

多様化する高齢期のライフスタイルと生きがい

－高齢者の状況に配慮した就業促進と能力活用の取組み

綿貫登美子

序章

1 問題意識

高齢期に感じる不安として「健康面」と「経済的な面」¹であることが調査結果として示されている。公的年金・医療・介護などの社会保障制度の財政悪化による見通しのない生活不安の問題、高齢者の夫婦世帯、単独世帯の増加による高齢者扶養や介護の問題、さらに、公的年金支給開始年齢の引き上げによる「年金空白」期間等による高齢者就業問題などが原因とされ、そのほか、孤立も大きな不安材料となっている。

老後をどう生きるか、数多くの指南本を目にする。これらは人々の模索する様子と世相を現している。高齢者向けの数多くの健康サプリメントの宣伝も多い。テレビ好きな高齢者でもあり、健康志向が強いことを物語る。病気をしないで健康であること、そして、幸福に老いる条件の一つにPPK(ピンピンコロリ)の願望を持つ人も多い。

人生順調に來ている人ばかりでは無い。高度成長の恩恵と共に生きてきた団塊の世代を見ると、定年まで順調にライフコースを迎えると思っていた矢先に、バブル崩壊に続く景気の低迷、そして不況と、中年期以降に大きな社会変化を経験することになった。中年期になって予期せぬ倒産や失業を経験した人にとっては、再就職の見込みは厳しく、老後の経済的基盤が脆弱になってしまうケースもある。老後の不安を抱える人は少なくない。長寿となった高齢女性についても同様である。夫の失業や離婚、死別などによって、専業主婦であった女性が経済的な基盤を求めて再度職業につくことも厳しく難しい。さらに、孤立については、同居する家族がいるかいないかの問題もあるが、高齢期にいかに社会的なつながりを持てるか、高齢期の孤独感をどう解消するか、孤立についても、そのきっかけがなくなった結果である。病気がちで家にいることが多い、経済的・体力的な理由で外出できないといった不可抗力が原因で発生する場合もある。これらは、高齢者自身の自助努力だけでは解決できないことばかりである。社会問題でもある。

高齢期の様相としていかに希望を見出せるか、高齢者だけではなくこれはあらゆる世代に共通する課題でもある。高齢期はすべての人にとって未来でもあることから、誰もがそこから生きるエネルギーを得られるような高齢期を明るく展望できなければその存在の意味がないことになる。

筆者は、平成8年(1996年)に設立された県シルバー人材センター連合会の設置準備から設立まで、県下全城市町村への普及啓発とその設置にかかわってきた。その理念は、東大元総長の大河内一男によるもので、長い職業生活を通じて培った高齢者の豊富な知識や

¹内閣府『高齢者の日常生活に関する意識調査』(2010年)

経験を社会に還元することは大きな価値があるとして、「シルバー人材センター」を創設したものである。余暇活動とともに「生きがい」を感じ得る働き方である。ここ最近では経済的な面を第一に就業を望む高齢者が多く、定年延長・年金等の関係もあるが、当初の設立の理念とは少し違う新しい傾向を示してきた。地域のシルバー人材センターが高齢者のハローワーク的な役割を果たしているといった傾向である。これら的高齢者就業の現場から得られた知見から、高齢社会における生きがいと就業の持つ意味とは何か、働く高齢者を中心にその傾向を分析する

長寿となった日本、長くなった高齢期をどう過ごすか。高齢者の生きがいの場の確保や社会参加、就労問題など、高齢者をめぐる生活環境は課題や問題が山積する。人生 80 年時代に合わせた高齢期のライフスタイルの中に、高齢者就業の場をどう確保していくか、その意義と方法について考察することとした。

2 先行研究

各種アンケート結果（「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」、「千葉県政に関する世論調査」、「高齢社会統計要覧」、「高齢社会白書・厚生労働白書・経済財政白書・地方財政白書・国民生活白書・男女共同参画白書」）等から、高齢者のおかれている現状と実態を把握し、高齢者の日常生活に関する余暇活動の実態やそれに伴う生きがい、理想的なライフスタイルと社会的に期待される高齢者像を中心に記述する。高齢者の雇用対策の歴史については、厚生労働省職業安定局「高年齢者雇用対策の経緯」を参考にした。

企業における非正規雇用の増加や求める人材の高度化等、即戦力思考が強まっているなど、若年者・高齢者を含めて、働く意欲・能力に対応した対策を講ずることが急務とされている。地域の正規雇用ではないが正規雇用を希望する若年者と元気で働く意欲のある定年後の地域高齢者との相互の共働・共助により、正規雇用を目指す若者と生きがいを感じ得る就業を望む高齢者の双方にとってプラスの相乗効果を生み出せるような職業能力活用等の方法により、相互に助け合う方策も考えられる。高齢者就業の実際の現場は厳しさもあり、超高齢社会へ突入といわれる今、過去に前例のない分野でもあるため、安心した高齢期を展望できるためは、その見通しが急がれるところでもある。高齢者の就業の可能性として、地域と連携した新たな高齢者就業機会の創出等も考えられることから、高齢者の地域における余暇活動、ワークシェアリングの例、70 歳まで働ける職場を目指している企業の事例等について収集した。

（1）地域の余暇活動

各地域でたくさん的高齢者が集まる余暇活動を中心とした「いきいきプラザ」、高齢世代にふさわしい学習をテーマとする「生涯大学校」などと、その専門知識を持つ施設と連携して高齢期の課題を検討することも 1 つの選択肢でもある。地域「いきいきプラザ」では 60 歳以上の高齢者が余暇活動の場として施設を活用し、さまざまな余暇活動を楽しんでいる。

参加している高齢者層は社会貢献意欲も高く、就業を希望する高齢者も多いが、その対応措置は持っていない。地元のハローワークでは、年齢不問である職種には希望する高齢者を紹介するが実際は年齢的な面から不調の場合が多い。各市町村のシルバー人材センターでは会員登録により請負・委任によるローテーション就業であるため、社会的意義のある安定した仕事には就きにくいなど、長期的な就業にはそぐわない面がある。高齢者の生きがいスタイルも変化し、その受け皿に期待するだけでは問題や課題の解決にはならないが、各種関連事業についても、その費用対効果を検討するなど、指定管理者にその運営を任してしまうなどの現状も散見される。

（２）経営論理にみる「生きがい」

経営理論にみる生きがい就業として、日本の戦後の経営や経営者に大きな影響を与えたピーター・F・ドラッカー（1909～2005）の知識経済の考え方からは、財中心の経済から技術を含む各種の知識がその基盤となり、高度なものを含んだ各種の知識産業や知識労働者がその中心をなすような経済が成立しつつあるという。そのドラッカーの影響を受けたといわれる、ヤマト運輸の元会長 小倉昌男は、障害者が健常者と肩を並べ、一般の職場で働くノーマライゼーションの考え方をとりいれ、働く喜びが生きがいになること、『人間は誰でも得手不得手がある。長所を生かし合い、短所を補い会っていく』という考えを持つ。

高齢者の就業については、各種論議があるが、例えば、高齢者が就業することで、若者の働く場所を奪っている、という考え方も一部では持つ人もいる。高齢者の仕事は、年々体力の変化もあり、若者と同様な仕事を続けることは、もちろんその人それぞれではあるが、高齢者の仕事は、生きがいを感じ得るような就業を希望する場合が多い。若者は若者ではなくてはできない分野の仕事があり、高齢者には高齢者であるからこそできる得意分野の仕事がある。例えば、地域の弱い高齢者のお手伝いや地域の安全・安心の構築、地域の活性化とまちづくりなどであるが、若者対高齢者で就労範囲を比較することは、論点が違ってくる。小倉の言う、デメリットはビジネスチャンスであるという分野、少子高齢化に伴う各種不都合が発生している点や老人の孤立等の問題分野は、地域の高齢者が担っていくべき、差別化されたサービスが必要となる分野である。これらの小倉の考え方を、高齢者就業へ当てはめることができる。

（３）高齢者雇用を活性化するワークシェアリングの例

ワークシェアリングは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものであるが、その経緯は、2003年3月、政府（厚生労働省）、使用者（日本経団連）、労働組合（連合）三者で交わされた「ワークシェアリングに関する政労使合意」の取組に関する五原則の中に定義される。ワークシェアリングが注目される分野としては、高齢者雇用や障害者雇用の拡大、育児・介護と仕事の両立、女性労働力の活用、フリーター問題等に代表される若年者雇用など、雇用問題が抱える諸問題の解決にも影響を及ぼす手法としてもあらゆる分野で注目される。労働者個人の視点から、働くことの価値観の多様化に見合った

勤務形態としても重要視される。高齢者就労の分野でもその実践例²がある。

① 高齢者雇用制度による世代間でワークシェアリングするタイプ：所定就労時間は月 80 時間から 120 時間の範囲で、年金などを含め定年前の 6 割の賃金になるよう設定され、時間給としている。企業側のメリットとして、熟練した固有技能を活用でき、しかもその技能を後輩に伝承できること。教育コストが不要なため、就業率、定着率、能力のどの点を取っても労働力として安定していて信頼できる。退職者が出て欠員となった場合も即戦力としてその穴を埋めることが可能で、さらに正社員の所定外労働時間の削減といった効果がある

② 若年者と高齢者でワークシェアリングし地域雇用を創出と平日と休祭日で労働力を分散するタイプ：スーパーマーケット J では、未開拓であった夜間市場への参入策の一環として、外部からの定年退職者を対象に「夜間店長さん」を採用し、夜間店長職は各店舗とも 2～3 人制とし、ワークシェアリングによる日替わり交代制、あるいは「三日出一日休」体制など各自が都合の良いように勤務日にスケジュールを調整してもらい、各人の身体の疲労を最小限に保ってもらうこととし、一方では、仕事内容の教育研修については、各店舗の先輩夜間店長によって後任の夜間店長を OJT で指導してもらうシステムを考え出し実施している。メリットは、売上高の増加や新しい商業圏（遠方からの客）の開発、一般社員への好影響（継続雇用制度の実践）等がみられている。

③ 高齢者の専門能力を伝承するワークシェアリング：A 地区森林組合は管理育成している森林は 5 万 8000 ヘクタール。森林の育成は、100 年、200 年の長期事業であり、高齢者が培ってきた知識、技能が必要不可欠な産業であること、また、森林整備員などの組合員である森林所有者との結びつきが深く、経験の浅い若年者の入り込む余地のない業界特有の問題があった。エイジレスで働ける雇用の場づくりと生活の安定という課題を抱えていたが、OB 職員の仕事づくりと働き方を柱に若年から高齢期までを一環した雇用制度として考えられる就業規則の改定に取り組み、65 歳以上の高齢職員は「OB 職員」として勤務してもらう制度を付加し、その雇用年齢を 99 歳のエイジレス雇用とした。勤務形態は 65 歳以上の「OB 職員」は 1 ヶ月 17 日以内の勤務で、日数については選択制で、OB 職員はフレックスワークで、組合経営層からみるとワークシェアリングの創設となった。

（４）高齢者就業の現状－高齢者雇用への企業の努力例

① 70 歳まで働ける職場を実現：「おふくろの味」「地域食文化」を伝承するために「高齢者の高齢者による高齢者のための企業組合」を創設し、地域の高齢女性が活躍できる職場を創出している。

② 年齢に関わりなく働ける職場を実現：70 歳定年及び上限のない勤務延長制度の導入と各人の身体的な状況や希望に応じた仕事への配慮や柔軟な勤務形態の導入等により、

²（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構『高齢者雇用を活性化するワークシェアリング』から

年齢に関わりなく働ける職場を実現している。技術と経験を要する「職人」の仕事には若者が定着しにくいこと、同業者の廃業により中途採用が相次いだこと等により高齢化が進み、現在、平均年齢は50歳で、60歳以上の従業員割合は約4割である。立ち作業をしていた和菓子製造工程の高齢従業員からの申し出により、身体的な負担軽減のため椅子に座っての作業に変更するなどの環境整備をはかり、「できなくなったら仕事をやめる」を「できなくなったら、続ける方法を探す」という発想で作業改善を行っている。

③ 70歳現役企業を目指して：高齢者と若年者のペア就労により技能伝承と若年層の定着を図るとともに、現場の意見を尊重した改善活動により高齢者にお負担軽減を実現している。ベテランの高齢従業員を若手従業員の指導役として配置することにより、技能の伝承を図っている。指導役の高齢従業員も従来の与えられた仕事から「やってみせる仕事」へと仕事に対する意識が変わり、就業意欲の向上にもなっている。

(5) 地域ブランド：全国各地で地域ブランド構築により、「暮らし満足度の向上」の成果をあげている例がある。地域ブランドを育て、地域の活性化に結びつけている。地域固有の魅力や価値を顕在化させ、地域資源を地域ブランドにまで高めることにより、新たな価値を活かした地域経営である。地域ブランドづくりには、地域の自然や文化、生活様式、モノやサービスといった地域情報、地域の人々との信頼といった地域資源の活用など、日常の動きに光を当て、いつでも、どこでも、誰でも、何度でも関与できるコミュニケーションの機会や場を確保することからはじまっている。人々が地域ブランドを愛用する担い手となり、育てた価値を未来世代に伝え、その感性を継承していくことが新たな結びつきを強めることになる。高齢者が増加した今、高齢者の生きがい確保と社会参加活動、新しい就業の創出へと影響を与えることを中心に、「地域資源」や「地域ブランド」を活かした地域づくりにおける概念やイメージ、さらに今後は地域経済の中心になるであろうとして、千葉都市モノレールの取組みをその事例に注目した。駅舎を地元の社会福祉協議会へ提供し、そこを中心に「地域福祉の集い」や「子育てママのための仲良しサロン」、「高齢者のためのふれあいいきいきサロン」などを開催している。平時は協議会の人たちが駅に乗り降りする乗客の質問に対応するなど、両者の共存協力体制で地域との絆が生まれている。

(6) 高齢者就業の方向性

若年者が必要とする将来を見据えた労働市場政策、そして高齢者にとっては生きがいを感じ得るような生きがい就業と、それぞれ見据える方向性は違うが、これらのコラボレーションは可能である。個々の企業や働くことを希望する労働者のニーズを考慮に入れた一律的ではないオーダーメイド型の職業能力開発と活用推進事業への取り組みにより、職業経験のある高齢者を地域のキーパーソンとして位置づけ、多機能型の新たな協働の可能性を探ることもできる。高齢者自身もさまざまな社会経済環境の変化に対応できる柔軟な考えを持ちながら、地域周辺環境や社会性のある就業への対応も求められている。

3 研究方法

定年後は地域のさまざまな余暇活動に積極的に参加し、地域活動に生きがいを持つ「アクティブシニア」層も多く、高齢者のライフスタイルやそのイメージは多様化している一方で、年金の支給年齢の延長等により、本格的に真剣に働かざるを得ない高齢者も増加している。定年制により、強制的に失業、あるいは低賃金労働者としての生活を余儀なくされる現状もある。高齢期の就業や余暇活動が生きがいとして成立するためには、安心できる老後の所得や医療、住宅などの生活全般にわたる十分な保障と、継続雇用制度の充実、社会活動への参加機会確保等が必要になる。健康面では「余暇と就業」のバランスのよい生活の中に、経済的な面では生きがいを感得できるような高齢者にふさわしい就業の中から、それぞれの不安材料を解消できる糸口があると仮定した。健康保持や生きがい創出につながる「余暇」活動を重視すること、高齢期の労働力を就労による経済的仕事、そして就労はしなくても人や社会に貢献したいという考えかたによる仕事を非経済的な仕事と分類することで、これらの組み合わせにより生きがいを感得できる就業を高齢期の就業のあるべき姿として位置づけ、高齢期をどのように過ごすことが最適であるのか、高齢者就業現場からの生きがい就業の実例、高齢期の生きがいにもつながる余暇時間の過ごし方、関係高齢者への聞き取り等による実証研究と、文献整理による理論研究という2つの方法によって行う。

具体的には以下の項目を重点として考察をした。

- (1) それぞれの地域において活発な活動を展開しているシルバー人材センターによる高齢者就業の現状から、高齢期における生きがい就業について、30年前の生きがいと現在の生きがいの相違点を考察する。
- (2) 比較的時間のある元気な高齢者を対象とした地域社会参加活動等を促進することは、世代間のささえ合いのためにも重要である。地域で求められている役割について検討する。

第1章 高齢者就業の必要性

1-1 生涯現役社会の構築

日本は欧米諸国に比べて引退年齢が高く、「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(内閣府：H23. 6. 2 発表)によると、男性の望ましい退職年齢は、日本、アメリカおよびドイツでは「65 歳ぐらい」(日本 38.5%，アメリカ 47.9%，ドイツ 53.5%)の割合がもっとも高く、「70 歳ぐらい」とする割合は、日本で 32.7%、韓国の 38.3%について二番目に高い数値を示している。働きたいと考えている高齢者は多く、定年後の高齢者にとって労働は必要不可欠なものとなりつつある。高齢者自身も長くなった高齢期を働くことによって豊かな生活につながっていくと考えている面と、年金が受給されるまでの収入確保のため労働賃金が必要になるための対応措置としている場合もある。さらに高齢者側にも働かざ

るを得ない状況が発生する場合もある。アンケート等からも高齢者には高い就業意欲や労働への要求がある。どんな理由であれ、働きたいと考えている高齢者は多い。これらの問題を解決するためには、就業意欲のある高齢者が自由に働き続けられる環境を整えることが当面の課題である。健康の問題、経済的な面から労働の必要性、そして、社会的な側面からは、増える女性高齢者の能力活用などもある。高齢期の生きがいや生きがい感得のための余暇時間の過ごし方は、健康や孤立などの予防のためにも重要な意味を持つ。

瀬沼克彰は、日本社会は3つの「ばっかり」人生の社会である³という。『教育ばっかり』の時期が終わると、次は『仕事ばっかり』になる。60歳になって定年退職すると、今度は新たな仕事・職場を見つけたくてもなかなか見つからず、今度は『余暇ばっかり』の人生を余儀なくされる。これらのことから、ずっと教育を受けたい人達は、何歳になっても学習ができるような生涯学習でなければならない。働きたい人は生涯労働できる環境を、そして中年期にもっと余暇の時期を増やさなければならない。この3つの仕組みをつくることが重要であると述べている。これらの仕組みの実現によって、一人ひとりが自分のライフスタイルを設計することで、生きがいを感じ得る生涯現役社会につながるようになるという。労働時間の短縮や定年延長、教育のスリム化などが進められてはいるが、社会制度自体が生涯学習、生涯労働、生涯余暇を保障することはない。個人は独自の努力でこれらの準備をしなければならないことになる。瀬沼は、生涯現役社会をつくる上で、必要な条件として、①余暇時間の重圧に負けない、②退職後も仕事の時間を確保する：経済活動または非経済活動、③年金収入プラスαの収入源、④社会変化に適応していくための学習に取り組む、⑤生活の主たる場は、家庭・地域：SOHOのすすめ、⑥脱3K：経済・健康・家庭を目指す、などを提案している。

高齢期の就業を考えると、経済的な仕事と非経済的な仕事があるが、多くの人々は、仕事は定年で終わるため、新しい目標として、就業・仕事、趣味・創作、地域活動・ボランティア、教育・学習、国際交流など、これまでの仕事で得た経験を地域に生かしていくことや、地域の高齢者の協働により、新しい企画や事業を行うなど、生涯現役社会構築の原動力として、余暇と仕事を融合させた複合体として就業を捉えていくという方法もある。

1-2 定年後の高齢者の働き方

多くの企業には定年制度がある。60歳以上の労働者の多くは定年による退職と継続雇用に伴う雇用形態や賃金等の労働条件の大きな変化を経験する（図1）。継続雇用として就業することになったとしても、あたらしく結ぶ雇用契約では、正社員から嘱託職員などの非正規労働者へ雇用形態が切り替えられることが多く、勤務内容や職務権限の範囲が狭くなるなど、本人が希望するしないにかかわらず、さまざまな面で働く条件・環境の変更を求められることになる。日本では現在70%以上の企業が定年制を設けている。その中でも一

³ 瀬沼克彰『長寿社会の余暇開発』2005年、世界思想社 p-28

律定年制を採用している企業の約 82%が 60 歳定年年齢である（厚生労働省，2009）。60 歳以上の年齢に到達した時、ほとんどの雇用労働者は、企業の定年制や社会保障制度と関係を持ちつつ職業生活から引退過程へと入っていくことになる。高年齢者雇用実態調査（厚生労働省，2009）結果を見ると、正規雇用から非正規労働者へ、そして諸手当の廃止と賃金の切り下げといった形になることが多い。定年退職により変化した労働条件とその環境のなかで働くとき、どのような受け止め方をして、どのように職業行動を選択するのか、専門性を生かしても、次の職場での働く条件は、総じて賃金等の待遇面では低下する傾向にある。

一方では、雇用の枠を越えて、企業に雇われて働くのではなく、これまでの自営でもない働き方への関心が高まっている。コミュニティの力を利用した長野県の保険補導員は女性 5 人に 1 人が参加している。長野県は医療費が全国で最も低く、平均寿命も男性 79.84 歳で全国 1 位、女性は 86.48 歳と 5 位である。健康補導員は 20 歳から、最高齢は 93 歳という年齢構成で、平均年齢は地域によって違うが、72 歳という地区もあるという。補導員の活動は健康づくりについての「学習と働きかけ」であるが、地域が一致して健康に取組み効果を挙げている例である⁴。急速に高齢化が進む日本、健康は誰しもの関心事である。

健康志向が強い高齢者を対象とした事例は各地でその取り組みが実施されているが、茨城県の大洋村では「健康増進プログラム」により高齢者層の健康増進に着目し、介護や援助を必要としない筋力トレーニングを実施し、医療費の削減に成功している。高齢者の長寿化と生きがい問題、要介護高齢層の健康医療・介護問題などは、その経済生活維持とかかわり重要な施策課題でもある。定年後の長期化する高齢期をどのように元気でいきいきと暮らすことができるであろうかそのあり方がさらに模索される。

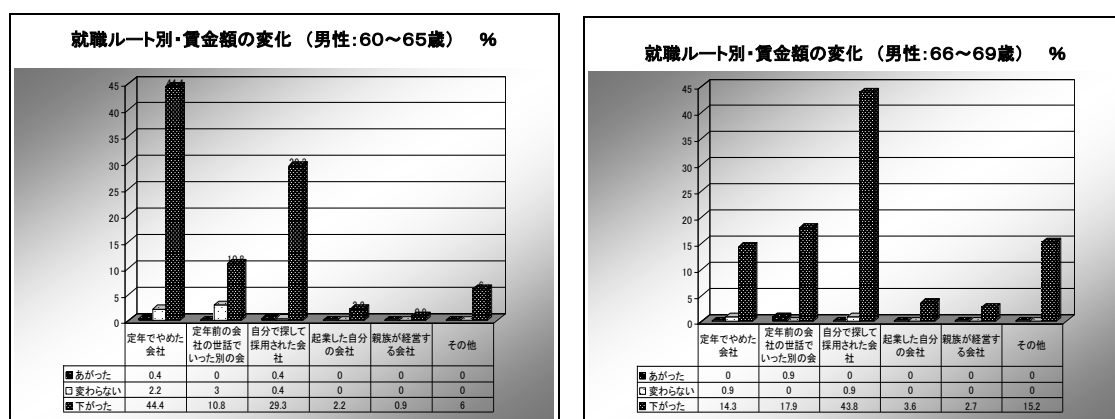


図1 現在の年齢別・就職ルート別・賃金額の変化⁵（男性）【左 60～65 歳・右 66～69 歳】（%）

かつて、農業や漁業、林業等の 1 次産業が盛んであった頃、今のような定年制度にとら

⁴ 今村晴彦・園田紫乃・金子郁容 2010『コミュニティのちから』慶応義塾大学出版会

⁵ （独）労働政策研究・研修機構（2011）資料から筆者作成

われることなく、一定の年齢に達しても元気であれば生涯現役として、後進の若者の指導役としても熟練した技術を伝えながら、加齢であってもそれなりの仕事の調整をすることができた。第1次産業人口が減少した現在、定年を迎えた後どのように暮らすか、自営業ではないサラリーマンとその家族にとっては、定年は人生の大きな節目の出来事にもなる。

年功賃金や終身雇用といわれた長期雇用制度は、定年制度と一体制度でもあり、日本企業の強さの源ともいわれ、日本的雇用制度などと呼ばれる。定年制度が必要とされる背景としてこの制度があることから、定年とは、年齢だけを理由に従業員を強制的に退職させる制度であるともいわれる⁶。企業にとっては、高齢者を多く雇用することは賃金コストが高くなり、限られたポストを次々と回していくためには、年長者が多くいることは避けがたい事態でもある。多くのサラリーマンが定年退職してもその後も就業しているケースもある（図1）ように、定年退職は必ずしも労働からの一律引退とは一致していないものの、定年制度が一つの労働からの引退のきっかけになる。就業意欲のある高齢者が今後さらに増加することが予測されるなかで、高齢者が自由に働き続ける環境を整え、社会を支える側になって活躍できる条件が整備されることが重要になる。

第2章 高齢期の生きがいの構造

2-1 生きがいの創出

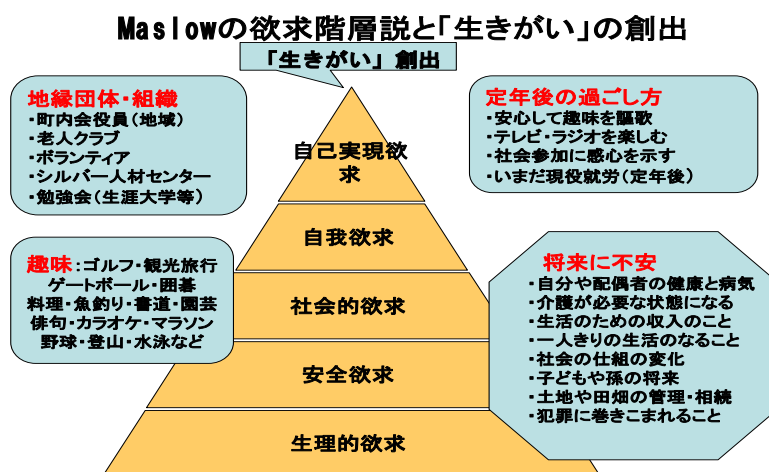
高齢期における「生きがい」は多種多様である。一つの例として、仕事や遊び、学習、家事など生活全般に生きがいを見出す積極型、何らかのスポーツや運動、健康体操等に生きがいをもつスポーツ型、人と異なった才能や能力を持つことに生きがいをもつ個性型、自分らしく生きることを重視し、気ままにのんびり暮らすことに生きがいを有するマイペース型、さらに社会的な活動を重視するボランティア型などがある。人は自分の存在意義を認め、生きていることを実感させる何ものかを常に有していいたいと思うものである。特に高齢期では「夢」「希望」というよりは、いかに「生きがい」を持てるかが重要な問題になる。この背景には、高齢期においては定年退職などによる経済的基盤の喪失、年齢とともに身心の健康状態の悪化、子どもの独立、配偶者や友人・知人の死、あるいは社会的つながりの喪失などさまざまな局面において喪失感を感じている。それは、生きがいがその都度、失われたり変容したりする場面によることが原因でもある。一方では、子育てや家事を含む家庭内労働から開放され自由時間は多くなるが、加齢とともに健康を害し、障害者のつらさや介護の大変さ、そして健康の大切さもあらためて感じることになる。

生きがい対策として、生きがいを生み出す源泉を「就労」と「余暇」に重点をおくと、就労は、国の高齢者雇用安定法に基づき法制化され、高齢者労働対策の柱であるシルバー人材センターや高齢者無料職業紹介所が設立運用されている。余暇として、老人クラブ助成事業や老人憩いの家などの開設もあり、生涯大学校（老人大学）や公開講座など多面的な対策が

⁶ 清家篤、山田篤裕『高齢者就業の経済学』2004年 p108

講じられてきた。

心理学者のアブラハム・マズローは、人間にはさまざまな欲求を持つことを想定している。その中でも最も低次の欲求が生理的満足であり、これは、食べる、寝る等の人間として基本的な欲求である。「生理的欲求」が満たされると、人々はその次の段階である「安全欲求」の充足を求めるようになる。この欲求は、苦痛、恐怖、不安、危険などを避けて安定・依存を求める欲求であり、これが充足されると、さらに上の階層である所属と愛情の欲求という「社会的欲求」が生じる。それに引き続いて承認と自尊心の「自我欲求」へと続き、欲求の一番高い段階に位置づけられるのが、「自己実現欲求」であると想定する。その欲求を充足するために、自己実現を目指して上がる過程（図2）が「生きがい」であると説く。人間は常に高い価値を求めて成長を遂げて行く存在である。高齢期とは、人生の中の衰退期ではなく、人格が完成し、人がより高いレベルの自己実現ができる時期でもあるとして、前向きにとらえることが必要である。



112

図2 生きがいの創出 (著者作成)

高齢者の生活の中で生きがいがどのような意味を持つかは、日常の活動との関係によって決まってくるが、高齢者の生活時間や行動を他の年齢層と比べた場合、自由に使える時間を豊富に持っている。日常生活から「生きがい」の創出をする活動として、テレビ・ラジオ等の視聴や休養・くつろぎなどの家中心の在宅余暇活動に生きがいを見出す場合や趣味・娯楽、スポーツ、学習・研究、社会的活動などの積極的余暇活動等の場合もある。ボランティア団体に登録し、活動する主体として生き方を選ぶ高齢者も多い。高齢期におけるライフスタイルは多様化し、生きがいの意味も多様化し変化している。

高齢期の余暇活動が生きがいとして成り立つことが理想であるが、そのためには、老後の所得や医療、住宅など生活全般にわたる十分な保障と、継続雇用の推進、社会活動参加の機会の確保をどうするかなどの課題もある。健康を維持することは高齢者の社会生活に

において重要な意味をもつことになる。現役を退いた後も年齢に関わらず誰もが積極的に社会参加を行うことができるような支援は必要であり、高齢者就業を支援することの意味もこのような点に認めることができる。

2-2 高齢者の生きがい感

神谷美恵子⁷は「自分の存在は何かのため、またはだれかのために必要であるか」という問いに肯定的に答えられれば、それだけでも充分生きがいをみとめる、という人が多く、老年期の悲哀の大きな部分はこの問いに充分確信をもって答えられなくなることにある。老人に生きがい感を与えるには、老人にできる何らかの役割を分担してもらうほうがよいこと、また、愛情の関係としても老人の存在がこちらにとって必要なのだ、と感じてもらうことが大切であるという。『生きがいについて』の中で、生きがいの特徴を六つ挙げている。第一に明白な点は、生きがいというものがひとに「生きがい感」をあたえるものだ。第二の特徴は、生きがいというものが、生活をいとなんで行く上の実利実益とは必ずしも関係がない。第三に、生きがい活動は「やりたいからやる」という自発性を持っている。第四に、生きがいというものは、まったく個性的なものである。第五に、生きがいはそれを持つひとにひとつの価値体系をつくる性質を持っている。第六に、生きがいはひとがそのなかでのびのびと生きていけるような、そのひと独自の心の世界をつくる、という。

定年を迎えて引退を余儀なくされた高齢者が、長くなった高齢期を何のために生きているのか、その目標を失ってしまったことにより、生きていることが空虚になってしまうなど、孤独や孤立しやすい状況にある。生きがいとは、社会の中で自分を必要とする他者がいることの喜びを実現できること、他者への関わりを通じて相手から感謝を得たり、それによって生活の充足感を得ることができるといったことが重要になる。神谷がいうように、高齢者自身もまた主体的にその社会に参画していくことや高齢期にできる何らかの役割を分担してもらうなど、高齢者自身がその存在を必要であると感じてもらうことである。これらを考察することが高齢者の生きがいを究明することにもなる。

第3章 高齢期の生きがいとしての働き方—生きがい就業

3-1 シルバー人材センター事業の理念

シルバー人材センター事業は、労使間の雇用関係を前提とした上での高齢者就労ではなく、あくまで地域の高齢者たちが自主的に働こうとするところの互助と共働のための就労活動であり、長い人生の中で身につけた経験と生活の知恵とでもいふべきものを地域のために提供することに、老後の積極的生きがいをみつけだそうとする「運動である」とする。

⁷ 神谷美恵子 1980『生きがいについて』みすず書房

日本の労働問題の草分け的存在である東大元総長の大河内一男は、長い職業生活を通じて培った高年齢者の豊富な知識や経験を社会に還元することは大きな価値があるとして、従来の考え方や慣習をのりこえて、「自主・自立、共働・共助」の理念を提唱し、「シルバー人材センター」事業の創設に尽力した。大河内は文筆活動を通じて、また、社会保障制度審議会会長としてこのような理念を説き、全国を行脚し講演をしている。

「高齢化社会に生きる」⁸は、センター事業の指針として、今でも関係者のバイブル的な役割を果たしている。その中には、大河内の多くの講演内容が記されているが、昭和53年10月25日、立川市高齢事業団での設立総会では「・・・むしろ今日では、健康になり、働く意欲が旺盛になり、自分自身の力で経験を活かし作業力や技能を活かして自分の住んでいる地域に、高齢者なりにできる限りのものを提供する、それが高齢者としての生きがいといわれるものだろうと私は思います。高齢者にとっては決して他人から物を頂戴したり、他人からサービスを受けるだけが幸せではなく、自分の住んでいる地域のために、自分の長い人生経験を活かし、なにがしかのものを残す、地域の人のために自分のできることを提供する、地域のためにサービスを老人のほうからするというのが老人にとっての本当の生きがい、というものでありましょう。……またわれわれ日本人としても、諸外国からみられているというつもりで……」と述べている。

シルバー人材センター設立経緯を見ると、30年以上経った今、創設当時と同様なことが今、現在もおきている。違いは、30年前当時の定年退職年齢55歳から現在は65歳へ、厚生年金支給開始年齢は当時60歳から65歳へ、老人福祉法の福祉サービス適用年齢65歳から70歳へと変わっているが、高齢化率は急速に上昇を続けるという状況も当時と同様である。シルバー人材センターは、高齢者の多様な就業ニーズに応えるために新たな発想による労働と福祉にまたがる就業施策として構想されたものであるが、その仕組みは30年余たった今でも引き継がれている。多様なニーズを持つ高齢者に拘束された雇用労働ではなく、自主的な労働概念として発想された労働契約であり、請負又は委任という形式による生きがいとしての働き方で、シルバー人材センターの就業は、世界に類のない革新的な就業システムといわれる所以がここにある。

3-2 設立の背景－高齢者のニーズに対応

東京都で始まった高齢者事業団事業制度は、大河内の全国行脚などの努力もあり、全国各地に広まり、国は、1980年に「地域社会ニーズと高齢者の多様な就業ニーズに対応すると同時に、労働者の職業生活からの引退の過程をできる限り円滑に移行させることを図ろうとするものであって、今後急速に進展する高齢化社会に適切に対応するための労働対策の一環をなす新たな施策」（1980年4月職発第80号労働事務次官通達）として、国庫補助事業「高年齢者労働能力活用推進事業（シルバー人材センター事業）」を創設し、区市町

⁸ 講演集『高齢化社会に生きる』東京都高齢者事業振興財団1985年6月刊行

村に対して国庫補助金を交付している。1996年10月には、改正「高年齢者雇用安定法」によりシルバー人材センター連合として指定を受け、各都道府県にできた連合組織はセンターの育成・振興を図ることになった。1974年12月開催の東京都高齢者事業団設立準備会の「高齢者事業団について（構想と都に対する提言）」で東京都が創設した高齢者事業団事業を前身とするシルバー人材センター事業についてその構想が述べてある⁹。それによると『1960年代に入り、我が国の人口高齢化の進展が顕著となり、高齢人口の絶対数も急速に増大し「老人問題」は重要な社会問題となり、その解決は国民的課題の一つとなってきた。なかでも高齢者雇用・就業問題の重要性が叫ばれ、高齢者ニーズに対して、従来、第一に、一般の労働市場における雇用に適合し、かつそれを希望するものに対するいわゆる従来の労働行政の分野と、第二に、社会参加、健康の保持等による生活感の充実を目的とする老人福祉行政の分野の二つが考えられてきた。しかしこれとは別に、両者の中間にまたがる分野、すなわち、一般の労働市場における雇用は望まないが、さればとって単なる社会参加、健康保持等のための仕事を求めるというだけではない高齢者のための就業ニーズが広汎に存在し、労働、これに対する社会福祉の行政分野の双方にまたがる対応が求められるようになった。高齢者事業団は、今までの労働行政では取り扱わなかった一種の「限界」労働力としての高齢労働力の活用をはかるものであり、このため昭和20年代以来整備されてきた一般の雇用労働行政制度には必ずしも適合しない面があることから、必要に応じて既存制度の適用に当たっての柔軟性ととともに、新しい制度の創設等についても今後努力が図られなければならない』とした、大河内の新しい「社会政策」理念により現在のシルバー人材センターが創設されている。

3-3 シルバー人材センターの社会的効用

シルバー人材センターの就業システムは、今は着実に全国の地域社会に定着し、雇用によらない「生きがい」として働くことを希望する多くの高齢者に対して仕事を提供し、生きがいの充実、健康維持、追加的収入の確保、高齢者の社会参加の面で大きな役割を果たしている。核家族化に伴い、高齢者世帯や単身高齢者世帯の増加が著しく、高齢者の家族的、社会的なつながりも希薄になる中、シルバーへの会員登録をし、地域の高齢者と輪になった就業をしている例もある。公共施設の管理、自転車置き場の管理、学童交通誘導などの仕事は、市民の利便性に寄与するなど、市民の交流にも貢献している。

その例を見ると、

- 未来を担うひとづくり事業：シルバー会員の経験と知識の詰まった『知恵袋』を活用し、市の総合計画の一環として、小・中学校児童と体験学習を実施し、学校・地域の連携を深め、子供を健やかに育むタモの地域社会コミュニティの形式と活動を支援する。（昔遊び、ものづくり、など）

⁹ 財団法人東京都高齢者事業振興財団・高齢者就業に関する調査研究会議・H11.6

- 「めんごい」プラン：入園前の乳児を持つ親の保育の軽減、リフレッシュする機械を持ってもらうため、寝具・遊具等の施設が整った一時預かりの場を提供し、核家族が増える中で保護者が安心して育児ができるよう援助するもの。事業展開は子育て支援委員会を設置して、育児・保育に携わる会員の獲得及び人材を幅広く養成している。
- 傾聴ボランティア養成事業：会員をボランティアとして「傾聴ボランティアあゆみ」の会を発足し、同じ地域の高齢者同士画支えあう無償のボランティア活動を実施している。シニア・ピアカウンセラーの育成事業計画に基づき、市当局連携して傾聴ボランティア養成事業を行い、地域包括支援センターとも連携し、高齢者の心のケアおよび介護予防等に貢献している。同じ地域の高齢者同士が支えあうことで地域の活性化を図っている。
- シルバーパワーで元気なまちづくり：商店街活性化対策として、文化的価値ある元「○○銀行△支店」等の建物を利用して、「生きがい・賑わい・アートの街づくり」をコンセプトに『文化芸術活動(絵画展・シルバーフェア・販売会など)・高齢者生きがい活動(手作り作品・英会話教室)・商店会イベント広場・子育て支援活動』など市民参加の各種催し物を開催し、賑わいの創出の一助としている。
- その他：活動は地域社会への貢献として、仕事の外に街路清掃、空缶回収などのボランティア活動に取り組むことで会員相互の交流と共に地域貢献を果たしている。会員が仕事や社会活動を通じて心身の健康を保持しているという調査結果¹⁰もあり、医療費の負担軽減にも寄与している。

第4章 社会経済環境に対応した高齢者の就業

4-1 『日本の「夢」』と現在の日本

松下幸之助は30年後の2010年を想定した「私の夢日本の夢 21世紀の日本」¹¹の中で、生きがいについて語っている。『…「生きがい」を伴う社会福祉として松下は「老人も生きがい、働きがいを持って晩年を送れるというのは理想的な姿で、それに老人だけでなく、若い人にとっても、自分が年を取ったときにはそういう形で生きるのだというイメージがはっきりするので、いらざる心配や不安も少なくなり、希望に満ちた人生を送ることができる。人生設計といったものができやすく、世の中全体が落ち着いてくる。・・・たいていの老人が、自分の年齢なり体力にあった仕事についているので、身寄りがなくても、その面でいろいろな人とのつながりができてくるということもある。それに、いろいろな社会活動を通じての結びつきもあり、精神的な孤独を感じるということは比較的少ない。もちろん、病気だとか体が不自由で、世話をする肉親もいないような人に対しては、それなりの施設もある。」「結局、本当の福祉というものは、お互い人間をどう生かすかということを考えることである。つまり、困っている人は人間らしい温かい互助の精神でこれを助

¹⁰ 全国シルバー人材センター事業協会実施

¹¹ 松下幸之助『私の夢日本の夢 21世紀の日本』PHP 研究所発行 1977年 p - 419・421

け、まだ働ける人にはあえてその力をおさえないで、大いにその働きを提供して、働きがい、生きがいを味わっていただくようにするという、簡単といえば簡単なことである。そういう精神でさまざまな制度を考えていくことが、ほんとうの福祉、生きた福祉につながってくる。また、そういう配慮が、政治のはしはしににじみ出ていることが何より大事である。身寄りのない老人が、誰も世話をする人がいないまま死んでいくといった悲惨な姿はまずないといってもよい。」』と述べている。

松下は、国家社会を支えているのは一人ひとりの国民である。たとえ専門の立場からでなくとも、国を思う一国民としての立場から、この国日本のあり方や理想の姿というものについて自分の考えるところの意見を出し合い、お互いの知恵と力とをあせていかなければならない。そういうお互いの積極的な努力が一つひとつ積み重ねられてはじめて、よりよい姿において発展していくのではないか、また、そこに民主主義社会の真価が発揮され、おのずと道がひらけて行くのではないかという。

松下幸之助の言う本当の福祉、生きた福祉につながる課題「お互い人間をどう生かすか」であるが、この当時から松下は、高齢者の「生きがい」や「生きがい就業」について深く考え、働く高齢者を労働力として活用することや地域の担い手として生き生きとした高齢者像を思い描いていた。高齢者の活躍が若者への相乗効果となることも視野にいれていたのである。松下の描いた社会を2010年を現在におきかえてみると、高齢者にとっても若者世代にとってもそれは現在でもかわらぬ理想であり、とくに高齢期の高齢者の過ごし方については、その当時から今も変わらぬ課題でもありまた今の理想像でもある。

4-2 スウェーデンモデルを例に—宮本太郎『生活保障』

労働は生活の糧を得るための重要な手段である。今日、終身雇用の終焉や年功賃金の崩壊といった日本的雇用モデルが崩壊しつつある。

そんな中、宮本太郎¹²は、劣化した雇用は、これまでの労働市場に包括されていた人々を排除しつつある現状を、福祉国家として独自の路線を歩んできたスウェーデンを例に論じている。スウェーデンは、労働力の能力向上を通じて、労働市場におけるパフォーマンスを高めようとする政策概念「アクティベーション」から政策を展開している。この政策は、職業訓練、育児・介護休暇から、高等教育を受ける休暇、リフレッシュ休暇などの直接的には労働市場へ参加促進とは関係ないものも含まれるなど多岐にわたっているのが特徴である。スウェーデンにおける手厚い社会保障制度はこのような就労によって支えられていること、また、人々が労働市場へ参加することで社会を支える仕組みとその構造にある。

宮本は、これらのスウェーデンの生活保障を念頭に置き、「就労を軸とした社会参加のための支援」がことさら重要であり、さらに、労働市場では、ある程度の規模で雇用が提供されること、そして、そこでの就労が見返りのあるものであること、一時的な離職が可能となる

¹² 宮本太郎『生活保障』岩波新書 2010 年

ことなどの雇用創出の観点を補強し、雇用の受け皿として、第1次産業や福祉分野での対人サービス、あるいは第1次産業の資源を地元で加工する第2次産業、それと連動して販売・流通・観光などサービス部門の第3次産業を地域で展開する第6次産業化による活性化に可能性を見出している。

こうした日本の生活保障を再構築しようという試みが新しい福祉国家像を議論する上で重要な意味があること、そして、従来企業が担ってきた労働者の生活保障を、社会全体で支えることによる費用の増大に対する社会的な合意の調達については、新しい社会像の構築ができるかどうか、政治への信頼と期待にかかっているとしている。

所得の上でも、正規雇用や非正規雇用等をはじめ様々な格差が生じてきている。雇用と社会保障を組み合わせる「生活保障」を、社会保障の目的を就労の促進とする「アクティベーション」の考えが打ち出されている。すべての人に一定の所得を無条件に保障しようとするベーシック・インカムとの比較により、例えば、スウェーデンでは生産性の低い職場から生産性の高い職場へと人びとを移動させることで雇用を守り、成長を達成してきたが、それが限界に来ていることも指摘している。それは、職業訓練によって生産性が低い企業から高い企業へと人を動かしながら完全雇用を実現することであったが、積極的労働政策を軸とした雇用保障には、大きなジレンマがあるという。生産性の高い企業では、技術革新と脱工業化がすすむにしたがい、一部の高度な管理的、専門技術的な労働を除けば、全体として省力化がすすみ、しだいに労働力を吸収しなくなる。労働生産性は上昇し GDP 成長率が向上するが、これは、「雇用なき成長」になってしまうのである。グローバル経済の中では完全な問題解決にはならないことを指摘する。さらに、公的部門への信頼の低さが、改革の最大の障害であり、あくまでそれは人々の政治への信頼と参加にかかっていることを示唆し、今後の日本の進むべき道の一つを示している。

表1 各国の年金支給年齢（資料：厚生労働省から 著者作成）

日本	65 歳（国民年金）
アメリカ	65 歳 10 ヶ月（2027 年までに 67 歳に引き上げ）
イギリス	男性 65 歳、女性 60 歳（女性は 10 年から 20 年かけて 65 歳に引き上げ）
ドイツ	65 歳（12 年から 29 年までに 67 歳に引き上げ）
フランス	60 歳（18 年までに段階的に 62 歳まで引き上げ）
スウェーデン	61 歳以降本人が選択

4-3 職業人材育成の歴史—佐倉藩の武士による靴づくり（人材育成と雇用創出）

日本の職業教育は長い歴史を持っている。川喜多喬によると、明治以降の商工サービス業の人材育成に議論を限るとして次のように述べている。明治維新後、「殖産興業」の時代になり、「殖産興業」には、当然だが訓練がつきものであった。それまで自分で自分の所得を市場で稼ぐという訓練を受けたことのない武士も必死で勉強をした。実際は江戸時

代から、かなりの武士が内職をして商品を市場で売るための努力をしていたが、明治維新後に、各旧藩は、あらたな活路を模索している。その例として、「佐倉藩とクツ製造」をあげる。佐倉藩では、堀田正倫が顧問役の西村茂樹と相談して、旧士族に新しい職業をあたえるための職業訓練所をかねた工場をつくることとした。この施設は佐倉相済社と呼ばれ、元の武道場を改造したものであった。ここでの職業訓練の中心になったのは製靴であって、訓練生はおよそ 200 名。たまたま西村茂樹¹³の弟であった西村勝三が東京で製靴業を営んでいたことから、この新事業に注目したのである。勝三の工場から熟練工が来て相済社の指導をした。1 日ひとりあたり 1 足ないし 2 足を仕上げて賃銀は 30 銭であった。（以上 川喜多喬「人材育成論入門」から）

江戸時代末期、佐倉藩士として藩主堀田正睦のブレーンとなって活躍、藩政改革などの貢献した明治の思想家、西村茂樹は、明治初期、福沢諭吉とともに明六社を興し、開明的な啓蒙活動を行うとともに、文部省編集局長として教科書の編集を担当するなど、一貫して社会道德の振興・普及、道德教育の推進に中心的な役割を果たした。官職を辞した晩年には、執筆活動をしながら、全国行脚をして社会道德の高揚に身を捧げている。西村茂樹は、今日の生涯教育の先駆者ともいわれ、今でもその功績は現代に引き継がれている。

佐倉市は明治から第 2 次世界大戦まで城跡に軍隊が置かれ、佐倉城の建物は取り壊され、城内に居住していた旧藩士は立ち退かされて兵營の建設が進められた。西村茂樹は藩の士族の生活の方法を考え、無職になった士族たちに生業を斡旋し、助けるために 1871 年（明治 4 年）佐倉相済社を創業した。佐倉城跡は 1945 年の陸軍解体まで、第 57 連隊や近衛歩兵第 5 連隊など、多くの陸軍部隊となっている。西村勝三¹⁴は、佐倉藩の洋学興隆の影響で藩校、成徳書院（現在の佐倉高校）において洋学を勉強し、進歩的な考えを持っていた。この相済社の事業は創業以来旧藩主の堀田氏から融資を受けていた資料が残っている。日本の製靴業の今日の発展には、佐倉藩の洋学興隆と旧堀田家の理解と援助があったことがわかる。そのほかにも、佐倉藩の重役である年寄役でもあった倉次亨（くらなみとおる：1829～1905）は、西村茂樹の指示の下、1871 年（明治 4 年）に「同協社」を設立し、荒地を開墾して製茶業を始めた。佐倉茶の製造に成功し、その当時、海外にまで輸出している。日本が開国したことで、広く商売ができる可能性が広がり、武士は、身分と職を失う時代ではあったが、連帯感を強め、苦労はあっても希望に燃えて新しい時代を切り開いていくことができた（以上 「佐倉市郷土の先覚者シリーズ」 から）。

この時代に佐倉藩から輩出された洋学者は佐藤泰然・舜海親子（順天堂病院）、西村茂樹（日本弘道会）・勝三（リーガル・コーポレイション〔株〕）兄弟、津田塾大学を創設した津田梅子の父津田仙、洋画家の浅井忠らがいる。当時の苦しい状況下に佐倉藩士の人々が起こした産業・教育への功績として、現在の佐倉市の経済的な基盤を作った人物として

¹³佐倉藩出身：現「日本弘道会設立の会祖」（1828～1902）

¹⁴ 西村勝三（1836～1907）資料：佐倉市史編纂委員会・『佐倉市史』第 3 巻

その歴史が伝えられる。

終章

働くことを通じて生きがいを感じ、働くことによって社会関係を構築する場として、就労支援は当事者ニーズに具体的に答えるためにとくに重要である。

大河内一男は、高齢者はその能力に応じて働き続けることによって、自らが社会の担い手となっていることが生きがいとなり、健康でいられることで豊かな生活を送ることができるとして、1874年には全国ヘシルバー人材センター設置のために奔走している。大河内69歳のときである。松下幸之助は、1980年には30年後(2010年)の「日本の夢・私の夢」を考えていた。松下83歳であった。大河内も松下も高齢期を迎えてからこれらの構想を考えていたことになる。歴史はさかのぼるが、日本の職業人材育成の歴史として、明治の佐倉藩のクツ製造による職業訓練の取組例がある。当時の佐倉藩の経済的な危機を救い、末大まで経済効果をもたらしている。その時代には佐倉藩から多くの関連著名人を輩出している。当時はもちろん現代のような雇用年齢制限などはなく、経済的な危機感や郷土への愛着もあったことであろうが、できるヒトができることを共同し協力してやり遂げている。職業訓練による元祖地域活性化例ともいえる。海外からの例からも雇用創出による確かな発展への歩みを感じさせる。神谷美恵子のいう生きがい感は、自分の生存目標を自覚し、自分が生きている必要性を確信し、その目標に向かって歩いている人がもっとも生きがいを感じている人であるとしている。生きがいはいくつかの要素が組み合わさった複合的なものであり、マズローの言う自己実現は一番大きく重要な要素となる。高齢者がより能動的に主体的にかかわることが実感できる取り組みが重要であることを示している。そのためには、個人として何をすべきか、企業はどのような支援を行うべきか、社会はどのような環境を構築すべきかについて考えていく必要がある。

ライフスタイルの多様化を背景に高齢者が求める雇用形態も変化している。穏やかな勤務形態や専門性の高い短時間就労を望む高齢者、平日でも余暇や地域社会との交流を持つことが出来る程度に労働時間を抑え生活時間にゆとりを望む者、また、勤務日数や労働時間にフレキシビリティを持たせた雇用システムなど、これは女性が働きやすいシステムでもあるが、働き方のライフスタイルの多様化は今後さらに進展すると考えられる。

高年齢者就業実態調査(2004・厚生労働省)では、60歳以上の労働者の雇用を増やさない理由として、「雇用で高齢者に適した仕事がない」という理由をあげる企業が多い。企業の規模や業種によってそれぞれの条件は異なるがどのような職場であっても高齢者に適した仕事は存在しているはずである。先行研究や好事例の中には、どこの企業でも取り入れることができそうな創意工夫がある。見つめる目がなければ見逃してしまう課題でもある。「高年齢労働者は体力、健康の面で無理がきかない」という理由もある。定年退職者＝社会的弱者という図式にしてしまうと、現実を見誤ることになる。ワークライフバランスを

上手に活用している企業の例もある。

技術の伝承を希望する若者とそれを伝えたい高齢者、細かな配慮の指導ができる高齢者と就労意欲のある障害者、再就職を考える子育て世代の女性とそれをサポート支援する育児・子育て経験を持つ高齢女性など、人びとが相互に助け合い、ともに生きるこの社会のなかで、さまざまな繋がりをいかに大切にしてそれをどのように実現できるか、高齢者を活用した就業はそのための最も有力な手段であると思われる。高齢者、障害者、そして若年層もそうであるが、地域と一体になった共に支えあえる体制への取組みが求められている。

<参考文献>

- ・ 稲上 毅・川喜多喬 1999『講座社会学 6 労働』東京大学出版会.
- ・ 犬塚 先 2011『インターネット社会と情報行動—情報・生活スタイル論の試み』ナカニシヤ出版.
- ・ 今田高俊 編著 2003『産業化と環境共生』ミネルヴァ書房.
- ・ 今村晴彦・園田紫乃・金子郁容 2010『コミュニティのちから』慶応義塾大学出版会.
- ・ 岩永雅也 2012『現代の生涯学習』放送大学教育振興会.
- ・ 岩村正彦 2008『高齢化社会と法』有斐閣.
- ・ 大河内一男 1978『社会政策入門』青林書院新社.
- ・ 大河内一男 1870『社会政策 40 年』追憶と意見東京大学出版会.
- ・ 大河内一男講演集 2002『高齢化社会に生きる』（社）全国シルバー人材センター協会.
- ・ 小田利勝 2004『サクセスフル・エイジング』学文社.
- ・ 尾形隆彰 2005『第三次産業の中小企業に働く人々』法政大学出版局.
- ・ 岡崎 昭・萱沼美香 著『ライフ・サイクルと社会保障・福祉』晃洋書房.
- ・ 片桐雅隆 2006『認知社会学の構想』世界思想社.
- ・ 神谷美恵子 1980『生きがいについて』みすず書房.
- ・ 川喜多喬 2004『人材育成論入門』法政大学出版局.
- ・ 川島蓉子 2008『虎屋ブランド物語』東洋経済新報社.
- ・ 川島蓉子 2007『資生堂ブランド』アスペクト.
- ・ 木村 周 1997『キャリア・カウンセリング』社団法人雇用問題研究会.
- ・ 小池和男・猪木武徳 2002『ホワイトカラーの人材形成』東洋経済新報社.
- ・ 講演集 1985『高齢化社会に生きる』東京都高齢者事業振興財団 1985 年 6 月刊行.
- ・ 酒井泰弘 2006『リスクを見る目』岩波書店.
- ・ 坂本章紀 2012『「不安」がなくなる働き方』フォレスト出版.
- ・ 佐倉市史編纂委員会・『佐倉市史』第 3 巻.
- ・ 笹川孝一 編 2004『生涯学習社会とキャリアデザイン』法政大学出版会.
- ・ 佐藤博樹 編著 2005『変わる働き方とキャリアデザイン』勁草書房.
- ・ 島田とみ子・樋口恵子 1983『高齢化社会と女性』中央法規出版.

- ・ 庄司洋子 2013『親密性の福祉社会学－ケアが織りなす関係』東京大学出版会.
- ・ 清家 篤 2013『雇用再生－持続可能な働き方を考える』NHK 出版.
- ・ 清家 篤・山田篤裕 2004『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社.
- ・ 瀬沼克彰 2006『高齢余暇が地域を作る』学文社.
- ・ 瀬沼克彰 2005『長寿社会の余暇開発』世界思想社.
- ・ セン、アマルティア・ヌスバウム、マーサ 2006『クオリティ・オブ・ライフ』竹友安彦 監修・水谷めぐみ訳.
- ・ 袖井孝子 2009『高齢者は社会的弱者なのか』ミネルヴァ書房.
- ・ 高木晴夫 2004『人的資源マネジメント戦略』有斐閣.
- ・ 高橋勇悦・和田修一編 2001『生きがいの社会学』
- ・ 武石恵美子 編著 2009『女性の働き方』ミネルヴァ書房.
- ・ 武川正吾 2013『公共性の福祉社会学－公正な社会とは』東京大学出版会.
- ・ 玉井金五・大森真紀編 2007『三訂社会政策を学ぶ人のために』世界思想社.
- ・ 谷内篤博 2007『働く意味とキャリア形成』勁草書房.
- ・ 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭著 2001『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版.
- ・ 高橋絵里香 2013『老いを歩む人びと』勁草書房.
- ・ 高橋勇悦・高萩盾男 1996『高齢化とボランティア社会』弘文堂.
- ・ 橘木俊詔 2009『働くことの意味』ミネルヴァ書房.
- ・ 東京都高齢者事業振興財団・高齢者就業に関する調査研究会議・H11.6.
- ・ 所 正文 2002『働く者の生涯発達－働くことと生きること』白桃書房.
- ・ 鳥越皓之 2000『家と村の社会学』世界思想社.
- ・ 直井道子 2001『幸福に老いるために』勁草書房.
- ・ 中野善達・守屋国光編著 2006『老人・障害者の心理』福村出版.
- ・ バウマン、ジグムント 2008『新しい貧困－労働、消費生活、ニューブア』青土社.
- ・ 浜口晴彦 編著 2008『自立と強制の社会学－それでも生きる理由』学文社.
- ・ 広井良典 2011『コミュニティを問いなおす』ちくま新書.
- ・ 藤野信行 2000『福祉心理学』NHK 出版.
- ・ 藤本健太郎 2012『孤立社会からつながる社会－ソーシャルインクルージョンに基づく社会保障改革』ミネルヴァ書房
- ・ 松下幸之助 1977『私の夢日本の夢 21世紀の日本』PHP 研究所.
- ・ 松下政経塾 1981『松下政経塾塾長講話録』PHP.
- ・ 三重野卓 著 2010『福祉政策の社会学』ミネルヴァ書房.
- ・ 水島治郎 2013『反転する福祉国家－オランダモデルの光と影』岩波書店.
- ・ 宮田 登・森 謙二・網野房子 2000『老熟の力』早稲田大学出版会.
- ・ 宮本太郎 2010『生活保障』岩波新書.
- ・ 宮本みち子 2002『若者が社会的弱者に転落する』洋泉社・2002.

- ・ 八木三郎 1971『老後の生きがいとは』 エール出版社.
- ・ 山田 久 2007『ワーク・フェア』 日本総合研究所.
- ・ 横山正博 2005『人的資源管理の基礎と展開』 中央経済社.
- ・ 綿貫登美子 2012「社会経済環境に対応した高齢者の就業―多様化する高齢期のライフスタイルと高齢者就業の課題」片桐雅隆 編『サービス労働のあり方と多様化する働き方』千葉大学大学院人文社会科学研究所.
- ・ 和田 健 2012『協業と社会の民俗学』 学術出版会.