

オランダ社会に見つけたもの

オランダ社会研究会では、オランダを知るだけでなく、日本の現状、そして将来についても考えさせられました。オランダという社会にふれて、一人ひとりが考えを巡らせた「思い」をご紹介します。

オランダとのかかわりは
生涯学習のテーマ

オランダ会 代表 猪瀬 脩一

ヨーロッパの小国であるオランダについて、政治、経済に限らず、市民社会や人々のライフスタイルが、日本のマスメディアに取り上げられることは少ない。そのオランダがここ1〜2年、日本のメディアに登場し話題になったのが、社会システムの改革である。特に、日本に限らず世界から驚きをもって受けとられているのが「安楽死」と「売春の合法化」である。また、経済面では、1970年代後半の経済不況を回復するのに一役買った「ワークシェアリング」や、その実現を導いた1982年の政労使合意、「オランダの奇跡」といわれるその後の好景気に関心がよせられている。さらに、世界的に大問題となっている「地球温暖化防止」への積極的な対応策も注目されている。

「このような社会変革に「寛容」と「自由」の伝統が培った一歩先を行くオランダ市民社会を見ることが出来る。また、柔軟性のある行政のもと法整備を進め、他国の宗教・思想・言論などの異文化を幅広く受け入れる社会、安楽死や売春をシステムとしてコントロールしようとする社会には、オランダ人のもつ「自律性」が根底にあるといえるだろう。

私とオランダのかかわりは、KLMオランダ航空勤務時代に広報活動に携わった26年を含め三十数年になる。しかし、オランダ社会研究会に参加して感じたのは、自分の知る狭い範囲で

しかオランダ社会を見てこなかったということである。オランダ社会とはビジネスという現実的な面で見つけ合ってきたものの、長期間滞在してオランダ社会を体験したわけではなく、メディアで取り上げられた社会変革を単に望見していただけであった。

同研究会では、オランダ社会の成立やオランダ人のライフスタイルについて、さまざま局面からオランダを見直すチャンスに恵まれた。オランダを成熟した自律社会モデルとして取り上げ、専門の先生方のお話を聞かされたことで、さまざまな面でオランダを再発見することができた。また、嬉しいことに、私の生涯学習の課題として楽しい目標を一つ増やしてくれたようである。

それにしても、最近、またオランダが変わり始めていることが気にかかる。自由と寛容を伝統とするオランダ社会が外的要因によって揺らぎ始めているのである。特に、移民・難民の受け入れ問題に顕著に現れている。外国系住民に対するオランダ人の受容態度が変化を見せ始め、社会的にも大きな動揺が表面化してきている。これからもオランダから目を離さず、私たちの暮らし方のヒントを探しながら、オランダとのかかわりを発展させていきたいと思う。

日本の改革は 一般市民レベルから

アリアン・ファンウェル

日本人は自分たちが海外からどのように見られているのか、極端なまでに関心を持つといわれている。しかし、それはオランダ人にもいえることである。オランダ人は周りからどのように思われているのか気にしないように振る舞っているだけで、「先進社会(advanced society)」といわれたり、あるいは「進歩的(progressive)」「寛容的(tolerant)」といわれることを非常に誇りに思っている。オランダ人も他の国の人々と同じように、自分たちが優れている国民であると思いたいのである。受け入れがたいときもあるが、自分たちが他と違っていると思われたいのだ。褒められると恥ずかしがるものの、実際のところは誇り高く感じているし、また批判を受けると、相手を見くびったような無関心さを装ったり、相手の不理解を指摘したり、その場を後ずさりしてしまうこともある。

オランダ社会研究会では、日本人有識者のオランダに対する見方を知る機会に恵まれた。そこでの議論は、オランダについて深く研究されており、非常に興味深いものだった。また、時には褒めすぎの場合もあり、オランダについて何か良くない点を述べなければならぬと思つこともあった。

しかし、私にとって何より重要だったことは、この研究会に参加したことで、母国オランダについて、より深く考えるようになったことである。私は母国を離れて生活しており、このような生活が長く続くと、時々自分の国で何が起きているのかを理解することが難しくなる。すべてのニュースを追うことはできなくなるし、また、明らかに良いイメージを思わせる情報でさえも、その背景を理解することが難しくなるのである。同研究会でのディスカッションや、そのために色々調べたことに

よって、それまで考えもしなかったオランダの成長や発展をあらためて知ることができた。

同研究会では、さまざまな問題に対するオランダの解決策が、日本でも効果を発揮するだろうかということが議論されてきた。しかし、オランダの解決策はそのまま日本の抱える問題を解決しないというのが結論である。社会の高齢化、労働力の減退、環境問題など、オランダも日本も多くの似た問題に直面している。しかし、これらの解決策はそれぞれの国によって異なるもので、日本はこれまで以上に決定的な方法で、これらの問題に取り組みなければならない。

では、日本が抱えるさまざまな問題は、国、地方自治体レベルの行政が解決すればすむことなのだろうか。それらは日本に住むすべての人々に関連することであり、また、一人ひとりが解決に取り組みべきものだと思われる。日本の行政は、問題に対して効果的な解決行動を迅速にとれないといわれているが、それを傍観し、批判するのは簡単なことである。変化や改革というものは政府や官僚によって行われるものではなく、一般市民から始められるものではないだろうか。つまり、変化や改革は、行政における自分たちの代表を選ぶ選挙行動から始まるのであり、投票せずに行政を批判する権利はないのである。政策を受け入れられないのであれば、それを選挙行動に移すべきである。また、自分たちを代表する政治家がいなくなれば、自ら選挙に立候補すればいいのである。

このことは、オランダの最近の選挙で実際に起きている。オランダ人の多数が新党に投票し、新党を第二党とする新しい連立政権が2002年7月に誕生した。しかし、それはいわゆる

「問題解決社会」 としてのオランダ

中間 真一

「昔ながらの政治」によって幻想と化してしまった。新政権は内部対立により連立維持が困難となったため、同年10月16日に崩壊し、近く選挙が実施される見通しである。しかし、今回の出来事は他の政党に変化をもたらしたという点で評価できるといえよう。

一個人としては自分が信じていることを主張し、自分の行動に対して責任をとるべきである。しかし、それぞれが自分の信じていることばかりを主張しすぎると、反対の効果が出てしまう。つまり、「みんなが自分のことを主張しているのだから、私が自己主張しても大したことではない」という「極端な個人主義」である。時々オランダで見られるこの個人主義は、オランダ社会

「石橋を叩いて渡る」ということわざがある。「存知の通り、用心の上にも用心を重ね、細心の注意を払って行動せよ」という処世術のことわざだ。しかし、昨今では「石橋を叩いても渡らない」「石橋を叩きすぎて壊してしまう」というように、新しい変革に対する臆病をやゆする意味で使われることが多いようだ。

連続的な増幅型の傾向をたどる社会の中では、システムを変えないことにより、既存の幹をより太く頑丈にして、システムの効能をより大きく、より長寿命化する方が得策だったろう。しかし、すでに日本を含めた経済力に秀でた社会では、保守的な増幅効果だけでは、成長を見込めないどころか、豊かな人間社会を維持できず、生態系の破壊をも招きかねない状況に置かれている。巨艦大和、タイタニック、大型タンカー、これらの

に残っている伝統的な価値観との間で「コンフリクト」を起こしている。今日、オランダ社会全体で起きていることは、倫理観の喪失について他人を非難する一方、極端な個人主義による道徳の退廃が進んでいるということである。このような人々の態度は、オランダや他の西洋諸国に偏在するだけでなく、日本の社会、特に日本の若い世代を浸食しつつある。健全な個人主義のあり方は、日本を改善し、さまざまな問題への早急な解決を手助けしてくれるはずである。しかし、それには日本社会に浸透している価値観と個人主義とのバランスに注意しなければならぬ。両者のバランスがとれたときこそ、日本人は共通の未来に向けて突き進むことができるだろう。

針路は容易に変わらない。それが致命的な結末を招いていることも多い。

一方、今回の社会研究の対象としたオランダからは、「善きこと」と市民が判断したことはトライしてみる、アクションを起こしてみる、そして「善きこと」を実現することによって同時に発生してしまう不具合に対して改善を積み重ねていく。このような「発想 合意 行動 改善 発想」という「デモクラティックな問題解決のサイクル」が、円滑に小気味よく回っているように感じられた。私が対象とした子どもや教育の現場においても、学校運営のレベルから教育制度の改編まで、規模の大小を問わず、よりよい社会に向かって、少なくとも動いているという実感を得られる現場があった。もちろん、移民受け入れ問題など、次々に新たな社会問題も生じているようだ。

多様性が生む 弾力的な人・会社・社会

吉澤 康代

しかし、最近のニユースでは、失業率が再び上昇し始めたオランダで、現在耕地面積の2%弱ほどの有機農業面積を、2010年までに4倍規模にすることによって、5000〜1万人の新規雇用を創出しようとする経済省の計画が発表されていた。まさに、善きことであれば、まず実践に上げるといって、問題解決社会の好事例ではないだろうか。

このような問題解決社会の成立要因を探り求めるとき、私は今回の研究会を通じて2つのポイントを強く感じた。1つは、適正な社会規模の視点である。そして、もう1つは「ダッチ・トレランス」と呼ばれ、従来あまり良い意味では使われてこなかった「寛容の精神」に対する価値の再発見である。

オランダは、人口1560万人、国土面積4・2平方キロメートルの国家だ。日本と比較すると、人口も国土も、国内総

オランダ社会研究会を通じて、知れば知るほどオランダがすばらしい国に見えてしまった。社会のニーズや状況にあわせて、政策を作っては実行し、そして変更するという柔軟性や、夫婦が共にパートタイムで働き、積極的に家庭内役割を分担するという「コンビネーション・シナリオ」を政策理念とするあたりは非常に興味深い。しかし、このような社会変革を議論するうち、「変わったオランダ、変わらない日本」という現状を突きつけられてしまったように思う。

柔軟性の高いオランダの社会政策には、「自由と自己責任」「寛容」「自律」といった伝統的なオランダの特性がベースとなっている。そして、その社会政策を迅速かつ実質的なものと展開させる要素として「多様性」が注目できる。多様性は、

生産（GDP）もほぼ1割程度の規模である。どうも、これからの日本が自律した社会として機能するには、今の大きさは巨大過ぎるように感じる。コンセンサスの形成については、科学的な視点からも研究されているが、これは科学的な分析の対象ではなく、子ども頃から、社会における自分と他者との関係性の中で育まれる文化なのではないだろうか。

私が観てきたオランダ社会は、すべてではなく、ほんの一面のみである。しかし、その一部分からでも、「自律社会」のモデルとなるところを充分に見いだせたと思う。もちろんオランダと日本は違つ。しかし、「規模」と「寛容」という、たった2つのポイントからも、自律社会への大きな展望が開けてくるようだ。

民族や文化などにおいて日本が持ち得なかつた部分である。集団における同質性は、管理効率を高め、集団としての生産性を向上させるが、変化には硬直的である。一方、多様性は管理効率では劣るものの、環境変化の適応力に優れている。異民族や異文化を受け入れてきたオランダの寛容性が、社会の多様性を増し、変化や変革に対する適応力を備えてきたとみることができる。また、子どもを自律を育む親、子どもから自律した生活を望む高齢者といった親子間、世代間の適切な精神的距離が、新しい世代が進めようとする変革を加速化させているとも考えられる。

「日本は変わらないのか？」と自問したとき、経済活動の中心であり、同時に自己の成長や生きがいの場にもなる「会社」の

monologue

変革に大きく期待したい。オランダ人の働き方は、ジョブディスクリプション(職務記述書)や労働契約に基づいた合理的なものにみえるが、実際にはオランダ人も上司や同僚と気持ちよく仕事をしたいと考えており、「これは私の仕事ではない」という行き過ぎた個人主義がまかり通っているわけではない。また、ビジネス環境の変化や組織変更など、変化や変更が日常化する職場ではジョブディスクリプションによるマネジメントに限界があるともいわれている。

では、今、日本の会社に足りないことは何だろうか。それはまさに、日本が歴史的にも持ち得なかった「多様性」、そして多様性による「弾力性」と考えられる。個人や組織のレベルでこの弾力性が欠けているのである。

個人の弾力性とは、仕事やキャリアの変化に対して、自分に適した環境を作り込みながら対処していくということである。それには仕事やキャリアについて個人が自己選択できる場面

が必要であり、上司と部下、あるいは会社と個人とのコンセンサスをつくるフォーマルな場も必要といえる。自己選択の余地があれば、変化や異質な他者への寛容性も生まれるはずである。

組織レベルの弾力性については、最近、アメリカ企業が「ダイバーシティ」の取り組みに力を入れているが、それは人種問題への対応だけでなく、多様なグループの方が同質性の高いグループよりも創造的な問題解決を見いだすと考えられているからである。日本は多民族国家ではないので、組織における多様性は特殊な能力や専門性、個性となる。しかし、これらを見た目にも分かりにくく、同質性に埋もれやすい。見た目に実感できることとしては、雇用形態や労働条件、キャリアアコースなどの働き方にさまざまな選択肢を設け、実際に多様な働き方で構成される職場を運営していくことではないだろうか。

最近の調査で、育児期の男性の36%が育児休業の取得を希望しつつも、現実的には難しいと回答していることが報告されている(財団法人こども未来財団「平成12年度子育てに関する意識調査事業調査報告書」)。育児休業を希望する男性が4割近くいるという明るい現実と、現実的に取得は難しいという暗い現実をみることができる。生活時間の3分の1を占める「働く」という領域において、個人と企業が多様性を実現できれば、育児休業取得希望の4割という数値はさらに拡大し、日本の社会もずいぶん変わると期待できるだろう。