HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	専門家の創造的な働き方としてのハーフシフトの提案 ： 科学技術コミュニケーターとしての隣接領域での無償労働
Author(s)	敷田, 麻実
Citation	科学技術コミュニケーション, 8, 27-38
Issue Date	2010-12
DOI	https://doi.org/10.14943/47089
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/44524
Type	departmental bulletin paper
File Information	JJSC8_003.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論文

専門家の創造的な働き方としてのハーフシフトの提案

～科学技術コミュニケーターとしての隣接領域での無償労働～

敷田麻実

Proposal of Half-shift Model for Creative Professional Work: Voluntary Work as a Science Communicator

SHIKIDA Asami

Abstract

This article proposes a Half-shift model to simultaneously achieve the mutually reinforcing goals of creative work and social contribution. Science communicators are closely examined as one of the possible conduits to implement this model. Intensifying global competition requires work places and social settings to be more efficient and less flexible, making it difficult for professionals to gain satisfaction from being creative and contributing to society through their paid work. After a closer examination, the author proposes a Half-shift model as a new way to achieve a more balanced work environment. The Half-shift model looks at combining paid work and unpaid work in conterminous areas. The research shows that the keys for promoting this model are changes in work rules and professionals' personal motivation for work. It is hoped that this article provides a conceptual framework for the development of a Half-shift model, and contributes to its implementation.

Keywords: Half-shift, professionals, science communicator, volunteer, way of working

1. はじめに

複雑化する科学技術に社会として対応するために，科学技術コミュニケーションが重視されはじめている．科学技術の発展に伴って，社会の中での科学技術の重要性が高まり，専門家が担ってきた科学技術を専門家以外の社会の構成員（主に市民）に説明するアカウンタビリティが必要になったからだ．このプロセスが科学技術コミュニケーションであり，専門家たちが自分たち以外の社会と，科学技術にかんして意思疎通するための活動だと言われている（小林 2007, 35）．

それを支援するのが「科学技術コミュニケーター」という存在である．科学技術コミュニケーターは，科学技術の専門家と「非専門家」である一般市民とのコミュニケーションを仲立ちする役割を果たす（杉山 2007, 3）．彼らの実際の活動は多様だが，コンセンサス会議やサイエンスカフェなどの運営はその具体例である．そして，その多くはボランティアや好意で成り立っている．

2010年11月17日受付　2010年12月8日受理
所　属：北海道大学観光学高等研究センター
連絡先：shikida@cats.hokudai.ac.jp

しかし，だからといって科学技術コミュニケーターをいつまでも「善意」に任せておくことはできない．こうした役割は片手間でできることではなく，ある程度まとまった時間を一定期間確保しなければならない仕事であるからだ．在野の専門家(lay expert)の重用も考えられるが，それもケース・バイ・ケースとなり，そこでの学習や蓄積を有効に生かそうとする「組織学習」上の効果を発揮できないという問題も予想できる．

このように職業として成り立たないと言われながら，一方で専門性を求められる専門家は多い．科学技術コミュニケーターも同様であり，科学ジャーナリストを除き，専門職として成立が難しいことは，この分野の関係者たちも認めている（城山編 2007, 204）．しかし科学技術コミュニケーションが社会的に必要とされている現状を考えれば，職業的な専門家の確立にこだわって実現できないより，多様な選択肢を考察しても良いのではないか．

そこでこの論文では，職業的科学技術コミュニケーターの必要性を議論するのではなく，ある科学技術分野の専門家が収入を得るための仕事を維持しながら，同時に自由度の高い科学技術コミュニケーターとしての活動を担うことを検討した．その際に，こうした働き方について，科学技術の専門家だけではなく，一般の専門家の働き方としての可能性を議論した．その理由は，科学技術の専門家という限られた条件での考察よりも，一般化して専門家の働き方や活動のあり方として考察する方が説得力が高いと判断したからである．

そのため，まず個人の労働環境の変化や働き方にかんする状況を，先行研究や関連分野の議論から整理し，主たる有償労働とは異なるボランティアなどで社会参加する「分離型」ではない，本務の仕事と関連する分野で主体的に活動するモデル，「ハーフシフト」モデルとして一般化した．

なお，論文中で「有償労働」とは，労働というサービスを提供する代わりに対価を受け取る労働を指す．また「無償労働」は，有償労働以外の明確な対価を受け取らない活動を指す．そして非営利組織の活動を含む非営利活動を，それが法人化された非営利組織であるか否かにかかわらず「NPO活動」と表記した．さらに，レイヴ・ウェンガー（1993）およびガービン（2002, 55）に従い，学習とは「知識や技能の習得ではなく，むしろ参加活動で進められる情報の取得・解釈・活用プロセス」だと定義した．

2. ハーフシフトモデルの提案

2.1 ハーフシフトモデルの背景

人々は企業[1)]や団体などの職場に勤めることだけで社会生活を営んでいるのではなく，職場以外の家庭や余暇活動，それにボランティアや地域活動にもかかわる．しかし日本では，職場での労働が主で，それ以外の活動は副次的なものだとされる傾向が強かった．実際，総務省が2006年に実施した「平成18年社会生活基本調査」[2)]によれば，有業男性の労働時間は7時間59分で，これは前回5年前とほぼ変わらない．特に35～44歳階層の男性では，通勤時間を含めて約9時間を仕事に使うなど，国民の労働時間は長い[3)]．専門家にとってもこれは同じで，本務としての専門的な仕事が生活の中心であり，残りは家庭や趣味などの消費的な余暇時間となる．

それに加えて，現在の職場には「余裕」が少なく，営利企業またはNPOを問わず，良い意味での「徒弟制」が成り立ちにくくなっている．そのため職場で丹念に教育や学習する機会は意外に少ない．さらに職場では，ミスを徹底してなくすことを「社会的に」求められており[4)]，「完璧な職場」ほど，失敗からの「学習の機会」が少なくなっている（福島 2010, 146-151）．またそのために，新たな試み，創造的なトライアルもしにくくなっている．それは職場での自己実現機会の減少や「やりがい」の喪失につながり，有償労働の場で得られることは収入以外になくなってきている．

一方，ボランティアやNPO活動などの有償労働以外の活動領域が拡大し，その時間で何をするかが重要になってきた．従来も職場以外に家庭や地域活動はあったが，その多くが仕事を中心として回る生活の余暇時間にこなす活動で，「社会に直接かかわる活動」とは見なされなかった．しかし余暇ではなく，社会にかかわる活動が仕事時間以外にも生ずることで，有償労働以外での社会参加が注目されはじめた．

それをさらに明確にしたのが，商業化された経済活動以外にも価値を認めつつ，最低所得を保障した上で創造的な仕事をすることを認める「フルエンゲージメント社会[5]（full engagement society）」の提案である．この考え方はWilliams（2005, 216-217）が提起しているが，今までの賃金労働とそれによる生活の維持ではなく，最低所得保障も含めた生活維持と創造的な仕事の機会を持てる社会である．そこで課題になるのは，職場と職場以外での社会活動をどう均衡・調和させるかであろう．

2.2　ハーフシフトモデルとは

この論文で提案するハーフシフトとは，主たる職場で労働しながら，それと関連する分野での活動に主体的に参加することである．有償労働によって生活の維持を保証しつつ，その仕事と関連のある分野で自らの専門性を発揮して活動し，充実した時間を過ごしながら社会参加もする働き方のモデルである（図1）．

ハーフシフトは現在の本務である有償労働とは別に，ボランティアやNPO活動に参加することではない．あるいは，まったく違う仕事を2つ兼業する働き方でもない[6]．また，最近注目されている，専門職としての技能の提供である「プロボノ」と似ているが，専門技能の提供である限り，どの分野で無償労働してもよいプロボノに対して，ハーフシフトでは，本業の「隣接分野」にこだわる．

つまりハーフシフトとは，自分の職場の仕事に関連するNPOやボランティア活動に参加したり，支援したりすることである．そして有償労働とそれ以外の労働（主に無償労働）の両面で社会と関係する．さらに，有償労働で保有する専門知識や技能を，それ以外の活動で活用し，仕事と活動の双方を充実させる．具体例をあげれば，まちづくり担当の市町村職員が，担当している分野のまちづくり団体の仕事を分担したり，メンバーとなって活動したりという働き方が該当するだろう．

ただし，特別な技能を持つ，例えば，左官業の技能労働者が，休日を利用して年に1度，高齢者住宅を修理する業界イベントのようなものではない．それも意味のある活動だが，本論文で提案するハーフシフトは，「継続反復的」に，本業と関連がある分野の無償労働に従事することが前提である．

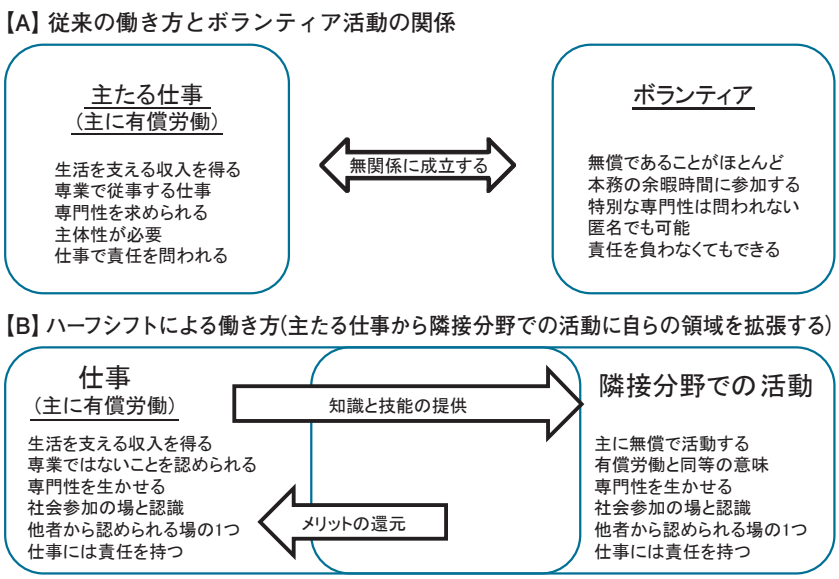

図1 ハーフシフトの概念

ここで，今まで「本業」と考えてきた仕事（主に有償労働）の隣接分野の活動にこだわる理由は，有償労働の専門性や技能が生かせるからである．まったく異なる分野のボランティアでは，その機会は少ない．また別に従事する活動の専門性のレベルが低ければ，個人が仕事にかんして裁量や判断できない規格化された形式的な仕事が主な内容となりがちである．この点はCallanan and Thomas（2005, 195-197）が，自分のふだんの生活と異なる分野で，軽くボランティアする「浅いかかわりタイプ」のボランティア活動では，商業主義的にコントロールされがちであることを指摘している．また無償労働を基本としてハーフシフトを実現する理由は，有償労働による過度の責任負担や自己規制を避けて，自由度が高い活動を実現するためである．

なお，本務と隣接する分野で主体的な活動をすることは，当然，今までのように本業に自分の生活時間のほとんどを使うような働き方とは相容れない．そのため現実には，従来よりも「本業」での労働を減少させて，その分を隣接領域での活動に使うことになるだろう[7]．

3. ハーフシフト提案のメリット

次に本論文で提案するハーフシフトのメリットを整理する．科学技術コミュニケーターにこのモデルを適用する以前に，一般の専門家の例で検討する理由は，科学技術分野だけでこのモデルが成立しても，それは特別な例であり，社会的影響力は少なく，普及もしにくいからである．後述するように，科学技術コミュニケーターでモデルが成立する可能性は高いが，一般の専門家の労働や活動として普及できなければ，社会的な支持は得られず，維持も難しい．

そこで，個人が置かれた労働環境と関連する社会状況を考察して，ハーフシフトのメリットを整理した．明らかなメリットがなければ，新たな仕組みは支持されないからである．それは，①労働環境の変化への対応，②生涯学習社会への対応，③拡大した活動の場の活用，④専門性を持つ担い手不足への対応の4項目である．

3.1　職場の労働環境の変化への対応

以前，特に1990年代前半までは，有償労働の場はそれなりの魅力を持っていた．そこには，仲間と過ごせる「共同体のような場」と収入で生活を維持できる安心が混在した魅力があった．さらに企業単位での昇進や社会的地位の向上など，将来の予測も可能であった．また職場以外で過ごす時間は自由であり，それを主に余暇や家族のために使うことができた．

しかしドーア（2006, 169-178）が指摘したように，「準共同体的企業」であった日本企業の仕組みが1990年代後半から解体しはじめた．それは「共同体的な場としての企業」が否定されはじめたことでもあった．そして2000年代に入ると，グローバリゼーションの中で，企業自体の維持だけが主な関心事となった．そのため，共同体的な意味を失った有償労働の場，つまり職場への失望が労働者側に生じた．

このように職場が働く個人にとって好ましくない状況になったことは，日本経済新聞社編（2004）でも詳しく報告されている．確かに効率や合理的な労働の追求は生産性向上のために必要であったかもしれないが，社会のセーフティーネットを解体し，自己責任が原則の個人間競争をさせた（山口編 2006）．そのため競争のストレスと将来への不安が，個人を刹那的な行動に追い込んでいる．

こうした問題は，職場だけが唯一の自己表現や社会参加の場になっていることで，より深刻になっている．しかしハーフシフトでは有償労働以外にも参加の場があり，そこで関係者と協働することで他者との関係を構築できる．それは有償労働の場で失われた「共同性」の回復機会でもある．前

述したドーア（2006, 230-232）は，1990年代前半まで主流であった準共同体的企業を，単純に「悪」とする政策に疑問を示し，そこに備わっていた多様な調整機能を評価している．鈴木（2007, 210）も，共同体の持つ構成員間の信頼やあたたかい紐帯が，個人にとって重要であると指摘している．リスクを共同管理することで，構成員である個人が安心して自己決定できる利点（金子 2000, 200-201）を考慮すれば，共同体的な場も必要であろう．

ただし，共同体が封建的な服従や同調を構成員に迫ることも多く，それ自体が「ユートピア」ではない．そのため共同体が重要だと考えるのではなく，「共同性」を維持できればよいという主張も出てきている（鈴木・電通消費者研究センター 2007, 98-100）．ハーフシフトにおける活動は，共同体の再構築ではなく，共同性を構築する活動だと考えることができる．

3.2　生涯学習社会への対応

次にあげるメリットは，生涯学習社会への対応である．従来は，「学習とは必要な知識を習得すること」という前提であり，いったん（大学時代までに）習得した知識を長期間（社会で）活用できた．しかし現在は必要とされる知識が短期間で陳腐化し，社会へ出てからも常に学習し続けることが求められている．このような「常習」社会の到来は，すでにケルンサミット（1999年）で採択された「ケルン憲章」で明らかになり[8]，生涯学習社会の到来とそれに向けた具体的な政策の必要性が示された．

また，従来の学力だけではなく，「ハイパー・メリトクラシー」と本田（2005, 20-21）が呼ぶ「ポスト近代化能力」が個人に求められるようになってきた．本田によれば，その能力とは従来の知識習得力ではなく，「生きる力」である[9]．それを文部科学省の「人間力戦略研究会」では「人間力」だとしている[10]．このほかにも，「社会力」（門脇・佐高 2001）や「仕事のための12の基礎力」（大久保 2004）など，従来の学力の範囲を超えた総合的な力の重要性が示されている．

しかし現在の有償労働の場では，人間力を身につけられる保証がない．企業での「成長」の機会の多くは，同じ職場にいる他者の存在によって決まる．高間（2005, 157）も，学習者が相互関係の中でレベルが高まることに着目し，高いパフォーマンスを示す職業人になるには，誰と働いたかや，誰の下で働いたかが重要であると述べている．しかし，労働環境が厳しい現在の企業では，それが十分満たされない可能性が高い．

そこでハーフシフトで，上記のポスト近代化能力の「補完」が期待できるのではないか．その理由は，有償労働の限られた人間関係だけではなく，ハーフシフト先では多様な人間関係を構築できるからである[11]．そして，有償労働と隣接分野でありながら，内容や質が異なる活動に主体的に参加することは，上述した力を養う機会となろう．さらに，本田（2005, 33）が主張するように，ハーフシフトが性質の違う活動との兼業ではなく，個人の持つ一定の専門性の範疇で行われれば，ポスト近代化能力の要求に左右されにくいだろう．

3.3　拡大した活動の場の活用

有償労働の場が魅力を失う一方で，社会参加の機会としてのボランティア活動や社会サービス提供主体としてのNPOが，新たな社会参加や就業機会として1990年代以降に拡大してきた．特に，阪神淡路大震災（1995年）でのボランティアの存在感もあり，「特定非営利活動促進法」が1998年に制定されたことで，NPO活動は社会的に重視されるようになった．総務省の発表によれば，NPO法人の認証数は2010年10月現在で約4万法人であり，市民活動サービスの充実とエンパワーメントのためにNPOは重要だとされている（田中 2008, 18-20）．そして利益を追求する企業とは逆に，岡安（2005, 171）が紹介している社会的協同組合や，イギリスのCIC（community interest company）

に代表される社会的企業（櫻井 2006, 116）の存在が注目されはじめた．従来の利益を上げる場としての企業から，社会に必要なサービスの提供重視への移行である．

神野（2005, 35）は，共同体が失われた都市でも，知識社会への移行が「アクティブシティズン」を生み出し，「開かれた共同体」を形成していると述べている．またNPOも含めて，多様な「プラットフォーム」が形成されている．さらにネット上のコミュニティも拡大しており，少なくとも選択肢は広がったと考えることができる．以上のように，ハーフシフトで活動できる場は増加してきていると考えて良いだろう．

また「ボランティアツーリズム」など，余暇と労働が混在する活動が注目を集めている．ボランティアツーリズムとは，自分の日常生活圏から出て，他地域でボランティア活動に従事することで，旅行と結びついて行われるボランティア活動である．Wearing（2001, 1）はそれを「自由時間においてさまざまな動機に基づき，社会における物的貧困の緩和，援助，また特定の環境の保護や社会や環境の調査などの組織化されたボランティア活動」と定義している[12)]．こうした活動が認められれば，労働と従来余暇だと考えられてきた活動が融合できる可能性は高くなる．桜井（2007, 40）は，このタイプのボランティア参加者の参加動機を「シリアスレジャー型」と呼んでいる．従来の勤労意識では「遊びながらの労働」は否定されてきたし，余暇に労働が混在することも忌避されてきた．しかし，生きがいや，やりがいを考慮すれば，ハーフシフトモデルは重要な選択肢となる．チクセントミハイ（2010, 40-47）は，「フロー体験」という概念を提唱し，この体験をより多く得られることが人生の充実であり，そのための選択がなされると述べている．このように快感や充実感を得られる体験を個人が選択するならば，有償労働だけで自己実現する生き方モデルから，多様な場での自己実現モデルであるハーフシフトへの転換は説得力を持つ．

3.4　専門性を持つ担い手の不足への対応

働く場所としての可能性は広がったが，NPOやボランティア活動ではまだ十分に人材が確保できていない．その背景には，NPOの法人化の歴史が短く雇用先として不安定なことや，経営基盤が不十分なことがある．主たる雇用先にするには，NPO経営の安定や業務に従事しながら資格や技能が習得できるなど，就業機会としての魅力が必要である．

また地域の活性化などを目指す地域づくり[13)]でも，その担い手が不足している．奥野（2006, 116）は，社会資本整備が行き渡ってきた現在，地域では工場誘致より人材が欲しいと述べている．また人口の多い都市部では人材の確保は比較的容易だが，地方ではそもそも若齢人口が少ないこともあって，担い手確保はより困難である．

地域における人材不足の問題に対しては，ボランティアツーリズムや「援農」として，都市住民による農業の支援や農村の活性化も報告されている（敷田 2010a, 19-23）．実際，こうした支援は各地で行われており，一定の成果や評価も出てきている．そこで特に求められているのが，プロデューサー・コーディネーターであり，企画ができる専門家である．ハーフシフトにおいて，有償労働の場で発揮されてきた能力や専門性が生かされれば，こうした人材を地域外から招聘したり，雇用したりする必要は減る．地域内の有償労働の場からの個人のハーフシフトによって，多様な活動を支援できるからである．

4.　ハーフシフトに対する批判の検討

ここまでハーフシフトのメリットを整理してきたが，この提案に対する批判も想定される．例えば，「有償労働を軽減して，その分を無償労働に回せる寛容な職場は少ない」，「専門性が高い，また

は創造的な有償労働をしている個人は多くない」,「有償労働でさえ十分な収入がないのに，関連する仕事でさらに無償労働を強いることになる」,「ハーフシフト先での仕事の責任をとれるのか」などである．そこでこうした批判の内容を分析し，ハーフシフトの実現性を検証したい．

まず，そもそも職場にこうした余裕がないのではないかという批判は，企業側から見ればもっともである．その背景には，正村（2005, 17-18）が述べているように，消費を高度化するための仕事が拡大している現実がある．しかし余裕のなさを前提にしてしまえば，現状の改善は何ら望めないことになる．有償労働の場である企業が個人に無理な就労を強いていることは，この提案と関係なく解決しなければならない社会的課題である．

これに関連して，生産性の低下が懸念されるので都合が悪いという企業側からの指摘もあるだろう．社員は職務に専念して，企業活動を通して社会に参加や貢献すれば十分だという企業にとっては，負担が増えるだけに見えるからだ．しかし現代の企業にとっては，社会貢献も重要なテーマである．それは企業統治（コーポレートガバナンス）の視点からも支持されるであろう．そして，社員が外部で活動すること自体が地域社会への貢献になるのであれば，寄付などの資金提供を主体とした社会貢献活動よりも効果的である．企業の社会貢献事業では企業と相手方という二者だけが関係者であることが多いが，ハーフシフトによる貢献であれば，労働する社員個人が参加するのでアクターが増え，それだけ社会とのかかわりが増やせるからである．さらに，社員が自社の職場だけではなく，他の場所で成長や学習の機会を得て，それを有償労働の場で生かすことができれば，自社による人材育成コストを削減したい企業にとっては否定する理由はないはずだ．

次に専門性の問題については，いわゆる「単純作業」を基本とした労働に従事する個人が多いということを念頭に置く反論であろう．しかし，この問題があるからこそ，ハーフシフトが重要であると考えられる．たとえ単純労働であっても，ハーフシフト先での体験や活動への参加が契機となり，主たる職場である有償労働の専門性にかんして見直すことができるだろう．ハーフシフトによって，性質の異なる活動に参加した経験が，今までの働き方を見直す機会となる可能性は高い．

また職場での短期間の連続異動によって,「ジェネラリスト」として多様な業務をこなす人材として育成される場合も多いと思われるが，たとえジェネラリストであっても，現在担当している業務やその会社が所属する業界では「専門家」である．そこで専門性を発揮することは不可能ではない．

さらに，そもそも所得が不足しているという指摘にかんしては，本論文での議論を超えるテーマである．生活の質が低下するほど所得が低い問題は，働き方だけの問題ではなく，社会全体として総合的に解決しなければならない．また，一定以上の所得がある個人の所得を増加させる政策も効果には疑問がある．所得の向上が幸福につながるよりも，他者との関係の充実が幸福につながることが最近の「幸福の研究」で明らかにされつつあるからだ（大石 2010, 266）．この点からすれば，あるレベル以上の所得があれば，それ以上の幸福度は社会的な関係，他者との関係で向上するので，ハーフシフトのような人間関係を拡充する方策は，幸福度向上に十分貢献可能であろう．

関連して，ハーフシフトの成立を促進するのは，生活の維持のための所得保障である[14)]．広井（2006, 98-104）は，20代の若者を一律に支援し学習を促進する「若者基礎年金」を提案しているが，こうした支援がなければ，生きていくことが優先されて，多くは効率のよい有償労働，手っ取り早く収入を得るための手段としての労働に傾注していくだろう．その点ではWilliams（2005, 216-217）の主張が,最低所得保障下でのフルエンゲージメント社会の提案となっていることには納得できる．

ところで，ハーフシフトモデルの隣接分野での活動が「無責任な試行」になるという懸念もある．この無責任な試行とは，他者への迷惑や影響を考慮せず，安全な場所に自分が立ちながらゲーム感覚で物事をやってしまうことである．ネット上で匿名で他者を中傷することや，第三者のプライバシーの一方的な公開などがこれに当たる．鈴木（2005, 51）は，希望がない状況で長時間労働を強い

られると，労働のモチベーション維持のために一時的な「盛り上がり」が望まれると指摘している．確かにその可能性はあるが，こうした盛り上がりはハーフシフトした先の活動ではなく，完全に異なる場所で行われるだろう．ハーフシフトの設定は，厳格な管理の職場と「フリーな匿名世界」ではなく，それが「連携」した環境での活動となるので，匿名下でのルールの無視や攻撃は起きにくいからだ．職場の不満や閉塞感に対する「反転」ではなく，一定の責任を持って仕事をする有償労働と活動の組み合わせなので，そこでの無責任なトライアルは抑止される．

またハーフシフト先での活動は，個人の趣味や同好会活動とは異なり，個人だけではなくハーフシフト先の組織でも，また広く公開されるので活動外の第三者も共有できる．この点でもハーフシフトは有利である．活動における個人の学習成果を組織的，社会的に活用できるからである．

最後に，ハーフシフト先での責任についてであるが，これは単純に決定できないだろう．ただし責任をとれないことが，そのままハーフシフト先で働けないことではない．敷田（2010b, 54）は，多様な地域づくりにおける専門家のあり方について言及し，「有限責任の専門家」を提案している．それは関係者が納得の上で，専門家の責任範囲を限定することで，専門家への過度な負担を避け，専門家のキャリア形成にとっても有効で，かつ地域にとっても専門性を有効活用できる選択である．それにより，福島（2010, 156-157）が主張するように，失敗が「免責」され，失敗の分析から組織学習を維持できる利点もある．またそもそもハーフシフト先でなくとも，法律上の過失や損害を与えることを除き，職場での決定を特定の個人の無限責任とすることも難しいと思われる．

ただし，現在の法律や制度ではハーフシフトのような関係が許容できないというケースも考慮する必要がある．例えば，専門職公務員として福祉を担当し，福祉団体に委託費を出しながら，その団体の事業実施を結果的に手伝ってしまうケースである．このハーフシフトでは，対価を支払って委託しておきながら，相手に委託した仕事を手伝うようなことになってしまう．また規制や指導，当該分野の研究などを担当する個人による関係業務でのハーフシフトの場合，担当する業務の利害関係者とかかかわりを深くすることは，「守秘義務」や公平性の点でも問題があるだろう．特に公務員の場合には，関係団体との癒着を問題にされる可能性もある．また銀行員などの場合に，本業以外で金融関係の仕事に関与できないという「コンプライアンス」の問題もあるだろう．

しかし，こうした問題を想定しても，ハーフシフトで働く個人と社会が得るものが大きければ，一定の「免責」が行われてもよいだろう．現在の仕組みやルールで実現できない，または解決しにくいというだけで否定することではない．逆にハーフシフトのような労働形態のために，制度や法律も整備しなければならない．

5.　科学技術コミュニケーターのハーフシフトモデル

これまでの専門家の働き方の考察とハーフシフトの提案に基づき，このモデルを科学技術コミュニケーターに適用することを検討したい．科学技術コミュニケーターにおけるハーフシフトモデルとは，主たる職場で専門家として働きながら，関連する科学技術分野での活動を通して社会参加することである．余暇時間にサイエンスカフェで一時的にボランティアをするのではなく，専門職としての有償労働を維持したまま，隣接分野で主体的に自らの専門性を発揮し，充実した時間を過ごしながら社会参加する，科学技術の専門家の働き方のモデルである．

このモデルの科学技術分野への適用を提案する理由は，実は現在も類似の活動が存在するからである．例えば，科学技術の専門家である大学や研究組織の研究者は，行政組織やコンサルタントが主催する委員会や協議会に本業である有償労働を維持しながら参加し，専門的なアドバイスを行っている．これは本論文で主張するハーフシフトとほぼ同じ設定である．

このようなことが大学や研究組織に勤務する科学技術分野の専門家にとって可能なのは，専門家，特に大学や研究組織に所属する研究者は，所属組織が「社会貢献」を組織的に推進しており，職務に関連する委員会や事業を兼業することができるからである[15]．こうした制度がある科学技術分野の専門家であれば，ハーフシフトできる可能性が高いと思われる．

しかし，職場以外の活動の長さや深さには制限があり，当然，専門家としての本務を超えてその活動が中心になることはない．科学技術の専門家の場合でも，専門家の仕事以外の活動は副業的兼業や「ボランティア」として位置づけられがちであり，付随的な仕事と見なされている．また，だからこそ可能な仕事だと見なされている面もある．当事者にとってもそれは同じで，本務以上に時間や労力をさいていては，専門家としての職務が全うできず，研究者の場合には研究が進まない，競争に遅れると反論されがちである．

しかし，ハーフシフト先での経験が，自らの有償労働に還元できるとなれば状況は異なってくる．そこで得られた経験や知見が，研究にとって有益だとなれば，研究に専念することと同じようにハーフシフトを選択できる．この点にかんしては，ボランティアとしての意味ではあるが，三上（2007, 52）が指摘しており，職業としての科学技術専門家が無償労働で科学技術コミュニケーションを担うことで，職業と無償労働間での相互利益が得られるのではないかと述べている．それは本論文が主張しているハーフシフトの可能性と一致する．

また専門家にとっても，狭い分野で専門性を高めてから，必要になった時に社会における科学技術の意味や，科学技術コミュニケーションについて学ぶより，有償労働である専門分野の仕事をしながら隣接分野で働けば，専門家以外の人々の考えを理解することにつながる．専門家がいったん研究職などの職業に就くと，その分野以外のことを学習する機会は意外に少ない．本業からシフトしたハーフシフト先では，こうした条件を見直すことができる可能性が高い．そして，レイヴ・ウェンガー（1993）が提案した，あるテーマについての関心を共有し，それにかんして交流しながら知識や技能を深めようとする「実践コミュニティ」とすることも可能だろう．またショーン（2001）の提案する「反省的実践家」として，実践の場を獲得することもできるのではないか．

ただしハーフシフトは，専門家が専門分野と隣接した分野に「出稼ぎ」に行くのではない．専門家としての有償労働が主で，それ以外の活動が従ということではなく，科学技術にかんする専門的な仕事もそれ以外の活動も同等だと認めることである．その実現のためには，科学技術コミュニケーターの役割を，有償労働と同じレベルの活動であると制度的に位置づけることが重要である．この点では，現在策定中の第4期科学技術基本計画をめぐる議論[16]でも，科学技術コミュニケーション活動の推進は明確に示されているので，環境は整ってきていると考えられる．

6. 結　論

現在の日本社会では，個人の労働を取り巻く状況が20年前と大きく変化している．個人の労働環境や意識も変化し，生存のための労働から自己実現のための労働へのシフトが生じていると広井（2009, 29）は分析している．このような傾向があるとすれば，自己実現の場が職場であろうと他の場所であろうと，実現できることが大切なのであり，場の選択は重視されなくなるだろう．

しかし，それは個人だけで決められるのではない．前述したように，個人の置かれた職場の条件などのミクロな条件と，帰属する社会や国の制度というマクロな要因で決定されるはずである．さらに前者の職場の条件は，その職場だけで決定可能なものもあるが，制度や法律の影響を大きく受けている．福島（2010, 160-164）が述べるように，ハーフシフトのような，自由度が高くトライアル・アンド・エラーが可能な「実験的空間」でまず成立する試みは，1つの企業や場で実施できることで

はなく，法律や制度，また社会的な寛容度などのマクロな条件で決定されることが多い．そのためハーフシフトモデルの促進のためには，労働関係法令も含めた制度変更が必要になるだろう[17]．

しかし，個人で解決できる課題も多い．自らの職務の範囲を「与えられた職責の範疇」と狭義に捉える，自制的な労働ではハーフシフトは実現しない．自分の仕事からの「逸脱」や複数の社会的役割を持つことへの要求は，個人で決める必要がある．有償労働だけで自己実現する生き方モデルから，多様な場での自己実現モデルへの転換である．もちろん，それを志向するようなメリットが感じられることも重要だろう．

以上のように，本論文ではハーフシフトの提案の背景と妥当性を考察し，その必要性と今後の可能性を検討した．ただし，ここで提案するハーフシフトが，個人の労働の問題をすべて解決できると主張しているのではない．現在の労働環境と社会状況で，より多くの改善が期待できるという提案である．

以前の日本は終身雇用を基本とし，職場に対する強い帰属意識を持つ社会であった．しかし労働環境の変化に伴って労働意識も変わり，現在のように労働が流動化すると，1つの職場や仕事に帰属することは難しくなる．しかし有償労働の場だけが社会との接点と認識し，そこでの労働の価値が高く，それ以外の無償労働や社会参加を低く見る意識は根強く残っている．その一方で，科学技術コミュニケーションをはじめ，専門性が職業で生かせないことと，専門家が不足しているという矛盾した状況も多い．こうした状況を変え，有償労働以外の可能性も含めて，多様な社会参加と社会への還元を実現するための社会的な仕組みが今後は必要であろう．その先進的な試みとして，科学技術コミュニケーターにおけるハーフシフトの実践は大きな可能性を持つだろう．

注

1）ここでは「企業」として論述したが，国や自治体，団体でも，またNPOであっても同様なことがいえる．

2）総務省統計局のホームページ「平成18年社会生活基本調査」を参照のこと（http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/index.htm, downloaded on 2010.10.30）．

3）ただし，1人あたりの平均年間総実労働時間は1,772時間であり，米国やイタリアと同等レベルである（労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較 2010年版』（http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/, downloaded on 2010.11.14 ）を参照のこと．

4）こうした事例は多く，ネット上やマスコミで見ることができる．入学試験のように実施側のミスが許されない場で起こるミスの指摘，公共交通機関での停車位置の誤りなど，従来は「些細なこと」（その是非は別として）とされてきたことが，人々の指摘や批判の対象となっている．

5）福士（2006：51-52）はfull engagement societyを「完全従事社会」と表記している．

6）つまり英語でいう「moonlighting」のような「副業」をすることではない．

7）現在の法律や制度，また社会状況では，このことはすぐに実現はしないが，専門家である建築士が収入のための労働を減らし，自らの専門を生かしてまちづくりのデザインを無償で請け負うような例は考えられる．

8）1999年6月18日～20日に開催された主要8カ国首脳会合における「ケルン憲章－生涯学習の目的と希望－（仮訳）」では，「すべての国が直面する課題は，どのようにして，学習する社会となり，来世紀に必要とされる知識，技能，資格を市民が身につけることを確保するかである」としている．（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo8/gijiroku/020901ho.htm, downloaded on 2010.10.31）

9）ただし，本田（2005, 24-26）は，ポスト近代化能力に批判的な立場である．そして，専門性を身につけることで，ハイパー・メリトクラシー要求に対応することができると主張している．

10）人間力戦略研究会による「人間力戦略研究会報告書－若者に夢と目標を抱かせ，意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」（2003）を参照のこと．ただし，この研究会では，人間力の定義自体が目標ではなく，

教育が目指すことを人間力という言葉でより明確にできるからだと述べている．

11）多様な人間関係が有効であることはグラノヴェッターの研究（グラノヴェッター 2006を参照）などによって示唆されている．ハーフシフトでは，固定した職場の人間関係ではなく，「弱い紐帯」に期待することができるだろう．

12）日本語訳は中村・松本・敷田（2008, 427）による．また同論文ではボランティアツーリズムを独自に定義し，「自由時間における，さまざまな動機に基づいた，生活圏外においての，社会の諸問題の解決や援助などに貢献する自己実現性ある労働を目的とする観光」と定義している．

13）本論文では，地域づくり・まちづくり・地域再生・地域活性化など，地域の総合的な振興策をまとめて「地域づくり」と表現した．

14）それは「ベーシックインカム」として近年議論されている．例えば山森（2009）などを参照のこと．

15）多くの大学や研修組織は，社会貢献を組織の存在意義を示すものとして捉えており，明確な理由があれば，ほとんどの場合，職員は職務に従事しながら社会活動や事業に参加できる．

16）総合科学技術会議による「科学技術に関する基本政策について」（パブリックコメント募集文書）を参照のこと（http://www8.cao.go.jp/cstp/pubcomme/kihon4_toshin/honbun.pdf, downloaded on 2010.11.25）．

17）それは外資系企業のような，勤労観や創造的仕事に対する理解の異なる場で最初に実現していくだろう．すでに一部のIT企業などでは，職務時間のうちの一定時間を自己研鑽や研究のために用いてよいとする例も見られる．また，営利企業ではそれは難しいと指摘されるが，裁判員制度のように法律や制度が整えば，企業勤務でも社会的な役割として参加が可能になる．

●文献：

Callanan, M. and Thomas, S. 2005: “Volunteer tourism: Deconstructing volunteer activities within a dynamic environment,” Marina Novelli（ed）, *Niche Tourism: Contemporary Issues, Trends and Cases,* Butterworth- Heinemann, 195-200.

チクセントミハイ＝M 2010:『フロー体験入門－楽しみと創造の心理学』世界思想社.

ドーア＝ロナルド 2006:『誰のための会社にするか』岩波書店.

福島真人 2010:『学習の生態学 リスク・実験・高信頼性』東京大学出版会.

福士正博 2006:「完全従事社会と参加所得－緑の社会政策に向けて」『思想』983, 48-63.

ガービン＝デービッド 2002:『アクションラーニング』ダイヤモンド社.

グラノヴェッター＝マーク 2006:「弱い紐帯の強さ」, 野沢慎司編（大岡栄美訳）『リーディングス ネットワーク論-家族・コミュニティ・社会関係資本』勁草書房, 123-158.

広井良典 2006:『持続可能な福祉社会－「もうひとつの日本」の構想』筑摩書房.

広井良典 2009:『グローバル定常型社会 地球社会の理論のために』岩波書店.

本田由紀 2005:『多元化する「能力」と日本社会－ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.

神野直彦 2005:「ポスト工業化時代の都市ガバナンス－その政治経済学」, 植田和弘ほか編,『都市のガバナンス』岩波書店, 7-39.

門脇厚司・佐高信 2001:『大人の条件－「社会力」を問う』岩波書店.

金子勝 2000:『日本再生論 〈市場〉対〈政府〉を超えて』日本放送出版協会.

小林傳司 2007:『トランス・サイエンスの時代－科学技術と社会をつなぐ』NTT出版.

レイヴ＝ジーン・ウェンガー＝エティエンヌ1993:『状況に埋め込まれた学習－正統的周辺参加』産業図書.

正村公宏 2005:『経済が社会を破壊する－いかにして人間が育つ社会をつくるか』NTT出版.

三上直之 2007:「「参加する市民」を支援する」, 北海道大学科学技術コミュニケーター養成ユニット（CoSTEP）編,『はじめよう！科学技術コミュニケーション』ナカニシヤ出版, 45-53.

中村憲司・松本秀人・敷田麻実 2008:「「労働」と観光が融合したボランティアツーリズムに関する研究」『日本観光研究学会第23回全国大会論文集』, 425-428.

日本経済新聞社編 2004:『働くということ』日本経済新聞社.

岡安喜三郎 2005:「マルチステークホルダーの協同を促進する労働モデル, 協同労働－協同労働による地域活性化をめざして」『経営システム』15 (3) , 169-173.
奥野信宏 2006:『公共の役割は何か』岩波書店.
大石繁宏 2010:「幸せを科学することは可能か?」『科学』80 (3) , 262-266.
大久保幸夫 2004:『仕事のための12の基礎力～「キャリア」と「能力」の育て方～』日経BP社.
桜井政成 2007:『ボランティアマネジメント 自発的行為の組織化戦略』ミネルヴァ書房.
櫻井常矢 2006:「イギリスのコミュニティ政策と自立支援」, 山田晴義編『コミュニティの自立と経営』ぎょうせい, 113-132 .
ショーン＝ドナルド 2001:『専門家の知恵－反省的実践家は行為しながら考える』ゆみる出版.
敷田麻実 2010a:「援農という希望」『東白川都市交流促進事業　農的暮らしセミナー実績報告書』, 19-24.
敷田麻実 2010b:「地域づくりにおける専門家にかんする研究－「ゆるやかな専門性」と「有限責任の専門家」の提案」『国際広報メディア・観光ジャーナル』10, 35-59.
城山英明編 2007:『科学技術ガバナンス』東信堂.
杉山滋郎 2007:「なぜ今, 科学技術コミュニケーションか」, 北海道大学科学技術コミュニケーター養成ユニット (CoSTEP) 編,『はじめよう！科学技術コミュニケーション』ナカニシヤ出版, 1-13.
鈴木謙介 2005:『カーニヴァル化する社会』講談社.
鈴木謙介 2007:『＜反転＞するグローバリゼーション』NTT出版.
鈴木謙介・電通消費者研究センター 2007:『わたしたち消費－カーニヴァル化する社会の巨大ビジネス』幻冬舎.
高間邦男 2005:『学習する組織－現場に変化のタネをまく』光文社.
田中弥生 2008:『NPO新時代 市民性創造のために』明石書店.
Wearing, S. 2001: *Volunteer Tourism: Experiences that Make a Difference,* CABI.
Williams, Colin C. 2005: *A Commodified World? Mapping the Limits of Capitalism,* Zed Books.
山口二郎編 2006:『「強者の政治」に対抗する！』岩波書店.
山森亮 2009:『ベーシック・インカム入門－無条件給付の基本所得を考える』光文社.