とする医療改革案は、一時期、周辺諸国からも注目を集めるものとなった。

しかしながら、同案は、オランダの福祉国家における伝統や慣習に照らし合わせてあまりにもラディカルで、また、計画の合理性が認められないなどの理由から、部分的にしか実現されなかった。そしてその後、より時間をかけた医療改革の方針をとっていくことが政府によって確認されたのである。

在宅サービスの分野では、宗派別の民間非営利団体を基盤として、それまで別々に地域で活動してきた訪問看護婦とホームヘルパーの団体が、より効率的なサービス提供を目的に「在宅ケア協会」として統合されることになった。しかし、もともと自律性が高く、在宅サービスの要ともいえる2つの職種は統合が容易ではなかったことから、ホームヘルプサービスを社会保険制度の給付対象として両者の財源を統一することで、連携が図られた。また、1970年代の後半から、増加する失業者をボランティアとして活用する方針が打ち出さ

れ、1980年代半ばには、それまで失業給付などを受けていた人々の生産活動を認めなかった規定を撤廃し、失業者が給付を受けながら同時にボランティア活動を行うことが認められるようになった。このことは失業者が抱く社会からの疎外感を緩和し、社会参加を促すという点では評価されたものの、伝統的なボランティア団体からは、疑問が投げかけられた。

より現実的な改革の方向

― 1990年代以降 ―

1980年代に比べて、1990年代の医療・福祉改革は、より現実的な方針によって段階的に進められていく。その基本方針として「質を落とさず安価なサービスの提供」と「個別仕立てのサービス」があげられる。地方自治体を基盤として在宅サービスを中心に、個人が必要な時に、必要な場所で、必要なだけサービスを利用できるようなシステムづくりが目指された。

その中で、高齢者の生活の場についても、「施設」と「住宅」を分けるという方針が示され、たとえば、重介護を必要とする高齢者のための施設と、自立した生活を営める高齢者向けにアラム機能を設置した住宅をそれぞれ分けて設立することが提案された。

その結果、ナースィングホームは、主に介護を必要とする緊急度の高い高齢者を対象とするものになった。また、施設入居を希望する申請者の要介護状態を確認する入居判定機関に加えて、在宅

サービスのための要介護認定を行う独立したサービス認定機関（RIO）の設置も、各自治体に義務づけられた。

その一方で、家族などによるインフォーマルな介護にも注目が集まり、その活用を図ることも検討されている。しかし現実には最近、女性の職場進出が高まっており、かつてのような形でインフォーマルな介護を期待することは、困難な状況となっている。

では、この高齢者に対する介護サービスは、地域においてどのように展開されているのだろうか。次に具体的なサービスについて考察していこう。

オランダの高齢者医療・介護サービスの現状と課題

近年における施設入居から在宅を基盤としたサービスへの政策転換は、地域における在宅サービスを促進しただけでなく、入居施設に対して新たな役割を求めるものとなった。以下では、施設サービスと在宅サービスのそれぞれの現状と課題について示すことにしよう。

施設サービスの最近の動向

オランダにおける高齢者のための入居施設を大別すれば、居住施設として設立された高齢者ホーム（verzorgingshuis）と医療施設として設立されたナースングホーム（verpleeghuis）に分けられる。居住施設である高齢者ホームは、地域で自立した

生活を営むのが困難となった高齢者に対して、施設でのサービスを利用することによって、できるだけ自立した生活を送れるようにすることが目的とされてきた。また、さらに虚弱になり、重介護を必要とする高齢者に対しては、ナースングホームが設立されている。

最近、高齢者ホームの財源が、全住民を対象とした長期医療・介護のための医療保険制度「特別医療費（補償）制度（AWBZ）」によってカバー



されるようになり、高齢者ホームとナースングホームの財源基盤が統一された。同制度は、日本の介護保険制度にあたるが、オランダでは長期医療と介護とともに医療保険でまかなっている。

近年、在宅サービスの推進策によって、特に高齢者ホームへの入居者比率が低くなりつつある（1990年には、65歳以上人口の約7%が高齢者ホームに入居していたが、1998年には約5%まで減少している）。これに対して、ナースングホームへの入居者比率は、やや高まる傾向がみられるが、1990年代を通して3%台で推移している。これらの施設の入居者を減らす一方で、地域の中に高齢者向け住宅を整備していくことが重視されるようになったのである。

このような変化により、地域の入居施設は、その機能を柔軟にするとともに、より地域に開かれた施設としての役割が期待されるようになった。たとえば、地域の一般住宅や高齢者向け住宅で暮らす人々に対してサービスの提供を行ったり、高齢者ホーム自体も住まいとしての質を高めるような努力を行っている。

かつての施設が住まいとしての機能を高めることは、入居者がプライバシーを保てるスペースを確保できるなどの点から望ましいことといえる。社会文化局のデータによれば、1998年現在、オランダでは、ナースングホームの約4割が個室であり、二人部屋をあわせると全体の8割近くがプライバシーを保てるスペースになっている。その反面、大勢を収容できないことから、待機者が

増加している現状が、大きな課題となっている。

その他、施設にデイサービス機能を併設して、在宅の高齢者が日中を過ごせるような場所を提供したり、一時的に自宅での生活が困難な高齢者が短期間滞在するショートステイを設置することも、施設を地域に開放することから重視されている。

興味深いのは、施設入居者に対して家族などによるインフォーマルな介護が、少なからず行われているという点である。最近の調査によれば、施設に入居した高齢者に対して、引き続き家族による介護が行われている実態が明らかにされている。家族が高齢者に対して行うのは、主に話相手など心理面でのサポートや、買い物や移送などとされている。

在宅サービス

在宅の医療・介護サービスの専門的な担い手として、ホームヘルパー、訪問看護婦、ホームドクター、ソーシャルワーカーなどが活動しているが、中でも中心的な役割を担っているのはホームヘルパーと訪問看護婦である。

もともと、それぞれの団体は宗派別に分かれた民間非営利団体を基盤とし、地域ごとに発展をみたため、各団体の自律性が高く、長い間地域の在宅サービスをほぼ独占するかたちで活動が行われてきた。しかし、近年の医療・福祉改革の方針において、医療と福祉の連携を強め、より効率的なサービスを提供するために、両団体の統合が図られた。現在では、ホームヘルプも訪問看護も在宅

ケア協会(Thuiszorg)という組織の中に位置づけられ、同じオフィスから地域へのサービス提供が行われている。

この背景には、訪問看護と同様にホームヘルプも「特別医療費(補償)制度」でカバーされるサービスにするなど、政府によって積極的な統合策が進められてきたことがある。

他方、利用者側では、在宅サービスに対するニーズが多様化しており、それにあわせて24時間サービスの実施や終末期の集中的ケアなど、より柔軟なサービスの提供が望まれている。

最近では、在宅サービス提供者として民間非営利団体の他に、政府によって民間営利団体の参入が促進されている。その背景には、ホームヘルプサービスなどを利用する際の待機期間が長いという問題などがある。

1996年には、利用者本位のサービス提供システムを構築するために、介護のための現金給付として「個別ケア予算」(Persoonsgebonden budget)が導入された。これによってサービス利用者は、現物サービスを利用する他に、現金を選択することもできるようになった。その現金は、伝統的な民間非営利団体や民間営利団体が提供するサービスだけでなく、インフォーマルな介護の担い手にも使うことができるため、希望するサービスをすぐに利用できない場合などに役立てることができる。最近では、この個別ケア予算を希望する人数が急速に増加している。

1999年現在、55歳以上の人々の中で、専門



職による在宅サービスを利用しているのは、約14%であり、この比率は1991年の11%からみて徐々に高まっている。また、在宅サービスを利用する人の割合は、高齢者の中でも75歳以上の後期高齢者層で高くなっており、家族形態では、ひとり暮らしの割合が大きく、相対的に身体的障害が重い人の利用が高まっている。

家族介護との関係からみると、専門職による在宅サービスの利用率が高い人は、インフォーマルな介護の利用率も高いことが明らかにされている。このことは、見方を変えれば、専門職による在宅サービスの提供量が、家族介護の可能性を考慮して決められていることを意味する。また、多元的なサービス提供主体の参入が、サービスの質の維持にどのように影響するのか、今後のサービス評価のあり方も重要になってこよう。

利用者本位の 医療・福祉改革に向けて

オランダでは、伝統的に宗派別に分かれた民間非営利団体によって、地域の高齢者向け施設・在宅サービスが発展した。一時期、施設サービスに偏重した高齢者医療・福祉サービスも、最近では自治体の役割を重視するとともに、在宅サービスを中心とした政策が展開されている。また、地域レベルで医療と福祉の統合が進められ、その財源も「特別医療費（補償）制度」が、長期医療と介護をとくにカバーする仕組みとなっている。

他方、医療・福祉改革の波を受けて、既存の民間非営利団体は、多元的なサービス供給主体との競争にさらされるようになった。その背景には、深刻なサービスの待機者問題がある。しかし、福祉分野における規制緩和や民営化に対しては、政府も手放しでそれを認めているわけではなく、これからのサービスの質の確保と向上をどのように図っていくのが課題となっている。

また、家族などによるインフォーマルな介護の活用も検討されているが、最近における女性の急速な職場進出は、インフォーマルな介護の担い手を減らしており、かつてのような、専業主婦によるインフォーマルな介護に期待することは難しくなっている。

このようなオランダの高齢者長期医療・福祉サービスの現状について考察すると、高水準の福祉国家を構築してきたオランダにも、課題が多く残されていることが分かる。

しかし、たとえば、オランダでは、施設から在宅サービスへの政策転換が行われた過程で、単に施設入居者を減らそうとするのではなく、在宅の基盤ともいえる高齢者用住宅を積極的に整備してきた。また、地域における医療と福祉の統合では、その財源に関して医療と福祉サービスをともにカバーするような医療保険制度を定着させていった。このような発想は、ともすれば、医療・福祉改革に関する議論が分野別にとどまりがちな日本の高齢者福祉政策の枠組みを検討する上で、新しい視点を与えてくれるといえよう。

参考文献

Social and Cultural Planning Office. 2001. *Report on the Elderly in the Netherlands*. SCP.

Schrijvers, A.J.P., ed. 1997. *Health and Health Care in the Netherlands*. Utrecht. De Tijdstroom.

廣瀬真理子. 1998年. 「オランダの高齢者福祉サービスにおける『民間』の役割」『海外社会保障研究』第122号. 国立社会保障・人口問題研究所.

廣瀬真理子. 2000年. 「オランダの長期医療・介護保障制度」『海外社会保障研究』第131号. 国立社会保障・人口問題研究所.



オランダ社会の
エッセンス

吉澤 康代

H R I 社会研究部 研究員

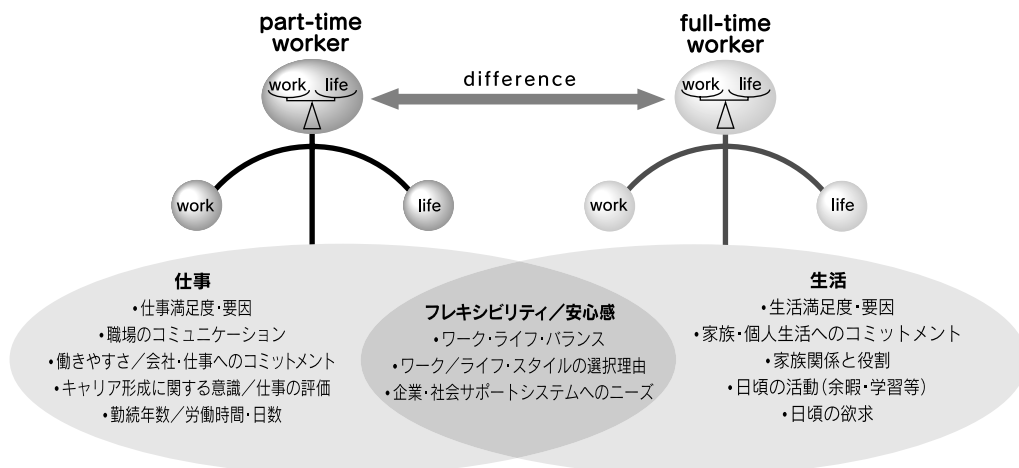
パートタイムを活かした ワーク・ライフ・バランス

パートタイムが 雇用システムを変える!?

「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によると、日本のパートタイム労働者は約949万人、全労働者に占める割合は22・1%にも上る。平成7年前回調査の約669万、14・9%と比べると大きな上昇といえる（厚生労働省 2002a）。この背景には、人件費の安さや雇用調整のしやすさから、正社員の雇用をパートタイムなどの非正社員へ切り替えるという実態がある。正社員はパートタイムよりも賃金カットが難しいため、景気後退でパートタイムの賃金が減少する一方、正社員の賃金はそれほど大きく減少していないのである（労働厚生省 2002b）。そのため、正社員が減少し、パートタイムなどの非正社員が大幅に増加している。日本におけるパートタイムは、景気の浮き沈みに対する緩衝材のような存在となってしまうている。

このような現状に対して、最近では「短時間労働者制度」のモデル事業が進められている。子育てや自己啓発などの理由で一時的に短時間労働を選択し、一段落した後に正社員への復帰を可能にする制度である。個人のライフスタイル、ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現する「多様な就労型ワークシェアリング」として、平成15年度3・6億円が予算要求されている（厚生労働省 2002c）。パートタイムをきっかけに、働き方や処遇を含め、正社員の雇用システム全体を見直し、性別や年齢、雇用形態にかかわらず「働きに見合った処遇」を進めようという社会的な流れである（厚生労働省 2002c）。

日本のこのような流れの一步も二歩も先を行くのがオランダである。オランダでは、正社員でもフルタイムで働く人とパートタイムで働く人がいる。パートタイムとフルタイムにおける時間当たりの差別的処遇が禁止され、時間当たりに換算した賃金や休暇、年金などが同じなのである。2000年には、働く側に労働時間の増減を申請する



ライフステージ	インタビュー対象者	人数
20代のヤング	独身男性の学生(仕事経験と進学を希望)	1名
	夫がフルタイム、妻がパートタイム	1カップル(2名)
30代のヤングミドル	夫パートタイム(ベンチャー希望)、妻が学生	1名(夫)
	夫がフルタイム、妻がパートタイム	2カップル(4名)
	夫がパートタイム、妻がフルタイム	1名(夫)
	夫婦でパートタイム	1カップル(2名)
40代のミドル	夫婦でパートタイム	4カップル(8名)
	夫婦でフルタイム	1カップル(2名)
50代以上のシニア	夫婦でパートタイム	1カップル(2名)
	夫パートタイム、妻が職業訓練中	1名(夫)
	夫が退職、妻がパートタイム	1名(妻)
合 計		25名

図表1 HRI オランダ・インタビュー調査 対象者の内訳

※「フルタイム」とは週36時間以上働く場合。1日9時間で週4日労働もフルタイム。

権利が法的に認められ、労働者はフルタイムからパートタイムへ、あるいはパートタイムからフルタイムへと移行することができるようになった。心地よい暮らしを大切にしているオランダ人のこと、このパートタイムを最大限に活用しないはずがない。本稿では、オランダにおいてパートタイムという働き方が、人々のライフスタイル、ライフステージにどのように活かされているのかを考察する。

オランダ人のパートタイム活用

HRIでは2002年3月、20代から50代のオランダ人を対象に現地でインタビュー調査を行った。夫婦でパートタイム、あるいは夫婦のどちらかがパートタイムで働いている人々に、夫婦単位で仕事や生活、育児や家事など日頃の暮らしについて話を聞いた(図表1)。

20代のパートタイム

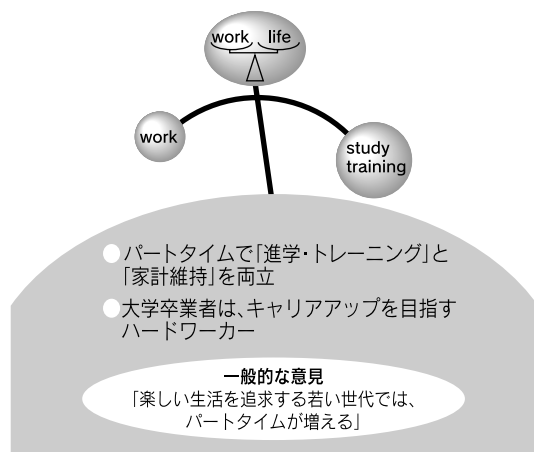
— キャリアの基礎づくり期 —

オランダでは、楽しい生活を追求する若い世代にパートタイムが増えるといわれている。以前は週40時間働いて65歳以降に生活を楽しんでいたが、最近では週36〜38時間労働で65歳より前から生活を楽しむ傾向がみられる。若い世代になればなるほどその傾向が強いというのである。

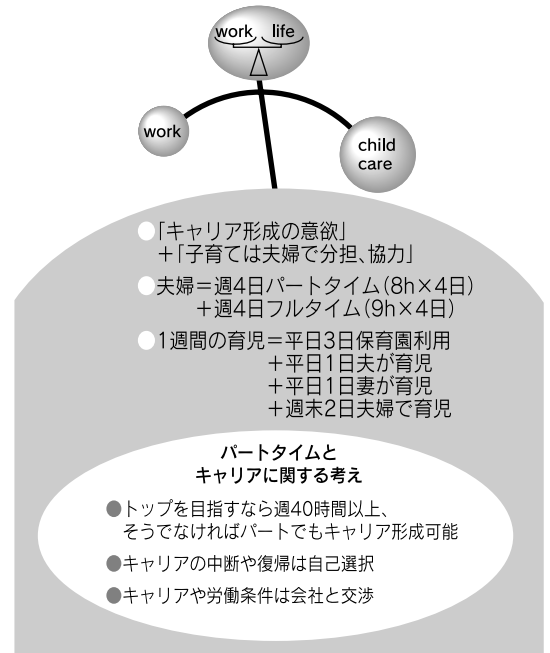
調査でも20代の若い世代にパートタイムで生活を楽しむ傾向がみられた。しかし、それよりも

パートタイムで家計を維持しながら、キャリアの基礎を築く「学習」や「トレーニング」に労力を費やしているという印象を受けた。オランダ人は高校卒業とともに家を出て自立した生活を送るため、20代後半になって両親と同居するケースは少ない。そのため、経済的にもパートタイムで収入を得ながら、トレーニングを受ける必要がある。

また、20〜30代前半の若者には、日本人と同じように残業をする者も多く、大学卒業の資格を持つ若者は、キャリアアップを目指すハードワーカーという指摘もあった。つまり、20代の若い時期にパートタイムを選んでるのは、ただ単に生活を楽しむだけでなく、キャリアの基礎を築くために、自活しながら大学院へ進学したり、各種



■ 20代 ヤング — キャリアの基礎づくり期 —



■ 30代 ヤングミドル
ーキャリア形成をストップして育児参加期ー

トレーニングを受けることを目的としているのである。

30代のパートタイム

ーキャリア形成をストップして育児参加期ー

30代では、キャリア形成の意欲を持ちながらも、できる限り育児・家事を夫婦で分担して、自分たちの手で行うという傾向がみられた。そのため夫婦のどちらかが1日9時間で週4日のフルタイムとして働き、もう一方が週30～32時間のパートタイムで働くというのが、1つのパターンとなっていた。パートタイムとキャリア形成に関する彼らの考えは次の3つにまとめられる。

① トップマネジメントを目指すなら、1日8時

間以上、週5日働く必要があるが、そこまででなければ週4日(週36時間)程度でもキャリアを積むことができる。週20時間程度だと、逆にキャリアを追求していないとみられる。

② パートで働く期間はキャリア形成を一時中断することになるが、キャリアを追求するか、一時中断するか、あきらめるかは、自分で選択することができる。

③ キャリア形成や労働条件は、会社の要望と個人の希望を明確にして交渉するが、上司や会社との信頼関係があれば、会社はフレキシブルに対応してくれる。

つまり、彼らは理解、納得してパートタイム、あるいは週4日のフルタイムを選んでいるのである。

そして、この背景には、労働時間・日数を少なくして自分たちで子育てを行いたいという姿勢と、それを可能にする職場の寛容さ、多様性があげられる。また、保育施設が少ないという状況もあるが、子どもを週5日すべて保育施設にあずける、あずけたいという声はあがらなかった。この世代の理想は、夫婦が共に週4日で働き、平日はそれぞれが1日交替で子どもの面倒をみて、保育施設の利用を週3日にとどめるというパターンなのである。

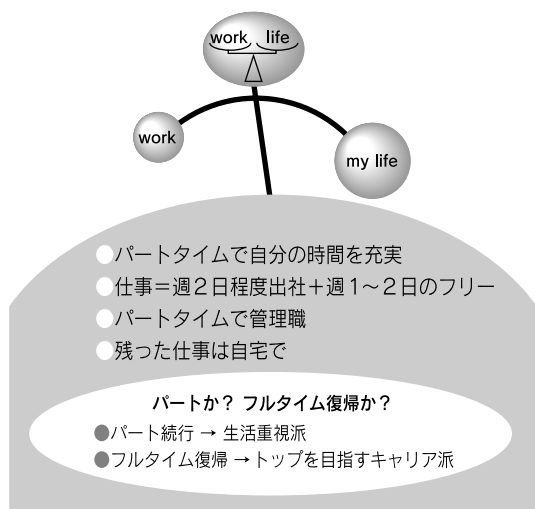
40代のパートタイム

ーフリーで自分を活かせる場の展開期ー

30代にパートタイム、あるいは週4日のフルタイムで、育児や家事を充実させてきた人も、40代

になると週5日のフルタイムに戻ったり、パートタイムの時間や日数を増やそうになる。それぞれのライフステージに合わせて、労働時間を短くしたり長くしたりしているのである。

今回の調査では、フルタイムには戻らずパートタイムのまま働き続ける40代へのインタビューが中心だった。その彼らが、子どもが成長し、それほど手がからなくなってもパートタイムを選んでいるのには、子どもや家族のためだけでなく自分の時間を充実させたいという欲求がある。他方、パートタイムからフルタイムに戻る人々には、トップマネジメントを目指し、再びキャリアを追求したいという欲求があるのだろう。



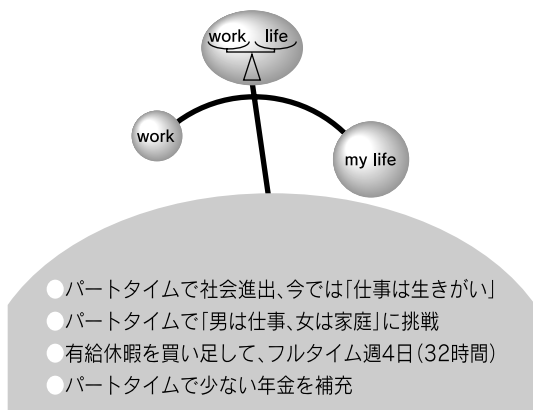
■ 40代 ミドル ーフリーで自分を活かせる場の展開期ー

インタビューを行った40代には夫婦が共にパートタイムというパターンが多かったが、そのパートタイムの仕方に30代とは違った特徴がみられた。1つは「フリーランス」としていくつかの仕事を掛け持つという働き方である。30代は1つの会社に週3〜4日勤務するのがほとんどであったが、40代ではまったくのフリーランスとして働くケースと、特定の会社に週2日ほど勤務し、あと1〜2日をフリーランスとして働くケースがみられた。それまで身につけてきた知識や経験、能力を、1つの会社のためだけに活かすのではなく、その他の会社や個人へと自分の能力を必要とする所へ仕事の場を展開しているのである。「トップマネジメントを目指すなら、1日8時間以上、週5日働く必要がある」という話があったように、40代でパートタイムを続けているのには「トップマネジメントまでのキャリアを目指していない」という選択があるといえる。このような彼らにとって、会社の枠を越えて自分を活かす場を開拓していくというキャリアの展開は、とても自然なことなのである。

もう1つは、パートタイムで主任などのマネージャー職に従事していることである。もちろん部下にもパートタイムで働く人がいるため、会議日程などのコーディネートやマネジメントが難しいという指摘があった。しかし、自らがパートタイムで働きパートタイムのメリット、デメリットを十分に理解しているため、「パートタイムの部下をまとめるのは大変だが、それが上司の仕事」とパートタイムのマネジメントを承知している。ま

た、週4日勤務であっても仕事量は週5日勤務とほとんど変わらず、いかに効率よく仕事を進めることがポイントとされている。ところが、ほとんどのインタビューでは、週5日より週4日勤務の方が効率的に仕事ができるといわれ、また、仕事が残った場合も会社で残業をするのではなく、自宅に持ち帰ってすませてしまってもいわれていた。残業や休日出勤をしては、パートタイムのメリットが活かせないというわけである。

オランダ人40代のパートタイムは、1つの会社でトップマネジメントを追求するより、会社の枠を越えて自分を活かせる場を複数もちながら、家族や自分自身の生活を豊かにするための働き方といえるだろう。



■ 50代 シニア

―時代を切り拓いて、心地よい生活を満喫期―

50代のパートタイム

―時代を切り拓いて、心地よい生活を満喫期―

1982年、ワッセナーの合意によって、賃金を抑制して雇用を拡大する路線がとられた。労働組合側は賃金抑制を受け入れる一方で、所得税の減税、労働時間の短縮を要請し、短縮された分の労働を補うために、ワークシェアリングやパートタイムといった新たな雇用が創出された。また、1970年代後半に続いた若年層の高い失業率を改善するため、高齢者は若者に仕事を譲るべきだという社会的圧力が起こり、早期退職制度が奨励されてきた(長坂 2000)。

今の50代は当時30代、この20年間の社会変化を先導し、またその影響を一番受けてきた世代である。インタビューの中でもその社会変化の影響がうかがえた。社会変化を経て現在にいたる50代のパートタイムには、他の年代にはみられないいくつかの要素が含まれている。

まずあげられるのは「女性の社会進出」というパイオニア精神である。1970年代後半以降、パートタイムによって育児・家事をこなしながら、社会や職場進出への道を切り拓いてきた女性たちは、50代になった今でも社会参加への意欲が強く、パートタイムは「生きがい」となっている。

次に、性的役割分担という伝統的価値観へのチャレンジがあげられる。「男は仕事、女は家庭」という伝統的価値観が一般的であった時分に、「夫がハウスパパ、妻がブレッドウィナー」、あるいは「夫婦が共にパートタイム」を選択するという挑戦

である。オランダは、日本と同じように「女性は専業主婦で家事・育児に専念すべき」という社会通念が長く残っていた社会で、女性の労働力参加率が20%を越えたのは1976年になってからである。その中で、夫がキャリアをあきらめて専業主夫になり、妻が仕事に専念するという選択や、夫婦が共にパートタイムを選ぶことは、多くの障害や困難をともなったと考えられる。仕事を選ぶ時も、パートタイムが普及しているケアや福祉の分野を選び、ライフステージに合わせて、仕事の内容や時間を変えてきたという。しかし、彼らにとっては、障害や困難よりも伝統的価値観や社会通念に左右されず、自分たちのスタイルを確立したことへの心地よさ、充実感の方が大きいようである。

三つ目は、1970年代後半に奨励され、広く浸透した高齢者の早期退職文化である。早期退職制度による給付金は退職則賃金の80〜100%で、オランダでは55歳以上の労働参加率がEU諸国の中でもっとも低くなっている（財団法人高齢者雇用開発協会 2001）。しかし、1990年代に入ると高齢化の進展により、大量の早期退職は労働力不足を生み、財政難をもたらすとされ、高齢まで働いて保険料を長く払うほど、給付が多くなるような年金制度に変えられた。このような改革が進む中、会社では退職前のフルタイム勤務者が、有給休暇を買い足して週5日の勤務を週4日に短縮するという現象が起きている。たとえば、週40時間のフルタイムでも、もともとある31日の

有給休暇に21日分を買い足せば、計52日（416時間）の有給休暇となり、それを年間52週で割ると週1日（8時間）の割合で有給休暇をとれることになる。したがって、フルタイムでありながら1日8時間の週4日労働となり、週4日（32時間）のパートタイムと同じように、仕事の効率化や会議日程のコーディネートが必要とされる。

また、パートタイムという働き方によって時代の先端を歩んできた50代であるが、退職を目前に労働時間が短い分、年金給付が少ないという問題にも直面している。彼らは十分な蓄えを得るために65歳まで働かなければならない。しかし、それも自分たちのライフスタイルに合わせたパートタイムを続けねばすむことで、特別大きな負担に感じている様子はみられない。オランダで浸透してきた早期退職文化も、年金制度の改革に加え、パートタイムで働き続ける世代が退職を迎えることによって、徐々に様変わりすることになるだろう。

自律社会へのステップ

オランダのパートタイムは、個人のライフステージやライフスタイルにおいて求められる仕事と生活のバランスに、大きな効果を発揮している。仕事人生のある一時期にパートタイムを選ぶことで、キャリアを一時中断し、その後、再びキャリアを追求するというのは、従来のフルタイムだけでは難しかったキャリアパスである。また、30代

と40代の間でパートタイムの役割が大きく変化することも興味深い。30代ではキャリアを追求する意識を持ちながらもパートタイムを選択することで、キャリア形成のスピードを遅くし、育児を行う時間的、精神的余裕を確保している。それが、40代に入ると、トップマネジメントを追求する人はフルタイムに戻り、そこまでのキャリアを追求しない人はそのままパートタイムで、家族や自分の生活を充実させるようになる。そして、その場合のパートタイムは、1つの会社にこだわらず、広く会社の外にも自分を活かせる場を求め、フリーランスのように複数の仕事を掛け持つというのが特徴である。

日本では40代ともなると、それまで転職を続けてきた人でも1つの会社に留まり、執着、依存してキャリアを形成する人が多くなる。それは、トップマネジメントを目指す人も、そこまでのキャリアを追求しない人もほぼ同じである。オランダでは、両者の違いがもう少し明確である。トップマネジメントまでのキャリアを目指す人であれば、日本もオランダのようにもう少し働き方の自由度があってもいいのではないだろうか。特定の会社にはパートタイムとして勤務しながら、それ以外にも自分を活かせる場をもつというキャリアのあり方は、個人にとっても会社にとってもメリットがあると思われる。

また、日本では会社の中で敗者復活が難しいといわれているが、正社員やフルタイム勤務についても同様で、いったんフルタイムから遠ざかり、



遠ざかる期間が長くなるほど、フルタイムへの復帰は難しい。それは、フルタイムから遠ざかっている間に起こる知識やスキルの陳腐化よりも、日本の会社が同質性を好み、同質であることで得られる一体感や安心感を重視する傾向があるからである。皆が同じように働き、同じようにキャリアを形成していくことの方が、例外を認めて対応するより効率的で、集団の和を乱さず組織としての力を発揮できるとされている。

しかし、正社員の数が減少し、パートタイム、アルバイト、契約社員、嘱託、臨時社員といった多様な雇用形態、働き方が増えれば、会社の中で正社員の方がマイノリティになる可能性もでてくる。前述の「短時間労働者制度」についても、短時間労働者を例外として取り扱うのではなく、このような働き方が多数を占める職場を想定して、どの

ように仕事を切り分け、情報を共有し、共同作業を進める必要があるのか、「仕事プロセスの改革」に取り組むべきである。同時に会社での処遇（賃金、休暇、教育、退職金、年金など）や評価についても、性別や勤続年数、雇用形態によって一律に差を設けるのではなく、仕事の成果や実績、会社への貢献度など「働きに見合った処遇改革」も必要であろう。

最適化社会に向かって前進するには、まず同質性に依存するような会社の仕組み、社会のあり方から脱却し、自律した個人が例外としてみられるのではなく、豊かな多様性として活用されなければならない。正社員を前提にしてきた会社のシステム、仕事の仕組みを改革することは、彼らが活かされる仕事の場、働き方の開発であり、自律社会に向けた大きなステップになるだろう。

参考文献

厚生労働省、2002年a、「平成13年パートタイム労働者総合実態調査の概況」。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/01/index.html> >

厚生労働省、2002年b、「平成14年版労働経済の分析」。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/02/index.html> >

厚生労働省、2002年c、「平成15年度厚生労働省予算概算要求の主要事項」。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/03gaiban/bunsyo.html> >

厚生労働省、2002年d、「パート労働の課題と対策の方向性—パートタイム労働研究会最終報告—」。
<http://www.jil.go.jp/mm/siryo/20020724a.html> >

長坂寿久、2000年、『オランダ・モデル』。東京：日本経済新聞社。

社団法人高齢者雇用開発協会、2001年、『諸外国における高齢者の就業状態の実情に関する調査報告書（中間報告）』。東京：社団法人高齢者雇用開発協会。



Holland

オランダ社会の
エッセンス

オランダ社会の 変化と世代論

アリアン・ファンウエル

オランダ政府観光局 極東地区局長

変化するオランダ

オランダでは、2001年初めにインターネット・バブルがピークに達し、それ以降IT業界が徐々に下火になっている。好景気にかげりが見え始めたといっても、労働者の大量解雇が行われているわけではなく、短いサイクルで頻繁に転職を繰り返すというケースが減ってきた程度である。好景気や人手不足によって、転職行動はより一般的となり、1990年代に社会に出た若者たちの中には、まだまだ転職でステップアップできると考えるものも少なくない。

1990年代の好景気が、若者の転職行動や価値観に影響を及ぼしてきたように、これまでも社会変化がオランダ人のライフスタイル、価値観を変えてきた。「男性は外で仕事、女性は家庭を守る」という性別役割分担の考え方は、1960～1970年代に社会変革を起こした40代後半から50代あたりから薄れていく。また、30代後半から

40代前半ぐらいからは結婚に対する価値観が変わり、既婚者が少なくなってきた。

本稿では、戦後、様々な変化を経てきたオランダ社会と、その時代時代に生まれ育ち、社会変化の影響を受けてきたオランダの人々をいくつかの世代に分けて論じる。

柱状社会の移り変わり

柱状社会の形成とジレンマ

オランダは1960年代までプロテスタント、カトリック、社会主義、リベラルという宗派別、政治信条別にそれぞれ政党、労働組合、テレビ局、新聞など異なった社会グループが形成されていた（図表1）。これを「柱状社会」という。

柱状社会は19世紀末、産業化の進展により階級対立が深刻化し、自由主義が台頭する過程で形成された。そして、1917年の憲法改正（平和憲法）によって、柱状化が社会システムとして明確にされた。当時、カトリックとプロテスタントは、

産業政策、教育、社会保障制度などを国が管理・運用することに強く反対していたが、平和憲法への改正によって、宗派別学校への補助金が比例制で拠出され、宗派、政治信条別に社会の柱状化が認識され、制度化されるようになった。

柱状社会が機能していた時代は、皆がそれぞれの「柱」を尊重し、自分が所属する柱の中で生活してきた。しかし、政策立案になると、1つの政党だけでは力が足らず、複数の政党がコンセンサスを取りながら政策を作る必要があった。各柱状は相互排他的ではなく、協調的に機能し、オランダ社会の安定化に貢献してきたのである。



柱状社会の崩壊とNPOの登場

柱状社会も1970年代に入ると崩壊の一途をたどる。学生運動やプロフォー（1960年代のプロテスト運動）によって社会変革が叫ばれ、政党や労働組合の改編、宗教離れなどが進んだからである。1977年にカトリックの政党（カトリック人民党KVP）とプロテスタントの政党

	プロテスタント	カトリック	社会主義	リベラル
政党	ARP	KVP	PvdA	VVD
労働組合	CNV	KAV	NVV	——
テレビ局	NCRV, VPRO	KRO	VARA	AVRO
新聞	Trouw	De Volkskrant	Het Parool	De Telegraaf

図表1 オランダの柱状社会

（反革命党ARPとキリスト教歴史同盟CHU）が統合され、キリスト教民主同盟（CDA）という大きな政党が結成されると、左派の労働党（pvdA）も右派の自由民主人民党（VVD）も中道派になり、だんだんと柱がなくなっていく。そして、同年デン・アイル内閣の交替によって、柱状社会という時代が終わったという雰囲気、社会全体に広まった。

このような「脱」柱状社会が進む一方、市民によるNPOの存在が大きくなる。グリーンピース、アムネスティ・インターナショナル、原子力反対運動など、NPOを活用して社会を変えようという動きが登場するようになったのがこの時期である。

1980年代に入ると、自分が所属する柱を越えて政党を支持したり、テレビ番組を見ることが普通となり、今日では投票行動において、柱状社会の影響が多少現れる程度にしか残っていない。

オランダにおける世代論

4つの世代論

オランダでは、20代以上を4つの世代に分類し、彼らが成長した時代背景や世代特性などが議論されている。

第二次世界大戦以前に生まれた人々は、戦後国を再建するために一生懸命頑張った世代である。国の再建を担うという環境で育ったため、自分たちから発言、主張することができず「無言の世代」といわれている。

40代後半から50代は、1960年代の社会変化を起こし、社会体制に抗議したことから「抗議の世代」と呼ばれている。政策決定について、政労使などの関連機関が事前にコンセンサスを作り、それを国会に提示するのではなく、国会の中で議論して政策を作るべきだと主張していた。また、グローバルな意識が強く、世界的な問題を解決しようというグローバル化を進めてきた世代でもある。しかし、1980年代、不況になり、彼らの主張が失敗に終わったと分かると、それまで押し進めてきた政策の政治責任をとらないまま、コンセンサスによる政策決定の方法に戻し、今なお政治、経済のトップに残っている。

抗議の世代より少し若い30代後半から40代前半は「失世代」といわれ、社会的変化という点では何もできなかったとされている。彼らが労働市場に出た1980年代は、不景気で若者の失業率が高く、高齢者と若年者の世代間ワークシェアリングが進められた。しかし、当時はまだきめ細かな労働市場政策や職業訓練などが整備されておらず、失業給付が現金で支給されただけで、失業したり就職できなかった若者は、労働市場に戻ることはできなかった。現在でも、この世代には長期失業者が多く、労働市場から抜け落ちてしまっている。また、企業の中では、上の世代がトップマネジメントから動かないため、ポスト不足で、貴重なマネジメント経験を積むことができない。将来、年金給付年齢が引き上げられ、上の世代がそのまま企業に居残れば、トップへの道はますます

オランダにおける4つの世代

- ★ 第二次世界大戦前生まれ: stille generatie 無言の世代
- ★ 40歳代後半～50歳代後半: protest-generatie 抗議の世代
- ★ 30歳代後半～40歳代前半: verloren generatie 失世代
- ★ 20歳代～30歳代前半: pragmatische generatie 実務的な世代

「20歳代～30歳代前半」の他の呼び方

- ★ do it yourself generation
- ★ couveuse-generatie 保育器世代
1990年代に労働市場へ参加。
不景気の経験がなく、保育器で育ったよう。
- ★ patat-generatie フレンチフライ世代
オランダのサッカー選手によく使う。
外はかたそうに見える、中は柔らかく中身がない。
- ★ zap-generatie ザップ世代
テレビのコマーシャルをさっさととばすように、
集中力を持続できる時間が短い世代。
- ★ hapsnap-generatie 任意的な世代
何でも勝手にやる世代。
- ★ generatie nix ナニモナイ世代
- ★ XTC-generatie エクスタシー世代
ドラッグのエクスタシー
- ★ apatische generatie 無関心な世代

狭くなるだろう。それに比べて、下の世代（20代から30代前半）は人手不足で上のポストに就いたり、起業して成功するなど、すっかり失世代を追い越してしまっている。失世代は上の世代と下の世代に挟まれ、きゅうきゅうとした世代といえる。一番若い20代から30代前半は「実務的な世代」といわれている。「柱」のない社会で甘やかされて育ってきた、世代の特質をもたないというのが一般的な見方である。サブカルチャーにアイデンティティを見いだしたり、自分の身近な問題には高い関心を示すが、イデオロギーをもたず、政治やメディアにも興味がない。また、大手新聞、週

刊誌を読まない世代ともいわれている。しかし、それはオピニオン（意見）の書いてあるコラムを読むより、ファクト（事実）を収集し、そこから自分の考えや意見を作ろうとする傾向が強いからとも考えられる。柱状社会の影響を受けているメディアの存在は尊重するが、あえてそれらを読むとはせず、駅などで配られている無料の新聞（Metro）「Spits」やインターネットを情報源としている。また、日頃からファクトを収集しているため、前の世代と比べて情報収集能力が高く、メディアの活用方法が異なるのも特徴といえる。

「実務的な世代」による社会的影響の可能性

実務的な世代がこれからのオランダ社会に及ぼす影響には、明るい側面と暗い側面が考えられる。1つは、既存の社会構造から抜け出して、自分たち自身、またオランダ社会全体のステップアップを牽引する可能性である。今の20代から30代前半は、脱柱状社会で生まれ育ち、経済が好調となりインターネットが普及し始めた1990年代に労働市場へ参加している。そのため、柱状社会の影響が少なく、自分たちの文化やスタイルを作り出したり、インターネットなどの新しい仕組みを使って起業する力をもっているとされている。

しかし、好景気な世の中しか知らないため、若くしてマネジメントの仕事に就いても、仕事の経験が浅く、特に不景気を知らないことから、仕事の責任・判断能力が未熟ともいわれている。

暗い側面としては、高齢者の社会保障に対する反発が考えられる。ベビーブーマーが高齢化した場合、社会保障の負担は実務的な世代に重くのしかかる。ところが、実務的な世代は、自分の周辺の社会や環境は自分で作る傾向が強く、高齢者に対しても自分たちの生活は自分で作るべきという姿勢を示す可能性がある。実際、彼らが高齢者の社会保障をすべて負担するには無理があり、年金給付年齢を65歳から70歳に引き上げ、高齢者も仕事をして自分たちの生活を支えるべきだという意見も出てきている。