

関西学院大学人間福祉学部・研究科 開設 10 周年記念 講演会

講師：坂東 真理子氏

題目：「福祉社会のリーダーシップ」

日時：2015 年 12 月 14 日（月）11：10～12：40（第 2 時限）

場所：関西学院会館レセプションホール（関西学院大学西宮上ヶ原キャンパス）

司会：芝野 松次郎（関西学院大学人間福祉学部教授）

○司会 皆さん、おはようございます。本日は昭和女子大学学長（当時）の坂東先生をお招きし、講演会をさせていただきます。

人間福祉学部は 2008 年に設置され、今年で 8 年目を迎えました。2 年先には 10 周年ということで、今年から 10 周年記念のさまざまなイベントをしていく予定になっております。その記念すべき第 1 回目の講演に坂東先生からお話をいただくことができましたことを、われわれ大変喜んでおります。また、今日はたくさんの方にご出席いただき、ありがとうございます。

坂東先生は 2007 年、すでに昭和女子大学におられたかと思いますが、御著書『女性の品格』をお書きになりました。これは 300 万部をはるかに超える大ベストセラーとなりました。また、『女性の品格』以外にもたくさんの御著書がございます。

坂東先生は東京大学をご卒業され、総理府に入職されました。その後、内閣の広報室参事官、男女共同参画室長、それから埼玉県副知事などを経られて、1998 年に女性初のオーストラリアブリスベンの総領事になりました。その後、昭和女子大学学長をされておられます。今日はそのお話をお聞きすることになりますが、お話をおうかがいするのに先立ち、本学学長の村田先生よりごあいさつをお願いしたいと思います。どうぞよろしく願います。

ごあいさつ

関西学院大学学長 村田 治

皆さん、こんにちは。本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。今日は人間福祉学部開設 10 周年の第 1 回目の講演会となります。人間福祉学部ができたのは 2008 年 4 月 1 日です。今日は 2015 年ですから、「10 周年？」と思われる方もおありかもしれませんが、先ほど芝野先生からもお話がございましたように、今年から毎年講演会をしていき、2018 年の 10 周年を祝っていくという計画となっています。今日がその第 1 回目の講演会でございます。

ご存じの通り、関西学院大学は 1889 年にアメリカ人の宣教師ランバス先生によってつくられた大学です。ランバス先生はアフリカ、アジア、中国あるいはヨーロッパなど世界中のさまざまな国で貧しい方々、困っている方々に福祉的なことも含めた医療伝道をなさいました。特に医療伝道に関しては、まだまだ医学的な知識がない国々に、いわゆるミッション系の伝道者が来た時のために大きな本を書かれました。原文のタイトルは Medical Missions: The Twofold Task とあります。今般、その本の翻訳がようやく完成したような状況でございます。

ランバス先生は国際的に活躍なさいましたが、そのことはまさに関西学院大学の一番の起源となっております。そういう意味では、関西学院大学が 2005 年に国際学部、そして 2008 年に人間福祉学部をつくった

のは、もともとランバス先生が国際的に活躍され、なおかつ人々の幸福のために貢献されてきた、まさにオリジンを表すかたちでの人間福祉学部と国際学部の創設であると考えています。

実は、今日、司会をしていただいています芝野先生は、人間福祉学部の初代学部長を務められました。来年度から人間福祉学部ができるということで、入試の募集のために福岡県の小倉で記念講演会をしたのですが、当時、私は教務部長をしていたものですから、講演会のアテンドをしました。芝野先生と一緒に小倉で講演会をしたということを思い出して、ああ、もうそのぐらいだったのか、と非常に懐かしい思いがいたします。しかも、人間福祉学部は今、300人の定員で立派に大きくなり、いわゆるミッション系の社会福祉関係の学部としては関西でトップの位置にあります。非常に大きく発展したなと喜んでいるだけです。

人間福祉学部の理念は、人間と社会が互いに影響しあうことによって生じる諸問題に対し、最善のソリューションを提供するということです。そして、それら諸問題を解決していく中で、三つのCを重要視しています。まずは compassion、人々への思いやりです。それから comprehensiveness、幅広い視野。そして最後が competence、高度な問題解決能力です。competence は、まさに今、世界が必要としている能力でもあります。人への思いやり、幅広い視野、これはどの学問をするにしても必要なキーワードですが、そのことを人間福祉学部は高く掲げ、まさに学部の理念として大きく展開しようとしています。そういった意味では、人間福祉学部が10年を迎えようとしている今、坂東先生に来ていただき、「福祉社会のリーダーシップ」というタイトルでご講演いただくのは、非常に時宜に叶っていると申し上げたいと思います。

特にこれから社会の中ではリーダーシップを発揮することが極めて重要となります。本学の「マスタリー・フォア・サービス」というスクールモットーに表されているように、福祉といった場合、どうしても「フォア・サービス」を強く感じられると思いますが、同時に、それに関して「マスター」をしていなければならない。

また、これはグローバル院長がよくおっしゃっていることですが、いわゆるサーバントリーダーシップという観点も重要です。特に人間福祉学部にはその観点が極めて重要だと考えています。今日のタイトルである「福祉社会のリーダーシップ」というのは、まさに関西学院大学のために坂東先生が設定してくださったテーマだろうと思っている次第です。講演を聞かせていただき、これからの関西学院大学の人間福祉学部のあり方を考える機会にさせていただきたいと思います。簡単ですが、私のご挨拶といたします。どうもありがとうございました。

○司会 村田先生、どうもありがとうございました。それでは、講演を始めていただきたいと思います。坂東先生、ご登壇よろしくお願いたします。

関西学院大学人間福祉学部・研究科 開設 10 周年記念 坂東眞理子氏 講演会

日時 2015年12月14日(月) 11:10 ~ 12:40(第2時限)

場所 関西学院会館レセプションホール
(関西学院大学西宮上ヶ原キャンパス)

講師 坂東眞理子 氏
〈講師プロフィール〉
・昭和女子大学学長兼理事長。文部科学省中央教育審議会第8期委員。
・埼玉県副知事、在豪州プリズベン総領事(女性初の総領事)、内閣府男女
共同参画局長等の要職を歴任。

テーマ 福祉社会のリーダーシップ

対象 本学学生・教職員

人間福祉学部・研究科10周年記念行事

関西学院大学人間福祉学部・研究科は、2008年4月、人類の福祉の向上に貢献する人材を養成し、関西学院大学のスクールモットーである“Mastery for Service”を具現する学部・研究科として開設されました。

2018年4月に開設10周年を迎えるに当たり、これまでの歩みを振り返るとともに今後の歩むべき方向を探り、また、学部・研究科の教育・研究のさらなる活性化を図る一環として、2015年度より継続的に記念事業を企画・推進していきます。

その第一弾として、坂東眞理子昭和女子大学学長兼理事長の講演会を開催いたします。同氏が提唱された『ソーシャル・ウーマン』、及び講演テーマの「福祉社会のリーダーシップ」は人間福祉学部・研究科のミッションにふさわしく、世界市民の養成を謳う本学のミッションとも調和します。多くの学生・教職員の皆様のご参加をお待ちしています。



◆お問い合わせ先◆
関西学院大学人間福祉学部
TEL 0798-54-6844

〔講演録〕

福祉社会のリーダーシップ

昭和女子大学学長 坂東 眞理子 先生

皆さん、おはようございます。大変温かくご紹介いただきました昭和女子大学で学長をしております坂東眞理子です。先ほど、学部長からご紹介いただきましたように、私は大学を卒業後、30年以上公務員をしたのち、12年前に大学にまいりました。今年で学長になって9年目になりますが、外から来た人間として、日本の大学がどのようにしたら立派な人間を育てられるのか、どのようにしたら社会を担う人材を世に送り出すことができるだろうかということを、こうしたらいいだろうか、あしたらいいだろうかと試行錯誤の連続ですが、さまざまな工夫を重ねてまいりました。

関西学院大学の皆さま方は、昭和女子大学よりももっと早くから人材養成のために一生懸命努力されているということ存じておりました。これまでなかなか訪問する機会がありませんでしたが、今回初めてこちらにまいりまして、素晴らしい環境に、あらためてうらやましいな、素敵だなと、その思いでいっぱいです。特に今日、私は人間福祉学部、大学院人間福祉研究科開設10周年の講演会のトップバッターを仰せつかったということで、大変うれしく、名誉に、また光栄に思っております。

1. 経済社会の変質

- 成長から安定に・・・サステナブル、ディベロップメント
- 環境・資源・労働力制約
- グローバル化・・・国内フロンティアの消滅、成長可能性は海外
- 科学・技術の開発応用・・・なぜ日本には"Apple"が生まれないか
- 個性尊重と言われているのに・・・なぜ大量生産型女子なのか

経済発展のために人材活用が必要なのではなく、
人々の可能性を開発するために経済発展が必要

ところで、皆さんは福祉社会について、どのようなイメージをお持ちでしょうか。戦後70年たちましたが、20世紀の間、日本は半世紀にわたって基本的に成長志向社会でありました。つまり経済成長が最優先の社会だったわけです。ところが21世紀になり、日本だけではなく、多くの先進国が無限の成長を実現することができなくなっています。

今、パリではCOP21、国連気候変動会議が開かれています。地球環境には限りがある。無限のフロンティアはない。私たちは宇宙船地球号に乗り合わせた乗組員だ、という考え方が少しずつ定着してきています。そして今、特に先進国で明らかになっているのは、労働力が無尽蔵に供給されることはないということです。私たちが目指すべきはサステナブルなディベロップメント、持続可能な成長です。静止してはいけません。自転車はこがないと倒れてしましますが、自転車をこぐ時は心臓が破裂するまで全力でこいで猛スピードで進んではいけないのです。まわりの風景を見ながら、ブレーキをかけた方がいいのかな、どのペースでこげばいいのかなと考えながら持続可能な速度で進まなければなりません。そのようなサステナブルな発展が必要になってきています。言葉を変えれば、それが福祉社会のイメージになると思います。

先進国はサステナブルディベロップメント、あるいは安定成長の方向にいかざるを得ないけれども、

世界に目を向ければ、まだまだ成長の余地があるという人もいます。日本国内は少子高齢化が進み、マーケットは成熟していますが、中国あるいは東南アジアなど、まだまだ発展を続けている国々と協力することにより、日本ももう一度経済成長できるというわけです。たしかに、ある地域はまだ発展を続けているかもしれません。しかし、宇宙船地球号全体として見れば、地球環境や資源、エネルギー問題は共通の制約条件です。

実は今、労働力における制約が急速に高まっています。日本は少子高齢化が進んでいるから、アジアから若い移民を入れて、特に福祉労働を担ってもらおうという意見があります。しかし、フィリピン人の看護師やナニー、子守をする人たちは世界中から引っ張りだこです。優秀な人たちは、ドイツやアメリカなどの差別なく気持ちよく働ける国にどんどん流れています。そういう中で、日本は移民の方たちを引き付ける魅力があるといえるのでしょうか。今は、自分の国の方が豊かだから、貧しい国からいくらでも来るでしょうという時代ではありません。働く能力のある人たちを大事に育て、その人たちの能力を充分發揮してもらい、ようやくサステナブルな発展ができるという状況だろうと思います。

もうひとつの反論として、科学技術を発展させ、新しい技術を開発してゆけば新しい資源、エネルギーが生まれるだろう。その新しい資源を利用することができるのではないかという意見があります。たしかにその通りです。資源を使わずに新しい経済発展を生み出しているところがあります。その一例がアメリカです。例えば、アメリカ西海岸のシリコンバレーには、新しいアイデアを持った企業家たちが集まっています。皆さんお持ちのスマートフォンは、発売当初、すべての部品が日本製でした。日本はとても高い技術を持った部品を生産していましたが、それを集めてデザインし、持ち歩き可能なインターネットと直接アクセスできる機器にするというアイデアがありませんでした。アイデアがなかったため、スマートフォンという使い途を創造することができなかつたのです。

20世紀、日本は製造業の分野でクオリティコントロールをきかせ、高品質のものを大量に安く生産することで世界に冠たる Japan as NO.1 を誇っていました。科学技術の基礎分野においては、ノーベル賞受賞者が少しずつ増え、世界と比べても遜色はなくなりつつあると思いますが、やはりそれを応用する力、つまり何が必要かを考えて製品を生み出す力はいまだに足りないと言わざるを得ません。

Apple を生み出したスティーブ・ジョブズは、日常付き合うにはちょっと大変な人だったようですが、とても個性的な人だったそうです。一方、日本の若い人たちは、みんなと同じじゃないと生きづらいといえます。風当たりが激しくなるのはちょっと困る。みんなと同じことをやっておけば無難に生きられると考えている若い人たちが非常に増えています。

最近の流行語に「量産型女子大生」という言葉があります。同じ年頃の女子大生が、みんな同じように髪の毛を茶色にして、みんな同じようなスタイルで、みんな同じようなお店やカフェに行って、みんなが同じ飲み物を注文する。これが今の若者です。企業があれほど個性的な人を歓迎すると叫んでいるにもかかわらず、若い人たちは個性を出すのを恐れています。みんなと同じが安心、みんなと一緒に格好をして自分の身を守らなければならないと思込んでいる人が圧倒的に多いのではないのでしょうか。

それはやはり過去の成功体験からきていると思います。20世紀型の製造業中心の高度経済成長の時代においては、同質性が尊重されました。人と違っていることはマイナスでした。私はアメリカに行った時、「あなたはユニークね」という言葉が誉め言葉だと聞いて大変驚きました。というのは、日本で「ユニークだ」という言葉は、おまえは変わり者だ、扱いにくい、という意味に変換しなければならなかつたからです。

女性は男性と違っているから、劣っていると思われていました。「同じであること」が高度経済成長時代の働き方には必要でした。しかし、今はそのような時代ではありません。同じことをするのであれば、ロボットの方が優秀です。ロボットは同じ仕事を飽きることなくくり返し、同一で、しかも高品質なものをいくらでも生み出すことができます。しかし、今はロボットにはできないこと、あなたにしかできないことが求められる時代なのです。

私たちはこれまで経済成長を追求し、経済発展に役に立つ人を育て、日本そして世界を豊かにすることを目指してきました。しかし、ノーベル経済学賞の受賞者であるアマルティア・センは、経済発展は必要だけでも、経済発展の目的はそれ自体ではない、とっています。本当の目的は、一人一人が可能性を発揮するチャンスを増やすことだということです。経済が発展しないと、能力を発揮する機会のないまま終わってしまう人が増えてしまいます。新しいことにチャレンジして、新しいことを生み出したり、人がやっていないことをやったりするためには経済発展が必要なのです。これは禅問答のようで、なかなかピンと来ないかもしれませんが、追々説明をさせていただきます。

2. 福祉社会の特徴

- 多産多死社会から少産少死社会へ
- 長寿化、少子化
- 家族福祉、国家福祉、共同体福祉

3. 3つの福祉レジーム

自由主義型（アングロサクソン）
 社会民主主義型（北欧）
 保守主義（ドイツ等）

そしてもうひとつ、先進国は福祉社会たることが求められるようになってきました。貧しかった時代は、生き延びることで精一杯でした。『徒然草』では吉田兼好が「長くとも四十に足らぬほどにて死なんこそ、目安かるべけれ」とっています。40歳過ぎても生きているのはみっともないからやめた方がいいという意味です。

また、平安末期に後白河上皇が編さんした『梁塵秘抄』では、「女の盛りなるは 十四五六歳廿三四とか 三十四五にし成りぬれば 紅葉の下葉に異ならず」とあります。当時の人は、二十歳以上はもう女性としての魅力はないと考えていたことが分かります。若い方がよりたくさん子どもを産めるからです。当時の人たちにとっては、子孫を残すことが最大の生きる目的でした。逆にいえば、貧しい時代は子孫を残せず亡くなる人がたくさんいたということです。皆さんの命も、数十代前の人たちが飢饉や戦争、地震や病気の中も生き延びて子孫を残してくれたからこそ皆さんまで命がバトンタッチされたのです。

昔は多産多死で、乳幼児死亡率がとても高く、産んでも大人にならないことが多くありました。だから、七五三という三歳、五歳、七歳まで成長したことをお祝いする行事があるのです。その頃の人口構成はピラミッド型でした。今は豊かになり、人々は長生きするようになりました。これは経済成長の成果、フルーツです。その結果、少死社会で長寿社会となりました。そして、それがあつて定着してくると、産まれる子どもが少なくなってきました。

明治維新が始まった19世紀半ばには、日本の人口は2,800万人ほどだったといわれています。鎖国が終わり、明治時代になって経済はどんどん成長しました。それまでは子どもを産んでも育てることができなかったのが、たくさん産んで育てあげることができるようになったため、多産少死社会で人口が一気に増えました。

皆さんのひいおばあさんは何人お子さんをお持ちですか。私の祖母には8人、母には4人子どもがいました。私には2人子どもがいます。見事に8、4、2です。明治時代の女性たちは5人、6人子どもを持つのが当たり前でした。戦前は3人、4人が当たり前でした。しかし、高度経済成長で豊かになると、産まれてくる子どもの数は減り、昭和後期には一人の女性が産む子どもは2人になりました。そして1989年の1.57ショック以来、1.4、1.5あたりで低迷しています。去年は1.42でした。安倍総理はこれを1.8にま

で上げることを政策目標として掲げていますが、かなり難しいと思います。

一方、多くの方たちが90歳近くまで生きられるようになりました。豊かになって栄養のバランスが取れるようになり、病気になっても医療を受けることができるようになったからです。そうした積み重ねが日本の長寿社会を生んでいます。それによって多産多死社会における家族福祉が機能しなくなり、家族だけでは長い老後をととも支えきることができなくなってきました。

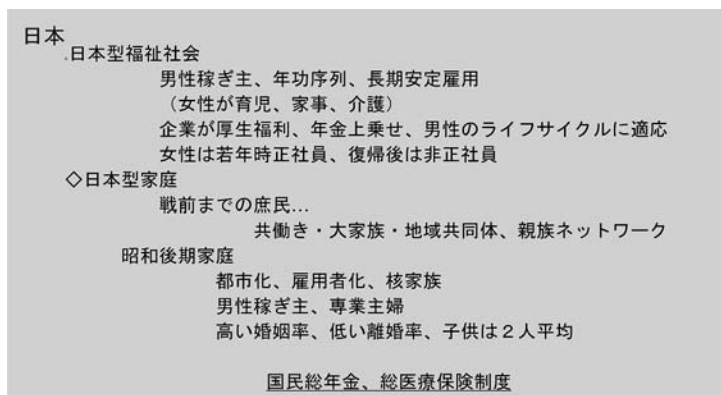
昔は教育も介護も家庭の役目で、高齢者は自宅で亡くなるのが普通でした。しかし、急速に豊かになり、教育は学校に、病気になったら病院へ、そして高齢になったら高齢者福祉施設へとというように、人々の人生は公的サービスによって支えられるようになりました。それは若い人たちが親不孝になったからではありません。介護の担い手が昔に比べて大きく減ってしまったからです。

昔、「嫁は天下のまわりもの」という言葉がありました。たとえ自分の娘がお嫁に行ってしまうても、よそのうちの娘さんがお嫁にきて自分を介護してくれるという意味です。それが当たり前でした。お嫁さんがお姑さんやお舅さんを看病するのは大変だねと同情しますが、当時は70歳前後で亡くなっていましたから、1年から2年、長くて数年で介護は済んでいました。また、長男夫婦が責任を持つのが原則でしたが、次男、三男もいれば、お嫁にいった娘さんたちも何らかの時には手伝いをしに帰ってきました。人手がたくさんあったのです。ところが少産少死社会になり、家族だけでは賄いきれないことが誰の目にも明らかになりました。そこで、国や行政が福祉の担い手として期待されるようになったのです。

一方で経済は停滞し、財源に制約が生じました。ニーズはあってもサービスを供給するためのお給料が払えない、施設をつくることができないという状態になりました。借金して国の財政を運営する中で、行政サービスにおける福祉の担い手の果たす役割にも制約があることが明らかになりました。福祉共同体というか互助が期待されていますが、まだ十分にスタートしているとはいえません。こうした少産少死社会、少子高齢社会は日本だけではなく、多くの先進国が直面している課題です。

昔、共産主義諸国は、教育や社会保障に大変力を入れていました。20世紀の共産主義 vs 資本主義の時代、資本主義国は、社会保障の面で共産主義国には負けられないと考え、自分たちも貧しい人たちをしっかり支え、教育しているということを示そうとしました。共産主義国という競争相手がいたわけです。共産主義は、言論の自由や経済成長の部分ではうまく機能しませんでした。社会保障という分野ではそれなりに機能していたので、資本主義諸国はそれに対抗しようと、それぞれのやり方で自国の福祉の増進に努めたのです。

各国の福祉の増進の努め方には非常に差がありました。共産主義国と国境を接していて、国が前面に立って社会保障をしなければならぬと考える北欧。あるいは自由主義的な気分が非常に強いイギリスやアメリカ。そして国や労働組合などの力が大変強いドイツ。同じ資本主義の国々でも色々なスタイルがあるということを行ったのはイエスタ・エスピン＝アンデルセンですが、日本はこの三つのタイプのどれとも違います。日本は北欧のように行政がすべてをサービスするわけでもないし、イギリスやアメリカほどに市場経済に任せているわけでも、自助努力を強調するわけでもない。ドイツのように労働組合もそれほど強くはありません。



日本の福祉社会の特徴は男性が一家の稼ぎ主であるということです。ブレッドウィナーといういい方をしますが、男性が主たる稼ぎ手です。一方、企業は男性たちを定年までしっかりとサポートします。国の福祉サービスが十分ではなくても、企業が国に代わって働く人をサポートするという仕組みがありました。たとえ不況になったとしても、従業員をクビにせず配置転換でしのぐ。一方、好況の時には、労働者は長い時間残業して会社に貢献します。あるいは自分の携わる仕事の業績が悪くなると、辞令一本で配置転換を命じられても文句を言わず応じる。こういうかたちで、企業と働く人たちは助けあってきたわけです。ただ、企業がサポートしてきたのは稼ぎ主である男性だけです。女性は若いうちは可愛くアシスタントとして働いてくれてもいいけれども、定年まで働くということは考えられていませんでした。

そして、日本の最大の職業教育機関は企業でした。新人はOJT、つまり on the job training で育てられます。私自身、大学で勉強したことの10倍、20倍を公務員として働きながら、on the job で身に付けました。おそらく私だけではなく、すべての人が職場で成長したと思います。同僚や上司から、「なんだ、こんなことも分からないのか」「明日までにこの仕事やってこい」と怒られたりしながら、なんとか職業遂行能力やチームで働く能力を身に付けました。私の場合は公務員という、建前だけでも男女平等というレアな職場でしたからそれが可能でしたが、多くの民間企業では女性たちは十分な職業教育を受けられず、結婚や出産で仕事を辞めるのが当然とされてきました。

「24時間働けますか」という言葉が流行ったように、男性は24時間働くことを求められました。企業のため、仕事のために全力投球をすると、家事や老人の世話なんてできない。子どもの面倒なんてみられない。家事や育児、介護は女性の仕事だと社会全体が考えていましたし、女性もよいお母さんにならなければならないと考えていました。これは冗談ですが、日本にはよい母になろうと考えている女性は大勢いても、よい妻になろうと考えている女性は割と少ないといえます。

私は時々、アメリカの友だちにキャラ弁の話をするのですが、とても驚かれます。どうして日本のお母さんはそんなことをするのか。キャラ弁をご存じでしょうか。ニンジンやノリなどでキャラクターの形をつくったお弁当です。お母さんはこんなに愛情を持って子どもを育てているんだよということをデモンストレーションするのです。自分でキャリアを追求して成功した女性より、温かい家庭をつくり、子どもを立派に育てた女性の方が人生の成功者だと思われているということです。

そういう中で、女性たちは職場ではなかなか生きがいを感じることができませんでした。少数ですが出産後も働き続ける女性もいましたし、結婚する機会がなくて、ずっと働き続けている女性もいましたが、そういう人たちにはなかなか昇進のチャンスも与えられず、教育もしてもらえないという状況が続いていました。

女性が子どもや高齢者の面倒をみるのが前提とされる日本型福祉社会は、女性が家庭で家族を支える中で機能しました。高度経済成長時代には機能したこの仕組みも、高度経済成長が終わると機能しなくな

りました。

男性でも高齢者と若者を中心に契約社員、派遣社員、アルバイトといった働き方をする人が急速に増え、年功序列で定年まで長期安定的に雇ってもらえる人がぐっと減りました。また、日本の企業は若者を採用して on the job で育てようとしなくなり始めています。

以前は非正規社員の大きな供給源は女性でした。子どもが小学校、中学校へ行くようになると少し時間ができるだけではなく、追加の収入が必要になります。特に地方から子どもを都会の大学へやるためには夫の収入だけでは足りないということで、多くの既婚女性がパートとして働きに出ました。しかし、あくまでも稼ぎ主は男性であって、女性は家計の補助だと考えられていました。103万円の壁、130万円の壁という言葉がありますが、女性は夫である稼ぎ主の社会保険でカバーされ、3号被保険者という立場です。また、自分で所得税を払わないで済むだけではなく、夫の所得税が少し減額される特別配偶者控除もあります。ほんの少しの減税ですが、それでも夫の所得税を増やさないために自分の収入を103万円以下に抑えるという女性がたくさんいました。ただ、この日本型福祉社会は、あくまでも高度経済成長時代につくりあげられたシステムです。何度も言いますが、この仕組みはだんだん機能しなくなってきました。

女性に男性と同様のディーセント・ワークをし、まともな収入を得ることができるでしょうか。年収300万円ぐらいあれば、何とか子どもを育てて生きていくことができるといわれていますが、残念なことに、雇用されている女性たちの3分の2が年収200万円以下という状況です。

ちなみに、昔の日本はどうだったのでしょうか。日本型福祉社会が日本の伝統だという人がいますが、まったくの嘘です。日本型福祉社会は高度経済成長スペシャルのシステムです。伝統的な日本では、明治時代は8割ぐらいの人が家族従業者として農業に従事し、子育てをしながら共働きをしていました。雇われて働くのではなく、家庭の中で夫や雇い人と一緒に働いていました。例えば、私の祖母は8人の子どもを育てつつ、家業の酒屋で働いていましたが、それは当時の女性たちにとって当たり前のことでした。大家族で、おじさん、おばさん、いとこ、姪といったような人たちもしょっちゅう出入りをして、大変ではありますが、人手はたくさんありましたので、色々なかたちでインフォーマルな共同体が家族を支えていたのです。

それが高度経済成長時代には都市化が進み、家業を失い、雇用者化しました。また、夫と妻と未婚の子どもという核家族化が急速に進みました。また、婚姻率は高く、1970年頃は男性の生涯未婚率はわずか2パーセントでした。しかも離婚率も低かった。そうした中で国民総医療保険制度が導入されました。アメリカではオバマ大統領が医療保険制度導入のために頑張りましたが、まだ十分とはいえません。それに比べると、1960年代の初めに国民皆保険制度を導入した日本はとても素晴らしいと思います。

ところが平成になり、高い婚姻率が維持できなくなりました。男性が高度経済成長時代のように安定した仕事に就くことができなくなっていることが大きな理由と考えられます。私たちは、男性は稼ぎ主じゃないと結婚してはいけないとすり込まれています。だから若年層で増えている非正規社員の働き手、年収200万円以下の人たちはなかなか結婚しようとしません。男性が200万円稼ぎ、女性も200万円稼いで、2人で力を合わせて家庭を維持しようという考えにはならないのです。

今、男性の生涯未婚率は20パーセントを超えています。女性は10パーセント程度ですが、それにしても高度経済成長時代に比べて非常に高くなっています。そして合計特殊出生率が1.42ということでみんな憂えています。女性の高学歴化が少子化の原因だとして、女性の責任だと考える方が多いのですが、一番の原因は男性が結婚しなくなった、できなくなったことだと思います。あるいは晩婚化が進んでいることも原因だと考えられます。

4. 北欧型社会民主主義

個人が単位

- 国は企業の経済成長をサポート（投資減税）
- 労働移動のために教育、訓練
- 最後はセーフティネット（住居・医療）

5. 平成社会経済に日本福祉は対応できない

- 介護保険、シルバーサービス、シニアシフト、インクルージョン

社会保障について、日本とは違ったアプローチをしている資本主義国があります。スウェーデンやフィンランド、デンマーク、ノルウェーといった北欧の国々です。これらの国々は社会民主主義的な社会保障制度を取っています。特徴的なのは、国、行政は個人をサポートするけれども企業はサポートしないという点です。一方、日本は企業をつぶさないことが国民をサポートすることにつながると考えています。要するに、企業がつぶれると失業者が出て大変なことになるから、企業に何とか生き延びてもらおうと支援するわけです。ゾンビ企業などと悪口を言う人がいますが、新しい時代に適応できずに活力がなくなった企業でも、つぶれて失業者が出ないように政府が支援するのです。

北欧、特にスウェーデンは、企業の成長はサポートするけれども、企業をつぶさないように支援することはほとんどありません。基本的に成長サポートです。例えば、投資したら減税し、教育したら減税するという仕組みです。企業が倒産して失業者が出たら十分な失業手当を払います。また、失業者が新しい成長企業に再就職できるよう職業訓練を行います。これによって労働移動が可能になり、成長分野に労働者が移動します。それから、公営住居や医療費など、生きるために最低限必要な部分もサポートします。

このような北欧型の民主主義に対して、アメリカ型はまさに自助努力を必要とします。原則、サービスは市場から購入します。行政はサービスを提供するものではないという考え方です。また、格差があっても当然。優秀な人、一生懸命頑張った人が高い収入を得ます。そのチャンスに恵まれなかった人は低い給料に甘んじます。一方、低い賃金からスタートした人にも、頑張って昇進するチャンスがあります。そして努力の結果、高い収入を得ることができるようになれば、みんな拍手喝采します。日本の場合、同じようにスタートした中で一人だけ大成功すると、ねたまれ、足を引っ張られるといったことがなきにしもあらずですが、アメリカの場合は、チャレンジして頑張った人たちをすごいとほめそやします。あるいはチャレンジしたけれどもうまくいかなかった敗者にも再チャレンジの機会が与えられます。

アメリカは、経営者や大株主といわれる人たちが多額の年収を得ている一方で、朝から晩まで働いても年収200万、300万レベルの人もたくさんいます。移民としてアメリカに来た人たちが、あまり報われない仕事に就いているという傾向はありますが、それでもなおアメリカが世界中から移民をひき付けているのは、どの人にも平等にチャンスが与えられているからです。自由があり、差別されず、自分もやればできるかもしれないというアンビシャスな野望を持った人たちを受け入れることが、アメリカのバイタリテイの基本となっています。

大金持ちになったアメリカ人は、そのお金を福祉のために使います。マイクロソフトの創業者のビル・ゲイツは総資産10兆円の大変な大金持ちですが、今は経営から手を引き、奥さんと一緒に財団をつくって世界中の貧困をなくすための活動にお金を費やしています。また、facebookの創業者も、自分の子どもが生まれたのを機に、自分の所有する株の99パーセントをファンドに寄附し、子どもたちを支える活動をしたいと言っています。19世紀の残酷な資本主義の時代に大もうけして大富豪になった人たちも、カ

ーネゲーメロン財団やロックフェラー財団、ヴァンダービルト財団などの財団をつくり、自分の富をさまざまなかたちで社会に還元しています。

日本は利益に対して国が税金を徴収し、税金の使い途も国が決めています。一方、アメリカ人は自分がかせいだお金は自分で使い途を考えて、自分で世の中のためになるように使いたいという思いを強く持っています。また、政府が税金を集めて色々な仕事をする、よからぬことをするに違いないから、小さな政府、スモールガバメントで税金を安くした方がいいと考えています。お金持ちは、倫理的な責任として社会貢献しなければならないという考え方をとても強く持っていますし、また、キリスト教の影響もあるのだろうと思いますが、社会をより良くするために自分の能力を使いたいと考える若いエリートたちがたくさんいます。

例えば、平和部隊の一員として発展途上国へ行き、開発のために協力するというケネディ大統領が始めた団体があります。あるいは最近では、ハーバード大学やイエール大学など名門大学を卒業した学生たちが貧しい地域の学校へ行って勉強を教える、Teach for America という活動もあります。アメリカは大変な格差社会で、金持ちがたくさん住んでいる地域はたくさん税金が入るので高い給料を先生に払うことができ、よい先生を雇うことができます。学校の施設も整っています。一方で、貧しい人たちが住む地域は税金もあまり入らず、よい先生を雇うことができません。窓ガラスが壊れても修繕できず、そのままの学校もあります。そのような貧しい地域に生まれた子どもたちは、あまり勉強もせず、また貧しいままで終わってしまう可能性があります。それではかわいそうだから、自分がなんとかしようということで学生がボランティアとして2年間ほど教えにいくのです。それが人生においてよい経験になったとって、大学院には戻らず、そのままそこで学校の先生をするという人たちもいます。

また、アショカ財団という財団があります。おそらく社会起業学科の人たちのご存じだと思いますが、社会起業家は、寄附や恵みで収入を得るのではなく、自分たちの提供するサービスで収入を得て、それで持続的な活動を続けていくことを目的としています。利益を上げることを第一の目的とせず、社会にプラスになる仕事をするのが目的です。そういう社会起業家を応援しよう、育てようというのもアメリカのもうひとつの魅力です。

アメリカは社会起業家のような人たちがいてなんとかバランスを保っていると思います。実際、私もアメリカに貧乏留学生として行った時にとても温かい草の根のボランティアの人たちに助けられました。そのことに対しては感謝の気持ちで一杯です。しかし、基本的にアメリカという国は成功も失敗も完全に個人の責任です。政府に泣き言を言うな、と。子どもの教育についてもこれでいいのかと思わせられる面もあります。アメリカでは子どもの教育は親の権利であり、義務です。政府は余計な口だしはしません。地域の子どもの教育は親たちの責任です。いい先生を連れてくるのも親たちの役目です。親たちがみな力を合わせて地域の学校をもり立てていこうという意識がとても強いのです。

アメリカでは私立大学がとても頑張っています。ハーバード大学も MIT もイエール大学もみんな私立大学ですが、そういう私立大学はたくさんのお金持ちや企業からの寄附によって支えられています。寄附によって施設をつくったり、奨学金を出したりしています。奨学金は、まずしくても優秀な人を入学させるために使われます。それに対して日本は北欧ほどには政府はサポートせず、アメリカほどには企業やお金持ちがサポートしてくれないというのが実情です。

ただ、子育ての部分については、政府は待機児童をゼロにしようとして一生懸命頑張っています。私が内閣府の局長だった時、待機児童2万4,000人に対し、保育所の定員を17万人分増やして待機児童0を目指すという目標を打ち出しました。実際に定員は増えましたが、それ以上に入所を希望する人が増えて、いまだに待機児童は2万人以上います。保育園をつくれればつくほど待機児童が増えます。これは、入所させたいけれどもあきらめていたという人たちがどんどん入所要望を出してくるからです。このように日本政府は、保育所に対しては一生懸命補助金を出し、保育士資格の取得を促進したり、保育所の広さをなどの規制をしています。規制をする代わりに補助金を出すのです。

それに対して、アメリカは子どもを育てるのは親の責任です。お金持ちは自分の家に住み込みのナニーを雇っています。そういう人に任せてばりばり仕事をすることも可能ですが、そんなお金持ちはそう多くありません。たいていの人は民間の保育所に預けています。でも民間の保育所は政府の補助金が出ませんから、保育料が高いか、あるいはそこそこの保育料だと50人ぐらを集めてテレビに子守をさせているという劣悪な環境です。ピンとキリの差が非常に大きい。また、高校生ぐらいのベビーシッターに任せてしまう場合もあります。規制して一定水準以上のサービスにしようという考え方はアメリカにはありません。

日本は、保育サービスや高齢者サービス等については基準を設けて、国が介護保険や税金で費用を賄うというかたちでサポートしています。そのため、財政が苦しくなると、十分な量の供給をすることができなくなります。また、介護や保育に携わる人の給料が低いと、資格を持っていても働かないという人が多くいます。

こういうことを言うと、じゃあ、どうすればいいのよ、と皆さん内心思われるかもしれませんが。しかし、私はこうすればあらゆる問題が解決するというシステムは存在しないと思っています。必ず問題は起きます。ただ、それに対してあきらめてしまうのではなく、こうした方がいいかな、これが駄目ならこっちでやってみようと、色々とチャレンジをすることが大切なのです。

介護保険の導入に際しては、厚生労働省やNPOの方々には本当に頑張りました。介護保険は、在宅福祉が基本ですが、一生懸命介護をしているお嫁さんや老老介護で配偶者の介護をする高齢の妻や夫を応援しましょうということから始まりました。要介護度5や4になると、自宅での介護が難しくなって、施設に入らざるを得なくなるのですが、今はそこまでは手が回っていないのが実情です。現在、特別養護老人ホームに入れず待機している老人が、保育所待機の10倍以上、20倍もいるという話です。「という話です」というように不確定な表現になってしまうのは、しっかりと計算ができないからです。供給すると需要が増えます。今、入りたいと言っている人だけではなく、潜在的に入りたいという人がたくさんいるので、こういう言い方になってしまいます。今、安倍総理大臣は、介護離職をゼロにするため、高齢者福祉施設の定員を50万人にするといっています。しかしこの目標は、介護を担う人材を確保できず達成できないと思います。

介護離職という言葉をご存じでしょうか。親など身近な人の介護のために仕事を退職してしまうことを指します。これも日本の男女の役割分担を反映しています。昔から、お嫁さんや娘さんが、親の介護のために、これからが一番の実りの時期だという50代に仕事を辞めてしまうという状況がありました。それに対しても、当然でしょう、ということでも誰も問題にしませんでした。しかし、最近の傾向として、男性が親の介護のために離職するケースが増えてきました。仕事を辞めると収入も大幅に少なくなるし、年金の積み立てや健康保険についても不利なことが色々あります。そのため、男性の介護離職が社会的に大きな課題となっています。

また、最近では男性の非正規社員が増え、現在、2割超の男性が非正規社員として働いています。女性の非正規社員は6割近くいるのですが、女性の非正規社員の割合が増えてもあまり問題になりません。女性には夫や親がいて、女性が生活を支えているわけではないと思われているからです。ところが男性の場合、特に若い人たちが非正規社員になると、これは大変だと社会の見る目が大きく違います。

そして今、男性も介護離職するようになってきています。なぜでしょうか。男性の生涯未婚率が上がっている中で、介護を分担するお嫁さんがおらず、男性自身が介護を担わなければならなくなっているからです。それに伴い高齢者虐待も増えています。親は自分の世話をしてくれる人であって、自分が親の介護をするのは想定していません。なぜおれだけこんなひどい目に遭うんだということでも虐待に走るわけです。とても悲しいことですが、高齢者虐待の加害者は鬼嫁ではなく実の息子です。以上のことから考えると、男性は外で稼いで、女性は家事育児、介護を全面的に担うという仕組みが機能しなくなっているということを痛切に感じます。

日本の介護保険は国がかなり関与していますが、アメリカにはシルバーサービス、ナーシングホームやリタイアメント・コミュニティといった、自分でお金を出して高齢期を豊かに過ごすことを可能にするサービスがあります。日本にもこうした新しい分野のサービスが普及する可能性があるとして、通産省は成長産業として位置付けています。

シニアシフトというのは、東北大学の村田裕之特任教授の言葉です。例えば、コンビニエンスストアなども一人暮らしの高齢者の人たちを対象とした品揃えをしたり、宅配サービスをしたりするというように、すべての産業が高齢者指向にならなければならないという考え方です。また、障害者や高齢者、子育て中の方たちなど、活動に制約のある方々にも福祉社会の担い手として頑張ってもらわなければならないようになってきています。これが今、私たちが福祉社会を考える上で欠かせない条件になっています。

6. 福祉社会のリーダーシップ

◇リーダーの多様なタイプ

血筋・血統・出自
カリスマ
獲得能力（学歴・試験・地位）
トップダウン
Serving leader, Learning Leader

◇正解はない

課題を発見
優先順位
チーム造り・協力体制
失敗にくじけない、もう一度チャレンジ
学習・協力

自分で考え、自分から機械を作り、自らを変えていく

こうした福祉社会を担うのは一体誰でしょうか。昔、リーダーとしてみんなが一目置くのは、血筋のいい人や特別な力を持っているとみんなが認めるカリスマ、あるいは高学歴の人や難しい試験に通った人、高い地位にいて優秀に違いないと思われる人といったイメージがとても強かったと思います。しかし、今はそうしたトップダウン型のリーダーではなく、サービングリーダーシップという、みんなに奉仕をするかたちのリーダー、あるいはラーニングリーダーシップという、自分も分からないから一緒に勉強してこうじゃないかというスタイルのリーダーシップが必要だといわれています。昔の安定した時代のリーダー、封建時代のリーダー、高度経済成長時代のリーダーと、そして今、新しく迎えた福祉社会において期待されるリーダーのスタイルとは求められるリーダーシップが大きく変化しているのです。

少子化、高齢化が進み、財政が厳しい上に経済があまり成長しない中、どうすればいいのだろうか。誰か立派な人が出てきて解決策を教えてくださいかしらと思うと思いますが、そういう解決策を示すことができる人はいません。私たちは正解がないことに耐えなければなりません。そして、どうしたらいいのだろうとみんなで考えて、課題を発見して取り組まなければならないのです。その取り組みも、まんべんなくするのではなく、優先順位を付けてやっていくことが必要です。

皆さんの勉強でも同じだと思います。全部した方がいいに決まっていますが、全部をすることはできません。ですから優先順位を決めて、やるべきこと、緊急度が高いこと、あるいは一番成功しそうなことから始めます。その場合も一人でするのではなく、チームをつくらなければなりません。その時に大量生産型女子のように、みんな同じように考えて、みんなと同じことをするチームは良いチームとはいえません。チームの構成員は、それぞれがみな別の役割を持っています。一人一人が適性を生かし、共通の目的のために協力することができると素晴らしい効果を発揮するのです。

野球のチームでも、ボールを投げるのが速い人、打つのが上手い人、守備が上手い人などいろいろいます。一人が全部を兼ねることは不可能です。一人一人が力を合わせて協力する。これからの福祉社会においては、そういったチームをつくることのできる人、自分とは違った能力を持った人を尊敬できる人が必

要です。

また、失敗にくじけないことも大切です。すんなりとうまくいくことはありません。上りのエスカレーターに乗っている時は、それほど努力しなくても成果は上がっていくものですが、私たちは今ゆるやかな下りのエスカレーターに乗っています。ゆるやかな下りのエスカレーターですから、頑張っても成果はあまり見えません。でも頑張らないとそのままずると下がってしまいます。失敗する可能性が高い。でも、それであきらめてしまわず、もう一度チャレンジしなければなりません。

今の時代はラーニングリーダーシップ、みんな一緒に勉強していこうじゃないかと言えるリーダーシップが必要です。そして、人と協力していくためには、失敗した経験、つらい思い、情けない思いをした経験も大切です。自分は頭が悪いな、悔しいな、能力がないなという思いをした人たちが、同じ思いを抱えている他者と共感することができるのです。

今まで順調にきて失敗をしたことがない人は、失敗した人に対して、なんでそんなに苦しんでいるの、いい加減にあきらめればいいのと思ってしまうがちです。皆さんもきっと色々な障害にぶつかったり、悔しい思いをしたりした経験があると思います。嫌な思いをしない方がハッピーだとは考えないでください。嫌な思い、苦しい思い、失敗があなたを成長させ、あなたの共感する相手のレパートリーを増やしているはずですよ。

関西学院大学では compassion、思いやりが必要であるとおっしゃっています。大変だけど頑張っているね、と相手と共に苦しむ共感が大切です。そのように自分から言える人がリーダーです。リーダーにとって最低限必要な資質は、たとえうまくいかないと思われることでも、自分からチャレンジする姿勢です。自分から働きかけて、自分が責任者にならなければなりません。私、女の子だからそんなことするのは嫌だ。風当たりが強そうだし、失敗したらみんなからいじわるされそう、と言っているのは良きフォロアーにもなれません。自分が責任者です。自分がチェンジメーカーなんです。世の中を良くするのは、あなたの仕事です。100パーセント良くすることは誰にもできません。50パーセント、10パーセント良くすることも難しいかもしれません。しかし1パーセント、いや、0.1パーセント、0.01パーセント、ちょっとだけ世の中を良くするために働きかけることは、あなたにもできるはずですよ。私はいつもそう思ってやってきました。

私は学長として大学に来た当初、大学のことはまったく分かりませんでしたし、私のような素人に何ができるだろうかと思っていました。でも、やらなければならないと思うことを少しずつやってきました。最初はまったく手応えはありませんでしたが、少しずつ変わってきました。皆さんも自分で考えて、自ら機会をつくり、そしてチャレンジしてください。そこで苦しむことや失敗を経験することによって自らを変えていただきたいと思います。ご清聴どうもありがとうございました。

学部長あいさつ

関西学院大学人間福祉学部長 室 田 保 夫

坂東先生、本日はお忙しい中、貴重なお話ありがとうございます。最後にひとこと御礼申し上げます。

今日、お話をおうかがいするにあたって、大ベストセラーとなった『女性の品格』という本が出版された時、自然な人間の生き方を大事にしてお書きになっていたことの印象をもっていました。福祉社会のリーダーシップというのも、その視点を意識してお聞きしました。また福祉国家、国家福祉というよりも、福祉社会という用語にすごく関心がありました。そこでやはり一人一人の人間が構成している国家、その中で人間というのはどういう姿勢で自主的に社会にはたらきかけるかということ、それが問われていくのかなと思いました。

内外におきまして、介護や子どもの貧困等々の課題があり、世界でも色々な社会問題、生活問題がありますが、そういう中で先生が指摘されたところ、自分で考え、自分から機会、チャンスをつくり、失敗を恐れず自ら考えていくという、この言葉が本当に印象的で心に響いた感じがいたします。そしてリーダーの資質の大切さも再認識いたしました。人間福祉学部だけではなく、関西学院大学のこれからの教育を考える上において、いかにそういう人材なり、あるいは学生を教育していくか、大きな示唆を与えていただきました。

今回、人間福祉学部は10周年を迎えるにあたって、その第1回目の講演で、もちろん今後、連続講座になるかと思いますが、本日のような示唆に富むお話をしていただいたということは、われわれにとって幸せなことであったと思います。村田学長もおみえですが、教職員全体が意識改革も必要かなと感じています。そのような色々な問題を考えながら、近々10周年を迎え、うちの学部も新しい目標に向かって進んでいきたいと思っています。あらためて本当にありがとうございます。感謝を申し上げます。

※役職については講演当時（2015年12月14日）のもので掲載しています。

