

2015 年度社会構築論系
地域・都市論ゼミ 2 ゼミ論文

生涯現役社会における高齢者の社会参加の仕組みと生きがいの創出

— 柏市 「生きがい就労」を事例に —

主査 浦野正樹教授

早稲田大学 文化構想学部 社会構築論系 4 年
浦野ゼミナール所属
1T120033-4 阿部 睦

目次

序章	p.4
1. 問題意識	p.4
2. 研究目的・調査手法	p.4
3. 論文構成	p.5
1章 高齢期における社会参加の必要性	p.6
1. サクセスフル・エイジングの3つの条件	p.6
2. 高齢者の社会参加の現状	p.10
3. 社会参加活動のカテゴリー	p.12
2章 柏市における「生きがい就労」	p.18
1. 柏市豊四季台の現在と過去	p.18
2. 「生きがい就労」創設の背景・経緯	p.20
3. 「生きがい就労」の仕組み	p.22
3-1. 事業案策定	p.22
3-2. 事業者の開拓	p.24
3-3. 事業者と高齢者のマッチング	p.26
3-4. セカンドライフファクトリーの設立	p.33
3-5. ジョブ・コーディネーターの育成・配置	p.34
4. 各就労の取り組み	p.36
4-1. 都市型農業事業	p.36
4-2. ミニ野菜工場事業	p.39
4-3. 学童保育事業	p.43
4-4. 福祉サービス事業	p.46
4-5. 保育・子育て支援事業	p.48
4-6. 生活支援・生活充実事業	p.49
4-7. 屋上農園&コミュニティ食堂&移動販売・配食サービス	p.50
5. 新しい働き方「ワークシェアリング」の提示	p.51
6. 生きがい就労がもたらす効果	p.56
7. 生きがい就労の課題と展望	p.63
3章 リタイア後も生涯現役で社会参加することが出来る社会を目指して	p.67
1. すぎなみ地域大学について	p.67
2. 「学び」と「活動」の場の創出	p.69

3. 「学び」と「活動」を結びつける存在—社会参加活動のコーディネーター	p.71
終章	p.74
1. 本論文のまとめ	p.74
2. 本論文の意義	p.78
謝辞	p.79
参考文献／参考 URL 一覧	p.80

序章

1. 問題意識

20 世紀後半の寿命革命により、日本の平均寿命は平成 25 年において男性 80.21 歳、女性 86.61 歳に達し、(総務省 統計局 HP, <http://www.stat.go.jp/data/nihon/02.htm>) 人生 90 年といわれる時代に突入した。従来まではリタイア後の人生は余生と捉えられてきたが、現在ではもはや第 2 の人生である。この第 2 の人生をどのように生きるかという人生の質は個人に大きく委ねられている。こうした時代を生きていくにあたり、高齢期において幸せに生きるとはどういうことなのかといった疑問が生じてくる。

筆者は、リタイア後も人や社会と関わることが幸福につながるのではないかと考えている。誰とも会話をしない、近所づきあいをしない、困ったときに頼る人がいないといった、社会から孤立した状態が続くと、生きがいを喪失したり、生活に不安を感じたりすることにもつながる(内閣府、「高齢社会白書」平成 23 年度, pp.68)。さらに家に閉じこもって生活することは寝たきりのリスクを高めるだろう。したがって、社会と積極的に関わっていくことは、自らの人生に対する幸福感や肯定感の向上、健康増進のために必要不可欠である。

高齢者が社会に参加することは、社会的な視点からみても大きなメリットがある。今後日本は超高齢社会を迎えることになる。こうした人口構造の変化に対応するためには、元気に活躍出来る高齢者が少子化で人口減少している現役世代や今後ますます増加する後期高齢者を支えていかなければならない。また、人生経験が豊富である高齢者は貴重な人材であるので、高齢者がリタイア後も社会で活躍出来ることは社会的観点からも有益である。

こうした問題意識から、本論文では高齢者、特に元気に活躍出来る 65 歳～74 歳までの前期高齢者を念頭に置いて、リタイア後の社会参加を取り上げる。社会参加を促すとともに社会参加しやすい仕組みを整えることは非常に難しいが、そうした仕組みづくりが持続的な効果を生むには最も重要である。本論文では、高齢者の社会参加を促進させるための具体的な方策に関しても言及していきたい。

2. 研究目的・調査手法

本研究の目的は以下の 2 点を明らかにすることである。

1 点目は、高齢者が社会参加することによって高齢者個人、そして社会全体にどのような効果をもたらすのか。

2 点目は、高齢者の社会参加を促進させるためには具体的にどうしたら良いか。

社会参加には様々な形態があり全てを扱うことは難しいため、本論文では高齢者の就労意欲が高いことから今後需要が増すと思われる「就労」に着目する。柏市で行なわれている「生きがい就労」を事例として取り上げ、上記の事柄を明らかにしていく。

その調査手法であるが、1章は文献研究を中心としている。本論文の中核にあたる2章では「生きがい就労」の実態を明らかにするため、この事業の立ち上げに関わった方や生きがい就労の事業者、さらに実際に就労している高齢者にヒアリングを行なった。3章では高齢者の社会参加を促す方策を具体的に考える参考に「すぎなみ地域大学」を運営している杉並区協働推進課にヒアリングを行なった。

3. 論文構成

1章では退職後の人生を実り豊かなものにするための条件を探るために、「サクセスフル・エイジング」という学術的な概念を取り上げ、3つの条件のうち「人生への積極的な関与」すなわち「社会参加」に焦点を当てることにする。さらに高齢者の社会参加の現状分析、そして社会参加のカテゴリー分けを行なう。

様々な社会参加の中でも本論文では「就労」を大きく取り上げる。なぜなら、日本の高齢者の就労意欲は国際的に比較しても高いので、今後就労に対する需要が高まっていくと思われるからだ。また、サクセスフル・エイジングの実現が困難である、特に孤立しがちな男性高齢者にとって、「就労」は馴染みのあるものなので社会参加のハードルが下がるのではないかと考えたからである。

2章では、柏市の「生きがい就労」の実態に迫っていく。この事業を行なうことになった背景や経緯、仕組みに関して詳しく述べていく。さらに、生きがい就労の舞台となる柏市豊四季台団地周辺に数箇所就労場所があり、4箇所の事業者や就労している高齢者にヒアリングを行なった。こうしたヒアリング内容も織り交ぜながら、生きがい就労の実態をリアルに描いていく。その上で、高齢者就労がもたらす効果や今後の課題や展望は何であるのかを探っていく。

3章では、柏市の「生きがい就労」のように、リタイア後も社会において活躍出来る取り組みを他の地域にも広めていくにはどうすべきかについて考察する。

本論文で後述するが、筆者は「学び」と「活動」を結びつけることが、高齢者の社会参加を促進させる上で大きな鍵であると考えている。こうした取り組みを行なっている「すぎなみ地域大学」にもヒアリングを行なった。「生きがい就労」と「すぎなみ地域大学」の2つの取り組みを参考にして、生涯現役で元気に活躍し続けることが出来る環境づくり、すなわち社会参加の仕組みについて考えていく。

1 章 高齢期における社会参加の必要性

1. サクセスフル・エイジングの3つの条件

今日、医療の進歩により人生90年といわれる時代に突入し長生きすることは可能になったが、延長された人生をどのように過ごすかが個々人に問われている。退職後の長い人生を幸せに生きる、より良く生きるとは一体どういうことを指すのだろうか。この問題意識を探る上で「サクセスフル・エイジング」という理念を参照したい。

「サクセスフル・エイジング」という理念は1987年に医学者のジョン・ロウと心理学者のロバート・カーンによって学術誌『Science』に発表された。高齢者研究の関心対象が、寿命を伸ばすこと、すなわち量から高齢者の「生活の質」を高めることに転換したことに大きな影響を与えた理念である。それまでは高齢者といえば研究者の関心は主に生活習慣病（かつての成人病）の克服に向いていたが、「サクセスフル・エイジング」は高齢者人口の大半を占める健常者に目を向け、高齢期においても健康で自立し社会に貢献できることを前提にしている。つまり、この理念は生産活動から退き、体力も気力も減退し、社会から離脱していくという従来の高齢者の通念を覆したのであった（東京大学、2013, pp.55～56）。

このように今までの高齢者に対する見方を大きく転換させた「サクセスフル・エイジング」は以下の三つの構成要素から成り立っている。

- (a) 病気とそれに付随した障害が生じるリスクが低いこと
- (b) 高い認知、身体機能を維持すること
- (c) 人生への積極的な関与
 - (i) 他者との交流の維持
 - (ii) 生産的活動の維持

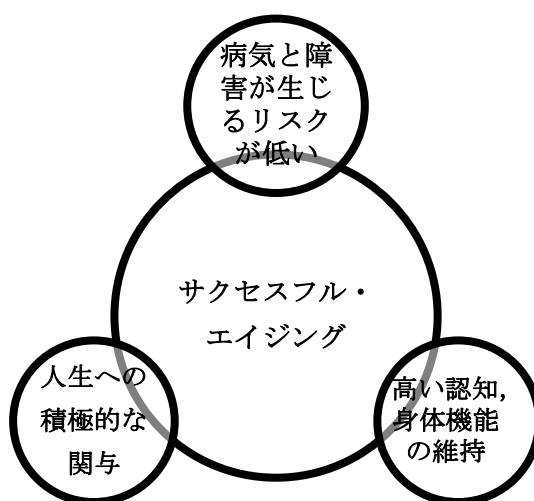


図1-1 サクセスフル・エイジングの3つの条件

(片桐恵子『退職シニアと社会参加』pp.32 図2-1をもとに筆者作成)

これらの3つの概念は独立したものであるが、ある程度の階層性がある。病気や障害が生じるリスクが低いことは、身体的精神的機能の維持を容易にする。精神的・身体的機能の維持は人生へ積極的に関与できることを必ずしも保証するわけではないが、可能にするとしている。つまり、病気とそれに伴う障害がない方が、病気や障害がある場合より高い認知機能・身体機能を維持しやすい。認知機能・身体機能が維持されている方が、維持されていない場合より人生への積極的な関与をしやすいということを意味している。病気や障害がなく、認知機能・身体機能が維持されて、人生に積極的に関与しているという3つの構成概念が同時に満たされている状態がもっともサクセフルな状態である(片桐, 2012, pp.32~33)。

3つ目の「人生への積極的な関与」は2つの下位概念「他者との交流の維持」と「生産的活動の維持」から構成されている。

「他者との交流の維持」は親しい友人や家族の一員であることが長寿や健康にプラスの影響があることを示している。そうした関係性の中ではソーシャル・サポート¹の授受があり、このことがサクセフル・エイジングにプラスに影響していると考えられている。逆に他者との交流がなく孤独であることは健康を害するリスクファクターである。したがって、人間同士の絆は人間の発達と機能の維持に不可欠であり、その中での関係性の質、提供されるサポートの質や量が十分であるかということが、個人の主観的幸福感と生活の質に大きく関わる(片桐, 2012, pp.33)。

一方、「生産的活動」というのは経済的な意味に限定されていたが、最近では家事やボランティア活動など、有償であろうとなかろうと、価値ある財やサービスを生み出す全ての活動を生産活動に含め、生産的活動の範囲を拡大して定義しようとする動きがある。このように拡大された意味で生産的活動を解釈すると、ほとんどの高齢者はインフォーマルな手助けをしたり、ボランティア活動に従事したりすることなどにより生産的活動に携わっていることになる。高齢者にとって生産的活動に従事することで自分が必要とされているのだと感じることは重要であり、このような生産的活動は生涯にわたって続くものである(片桐, 2012, pp.33~34)。

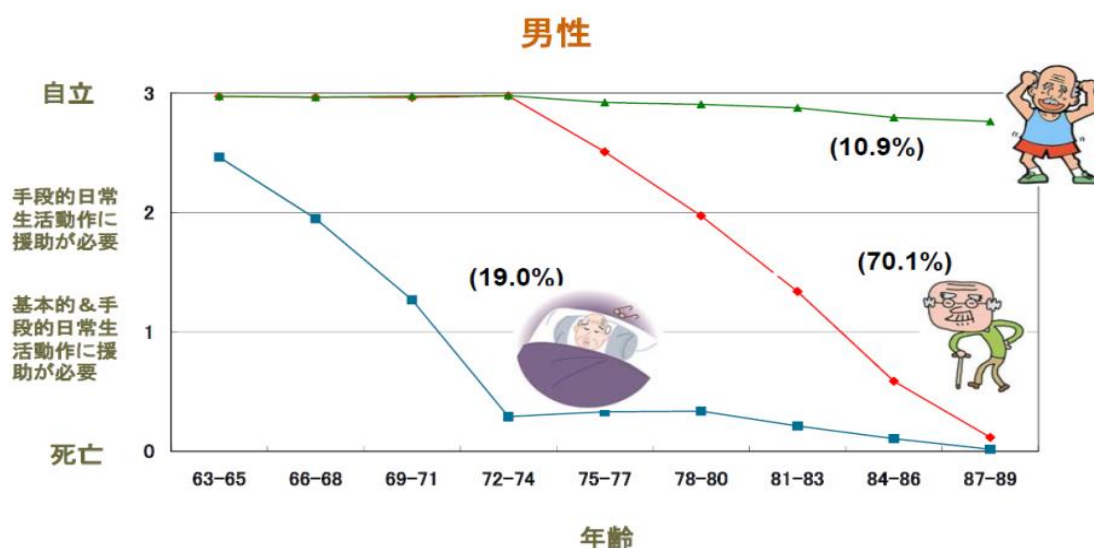
つまり、「サクセフル・エイジング」とは心身ともに健康であり、社会の一員として何らかの組織に所属することである。

では実際に「サクセフル・エイジング」を実現するためにはどうしたら良いのだろうか。病気や障害が生じるリスクが低く、高い認知、身体機能を維持することが出来るのは、一般的に65歳から74歳までの「前期高齢者」と考えられる。

¹ ソーシャル・サポートとは、キャプラン(1974)が提示した概念で、「人が人生上の危機に遭遇したとき、その人を取り巻く家族や友人のサポートがその個人を支えるのにきわめて重要であることや、地域の特性がその地域の住民の精神保健に大きな影響を与えること、すなわち、地域の連帯や結びつきの強いところほど、地域住民の精神保健が促進される」と述べられており、ソーシャル・サポートは人の健康に大きな影響を与えることを示している(小熊、富田、今村, 2014, pp.123)。

このことを裏付ける調査結果が東京大学高齢社会総合研究機構の秋山弘子氏によって報告されている。以下のデータは、全国の住民基本台帳から無作為に抽出された約 6000 人の 60 歳以上の男女を対象に 1987 年から今日まで 20 数年にわたり、加齢に伴う生活の変化を追った調査結果である（東京大学，2013，pp.33）。

以下の二つの図は基本的日常生活動作と手段的日常生活動作のデータを分析し、自立して生活する能力の加齢に伴う変化の典型的なパターンを男女別に示している。基本的日常生活動作とは、具体的には食事や排泄、着脱衣、移動、入浴などである。手段的日常生活動作とは、具体的には買い物、選択、掃除などの家事全般、金銭管理や服薬管理、外出して乗り物に乗ることなどを指す。調査結果では男性、女性それぞれの自立度パターンがあることが読み取れる。男性では 3 つにパターン化され、約 2 割の男性は 70 歳になる前に健康を損ねて死亡するか、重度の介助が必要になってしまっている。他方、約 1 割の人は 80 歳、90 歳まで元気なまま自立度を維持出来ており、大多数の約 7 割は 75 歳頃から徐々に自立度が落ちている。女性では 2 つのパターンにわけられ、約 9 割の人たちが 70 代半ばから緩やかに自立度が低下していることが分かる。女性は骨や筋肉の衰えによる運動機能の低下により、自立度が徐々に落ちていく傾向があるからだ。これらの結果から、男女合わせて約 8 割の人たちが 70 代半ばから徐々に衰えはじめ、何らかのサポートが必要になることが読み取れる。このことを別の視点から解釈すると、約 8 割の人は何らかの病気や身体の不具合を抱えながらも、多少の助けや自らの生活上の努力や工夫があれば、普通に日常生活を続けることが出来るといえる（東京大学，2013，pp. 34～35）。

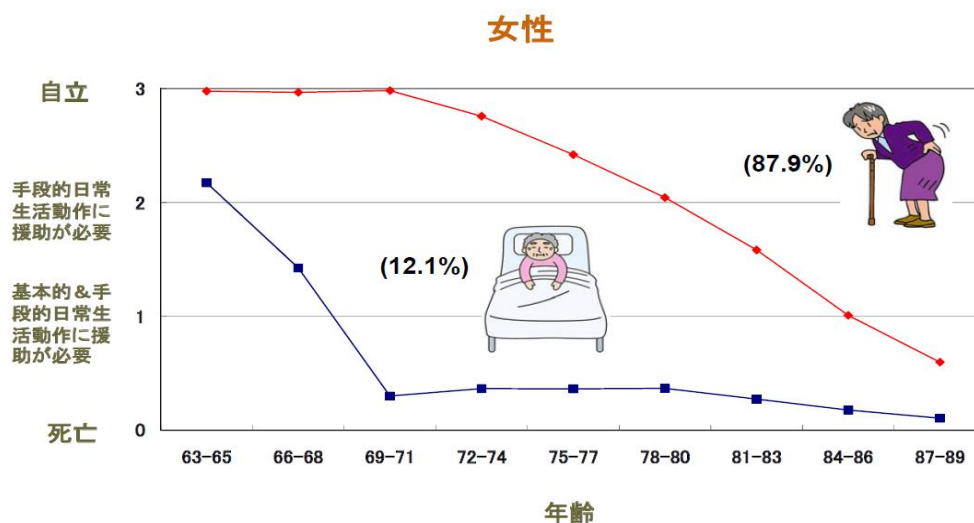


出典) 秋山弘子 長寿時代の科学と社会の構想 『科学』 岩波書店, 2010

図 1-2 男性の健康度 (自立度) の変化パターン

(「コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン」

<http://www.ristex.jp/examin/documents/H23Bosyu1.pdf> スライド 5 より引用)



出典) 秋山弘子 長寿時代の科学と社会の構想 『科学』 岩波書店, 2010

図1-3 女性の健康度(自立度)の変化パターン

(「コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン」)

<http://www.ristex.jp/examin/documents/H23Bosyu1.pdf> スライド6より引用)

70代半ばまでは自立している高齢者が多いということから、病気や障害のリスクが低く、高い認知、身体機能を維持することが期待出来る。つまり、65歳で定年退職をむかえて10年間ほどは元気に活躍できるということだ。元気に動けるうちからリタイア後就労やボランティア、学習、趣味、スポーツなどの新たな活動の場を見つけ、自らの人生に積極的に関与すれば「サクセスフル・エイジング」を実現出来る。こうした活動に参加をすれば、健康寿命を伸ばすことにもつながり、自立して生活できる期間を伸ばすことも出来るだろう²。つまり、心身ともに健康なうちから人生に積極的に関与することが、病気と障害が生じるリスクを低下させ、高い認知、身体機能を維持することにもつながる。

退職後元気に動ける前期高齢者であるうちにどのように人生に積極的に関わっていくかが、²「サクセスフル・エイジング」を実現出来るか否かに大きく関わっているといえる。人生90年時代においてどのような人生を送りたいか自らライフプランを考え、それを

²人と関わる外出頻度が高い人ほど歩行障害や認知症のリスクが低下することが分かっている。毎日外出している人の歩行障害のリスクを1倍とすると、2~3日に1回の方は1.78倍、週に1~2回の方は4.02倍となる。毎日外出する人の認知症発生リスクを1倍とすると、2~3日に1回の方は1.58倍、週に1~2回の方は3.49倍となる。

(資料) 財団法人 東京都高齢者研究・福祉振興財団 東京都老人総合研究所 第93・95回老年会公開講座 第3のキーワードより

<http://www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/681819.pdf#search> (末病に関する資料) スライド10より引用

実行していくことが求められているのだ。

こうした観点から、本論文ではサクセスフル・エイジングの3つの条件のうち、「人生への積極的な関与」すなわち「社会貢献も含め生きがいを持って社会に積極的に参加すること」(<http://www.ducr.u-tokyo.ac.jp/jp/materials/pdf/vision-wg/11akiyama.pdf#search>)に焦点を当てることにする。また、高齢者、中でも病気や障害が生じるリスクが低く、高い認知、身体機能を維持しやすい前期高齢者の社会参加を念頭に置く。

本論文においては、「人生への積極的な関与」が「他者との交流」そして「生産的活動の維持」から成り立っているという先ほどの議論をふまえて、「社会参加」を「他者と交わり、有償・無償を問わず個人または社会のために活動すること」と幅広く定義することにする。

深谷（2003）は、高齢者の社会参加と社会貢献を分けて定義し、社会参加を他者との交流があること、社会貢献は社会の役に立っているという視点で捉え、具体的に「就労」「ボランティア」「趣味の団体・サークル等」「友人・近隣などとの交流」の4つの活動を社会参加、「就労」「ボランティア」「家事・介護」の3つの活動を社会貢献と定義している（pp.249~256）。だが、こうした区別は主観的な側面があり、活動の目的によってもケースバイケースであるため明確に区別することが難しい。そこで本論文では両者を区別せずに、社会貢献を「社会参加」に含めて捉えることにする。

2. 高齢者の社会参加の現状

では、高齢者の社会参加の現状に関して見ていこう。

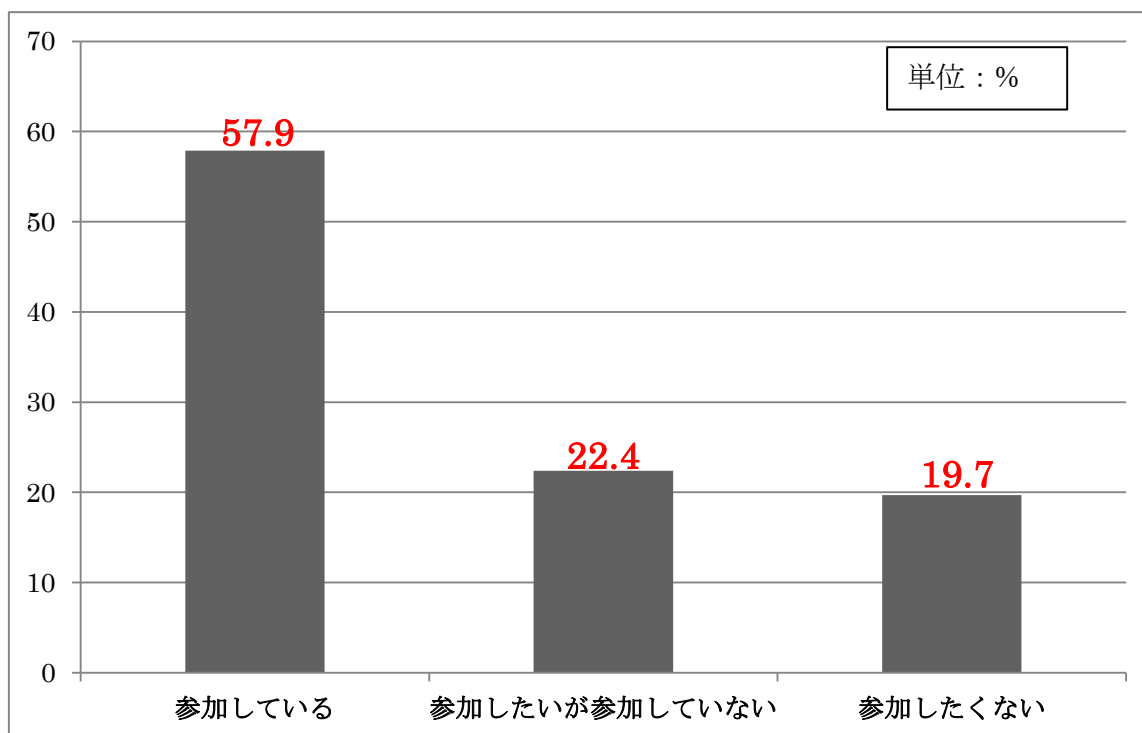


図1-4 高齢者の社会参加の現状

(内閣府，平成 25 年度「高齢者の地域への参加に関する意識調査」(概要版) pp.14 をもとに筆者作成)

この図が示す通り、平成 25 年の時点における 60 歳以上の高齢者の社会参加率は 57.9% と約 6 割となっている。社会参加に対して肯定的な人は、現在既に参加している人、参加したいがしていない人を含めて、80.3%である。

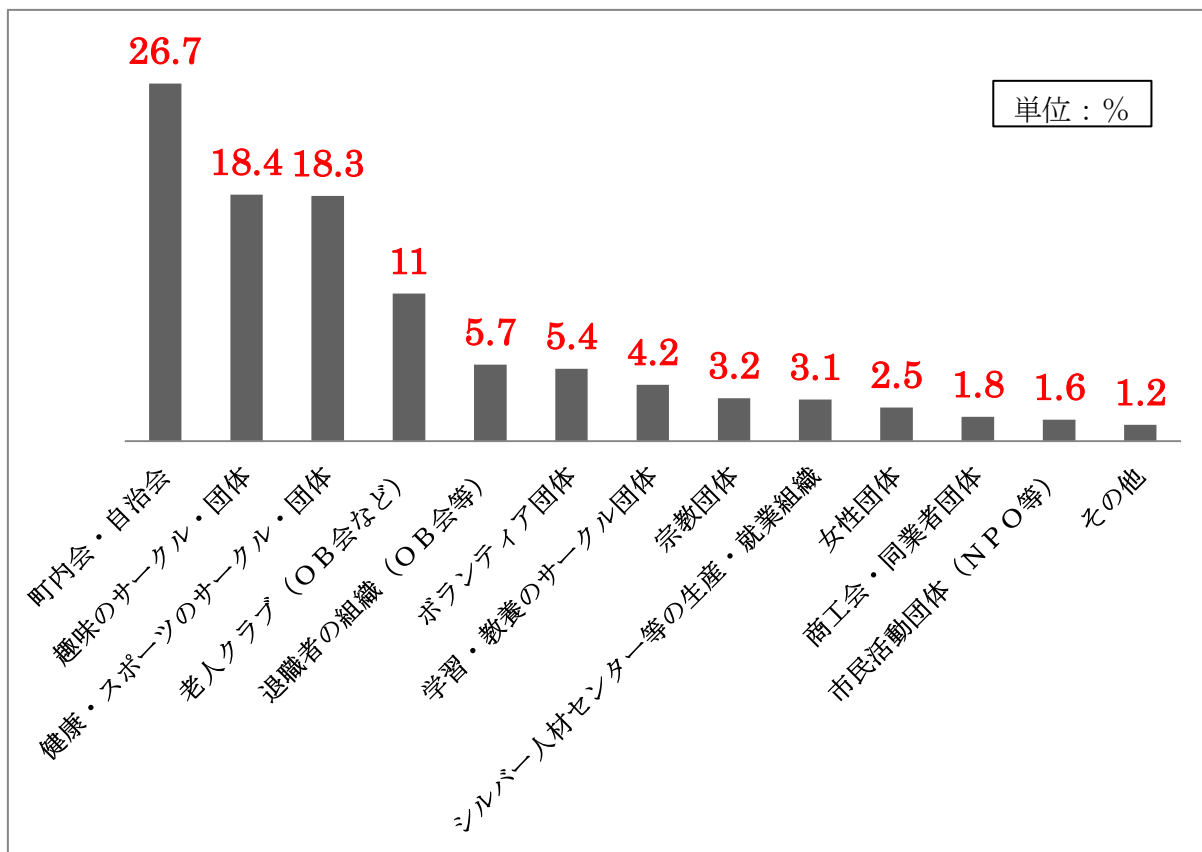


図 1-5 参加している活動団体

(内閣府，平成 25 年度「高齢者の地域への参加に関する意識調査」(概要版) pp.14 をもとに筆者作成)

現在参加している団体で最も多いのは、町内会・自治会である。しかし、時系列で比較すると前回の調査(平成 20 年)から 14.2%分減少している。時系列でみると、「健康・スポーツのサークル・団体」への参加は増加傾向が見られる(平成 25 年度「高齢者の地域への参加に関する意識調査」(概要版) pp.14)。

全国の高齢者の社会参加率が 6 割となっているが、同窓会のように 1 年に 1 回程度しか参加をしないケースも含まれることを考えると十分な数字であるとはいえない。

また、性や地域によって社会的活動への参加率は大きく異なる。木村(1999)は性や地域によって高齢者の社会的活動への参加規程因も大きく異なると述べ、以下の考察を行な

った。中枢機能を備えた都市に居住する男性は多くが仕事一筋であるので最も参加率が低く、一方中枢機能保持都市に居住する女性は参加率が最も高い。都市部では生協活動が活発であり NGO・NPO の組織が多いので、様々な活動に参加する機会に恵まれているからである。中枢機能を備えた都市以外の地域では、地域参加率の男女差はほとんどなく、こうした理由に自治会や町内会活動の活発さが考えられる。また、中枢機能保持都市以外の地域では、男性・女性ともに学歴が高いほど、社会的活動への参加頻度が高くなっていることが分かった（木村，1999，pp.322~334）。

このように地域や男女などの基本的な属性によって参加率が異なることは、高齢者の中でも参加しやすい恵まれた環境にある人と、参加が難しい環境に置かれている人がいることが示唆され、参加しにくい環境を改善していかなければならない。

さらに、近年は協働が推進されておりどの地域においても地域社会の担い手を欲している。先ほどのデータからも分かるように「町内会・自治会」、「ボランティア団体」、「市民活動団体（NPO 等）」などの参加率は決して高いとは言えず、地域社会で活躍する人材を育てて増やしていかなければならない。今後はこうした分野の参加率を増やしていくことも視野に入れる必要があるだろう。

したがってそれぞれの地域性や属性、社会のニーズなどを考慮した上で、高齢者が社会参加しやすい環境を整備していく必要がある。

3. 社会参加活動のカテゴリー

本論文では、社会参加を「他者と交わり、有償・無償を問わず個人または社会のために活動すること」と幅広く定義している。その定義に基づいた上で内閣府の「高齢者の地域への参加に関する意識調査」や東京大学の文献を参考に、社会参加の形態を「働く・活躍する」「学ぶ」「楽しむ」という3つの要素でカテゴリー分けを行なった。

「働く・活躍する」には主に就労、ボランティア、町内会・自治会活動などが含まれている。就労には生計維持を優先にしたものから生きがいを重視したものまで幅広い選択肢があるので個人の様々なニーズを満たすことが出来るだろう。

ボランティアは一般的に社会に無償で奉仕することであるが、有償ボランティアも存在する。有償・無償に関わらず、ボランティアをすると社会への貢献という極めて大きな願望充足がなされ、社会や人との交流と相まって人生充実感が達成される可能性が高い（ニッセイ基礎研究所 丸茂恭敬，1992，pp.55）。また町内会・自治会の担い手は比較的時間に余裕のあるリタイアした高齢者に期待されている。地元とのネットワークを築くことの出来る点が大きな特徴である。

「学ぶ」という活動も高齢期の活動において重要な位置づけにあり、さらなる知的好奇心の追求や自らが今まで培ってきた知識やスキルを継承したいというニーズを満たす上で不可欠である。生涯学習という自己完結的な学習をイメージする人も多いが、本来の生

生涯学習とは「自己の充実や生活の向上のために、人生の各段階での課題や必要に応じて、あらゆる場所、時間、方法により学習者が自発的に行う自由で広範な学習」を意味している。よって、その範囲は学校や社会の中で行なわれる意図的・組織的な学習活動のみならず、スポーツ活動、文化活動、趣味、レクリエーション活動、ボランティア活動など幅広い（東京大学，2013, pp.86）。リタイア後も、生涯学習を通して他者と交わりながら自己を向上させていくことが期待出来る。

最後に「楽しむ」には参加交流、趣味が含まれる。本論文では他者との交流がない趣味は除くことにする。高齢者の社会参加の中で最も高齢者のニーズ優先で行なわれるものが楽しさを追求した趣味、音楽や芸術などの文化活動、スポーツ等の集団活動である。楽しさや人との交流だけでなく、趣味・技能の発揮など過去から蓄積された知識・経験の活用という自己実現願望を充足させる場でもある（ニッセイ基礎研究所 丸茂恭敬，1992, pp.55）。身体機能が低下してくる後期高齢者になっても続けられる趣味があれば、長年に渡って人生を楽しむことが出来るだろう。

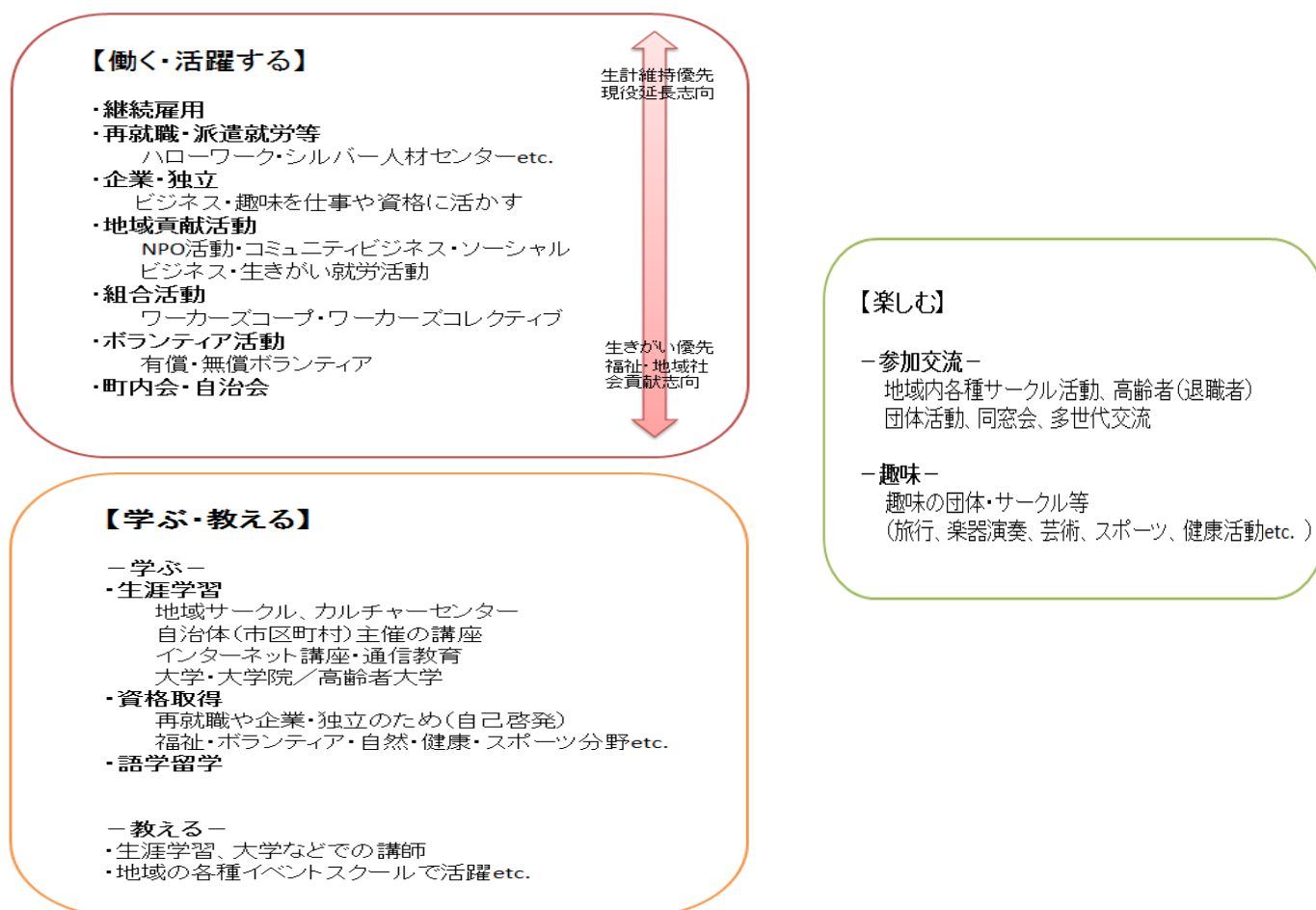


図1-6 社会参加活動のカテゴリー

(「東大がつくった確かな未来視点を持つための高齢社会の教科書」 pp.85~88 をもとに筆者作成・一部加筆)

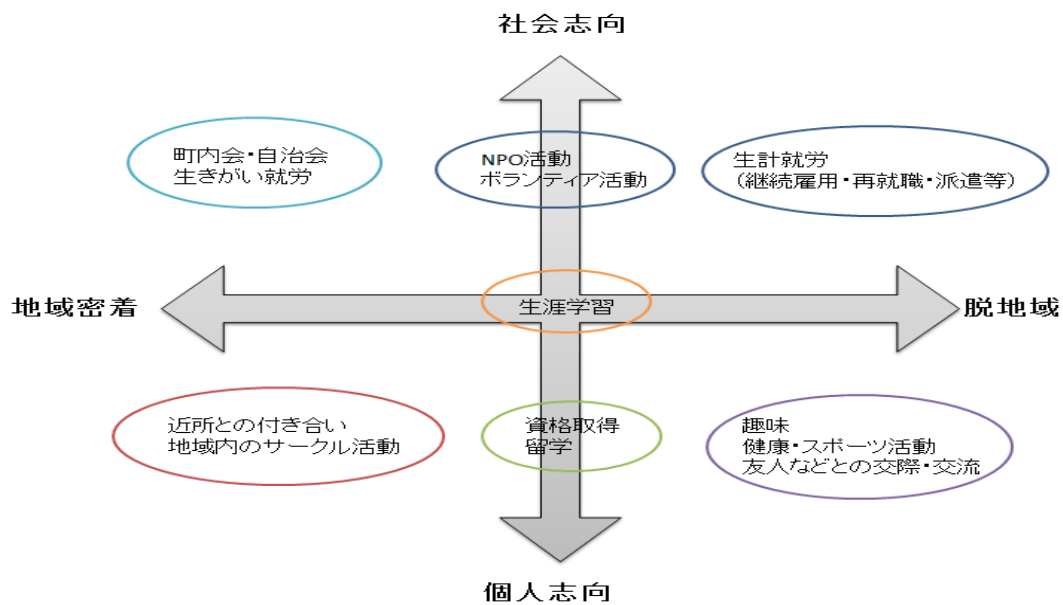


図 1-7 社会参加活動の特性
(筆者作成)

ここに挙げた社会参加活動全てを扱うことは難しい。そこで本論文では「就労」を取り上げることにする。理由は以下の 2 点である。

1 点目は高齢者の就労意欲が高まっているからである。内閣府が行なった「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」によると、65 歳までに退職したい人は 3 割に満たず、残りの約 7 割の人は「70 歳以降まで」または「働きたいうちはいつまでも」働きたいと考えている。このように、高齢者の就労意欲は非常に高く、リタイア後も元気に動けるうちは働いていたいと思う高齢者が一定数いることが分かる。しかし、2011 年の総務省「労働力調査」によると、65 歳から 69 歳の就業率は 36.3%であり、国民の就労意欲と乖離があることが分かる（東京大学，2013, pp.75）。

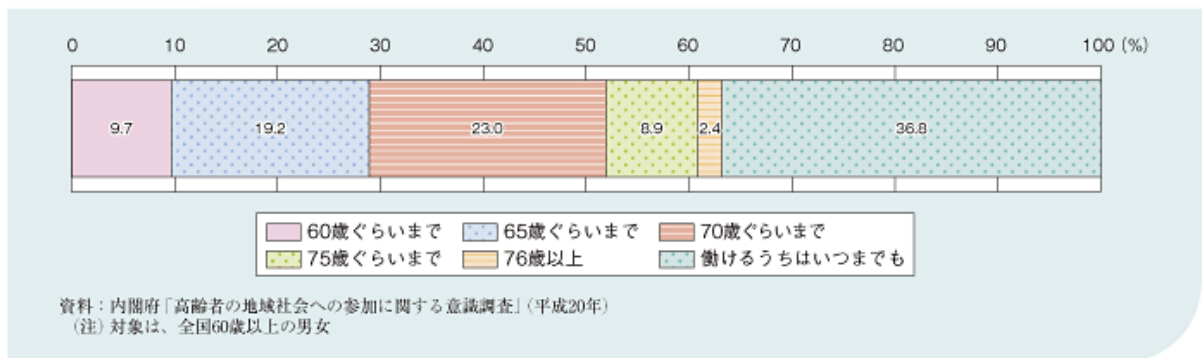


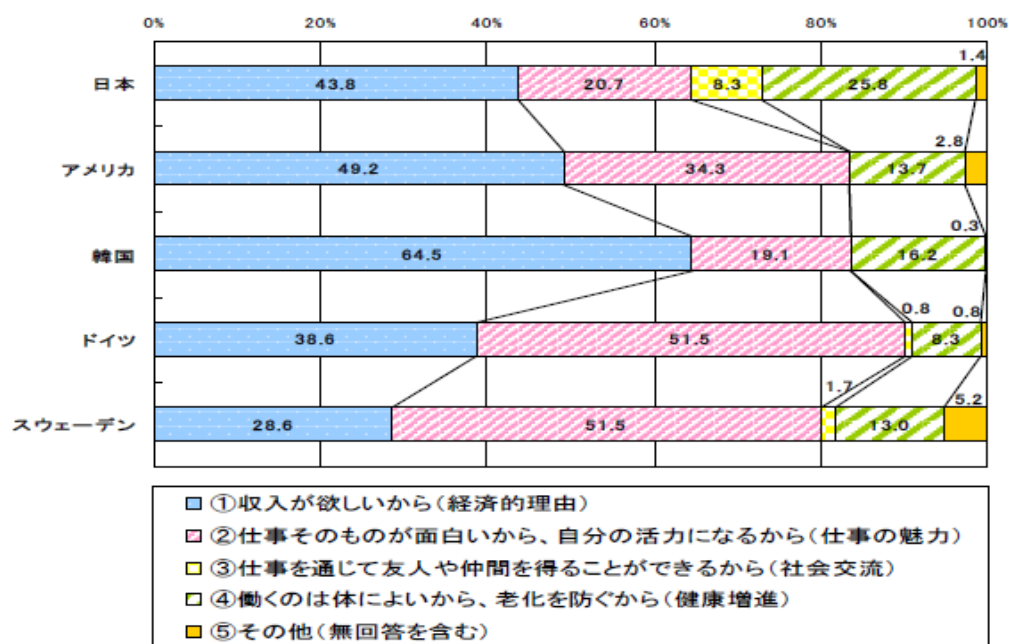
図 1-8 いつまで働きたいか

(内閣府 平成 24 年度高齢社会白書

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/gaiyou/s1_4_1.html より引用)

なお、こうした日本人の就労意欲の高さは、各国との比較でも確認出来る。65歳以上の仕事を有している高齢者に「今後も仕事を続けたいか」を聞いた国際比較の調査でも、日本は約9割が就労の継続を希望している。韓国とアメリカの高齢者も高い就労意欲を持っているが、韓国は圧倒的に経済的理由の割合が高く、アメリカは経済的理由に加えて仕事に対する魅力の割合が高い特徴がある。日本は健康のためや仕事を通じて社会とのつながりを求める人が相対的に多いというところに特徴がある（東京大学,2013, pp.76）。

	日本	アメリカ	韓国	ドイツ	スウェーデン
就労継続希望者	87.3	85.8	88.1	65.3	70.0



※アメリカと韓国の質問には③の選択肢はない

資料：内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2010年)

図1-9 今後の就労意欲と継続希望理由(国際比較)

(東京大学高齢社会総合研究機構 「生涯現役社会の実現に向けた環境整備/具体方策に関する調査研究事業報告書」 pp.8より引用)

このように国際的にみても日本の高齢者の就労意欲は高いので、今後高齢者の就労に対する需要は高まっていくものと思われる。また、他国と比較して経済的な理由よりも社会交流や健康増進など生きがい求めて就労を希望する高齢者の割合が高いことから、本論文では生計維持優先・現役延長志向優先の就労ではなく生きがいや福祉・地域貢献志向の就労に注目したい。

2点目は、サクセスフル・エイジングの実現が困難な状態にある人たち、特に地域において孤立しがちな男性高齢者にとって「就労」というスタイルは長年慣れ親しんできたものであり、明確な役割が与えられるので、社会活動へと一歩踏み出すきっかけになるのではないかと考えたからである。

孤立に陥っている人はサクセスフル・エイジングを実現することが難しい。ある研究結果により、外出頻度が低い（閉じこもりの状態の）高齢者ほど、身体面だけでなくいずれの水準においても低水準であることも分かっている。身体的には、認知機能、歩行機能、基本的 ADL、高次生活機能といった活動がいずれも低水準であり、心理的には健康度、自己評価、抑うつ度、孤独感や生きがいの有無などで劣っていた。社会的には、ソーシャルネットワークや余暇活動・社会参加といった側面で低水準であった。逆にいうと毎日外出している高齢者は身体・心理・社会的側面でのいずれにおいても良好であるといえる。こうした外出頻度の低さ（閉じこもり）の要因には歩行障害を中心とした身体的要因、就労状況や抑うつなどの心理的要因、ソーシャルネットワークや余暇活動・社会参加といった社会的要因が考えられる（藤田他，2004，pp, 177~178）。

このように孤立に陥ると、身体機能や精神機能が低下し、生きがいを持って社会に積極的に参加することが出来ず、サクセスフル・エイジングを実現することは非常に困難である。

特にこうした孤立の傾向が強いのは単身世帯の男性高齢者である。内閣府の調査において、60歳以上の者の実態として全体的には「毎日会話がある者」、「困ったときに頼れる人がいる者」、「友人・近隣との付き合いがあるもの」がそれぞれ9割前後であるので、総体的には家族や友人、近隣との交流がはかられていることが分かった。しかし、特に男性の一人暮らしの人は孤立の傾向が強く、「日頃の会話が少ない者」が5人に2人以上、「困ったときに頼れる人がいない者」が約4人に1人、「近隣との付き合いがほとんどない者」が5人に1人以上となっている（内閣府，平成22年度「高齢社会白書」，pp.54）。

同じ単身世帯であっても、女性に比べて男性の方が孤立していることが判明しているが、こうした理由の一つとして特に日本の男性高齢者は仕事漬けの毎日を送ってきており、地域社会との付き合いは挨拶を交わす程度、特段趣味もなく過ごしてきた人が多いということが考えられる。

仕事に没頭してきた男性高齢者はリタイアを機に以下の3つのリソースを失うといわれている（片桐恵子，2012，pp.6）。

1つ目は給料などの経済的なリソース、2つ目は社会的ネットワークという社会的リソース、3つ目は生きがいや会社というグループへの所属感覚などといった心理的リソースである。したがって男性高齢者はリタイア後に地域で過ごす時間が多くなっても、地域社会に居場所がなく、さらにリタイアを機に失うものが多いことから新たなつながりを築くことが出来ず孤立に陥りやすいと推測できる。

今後単身世帯の高齢者が増加すること³から、ますます孤立に陥りやすい人が増える可能性が高い。

このように、現役時代に地域とのつながりが希薄な傾向にある男性高齢者、中でも単身世帯の男性高齢者は孤立に陥り、自らの人生に対して積極的に関与することが難しい傾向にある。こうした現状を少しでも打開するために、こうした人たちが社会活動に参加しやすい工夫を行なっていく必要がある。「就労」は男性高齢者にとってなじみのあるものなので、社会参加を促す一つの手段となるだろう。

日本の高齢者の「生きがいを重視した」就労意欲の高さと、他者との交流が希薄で孤立に陥りやすい男性高齢者にとって就労は慣れ親しんだものである所以社会への参加を促す手段として適しているのではないかとの考えから、本論文では柏市で実施されている「生きがい就労」を取り上げる。

³ 2010年時点の高齢者世帯に占める独居高齢者の割合は30.0%であるが、その割合は今後も緩やかに増え続け、2030年では37.7%に達する。数としても240万世帯増加すると予測されている。全世帯で見れば15%（7世帯に1世帯）が高齢単身世帯になる見込みである。高齢夫婦のみの世帯も約3割の水準を推移していくと予測されるが、これらの子ども他との同居のない世帯が高齢者世帯の7割を占めていくことになる（東京大学、2013, pp.24）。

2章 柏市における「生きがい就労」

1. 柏市豊四季台の現在と過去

柏市は都心から電車で30分から40分の、人口約40万人のベッドタウンとして発展してきた都市である。多くの地域住民が都内で働いている。

柏市内にある「生きがい就労」の舞台となる豊四季台団地は、JR柏駅から徒歩20分、バスで10分ほどのところに位置している。豊四季台地区（豊四季台1丁目～4丁目）の人口は6063人であるが、65歳以上の高齢者は2510人にもものぼり、高齢化率が40%と市内でも突出して高齢化が深刻化しているエリアである（千葉県民生委員児童委員協議会 HP, http://www.chiba-minkyo.or.jp/yourtown/14_kashiwa/16_toyoshikidai/toyoshikidai.html#outline）。

この豊四季台団地の誕生は東京オリンピックを間近に控えた1964年4月にさかのぼる。高度経済成長期に勤労者の住宅不足を解消するため、約37㎡、東京ドーム8個分の広大な敷地に4600戸ほどの団地が設置された。当時の住宅公団の団地の中でも、埼玉県松原団地、千葉県松戸市の常磐平団地などに次ぐ規模であり、約1万3千人の入居者数は、その時点の柏市の人口の1割を超えていた。団地には当時の最先端の設備が整えられ、勤労者に理想的な暮らしを提供した（新田匡央, <http://www.ur-net.go.jp/info/change/pdf/vol02.pdf>）。

それから約50年の月日が流れ、現在では高齢化の進行とともに、団地や商店街エリアなどの老朽化も深刻化しており、2004年から団地の建替え事業が始まっている。



図2-1 柏市豊四季台エリアの地図

(<http://www.mapion.co.jp/m2/35.86761919,139.97586452,16>)

写真2-1 老朽化した豊四季台団地1



写真2-2 老朽化した豊四季台団地2



2015年11月23日(月)に筆者撮影

写真2-3 昭和の面影を残す商店街1



写真2-4 昭和の面影を残す商店街2



2015年9月11日(金)に筆者撮影

2. 「生きがい就労」創設の背景・経緯

深刻化する高齢化とともに、インフラ面での老朽化も進行していた柏市の豊四季台団地周辺において「生きがい就労」事業が行なわれるようになった背景は一体何だったのであろうか。

大規模団地である豊四季台団地は高度経済成長期に誕生したが、年月とともに老朽化し、そこに住んでいる住民の年齢層も高まったことで高齢化が40%にも達してしまっただけでなく、そうした状況の中で高齢者の独居世帯が多いことから、毎年2・3件の孤独死が発生していた。こうした背景には、柏市は東京のベッドタウンとして発展した街であり、多くの地域住民が都内で働いているため地域とのつながりが希薄であり、リタイア後に地域で過ごす時間は多くなるものの、地域の中に知り合いや心のよりどころがないために孤立に陥ってしまっていたことが考えられる。特に仕事一筋であった男性高齢者には顕著である。したがって、孤立を防止するため、地域参加を促し、地域の中につながりを生み出す必要があった。

こうした高齢化問題に立ち上がったのが、地元の自治体である柏市役所と、柏豊四季台団地を運営するUR都市機構、モデル地域開発のフィールドを求めていた東京大学高齢社会総合研究機構である。

UR都市機構は本章の1節でもふれたように、2004年から老朽化した団地の建替えを計画していた。そこで団地の建替えとともに、高齢化に対応したまちづくりを行おうと柏市役所が立ち上がり、2008年に市がUR都市機構に呼びかけたのであった。さらに、2009年4月1日に成立したばかりの東京大学高齢社会総合研究機構が高齢社会の社会実験を行なう場所を求めており、三者の目的意識が合致したことで三者連携体制を築くことになった。

2009年6月には三者での研究会が発足し、以降研究会を重ね、市民向けのシンポジウムを3回開催した。さらに、2010年5月に三者協定を結び、2011年6月28日に研究会で話し合った構想を策定し、プレスリリースする運びとなった。(木村清一, 2015, 講演資料スライド6)

研究会は3つの委員会に分かれており、各委員会で住民と意見交換や勉強会などを実施し、具体的な事業を計画・実行している。研究会はいつまでも在宅で安心して暮らせるための医療、看護、介護サービスを考え実践する「在宅医療委員会」と、人と人がつながり支えあう地域づくりを考え実践する「人と人委員会」、住みよい家、暮らしやすく移動しやすいまちなどハード面の設計を中心に考え実践する「住まい・移動委員会」の3つで構成されている。(木村清一, 2015, 講演資料スライド8)

本論文で取り上げる「生きがい就労」を計画・実行してきたのは、「人と人委員会」である。「つながりを築き、いつまでも元気に活躍できるまちをつくらう」ということがコンセプトとして打ち出されているが、つながり創出の手段として「就労」に着目した理由は一体何だったのであろうか。

取り組みの出発点として、住民同士の「人と人とのつながり」を再生・強化していくた

めに、どうすれば家に閉じこもりがちな地域住民（高齢者）に、より積極的に外に出てもらえるようにするかを考える必要があった。当初は、サロンなどの住民が交流できるような場づくりをさらに進めることが有効ではないか、同様に地域住民が集える場所として図書館等を増設してはどうかといった考えもあった。しかし、東京大学を中心としたプロジェクトメンバーが地域住民の聞き取り調査を継続すると、「就労」の場が欲しいという声が群を抜いて多かったのである。主に男性高齢者の意見であったが、それらの声の背景には「働きに出る」というライフスタイルは最も長年慣れ親しんだライフスタイルであって、明確な外出目的となること、就労の場では明確な自分の役割（居場所）が与えられること、また僅かでも年金にプラスされる収入を得ることができ、生活のゆとりも増えることを望む意識がある。また、身体は元気なままで、まだまだ活躍できるといった自己効力感、就労意識が高いこともある。ただし、現役当初のように週 5 日フルタイムで働くような働き方ではなく、できるだけフレキシブルな形で短日、短時間での無理のない働き方を希望するニーズが多かった。そのニーズに応える就労の場を地域の中に数多く創れば、就労を通じた人と人とのつながりが生まれ、また地域の課題解決に資する場を開拓することで、コミュニティが質的にも改善されると考えたのである（ニッセイ基礎研究所 前田 展弘, 2013, pp.3）。

こうした就労意欲の高さは柏市が東京のベッドタウンとして発展してきた街であり、多くの柏市民が主に都内に働きに出ていたという地域性が大きく関わっていると考えられる。この柏市の地域性が、高齢者の地域参加を促進させる適切な手段として「就労」に合致していたのである。したがって、他の地域においては別の手法が適切である場合も十分考えられる。新たに事業を行なう際には、その地域が持っている特性やその地域に住む人々の価値観や性質を加味し、ニーズを掘り起こして事業に反映させることが重要であるといえる。

このような経緯で「生きがい就労事業」のコンセプトや方向性が固まり、豊四季台団地周辺に就労の場が開拓され、リタイア後も生き生きと活躍することが出来る地域づくりが行なわれることとなる。以下、生きがい就労の仕組みを一からどのように作り上げてきたのか詳しくみていきたい。

3. 「生きがい就労」の仕組み

柏市の「生きがい就労」は「リタイアした高齢者の生きがいに貢献しつつ、地域の課題解決にもつながるような活躍の場を提供する事業」である。個人のセカンドライフの問題（活躍したいフィールドの不足）と、地域からみた地域住民の健康増進、孤立予防や貴重な社会資源（高齢者）を活かすという課題を同時に解決することを考え創設された（ニッセイ基礎研究所 前田展弘, 2013, pp.2）。

こうした取り組みは前例のないものであり、一からつくり上げてきた事業である。こうした仕組みをどのように構築し、持続可能性を担保してきたのだろうか。

この取り組みを立ち上げる際に、柏市役所、東京大学高齢社会総合研究機構、UR 都市機構が連携をし、中間組織としての役割を果たしてきた。2009 年から三者で研究会を発足させ、柏市における高齢化の現状の認識や高齢化がもたらす課題の打開策に関してじっくり協議を重ねてきたことで、この事業の目的やコンセプトを明確にしてきた。

「生きがい就労」事業を成り立たせるためには、高齢者就労を受け入れてくれる事業者の発掘、働く高齢者の確保、就労先と高齢者とのマッチング、就労してからのアフターフォローが必要である。こうした一連の流れを中間組織が担うことによって、事業の効率化や様々なアクターとのネットワークの構築を図り、生きがい就労事業の土台を確固たるものにしていくことが出来たと考えられる。事業の基盤となる中間組織がしっかり機能しているか否かで事業そのものの成果や持続可能性は大きく左右されるだろう。

以下、中間組織が「生きがい就労」の仕組みをどのように築いていったのか、事業の案の策定、事業者の開拓、高齢者と事業者とのマッチングという一連の流れをみていこう。

3-1. 事業案策定

生きがい就労では、農業、食、子育て、生活支援、福祉の5つの分野でリタイアした高齢者が活躍出来る9つの事業が開拓されている（ニッセイ基礎研究所 前田展弘, 2013, pp.2）。

これらの分野での就労が開拓された背景は何だったのだろうか。

「農業」については、柏市の農業を支える担い手の不足の問題、周辺地域に多くの休耕地があるという事実、緑に触れ合うことの健康に与える効果等から「休耕地を利用した都市型農業事業」、さらに地域内の空きスペースの有効利用と職住接近の趣旨から「ミニ野菜工場事業」「屋上農園事業」が考案された。

「食」については、今後さらに後期高齢者が増加する予測のなか、行動範囲が縮小傾向にある高齢者を含めた地域住民の食を支える必要性和食の場を通じた多世代交流を促進する狙いから「コミュニティ食堂」「移動販売・配食サービス」が考案された。

「子育て」については、子どもの放課後の居場所確保、保育士の不足、保育サービスの充実をはかる趣旨から「子育て支援事業」「学童保育事業」が考案された。

「生活支援」については、生活支援ニーズの増加とボランティア等の担い手不足の問題から「生活支援・充実事業」が考案された。

「福祉サービス」については、介護のニーズの増加のなかで介護士が介護に専念できる就労環境整備の観点から主に介護の周辺業務を担う「福祉サービス事業」が考案された（これは初期の計画策定段階ではなく、豊四季台地域の中に特別養護老人ホームが設立されたことを機に追加された事業である）。（ニッセイ基礎研究所 前田 展弘, 2013, pp.4）

※コミュニティ食堂と移動販売・配食サービスは、2016年を目処に開始される。

コミュニティ食堂は現在建て替え工事が行なわれている豊四季台団地内の商店街の中に出来る。

※屋上農園事業も現在行なわれている団地のリニューアル工事後に事業が開始される予定だ。

このようにどの事業も、農業や福祉の分野における人手不足や子育て・介護などの地域が抱える問題を高齢者という貴重な人材を有効に活用することで改善し、住みやすいまちづくりへと結び付けている。就労を通して就労シニア同士のつながりが生まれるだけでなく、子育てや保育の分野では子ども達との多世代交流、福祉や生活支援の分野であれば、元気な就労シニアが主に後期高齢者のサポートを行なうことで高齢者間での助け合いの関係を築くことが出来る。つまり就労を手段として地域の中で人と人がつながる仕組みをつくっているのだ。

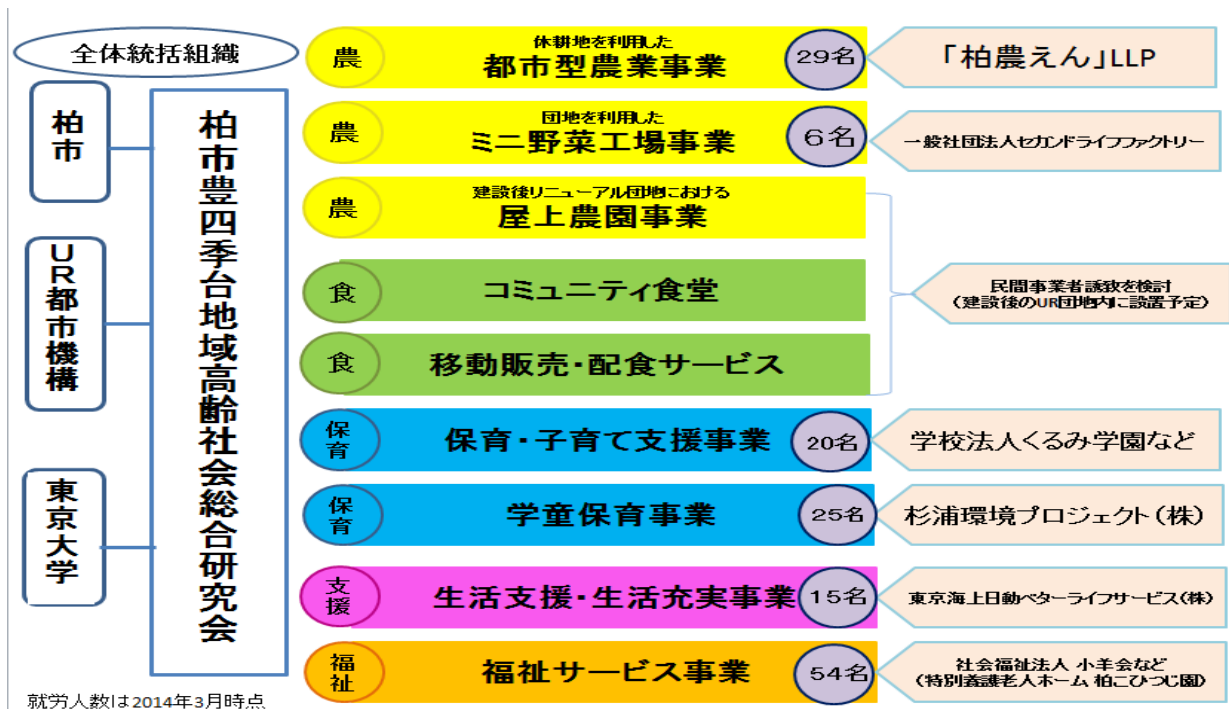


図 2-2 生きがい就労の実施体制

(ニッセイ基礎研究所 前田展弘「セカンドライフ支援事業の軌跡～柏市生きがい就労事業の成果と課題～」 pp.2 の図表 1 をもとに筆者作成)

3-2. 事業者の開拓

「生きがい就労」を実現する際に、就労場所を提供する事業者の存在が不可欠である。では一体どのようにして就労事業の担い手を確保し受け入れ基盤をつくったのだろうか。

「生きがい就労」では 5 つの分野で 9 つの就労事業で高齢者就労を実現するために多くの事業者へ雇用を呼びかけ、16 事業者がこれにこたえ、延べ 235 人の就労者が生まれた。

こうした呼びかけは、柏市と東京大学高齢社会総合研究機構、UR 都市機構を中心にした「就労ワーキンググループ」で行なわれた。

その「ワーキンググループ」の構成を細かくみていきたい。

福祉事業分野では、高齢者支援課や介護保険担当課に介護事業者やその団体も加わって検討を行なった。保育や教育事業の分野でも保育課や児童育成課のほか、教育委員会や小学校からも参画して取り組んできた。また農業の分野でも農政課や農業委員会に専業農家などが主体的に加わり、協議・検討を重ねてきた(木村清一 「高齢者の力こそ長寿社会を活性化するー多彩な能力を発揮する存在ー」)。このように特定の分野に関わる様々なアクターと連携・協議することで、それぞれの経験値やリソースを結集し、その分野での課題を洗い出すことが出来る。また自治体である柏市がどの分野においても関わることで生きがい就労事業に対する市民からの信頼感を得ることも出来ただろう。

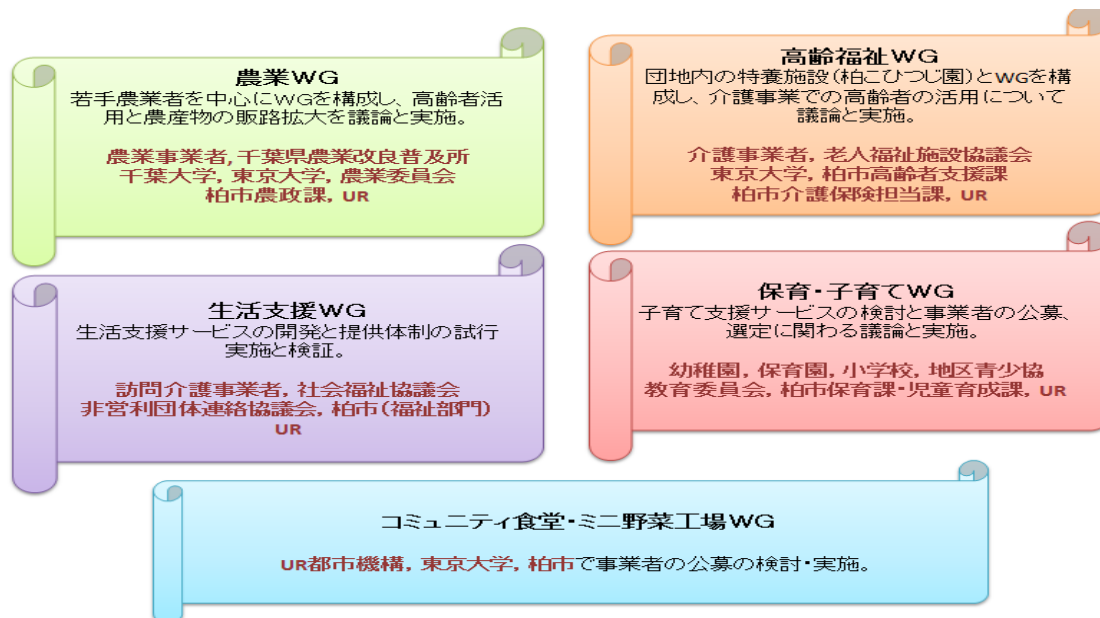


図 2-3 就労ワーキンググループの体制

(講演資料「Aging in Place の実現を目指す 長寿社会のまちづくり～柏市・UR 都市機構・東京大学の三者連携による取り組み～」スライド 50 をもとに筆者作成)

就労事業者の選択において、生きがい就労の理念を共有し積極的に協力することが出来るということが絶対の条件である。事業の担い手となる候補者は、柏市役所及び東京大学のネットワークを駆使したアプローチと公募のいずれかの方法で募った結果、都市型農業事業は有限責任組合「柏農えん LLP」（柏市の農家 8 名で結成）、ミニ野菜工場事業は「一般社団法人セカンドライフファクトリー」、子育て支援事業は「学校法人くるみ学園」、学童保育事業は「杉浦環境プロジェクト株式会社」、生活支援事業は「東京海上日動ベターライフサービス株式会社」、福祉サービス事業は「社会福祉法人小羊会」が担い手として参加することになった。いずれも柏市内で事業を展開している事業者であるが、そうした地元の事業者の協力のもとに本事業が構成されていること、またこれだけの組織形態の異なる多様な事業の参画があることは、生きがい就労事業の一つの特徴と言える。

なお、ミニ野菜工場事業の担い手となる「一般社団法人セカンドライフファクトリー」は、本研究事業に参加した就労シニア及び就労セミナー（後述）を受講したシニアが中心となって新たに組成した組織である（2013年4月設立。約200名が参加）。

（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.12）

「一般社団法人セカンドライフファクトリー」に関しては後述する。

このように、地域で活躍する事業者を個別のアプローチや公募などで確保することで、生きがい就労の体制は徐々に築かれることになる。さらなる事業の拡大や活躍場所の受け皿を増やすために、2012年6月15日に「生きがい就労事業及び事業者の選定範囲に関する要望書（案）」が出され、生きがい就労事業の範囲はNPO認定要件を準用することが提案された。

NPO認定要件は以下の17活動分野のいずれかに該当する活動であることが必要だ。

- 1 保健、医療または福祉の増進をはかる活動
- 2 社会教育の推進をはかる活動
- 3 まちづくりの推進をはかる活動
- 4 学術、文化、芸術またはスポーツの振興をはかる活動
- 5 環境の保全をはかる活動
- 6 災害救助活動
- 7 地域安全活動
- 8 人権の擁護または平和の推進をはかる活動
- 9 国際協力の活動
- 10 男女共同参画社会の形成の促進をはかる活動
- 11 子どもの健全育成をはかる活動
- 12 情報化社会の発展をはかる活動
- 13 科学技術の振興をはかる活動
- 14 経済活動の活性化をはかる活動

15 職業能力の開発または雇用機会の拡充を支援する活動

16 消費者保護をはかる活動

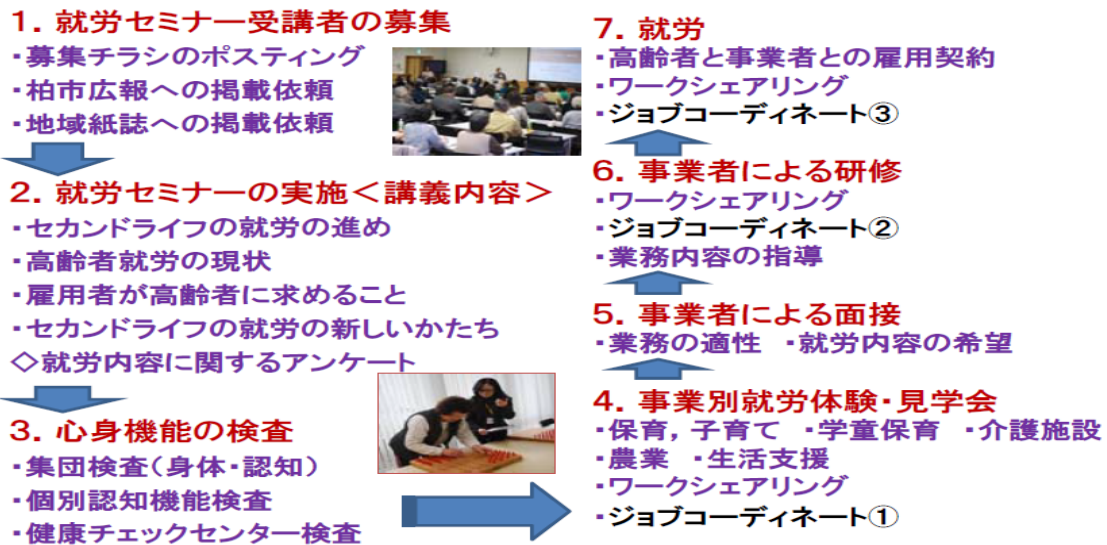
17 前各号に掲げる活動を行なう団体の運営または活動に関する連絡、助言または援助の活動

これら 17 項目に当てはまっていれば、今後「生きがい就労」の場として開拓され、ますます事業拡大が期待出来る。生きがい就労の範囲を近似する非営利団体 NPO の認定要件にある程度絞ることは、「リタイアした高齢者の生きがいに貢献しつつ、地域の課題解決にもつながるような活躍（就労）の場を提供する事業」というコンセプトをより明確化し、シルバー人材センターのような他事業との差別化をはかることにもつながるのではないだろうか。

3-3. 事業者と高齢者のマッチング

受け入れ基盤である就労事業者を確保出来れば、次のステップは「就労希望高齢者」の募集である。「生きがい就労」を実行に移すためには、それぞれの事業と就労を希望する高齢者をマッチングする必要がある。そのプロセスをどのように構築したのかに関して見ていこう。

当初は、柏市内の既存の様々な活動グループへの声かけから誘導する等の方法も考えられた。しかし、そうしたすでに外に出て活躍している高齢者への声かけよりも、新たな活躍の場を求めている高齢者を発掘するほうが本事業創設の趣旨（孤立している人の地域参加を促進させること）に合うこと、また新たなセカンドライフづくりを啓発する目的から、地域住民向けの「セミナー」（通称：就労セミナー）を継続的に開催し、そこから就労につながる取り組みを展開することにしたそうだ。2011 年 11 月から計 8 回にわたって継続開催した結果、のべ 557 名の参加を募ることができた。セミナー受講者の中から、生きがい就労を希望する高齢者を募り、事業者へそのことの情報提供を行い、体験等の実施を経て、就労（雇用）までつながるフォローをした（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.12～13）。



資料: 東京大学高齢社会総合研究機構作成

図2-4 マッチングまでのプロセス

(ニッセイ基礎研究所「セカンドライフ支援事業の軌跡～柏市生きがい就労事業の成果と課題～」pp.9より引用)

地域の中で孤立している人や、地域参加のきっかけがなかなか見つからない人たちにとって、「就労」を通して地域とつながりながら、生きがいを見出し、セカンドライフを充実させることが出来るということを知ることは大変大きな意味を持つ。したがって、就労に到るプロセスにおいてセミナーの果たす役割は非常に大きい。

就労に到るプロセスに関して概観してきたが、就労のきっかけ作りとなるセミナーやセミナーに参加する高齢者の特徴はどうなっているのだろうか。以下詳しくみていきたい。

まず、セミナーは4つの項目からなっている。

1つ目のセミナーは導入部分として、高齢化社会に向けてセカンドライフで働く意義について学び、2つ目のセミナーでは高齢者の職業斡旋や派遣などの事業者の立場から、日本における高齢者就労の実態を学ぶ。3つ目のセミナーは生きがい就労研究で高齢者を雇用する予定の事業者から、生きがい就労に求めること、雇用の要件などを学ぶ。そして4つ目のセミナーでは高齢者のライフスタイルや能力にあった就労の考え方やこれからの生きがい就労研究で目指すことを学ぶ。セミナーでは、セカンドライフを充実することが出来る一つ的手段に「就労」があることを知り、「生きがい就労」の事業を紹介することで、すぐに「就労」の場に足を踏み出せる工夫がなされている。セミナーは1つの講義につき1時間であるが、セミナー後にはグループワークの時間が1時間設けられているので、参加者と就労のあり方や活躍したい分野に関して話し合い、悩みを共感しあったり、問題意識を共有しあったりすることが出来る。こうした参加者同士のコミュニケーションは地域参加の第一

歩となっているだろう。

前述したとおり、セミナーは2011年11月から計8回に渡って行なわれてきた。第1回と第2回は1日につき1つのセミナーを行ない4日間にわたって行なわれた。第3回から第5回までは1日につき2つのセミナーを午前・午後に分けて行い、2日間にわたって行なわれた。第6回～第8回に関しては1日に4つのセミナーを開催した。追跡調査から、時間をかけてセミナーを行なった1・2期生は離職率が低いことが判明したようだ。このことから、丁寧に時間をかけて意識改革を行なった方が良い人材を育成できるということがうかがえると同時に、意識改革には時間がかかるということがいえる。

8回までのセミナーは東京大学高齢社会総合研究機構が主催、柏市そしてUR都市機構が共催という形で実施されてきたが、現在このセミナーは本研究事業に参加した就労シニア及び就労セミナーを受講したシニアが中心となって新たに組成した組織である「セカンドライフファクトリー」が請け負っている(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.12～13)。

表2-1 セミナーの詳細

	参加人数	開催日数	開催年月
第1回	54名	4日	2011年11～12月
第2回	35名	4日	2012年2月
第3回	109名	2日	2012年4月
第4日	104名	2日	2012年6月
第5回	128名	2日	2012年7月
第6回	87名	1日	2012年11月
第7回	40名	1日	2013年3月
第8回	不明	1日	2013年5月

(ヒアリング及び講演資料「Aging in Placeの実現を目指す 長寿社会のまちづくり～柏市・UR都市機構・東京大学の三者連携による取り組み～」スライド44をもとに筆者作成)

次にセミナーの応募者の要件は以下のようになっている。

1. 60歳以上である 2. 柏市在住である 3 農業・保育・高齢者福祉などの分野で働くことに関心がある、またはその他の分野で働くことに関心がある 4 セミナーに全回出席が可能である 5. 東京大学が研究として使う面接、アンケート、検査等に協力する意思がある (就労セミナーのチラシ)

この事業は地域の中に高齢者の雇用の場を生み出す新たな試みでもあるため、東京大学が就労による効果を研究している。そのため、応募要件に協力意思が含まれているのだ。東京大学は研究機関として、「生きがい就労」の効果を検証し、それを理論化することで、就労がセカンドライフの充実に寄与するということを世に広める役割を担っているのである。

最後にセミナーに参加する高齢者はどのような人たちであるのかについて、東京大学高齢社会総合研究機構がセミナーで行なったアンケートをもとに探っていきたい。

このアンケートは高齢者が初めてセミナーに参加したときに回答してもらったものである。全体での有効回答数は401名で、うち56%が男性、44%が女性とやや男性の方が多い結果となった。また性別ごとの年齢の分布は図1の通りであり、男性は57歳～78歳で平均値が67.2、女性の年齢は59歳～84歳で平均値が66.6歳となった。女性には80代の参加者もいた一方、人数が多いのは60～65歳の比較的若い層であったのに対し、男性は65歳～70歳の層の参加者が最も多く、結果として参加者の平均年齢は男性の方が高かった（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.25）。

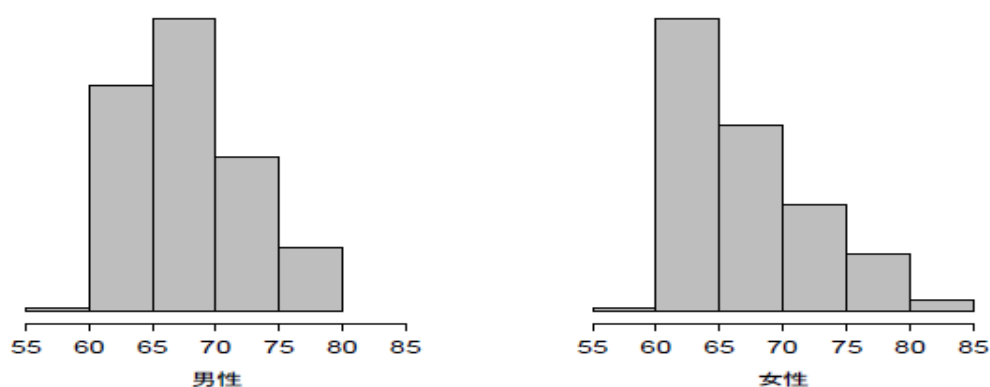


図2-5 セミナー参加高齢者の性別ごとの年齢の分布

（「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書 pp.25 より引用）

アンケート回答時の就職状態については図2-6の通りとなった。男性、女性ともに「働いていない」人が多く、どちらも7割以上を占めていた。また、フルタイム勤務者は男性の方が、パートタイム勤務者は女性の方が多かった。自営業は非常に少なく、男性のうち約2%しか該当者が存在しなかった（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.25）。

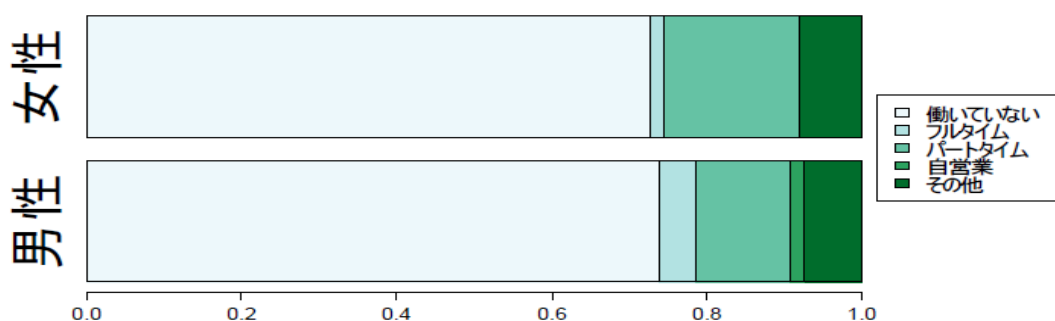


図2-6 セミナー参加高齢者の性別ごとの就職状態の比率

（「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書 pp.25 より引用）

柏市内での就労経験については、図 2-7 の通りとなった。男性のうち柏市内で働いた経験があるのは約 3 割程度であるのに対し、女性ではほぼ 8 割が柏市内での就職を経験しており、明確な差が見られることが確認された（辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.26）。

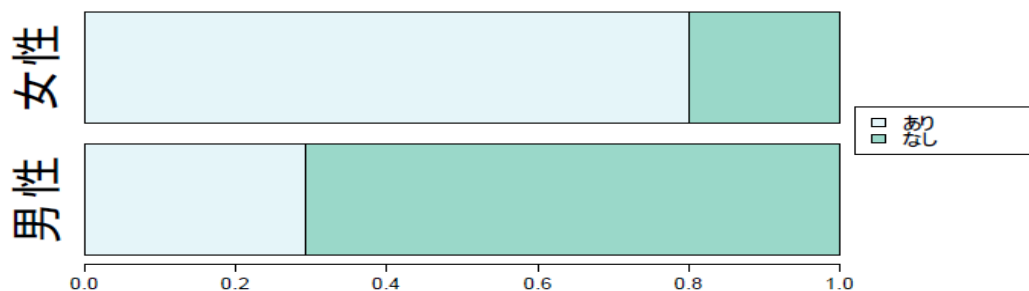


図 2-7 セミナー参加高齢者の性別ごとの柏市内就職経験の比率

（「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書 pp.26 より引用）

自由な時間がどの程度あるのかについては、図 2-8 に示す通りとなった。男女ともに 9 割以上が「十分ある」「まあある」と回答しており、「まったくない」という回答は一人もなかった。また女性よりも男性の方が「十分ある」と回答した人が多く、より時間をもてあましている人が多いことがわかった（辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.26）。

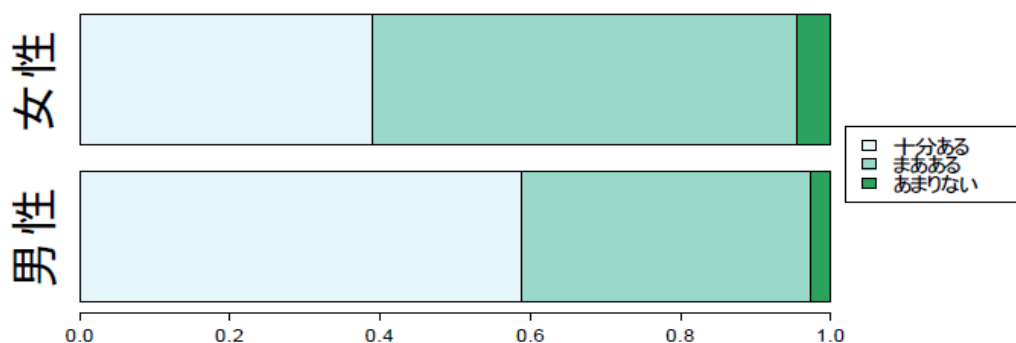


図 2-8 セミナー参加高齢者の性別ごとの自由時間の比率

（「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書 pp.26 より引用）

自由なお金がどの程度あるのかについては、図 2-9 の通りとなった。男女ともに最も多いのは「まあある」という回答であり、全体の約 53%がこの回答を選んでいた。ただしその次に多いのは「あまりない」であり、「十分ある」という回答は男性で 9%、女性で 5%と少なかった（辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.26）。

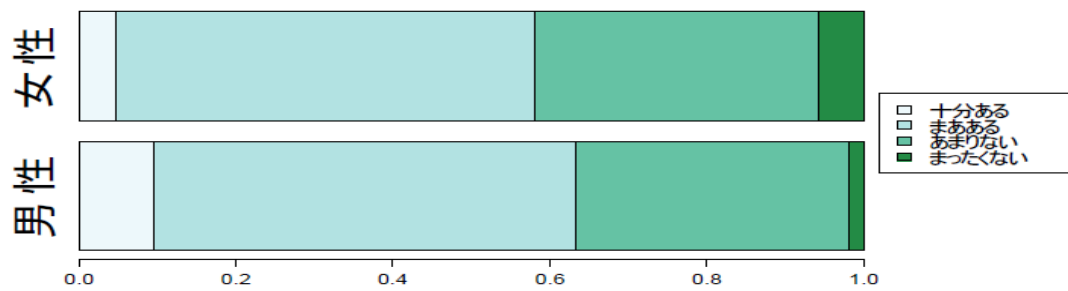


図 2-9 セミナー参加高齢者の性別ごとの自由になるお金の比率

(「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書 pp.26 より引用)

また、セミナーに参加した高齢者の生きがい就労に対するモチベーションは全体的に高いこともアンケート結果から確認出来る。図 2-10 は、以下の 9 種類の動機について 5 点満点（「重要でない」～「とても重要」の 5 段階）で、どの程度重視するかを評価した結果である。いずれの動機についても平均点が 3 点を超えており、満遍なくモチベーションが高いことが分かる。また、特に重視されていたのは健康が維持されることと達成感が得られることであり、就労を通じて収入を得ることよりも、健康や生きがいを得ることの方が重要度が高いと高齢者が考えているといえる(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.27)。

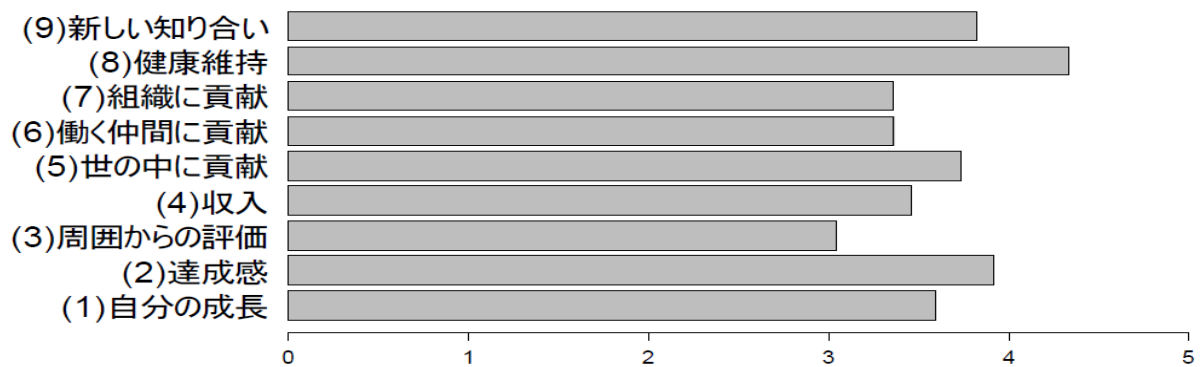


図 2-10 セミナー参加高齢者の就労働機の重要性に対する評価

(「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書 pp.27 より引用)

これらのアンケート結果から、セミナーに参加する高齢者は就労を通して健康や生きがいを得ることを望んでおり、比較的時間と金銭面に余裕がある人が多い傾向にあるといえる。これらのニーズは、週 2. 3 日で 1 日 2~3 時間程度と無理なく働くことができ、さらに地域とつながりながら健康増進や生きがいを得ることにもつながる「生きがい就労」と合致しているため、多くの高齢者の心をつかみ、地域社会へと踏み出す勇気やモチベーシ

ョンにもつながったと思われる。

東京大学がこの事業を行なう以前に地域住民に聞き取り調査を行なったところ「就労」の場が欲しいという声が群を抜いて多かったことから、「就労」をつながり創出の一つの手段として選択した。セミナーの参加者の中で柏市内での就労経験が少なく地域とのつながりが希薄な傾向にある男性高齢者が半数以上占めていることから、ニーズの把握を念入りに行い事業に反映させたことは、この事業がうまくいった理由の一つであると考えられる。

以上、事業案の策定、事業者の開拓、そして事業者と高齢者とのマッチングの一連の流れを見てきたが、これら全ての「生きがい就労」のマネジメントを中間組織である柏市、東京大学高齢社会総合研究機構、UR 都市機構の三者が担ってきたことがこの事業の持続性を担保し、一定の成果を生み出すことが出来た大きな要因であったと考えられる。特に柏市役所と東京大学高齢社会総合研究機構が中間組織であったことに注目したい。

まず基礎自治体がしっかり関与しているということが市民のプロジェクトに対する信頼感を生んでいる。大学機関の場合は研究期間があるので、こうした取り組みに長いスパンで関わっていくことは難しい。そのためプロジェクト後の経過観察を持続的に行なうことは現実的には難しい面もある。東京大学の生きがい就労の研究期間は2010年10月～2013年9月であった（そのため東京大学主催で行なわれていたセミナーは現在セカンドライフファクトリーが行なっている）。また、民間企業の場合は収益が見込めなければ関与することが難しい。基礎自治体の場合は、地元と密着して持続的に関係を築くことが出来るだけでなく、公的機関として収益が見込めない分野でもその自治体にとって政策的に必要不可欠であれば財源にあてることは可能だ。基礎自治体にはこうした強みがあるので、生きがい就労事業に柏市が関与したことは功を奏したといえる。

次に東京大学という研究機関が中間組織として関与したことも、取り組みの成果を発信していく上で重要である。このプロジェクトでは生きがい就労事業を行なう前の市民のニーズ調査やセミナーに参加した人たちに対するアンケート調査、様々な生きがい就労の効果測定（運動強度やうつ症状の変化などの調査）を東京大学が行なってきた。生きがい就労に一定の成果があったことを示すには、調査を行い、その結果を理論化することでこうした取り組みの成果を普遍化することが必要である。また、長年様々な事例や地域を見てきた専門家などの有能な人材が蓄積してきた英知を結集させ、地域課題に新たなメスを入れることで、違った角度から問題解決にあたることも出来る。このように、プロジェクトの成果を検証し、世の中に取り組みを広めていくには大学機関の研究者や専門家の果す役割が大きいといえる。

3-4. セカンドライフファクトリーの設立

前述したように、東京大学がこの事業に主体的に関わる研究期間は 2010 年 10 月から 2013 年 9 月までと限られていた。中間組織を担う東京大学がこの事業から手を引いた後でも持続的な運営が出来るように、生きがい就労に参加した就労シニアや就労セミナーを受講したシニアが中心となって 2013 年 4 月に「一般社団法人セカンドライフファクトリー」が立ち上げられた。生きがい就労に参画した研究者や職員も加わり設立し、現会員は約 300 名（年会費：1200 円）、理事 9 名、監事 1 名で構成されている。

セカンドライフファクトリーでは東京大学主催で行なわれてきた 8 回の就労セミナーを引き続き実施している。さらに、中間組織の重要な役割の一つであるマッチングを、セカンドライフ応援窓口にてコーディネーターを配置する形で行なっている（詳細は後述）。

このように、セカンドライフファクトリーは従来まで柏市、東京大学高齢社会総合研究機構、UR 都市機構の 3 者が担ってきた、生きがい就労のマネジメントを継承しているのだ。こうした工夫を行なうことで、「生きがい就労」事業が一つの取り組みとして継続性を持って成り立ってきたのである。

その他にも、ミニ野菜工場事業の運営管理も行なっており、報告書作成業務を受託している（ミニ野菜工場事業に関しては 4-2 で詳述）。さらに社団の自主活動として、毎月定期講演会や情報交換会を行なう他、就労のスキルを身につけることの出来る職能講座（都市型農業事業の人材育成システムである「農業塾」を試行ほか）や、趣味で地域の人々とつながることの出来るわいわいサロンなどの取り組みを行なっている。

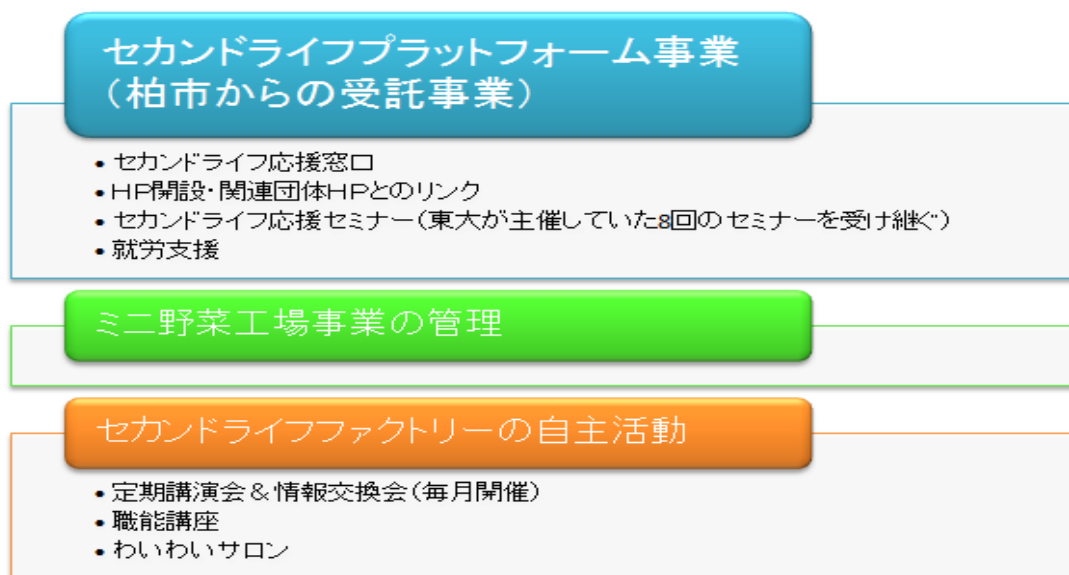


図 2-11 セカンドライフファクトリーの活動内容
(ヒアリング、セカンドライフファクトリーの HP をもとに筆者作成)

<http://www.secondlifefactory.org/profile.html>

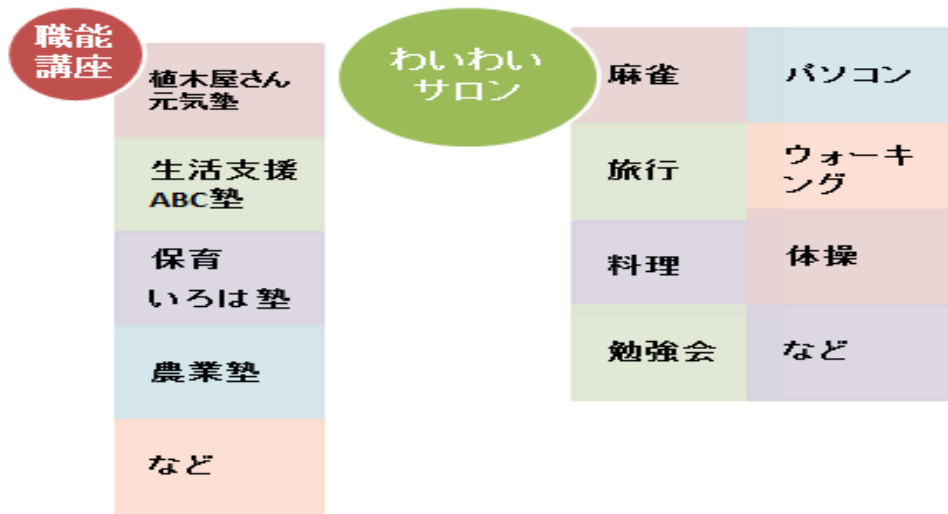


図2-1-2 職能講座・わいわいサロンの概要
(セカンドライフファクトリーのHPをもとに筆者作成)

<http://www.secondlifefactory.org/profile.html>

3-5. ジョブ・コーディネーターの育成・配置

中間組織を引き継ぐ主体としてセカンドライフファクトリーが立ち上げられたが、中間組織が担ってきた就労先の開拓やマッチング、アフターフォローなどの業務を行なう人材が必要不可欠である。そこで、生きがい就労の取り組みの教訓から「新たな高齢者の就労の場の確保と持続的な就労支援」を行なう「ジョブ・コーディネーター」が育成・配置されている。「ジョブ・コーディネーター」は中間組織の運営を引き継ぐ重要な役割を果たしている。こうした人材をどのように育成し、「ジョブ・コーディネーター」が事業の円滑にどのように貢献しているのか詳しくみていきたい。

「ジョブ・コーディネーター」というこの名称は障害者就労におけるジョブ・コーチ（職場適応援助者）をもじってつけられたものである。適切で有能な高齢者を就労セミナーの終了者の中から選抜して育成し、平成25年10月から採用、柏市および東京大学において研修ならびに実習を行い、平成26年4月から配置した（木村清一 「高齢者の力こそ長寿社会を活性化するー多彩な能力を発揮する存在ー」）。

ジョブ・コーディネーターの業務は以下の5つにまとめられる。①事業者が望む人材と高齢者が望む働き方をマッチングする②事業者および就労高齢者への継続した支援を行なう③就労を希望する高齢者へセカンドライフの働き方意識の啓発を行なう④新規の就労先を開拓する⑤高齢者による短時間勤務のワークシェアリングの活用と事業者への提案を行なうである（木村清一 「高齢者の力こそ長寿社会を活性化するー多彩な能力を発揮する存在ー」）。

今まで柏市・東京大学高齢者会総合研究機構・UR 都市機構という 3 者の中間組織が行なってきた調整業務をジョブ・コーディネーターに一元化して実施することを試みているといえる。事業を継続させるためには働く場の開拓やマッチング、アフターフォローが不可欠であり、こうした一連の流れを統括して行なう人材を育成することはスムーズな運営につながる。またコーディネート業務に高齢者のスキルや経験を活かしてもらうことで、高齢者の新たな活躍の場の開拓にもつながるだろう。

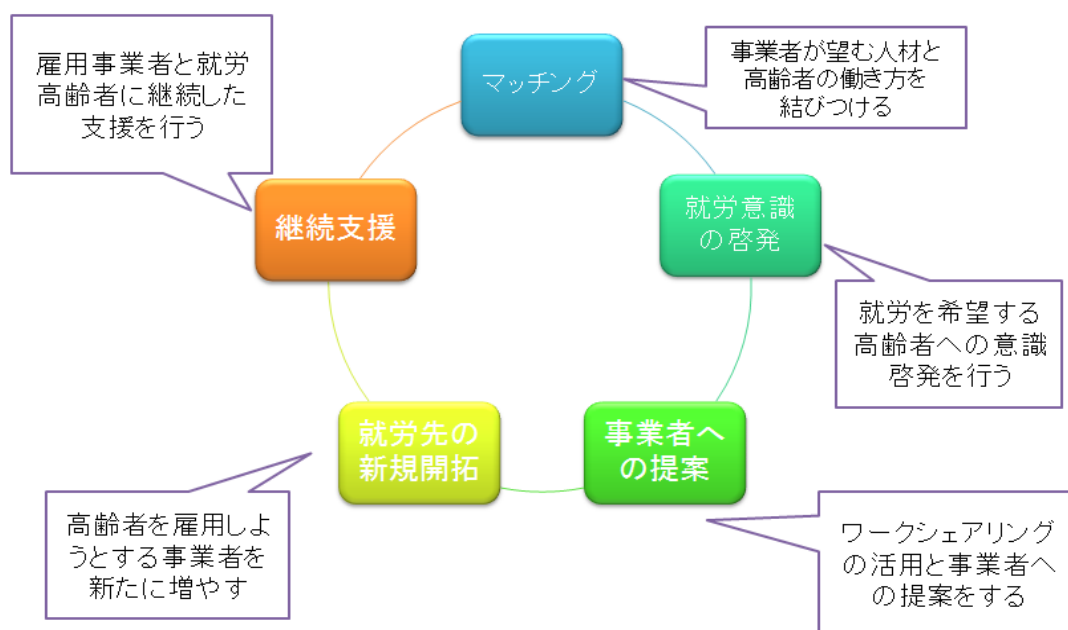


図 2-13 ジョブ・コーディネーターの役割

(さやま市民大学「まちづくり担い手養成学科」視察研修資料

「Aging in Place 長寿社会のまちづくり」スライド 40 をもとに筆者作成)

ジョブ・コーディネーターのマッチング機能を就労以外のボランティアや趣味、学習、健康づくりなど他の活動にも活かす取り組みが行なわれている。それは前述したセカンドライフ応援窓口である。

仕事、趣味や学習活動を探している人の中には、インターネットを利用しない、あるいは利用のメリットに気付いていない人や、誰かに相談したい人もいる。こうしたニーズにも対応出来るように、平成 26 年 11 月から柏市役所本庁舎 1 階ロビーに「セカンドライフ応援窓口」を開設し（窓口時間 9:00~16:00 の平日のみ）、対面式で常駐しているコーディネーターに相談したり、就労やボランティア、趣味、学習、健康づくり活動の情報を探してもらったりすることが出来る。窓口には自分のやりたいことが定まっていない人も来訪してくる。そのような人たちには自分がやりたいこと、出来そうなことは何かを聞き取って、仕事やボランティアなどでの提案をするようなサービスを提供している（東京大学、

生涯現役社会の実現に向けた環境整備／具体方策に関する調査研究事業報告書，pp.31)。

就労支援ではシルバー人材センターやハローワーク、商工会議所、社協、市民活動などへの働きかけと情報交換の緊密化、就労・ボランティア情報を一元化し提供している。職業紹介はライセンスがなければ出来ないの、あくまで情報の提供にとどまっている。そのため、今後職業紹介事業免許の可否については検討するそうだ。

こうした情報提供などの窓口業務は非専門スタッフでも対応可能な件数は 8 割程度であったということがこうした取り組みから判明した（東京大学，生涯現役社会の実現に向けた環境整備／具体方策に関する調査研究事業報告書，pp.32~33）。非専門家スタッフでも対応出来るということは、今後高齢者をこうした担い手として育成し、コーディネーターとして活躍してもらうことが期待出来る。

4. 各就労の取り組み

この節では 5 分野 9 つの事業の「生きがい就労」の実態に迫っていきたい。それぞれの就労事業で高齢者を受け入れるまでにどのようなプロセスを踏んだのか、また受け入れてからどのような問題が浮上し、どのように解決にあたってきたのか、さらに高齢者がどのような就労に励み、事業に貢献しているのかなどを掘り下げてみていく。「都市型農業事業」「ミニ野菜工場事業」「学童保育事業」「福祉サービス事業」に関しては事業者や就労している高齢者にお話を伺うことが出来たので、ヒアリングをもとに現場の実態や生の声が伝わるように書き起こした。ヒアリング出来なかった分野に関しては、東京大学の調査報告書や就労している高齢者にインタビューした資料をもとにまとめた。

4-1. 都市型農業事業

柏市は全国有数の野菜産地で、多様な農産物を生産している。一方で農家の担い手不足や耕作放棄地の増加など厳しい状況に追い込まれており、耕作放棄地を活用し、規模を拡大するには土地の確保や人の確保が必要であった。労働力不足を補うのに高齢者を活用することが出来るのではないかと考えから、都市型農業で高齢者の「生きがい就労」を行なう構想が出来上がった。

「高齢者」と「農業」というややミスマッチとも思える取り組みであったが、検討を始め情報収集を行なうと、一つの先行モデルに辿り着く。それは埼玉県上尾市の「ナカボリ農園」である。そこでは約 200 名の従業員のうち、約 190 名が高齢者であり（約 10 名が内勤）、農業での生きがい就労を実現していた。休耕地の解消を重ねることにより農地を拡大していったのである。現地視察を何度も行い、高齢者による農業の有効性を確認するなかで、具体化の検討が進められた（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.14）。

最初の課題は「事業の担い手」探しである。当初は、ナカボリ農園の参加（協力）を取り付けること（＝ナカボリ農園の柏事業所の設置）も視野に入れていたそうだが、あくま

で地元柏市の農家が主体となって、柏市の農業を盛り上げる必要があるとの判断から、柏市内の農業者から担い手を探すことになった。農業委員会をはじめとする柏市の農業関係者との検討を重ねた結果、独自のネットワークを有していた柏市の若手農家グループに着目した（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.14）。

「生きがい就労」の東京大学の研究メンバーと若手グループの協議が開始されたが、様々な問題が浮き彫りとなった。農家の方々は高齢者に農業が担えるのかという疑問を抱いていたが、そのこと以上に経営として有効かどうか、「採算性」の問題が大きな課題となった。単純に雇用を増やすことは経営を圧迫してしまう。雇用するに見合う収益の拡大が必要であり、農家の方々は農地の拡大と販路の拡大、及びその他事業の支援を求めた。この課題の克服に向けて販路拡大等の取り組みを行なうなか、約1年に及ぶ折衝を重ねた結果、「生きがい就労」への参加を承諾した若手農家の有志（最終的には8名）が有限責任事業組合（LLP）を結成し（2011年12月13日設立登記、2012年1月立ち上げ）、「生きがい就労」の土台が構築された（辻 哲夫，開発研究実施終了報告書，pp.14）。

いよいよ2012年から高齢者を受け入れ事業がスタートした。いきなり休耕地を解消して独立した就農は難しいとの判断から、まずはLLPメンバーの農家で体験農業の形でスキルを習熟してもらうことになり、高齢者は出荷調製や農産物の配送、農家のサポートを行なうこととなった（現在はパートタイム契約で15名ほどの高齢者が就労している）。同時にLLP農えんで行なう事業として、本事業のため休耕地の再生（2箇所）を進めた（現在は財政赤字のため滞っている）。しかしながら、その過程で就労している高齢者と農業者の認識のズレが生じていることが判明した。高齢者は農業に対しレジャー感覚を持っており、生きがいを求め、興味本位で参加する人が多い。一方、農家は農業で生計を立てており、農業の規模の拡大、経営力の向上を目指している。また、多くの高齢者が農業の素人であり、初心者であるため、農業の知識やスキルが乏しい。そのため、最低賃金（当時777円）にも見合う働きが出来ていなかった。

こうした現状を受けて、農業の人材育成、農家や農業への理解促進の必要性がLLPメンバーの中で認識された。そこで人材育成システムとして、2013年4月に「農業塾」が立ち上げられた。この農業塾は実地研修（毎月第2から第4土曜日の3回）と座学（年3回程度）で構成され、今年度は3期生となる34名（うち女性は6名ほど）が塾生として学んでいる。座学では農業の現状、食に対する考え方、農家の大変さを伝え、農業の問題点を塾生とともに考える機会を設けている。

若手農家の1人、関根勝敏さんにお話を伺うことが出来た。農業塾も開塾から3年目となるが、来年2016年には新たな取り組みが始まるそうだ。それは「援農隊」である。援農隊はネギのブランド化の宣伝やチラシ配りの広報などのPR事業や、農業や農家への理解促進、労働力のプールとして活躍する。柏市は畑や田んぼの近隣には住宅地が広がっている。近隣住民の中には畑にゴミを捨てるなどのマナー違反をする人もいるそうだ。また、農業

を散布するにしても近隣住民に理解を得なければならない。したがって、近隣住民に農業への理解を示してもらい、住民と農家との間にコミュニケーションをとることが出来る関係性を築くことが必要だと関根さんはおっしゃっていた。労働力をプールしておくことが重要であるのは、以下のような理由がある。農業は時期によって人手が必要な時期と要らない時期が生じてしまうため、1つの農家で人を雇うことが難しい。しかし、農家で組織をつくり、複数の農家で人を雇用できる体制を築けば、農家によって人手が必要な時期が異なるので、働く側はコンスタントに就農できるのだ。さらに、種まきや収穫の時期は1年の内でも限られており、収穫時などには多くの人員を確保する必要があるので、労働力をプールしておくことは農家の側にとっても重要である。

現在、農業塾の塾生に援農隊になってもらえるように呼びかけているそうだ。今後は農業塾と援農隊を分離させて、農業塾で学んだ塾生が、援農隊としての活躍に移行出来る体制づくりを進めている。農業塾で学んだ塾生が援農隊として活躍する日もそう遠くない。

お話を伺って、他の事業ではうまくいっているワークシェアリングが農業においては成り立つことが難しいと感じた。農業は天候に左右されるので、当日に農作業がキャンセルになることもしばしばある。ヒアリングで「農業塾」に伺った際にも昨日の雨の影響で中止となった。他の事業では業務内容ごとにそれぞれグループを組み、それぞれのメンバーの予定に応じて1週間のシフトを作成できるが、農業の場合は農作業の時期がイレギュラーであり、農作業によって必要な人数も異なる。そのため農業の分野では、1ヶ月前にシフトを組み、そのシフトに則って働くという形での就労は難しい。このように、農業のワークシェアリングは天候や人数など状況によって変化するので柔軟な対応が求められる。

事前にシフトを組むことが難しくても農家と就労している高齢者や塾生との間に連絡体制を築くことは不可欠だ。そこで、農家は忙しくて労務管理や連絡調整までを行なうことは出来ないため、LLP 農えんでは毎週金曜日3時間、農業塾生1人を連絡係兼事務として雇っている。農家と農業塾生・就労シニアの橋渡しとして、農作業の中止の連絡や、各農家から農作業に必要な人数の連絡を受け、就農人数の調整を行なってもらっている。

このように、他の事業では当たり前のようにうまくいったことが農業には通用しないこともあり、農業の分野で「生きがい就労」を成り立たせるには多くの困難があった。だが、高齢者が就農することによりメリットもたくさんある。関根さんは高齢者が種まきの補助や農作物の出荷の荷造りをしてもらうことで、人手不足を解消出来て大変助かっているとおっしゃっていた。また、高齢者からは「活動は毎週数時間であるが、生活にハリが出た」「皆で汗して働く仲間が出来た」などの感想が寄せられ、高齢者の生きがい創出につながっている。

農業は知識や経験が求められ、農作物の出来は天候に左右される上に、価格は市場の需要と供給に大きく委ねられるため不確定要素が多く、雇用する段階で採算性の問題がつきまとう。したがって、高齢者の就労を受け入れるまでに、農業経営の大変さや農業の大切さを理解してもらい、農業の知識をある程度身につけてもらうことが重要である。農業塾

や援農隊を通して、農業の担い手を育成し、農業の PR や労働力として農家をサポートする人材を確保することは、担い手不足に悩まされる農家にとって大変大きな力となるだろう。こうした人材を育成するまでには多くの時間と労力がかかるが、こうした地道な努力はひいては大きな成果となってあらわれるに違いない。農業経験のなかった高齢者が新たな農業の担い手として日本の農業の未来を明るくする道を切り開くことに期待したい。



写真 2-5 柏市内の農地にて

(2015 年 10 月 17 日 (土) のヒアリング時に筆者撮影)

4-2. ミニ野菜工場事業

現在、計 5 名 (男性 1 名、女性 4 名) の高齢者がミニ野菜工場で就労をしている。月曜日・木曜日・土曜日の週 3 回を、就労内容によって 1 日 2 人または 1 人という形式により 5 人でワークシェアリングをしている。1 人あたり週 1 回、1~2 時間程度の勤務になるようだ。ヒアリングに伺った際にはバジル、ルッコラ、チコリ、エンダイブ、イタリアンパセリ、トレビスという 6 つの野菜を工場で栽培していた。温度や二酸化炭素、光などを調節出来る装置が完備された工場で皆生き生きと野菜の成長ぶりを楽しみながら就労に励んでいる。植物栽培の初心者がほとんどなので、就労する前に千葉大学の園芸専門家にレクチャーを受け、知識を得ているようだ。

このように、高齢者がリタイア後にミニ野菜工場という全国的にみても珍しい事業を就労の場として選択し、仲間と共に野菜を育てている。どのような経緯で「生きがい就労」の場の一つとしてミニ野菜工場事業が実施されることになったのだろうか。そのプロセスをみていきたい。

高齢者によるミニ野菜工場の就労は全く先例のない取り組みであったので、まず識者にヒアリングを重ね、ミニ野菜工場の仕組みや具体的な作業工程の理解に努めながら、事業の担い手確保を行なった。大きな問題は事業性、採算性の確保である。この事業を成立す

るには、高齢者によるミニ野菜工場事業を既存の事業の一環として経営に組み込んでもらえる事業者を確保することであり、こうした投資を行なえる事業者を見出せるどうかが大きな問題であった。そして、ミニ野菜工場事業を営む事業者を探索した結果、柏市内の事業者を見出し、粘り強く折衝をはかった結果、この事業への参加を取り付けることに成功した。しかし、事業の見通しがたったのもつかの間、東日本大震災が起きた。当事業者はプレハブ事業が本業であり、震災復興に伴う需要の急増が起こり、その結果、生きがい就労への参加は断念せざるを得なくなった。こうした経緯で振り出しに戻ってしまったが、事業実現の可能性を探り続けた結果、好機が訪れた。かねてから東京大学に活動の支援をしていた大和ハウス工業（株）が植物栽培ユニット「agri-cube」を新たに開発し、販売することになり、これを機に当機を 2 機寄贈してもらえることになったのだ。実際の事業に関しては、就労セミナーに参加し、趣旨に共感する有志が中心となって立ち上げた組織「一般社団法人セカンドライフファクトリー」に委ねることになった。かつてから相談を行なってきたミニ野菜工場の識者の指導を仰ぎながら、就労シニアによる栽培を開始することが出来た（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.15）。

表 2-2 ミニ野菜工場事業の取組経緯

<p>2010 年 ミニ野菜工場に関する情報収集、事業化に向けた検討（千葉大との検討） 柏市内企業との協議を継続（⇒担い手として内諾）</p> <p>2011 年 東日本大震災の関係から柏市内企業が担い手から辞退 ⇒担い手を探し、構想を再検討</p> <p>2012 年 大和ハウス工業（株）から、新製品「agri-cube」（2 機）の寄贈を実現 ⇒団地内空きスペースに設置（2013 年 3 月） ※商業施設の建て替え後にコミュニティ食堂の脇に設置予定</p> <p>2013 年 就労シニア（5 名）による栽培試行開始</p>
--

（「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書，pp.15 より筆者作成・一部加筆）

実際に就労の現場を訪れ、Nさん、Iさんに直接お話を伺うことが出来た。

Nさんは、ワークシェアリングの調整をする（メンバーの予定を聞いて就労の日程を調整する）リーダーとして活躍している。定年を機に柏市に引越し、ポストに投函されていた東京大学主催の就労セミナーのチラシを見て興味本位でセミナーに参加したそうだが、現役時代に懸命に働いてきたのでリタイア後はもう働きたくないと思っていたそうだが、ミニ野菜工場事業という珍しい取り組みに惹かれ、就労に到った。「生きがい就労」には農業分野で都市型農園事業もあるが、その事業と異なり、重労働ではなく、泥などで汚れないといった手軽さも魅力的であったそう。週1回、3.5km離れた柏市内の自宅から自転車で15分ほどかけて元気にやってくる。この事業は実験としての側面もあるので、日々栽培している野菜の成長ぶりを記録している。こうしたデータの集計や管理は前職のスキルを大いに発揮出来ているそう。また、今後どんな野菜を育てるか、どうしたら野菜の成長が見込めるかなどの打ち合わせや反省会を5人の就労メンバーと開くので、就労を通じてこうした仲間が出来たことが大変嬉しいと語ってくれた。

Iさんは、ミニ野菜工場まで徒歩約7分の豊四季台団地に住んでいる。東京大学主催のセミナーの1期生として、こひつじ園（後述）で勤務していたが、その後こひつじ園を辞めて、ミニ野菜工場事業での就労を勧められたことを機に参加した。リタイア後寝たきりの状態であったが、就労をはじめてからは体調が大変よくなったそう。現在は、具合が悪かったことなど想像もつかないほど生き生きとしていらっしやった。今まで働いてきたので、これからも働きたいという就労願望が強かったが、リタイア後に働ける場所がなかった。だが、「生きがい就労」に参加し、実際に週1・2回程度働ける場所が出来たことで、生活にメリハリがついたと嬉しそうに語ってくれた。栽培している野菜に対して愛情がわき、家庭でも菜園を楽しんでいる。

お二人のお話を伺って、週1.2回という少ない日数であっても、外に出て人と関わることが日々の何気ない生活に彩りを与えてくれるということを感じた。「生きがい就労」に参加するまで、Nさんはもう働きたくないと考えており、Iさんは働き続けたいと考えていた。こうした間逆の考えを持っていた人たちが今「ミニ野菜工場事業」でともに就労していることは大変興味深かった。「ミニ野菜工場」は高齢者に人気な菜園という趣味としての要素と栽培した野菜を売るという就労としての要素を合わせ持っているため、今後様々なニーズを満たすことが出来るのではないだろうか。

ミニ野菜工場という取り組みは全国的にみても珍しい取り組みなので、今後の展望に関して多くの期待が出来る取り組みである。

写真 2-6 ミニ野菜工場の外観



写真 2-7 ミニ野菜工場の中の様子



2015年10月12日(月)のヒアリング時に
筆者撮影

写真 2-8 就労している様子



2015年11月23日(月)に筆者撮影

4-3. 学童保育事業

現在、学習塾と学童保育を兼ね備えた「ネクスファ」で約 40 人の高齢者がいきいきと就労をしている。「ネクスファ」では 6 人の社員以外に大学生のアルバイトやインターンシップ、高校生のインターンシップを受け入れているので、就労している高齢者はやってくる子どもたち以外にも様々な年齢層の人々と関わる機会がある。

「ネクスファ」の代表を務めていらっしゃる杉浦さんにお話を伺うことが出来た。杉浦さんは環境教育学を専攻しており、サステナビリティ学を子どもたちの学びに活かせるのではないかとの考えから、2011 年 3 月 6 日に柏市の高柳に「サス塾」を開いた。「生きがい就労」の事業場所を求めていた東京大学と柏市がこうした取り組みに関心を持ち、「生きがい就労」事業に参画しないかとのオファーがあった。東京大学からはシニアの就労場所をつくって欲しいとの要望があり、一方柏市では子どもの放課後の居場所確保という課題を抱えていた。そこで、それらを同時に解決することの出来るプログラムを考案した。それが 2012 年 2 月に柏市明原に開設された『ネクスファ』柏教室（次世代に向けた philosophy（哲学）的試みを意味する）であった。2013 年 3 月からは柏市高柳教室も名称を「サス塾」から「ネクスファ」に統一し、現在高柳教室では 8~10 名、柏教室では 30 名の高齢者が就労している（ネクスファ HP, <http://next-ph.jp/about.html>）。

高柳教室は 50 人、柏教室は 120 から 130 人もの生徒がネクスファに通っている。プログラムは、小学 3 年生から中学 3 年生までを対象とした学習塾部門と、小学 1 年生から小学 6 年生を対象とした学童保育部門で構成されている。学習塾部門では、持続可能な未来を創る力を育むための学び「サス学」を通して食と農や、エネルギー、ライフデザインなど様々なテーマで学び考える力を身につけている。その他にも英対話や教科学習がある。学童保育部門では 15 時から最大 21 時まで子どもを預かり、その時間内に子どもたちは宿題をしたり、おやつを食べたり、様々な遊びや学びを体験したりする（ネクスファ HP, <http://next-ph.jp/about.html>）。

これらのプログラムの中で、高齢者は「英対話講師」、「ロボット教室講師」「学校から教室までの送迎」、「見守り」として活躍している。

「英対話」では仕事、もしくはシニア海外協力隊等で英語圏の国での居住経験のある高齢者が就労している。小・中学生を対象に、英会話のスキルだけでなく、現地で実際に使う「生きた英語」や「英語を学ぶ楽しさ」を伝えている。会話のみならず、相手の考えを知り、自分の考えを伝えることの出来る「対話力」を身につけることを目指している（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」pp.8）。1 人で 45 分のコマを 2 コマ持っているので、週単位の勤務は週 1.2 回で 1 日 45 分×2=90 分となる。

「ロボット教室」は、レゴマインドストームを活用した小学生対象のプログラムである（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」pp.8）。英対話講師を担っていた高齢者から提案があり実現した。技術職、建築士等のスキルを持った高齢者がチームをつくり、週 1 回 90 分で 3 人の高齢者が 15 人ほどの小学生たちにモノづくり

の面白さを伝えている。

「送迎スタッフ」は小学 1 から 3 年生の学童保育部門の児童を対象に、学校から教室までの徒歩での付き添い送迎を実施している。1 から 3 名の児童に対して高齢者 1 名が対応しており、12、13 名の高齢者スタッフがワークシェアリングして就労している。週 2・3 回の 1 時間勤務である。

「見守り」は学童保育で 15 時から 18 時までの間、子どもたちの宿題やおやつ、遊びなどを見守る。3.4 人の高齢者でワークシェアリングしており、週 2.3 回の 2.3 時間勤務である。

英対話とロボット教室は専門的知識が必要とされるので、時給 1300 円であるが、送迎や見守りなどのワークシェアリング型の就労は時給 850 円である。英対話は大学生の講師もいるが、シニア、大学生を問わず時給は同じである。

このように、適性やスキルなどに応じて高齢者が自分にあつた業務を行い、就労を通して子どもたちとふれあい、多世代交流をはかっている。現在核家族世帯が増加し、祖父母と同居している子どもたちも少なくなってきたので、地域の中で高齢者と関わる事が出来る機会は子どもたちにとっても大変有意義なものだろう。

高齢者の就労を受け入れたことで様々なメリットがあるそうだ。ヒアリングで伺ったことと、ネクスファが作成した「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」をもとにまとめていきたい。

まず、早朝の勤務である。長期休暇中の学童保育部門は 7:30 から始まる。朝に強い高齢者が早朝勤務シフトに入ることで、業務時間が過大になりがちな正社員の勤務時間を圧縮できる。

また高齢者は細かいことに気がつく。研究熱心な方が多いので、何か問題が生じると改善点を考え指摘してくれる。そのため、運営の質の向上も見込める。

さらに、すでに子どもを自立まで育て上げた高齢者の子どもへの対応は安定感があり、子どもと年齢が離れている分、接し方やあたりがソフトである。

高齢者は子どもだけでなく、ともに働く大学生や職員などにも良い影響を与えている。横並びの関係で子どもへの教え方を話し合ったり、海外の話題を話したりする。長年様々な経験をしている高齢者からは多くの学びを得ることが出来るだろう。また、ネクスファで働く高齢者は就労に対する意識が非常に高く、その姿勢が若手のスタッフにも刺激を与えている（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」pp.10）。

一方で高齢者を就労する際にはデメリットも存在する。

まず高齢者間の人間関係の問題である。（若手スタッフとシニアスタッフの間ではトラブルは起きていないそうだ。）それは保育に対する考え方であったり、送迎の在り方であったり、高齢者 1 人の就労内容のこだわりが、お互いに譲れない状態を作りトラブルを生む原因となっている。

また、加齢による記憶低下などにより、1.2 を伝えて 10 を理解してもらうことが理想だとしたら、高齢者の場合は 10 以上を伝えて 10 を理解してもらうという形のコミュニケーションとなることがある。高齢者を受け入れる場合は、運営者側が何度も伝える、確認するという姿勢を持つことが必要だ。

さらに体調不良による急な欠勤が若手のスタッフに比べ多い。就労者自身だけでなく、家族の病気や介護などで欠勤するケースもある。こうしたことに対応出来るように複数人でシフトをまわすワークシェアリングを採用している。しかし、そうした体制により就労する高齢者の人数が多いため、採用・研修・シフト調整・連絡・トラブル対応・労務関係（給与計算・振込・年末調整）などの管理者側の運営コストが増大している。こうした管理者側の負担を軽減するため、今後はワークシェアリングを自主的に行なうための就労者の組織化が必要である（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」 pp.11）。

このように、高齢者就労にはメリットもある反面、デメリットも存在する。しかしデメリット以上に高齢者が就労するメリットは非常に大きいとネクスファ代表の杉浦さんはおっしゃっていた。高齢者が関わることで、社員の負担を軽減し、子どもひとりひとりに目が行き届き、結果的には保護者の満足度にもつながっている（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」 pp.11）。

では次に、ネクスファで働く生の声をまとめた資料（ネクスファが独自に実施したアンケート）から、高齢者が就労をきっかけにどのような変化があったのかを探っていこう。

まずネクスファで就労する高齢者の属性と状況に関して言及したい。就労している高齢者は定年退職後、65 歳から 69 歳の世代が最も多い。就労日数は週 1 から 2 回が 87% と大半を占める。収入は少なくとも、希望にそった日数・時間で働けるプチ就労を希望する人が多い。また自宅から職場まで 1km 圏内の人が 64% と、家から近いことも就労の後押しになっていると考えられる（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」 pp.22）。

ネクスファに関わってみて、自身にとってどうだったかという質問に対して、「子どもと接することで、気持ちも明るくなり生活に張り合いが出来た」、「責任を感じるあまり負担に思うと不安になることもあるが、元気に笑顔で無事出会い送り届ける道中の会話でこちらも元気になる」、「安全に送迎することを第一に考え、毎回気を引き締めて行動している」、「外出するようになり、規則正しい生活が送れるようになった」、「子どもの成長ぶりに驚き、エネルギーをもらっている」「非常に楽しい」「週 2 回の歩行が自分の体調維持を超え、増進になった」などの声を聞くことが出来た（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」 pp.23～24）。

こうした高齢者の率直な感想から、就労は人と関わるきっかけや生活の張り合いを生み出し、年齢の離れた元気な子どもたちと接することが高齢者のエネルギーになっていることがうかがえる。就労が高齢者自身の身体機能の向上化や脳の活性化を促進させている。

何歳まで働き続けたいかという質問に対しては「出来るだけ長く（体力の続く限り、身体に故障がない限り、出来るなら何歳でも働きたい）」と答えた人が41%と最も多く、「75歳まで」が18%、「70歳まで」が17%、「分からない」と答えた人は18%、「80歳まで」は6%という結果となった（「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」pp.25）。こうした結果を見る限り総じて高齢者の就労継続意思は高いといえる。代表の杉浦さんは高齢者就労の課題として、退職（引退）のタイミングが分からないことを挙げていた。もちろん、長く高齢者が働いてくれることは運営側としてはありがたいので嬉しい悲鳴でもあるが、ある程度の年齢に達すれば身体機能や記憶力などが低下してくる。そのため、高齢者の様子を観察し、業務に支障をきたしていないかなど温かく見守っていく姿勢が運営側には求められる。

「生きがい就労」を行なうコーディネーター（運営側）に求められることはどんなことかを代表の杉浦さんに伺ってみた。交渉力、ファシリテーション、マネジメント能力など様々あるが、その中でも一番求められるのは、シフトの組み方などの調整能力であるようだ。高齢期になると現役時代のように長時間働くことは出来ない。無理なく働き続けやすい環境を整備するためにはシフトのコマ数を増やさないよう配慮が必要である。

杉浦さんは今後「サス学」を発展させ、多世代型の「サス学」を実現させたいとの夢を抱いており、多世代のつながりでしか得られない学びで新しい発見が出来るのではないかと考えている。シニアも働くだけでなく、「サス学」を通して共に学びあえるような環境をつくりたいと力強く語ってくれた。そうなれば高齢者の新たな地域との関わり方が生まれるかもしれない。

4-4. 福祉サービス事業

福祉サービス事業は「生きがい就労」の初期計画には想定されていなかった。しかし豊四季台団地に高齢者介護施設「柏こひつじ園」が開設されたことをきっかけに就労の場として開拓されることとなった。こひつじ園では東京大学が生きがい就労事業を行なう以前から、豊四季台団地は高齢化率が40%に達しているため、高齢になっても就労できる場所をこひつじ園につくろうという構想が出来ていた。そこで、生きがい就労事業のモデルケースを探していた東京大学高齢社会総合研究機構がこひつじ園に研究の協力を依頼したのであった。こひつじ園は、「生きがい就労」の先駆けの場として多くの高齢者を受け入れワークシェアリングを確立したことで、高齢者就労の先駆的なモデルを打ち出すことに成功した。

こひつじ園では現在43名の高齢者がいきいきと就労をしている。61歳から83歳までの高齢者が働いており、年齢構成は60代が3人、70代38人、80代2人となっている。

高齢者の就労内容は大きく①調理・洗濯・掃除などのサポート、②施設内のティーサロ

ン、③園芸、④デイサービスの4つである。

洗濯の業務は4名、掃除の業務は5名でシフトをまわしており、1週間に平均3回ほどの勤務である。調理補助（配膳）は2階から6階までの各階のフロアごとに5人1グループをつくっているため合計25名でシフトをまわしている。調理補助とは、調理場で調理された料理を入居者に配膳する業務である。朝の担当は7:00から9:00までの2時間を1人で、1フロアあたり20名分の入居者の配膳を担当している。夕の担当は17:00から19:00までの2時間を1人で同じく20名分の配膳を担当している。もちろん業務には介護職員と共に携わり、協力しながら行なっている。こひつじ園では入居者の意思を尊重し、家庭環境に近い生活を送れるようにするため、入居者が好きな時間に起きて、好きな時間に食べることが出来るようにしている。たとえ入居者が食べる時間が、就労している高齢者の就労時間を過ぎても介護職員がその後の業務を行なうことで、柔軟に対応をしているようだ。

こひつじ園内にあるカフェには2名が働いており、週に2、3回、1日11:30から14:00までの2時間半就労している。園芸では3名の高齢者がこひつじ園の敷地内にある菜園で、土地を耕し、きゅうりやミニトマト、ナスなどを栽培している。園芸は作業の時間や曜日が確定出来ないが、ひとつのチームとして働き、たびたび情報を共有しなくてはならないので、週に1回全員が参加する日を決め、それ以外は全員が集まらないシフトを作成している。最後にデイサービスでは、4名が就労をしており、お風呂あがりのお茶だしや髪を乾かすなどの介護職員の補助的な業務を行なっている。

ヒアリングで就労セミナー1期生の井内さんにお話を伺うことが出来た。井内さんはこひつじ園まで徒歩約3分の豊四季台団地に住んでおり、現在カフェで週3回11:30から14:00までの2時間半働いている。就労セミナーには知人から声をかけてもらい参加したそうだ。数ある就労先の中でも、介護の勉強をしていたことから、福祉の分野である「こひつじ園」を就労場所として選んだ。こひつじ園の様々な業務の中でカフェを選んだのは、人と話すことが好きで、カフェには地域の人がやってくるので様々な人と関わることが出来るということが魅力的だったからだ。

カフェには地域の人々が訪れ、地域の集いの場となっている。開設当初はなかなか人が集まらなかったそうだが、井内さんがメニュー表を投函することを提案し、1年8ヶ月にも及ぶ地道な活動の結果、今では多くの人で賑わっている。カフェではこひつじ園の調理場で作られている定食のほかに、カフェ内にあるキッチンでカレーやナポリタン、ミートパスタ、そば、うどんなどのバラエティに富んだ料理を調理し、提供している。常連のお客さんの好みや料理の量などを把握して、それぞれのお客さんに心遣いのあるサービスを行い喜んでもらっている。カフェを訪れるお客さんはお年寄りの方が多いので、同じ目線に立って考えることが出来、そのことが気遣いの行き届いた、満足度の高いサービスにつながっているのだろう。

現在カフェは2人でシフトをまわしており、1日1人シフトに入る。勤務日が月曜から金曜までの5日間あるので、1人週2日か3日働くことになる。1週間緊急の用事で就労出来なくなってしまった時に、もう1人のメンバーに週5日間出してもらったそうだ。そのメンバーはカフェの仕事を始めたばかりだったので申し訳なかったと井内さんはおっしゃっていた。こうした経験から最低限でも3人でワークシェアリングした方が望ましいと感じたそうだ。高齢期には周辺環境や身体面などで様々な変化が生じるので、こうした変化に柔軟に対応出来るような工夫が必要である。

就労をしてこんな意識の変化が生まれたそうだ。就労前までは食に関心がなかったが、カフェで働くようになってから、栄養士が栄養面に留意してつくった日替わりの定食メニューを見るようになり、食に対する関心が高まった。カフェでの勤務が11:30から14:00までなので、15:00頃にやっと昼食をとることになる。就労を始めた頃はご飯を軽く済ませてしまうことも多かったそうだが、しっかり食べていないと身が持たない。そのため現在では朝にしっかり食べてから就労に出掛けていると語ってくれた。

このカフェで就労を始めてから、カフェを訪れるお客さんや就労の仲間など様々な人々と関わり、週2.3回出かけるところが出来たことにより生活にメリハリが生まれ健康体になったそうだ。ワークシェアリングのそれぞれのグループを統括する全体リーダーも務められている井内さんはこひつじ園で様々な人々と交流し、自分なりに仕事を工夫しながらいきいきと就労なさっている。「人に必要とされ、頼られることが何よりも嬉しい」と語る井内さんのこれまでの貢献度は大変大きく、今後も意欲的に就労に励まれるだろう。

4-5. 保育・子育て支援事業

この事業は高齢者が多世代を支える観点から考案された事業の一つである。事業の担い手となる事業者は、柏市による公募で募った。10数件の応募を受けるなか、生きがい就労の趣旨に沿い、高齢者の活躍の仕方に創意工夫が認められる事業者として柏市内の学校法人くるみ学園が採択された（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.16）。くるみ幼稚園は、保育園待機児童が多い柏市の事情を受け、朝7時から夜7時まで開園している（RISTEX，<https://www.ristex.jp/public/pdf/art03.pdf#search>）。就労シニアは「まちの先生」の愛称のもと、主に保育士がこれまで担ってきた周辺業務を中心に、早朝7時半からの園児受け入れや保育補助、園児の午睡の準備と導入及び見守り補助、夕方5時までの保育補助及び降園時の親御さんへの引渡し、読み聞かせ、折り紙、お手玉、百人一首など伝承あそびの実践といった場面で2011年12月から活躍している。短時間だけ必要な業務を高齢者の活躍でカバーする有効なモデルとなった事業である（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.16）。

インタビュー記事には、就労している2人の女性が以下のように述べている。

「この仕事を始めてから、幼稚園のそばを通るたびに、あの子は今何をしているのか

など考えたりするようになり、自分の生活が変わりました。モノクロの世界から色のついた動画の世界に入ったような楽しさを実感します」(インタビュー当時 63 歳の女性)「主人が亡くなり、子どもたちは独立して 1 人暮らしなので、早朝働くというのは私のライフスタイルに合っています」(インタビュー当時 77 歳の女性)(RISTEX, <https://www.ristex.jp/public/pdf/art03.pdf#search>)。

人手不足が問題視される保育の分野で、有資格者でなくても出来る周辺業務に高齢者が携わることで保育士の負担を軽減出来る。また就労シニアは活発な子どもたちと関わることで元気をもらい、毎日が日曜日であった生活にメリハリがつくようになる。就労を受け入れる保育園にとっても、就労シニアにとっても双方にメリットがあり、win-win の関係を築くことが出来ている。

現在、くるみ幼稚園のほか、「しこだ保育園」でも「まちの先生」のモデル事業が始まっている(2014 年 3 月時点においてはくるみ幼稚園を含む 7 つの保育園で高齢者の就労が行なわれている)。

4-6. 生活支援・生活充実事業

この事業は「元気な高齢者が老親世代の高齢者を支える」観点から考案された。検討初期段階では、生活支援事業自体がすでに社会福祉協議会の活動や地域のボランティア活動等、多数類似の事業が存在しており、高齢者の就労の場として相応しいか、事業として成立するか課題視された。しかしながら、今後後期高齢者が増加し続けていく見通しにあるなか、生活支援ニーズの拡大は現実視される。社会福祉協議会やボランティア活動も限界があり、今後の超高齢社会のあり方を考えると福祉領域であっても民間で担えるところは民間で担ってもらうことが望ましい。社会福祉協議会等との棲み分けを考慮する形で、一定程度経済的に余裕がある層の生活支援ニーズは民間が受けることを狙いに、高齢者による生活支援領域でも生きがい就労事業の実現を試みた。事業の担い手は、柏市内で生活支援事業を営んでいた事業が手を挙げ、東京海上日動ベターライフサービス(株)が選定された。業務内容は、他の正規職員と基本的に同様であるが、居室の掃除、洗濯、調理から通院をはじめとした外出の介助や買物代行等の業務で就労シニアは活躍している(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.17)。

現在少子化による労働力不足、さらには今後後期高齢者の増加が問題視されているので、元気な前期高齢者が人手不足の福祉の分野の担い手として活躍することは望ましい。元気な高齢者がサポートを必要とする高齢者を支えるという社会の仕組みを確立していくことで、団塊の世代が 75 歳を迎える 2025 年以降の社会にも対応していくことが期待出来る。

定)

3. 保育・子育て支援事業 くすみ幼稚園
4. コミュニティ食堂 (平成 28 年に商店街内に開設予定)
(移動・配食サービスはコミュニティ食堂の料理を提供)
5. 福祉サービス事業 こひつじ園

- ・都市型農業事業は柏市内の農地で実施。
- ・屋上農園は建て替え後の豊四季台団地で実施予定。
- ・生活支援サービスは豊四季台団地などを中心に実施。

就労場所が豊四季台団地周辺という適切な圏内に開拓されていることに注目したい。現役時代には、柏市から都内まで 30 分から 1 時間ほどかけて電車で通勤することは当たり前であったが、リタイア後には身体的にも厳しくなるだろう。中には柏市外から就労をしにやってくる人もいるが、就労の場が徒歩もしくは自転車で通える範囲内に開拓されたことで高齢者の身体的な負担が軽減される。

就労の場が近いということは事業者側にもこんなメリットがある。東京大学の実施した事業者へのアンケート調査で「近所から通えるので交通機関の遅れによる影響がなく安心感があった」という意見があった(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.21)。

また、就労の場が適切な圏内にあるのでそれぞれの分野における就労の場も近いところに位置している。これから実施予定のコミュニティ食堂では豊四季台団地の屋上でとれた野菜や同敷地内に設置予定のミニ野菜工場でとれた野菜などを提供する予定だ。それぞれの就労の場が近くにあることによって新鮮な野菜を提供出来るという点でもメリットがある。

このように適切な圏内に就労の場が開拓されることで高齢者の負担を軽減し、それぞれの事業者や就労している高齢者間でネットワークを築き連携しやすい。そうなればお互いに顔の見える関係になり地域とのつながりを強化していくことにもつながるだろう。

5. 新しい働き方「ワークシェアリング」の提示

生きがい就労では、現役時代のようにフルタイムではなく、週 2・3 回 2・3 時間程度無理なく働くことが出来るように、「ワークシェアリング」を採用している。その背景には、東京大学を中心とした地域住民への聞き取り調査において、就労意欲が高い一方で、現役時代のようにフルタイムではなく、出来るだけフレキシブルで短日・短時間労働を望む声が多かったことが関係している。

ワークシェアリングは生きがい就労の大きな特徴の一つである。「ワークシェアリング」とは、それぞれの業務に対して複数の就労シニアがお互いの状況や都合を相談しながら働く方式のことである。負荷を分散することで出来るだけ無理のない働き方の実現にもつな

がるとともに、就労者同士の交流が深まるなど効果的である。高齢期は急な老親の介護の対応であったり、体調の変化であったり、予期しないことも起こりがちだが、そうした変化にも柔軟に対応することが出来る（前田展弘，基礎研レポート，2013，6，13）。

以下、ワークシェアリングをどのように確立していったのか、その経緯に関して矢富氏の文献をもとにみていきたい。

ワークシェアリングは1人分の仕事を3人～5人で分け（事業内容や就労人数によって異なる）、それぞれの業務ごとにグループを編成する。ここでグループを取りまとめるリーダーの存在が不可欠である。リーダーの主な役割はシフトの変更の管理とグループ内の問題を把握して、メンバー間で共有することである。事業者からシフト編成を任せられた場合には、初回ミーティングでリーダーをグループ内で決めるようにした。職場によるが、リーダーの引き受け手が出ないグループもあり、リーダーを引き受けたとしても、それが負担にならないようにグループ内でサポートする体制を取るよう働きかけた。

本人が希望する勤務日、採用された職種によりグループ分け案を事業者に提案し、了解を得てグループを編成した。その後はグループごとで自分の働きたい曜日、代わって働ける曜日、働けない曜日を出し合う。それをつき合わせてグループ内で調整し、最終的なシフトを決定した。これが基本シフトとなり、これを基に都合の悪い日をグループ内で調整し、1ヶ月の具体的なシフトを決めるという手順を踏むことにした。

採用人数の多い職場（こひつじ園）では、仕事に慣れて安定した就労のシステムが確立してくると、事業者と連携した自立的な運営が出来るようになってくる。このような時期に就労シニアの自主化に向けて、全体ミーティングを開くことになり、全体の連絡係を引き受けてくれる人を確保し、各班への連絡体制を築いた。現在は3ヶ月に1度の頻度で各グループのリーダーが情報交換会を持つようになっている（矢富直美，「Aging&Health」No73 2015年春，pp.25～26）。

	月	火	水	木	金	土	日
Aさん	◎	○	◎		○		◎
Bさん	○		○	◎		◎	
Cさん		◎		○	◎	○	○

◎・・・・・・・・勤務日

○・・・・・・・・交代できる

無印・・・・・・・・休暇

図2-15 3人で1人分の仕事をワークシェアリングする場合

(講演資料「Aging in Place の実現を目指す 長寿社会のまちづくり～柏市・UR都市機構・東京大学の三者連携による取り組み～」をもとに筆者作成)

このような経緯を経て「生きがい就労」事業でワークシェアリングが確立されてきたが、実際に就労している高齢者にとってはこの方式での働き方は高齢期における働き方にマッチしていたのだろうか。東京大学高齢社会総合研究機構が実施したアンケート調査から、その評価に関してみていこう。

全体的な評価として、「良い」と答えた人が 81%、「どちらともいえない」が 18%、「良いとは言えない」が 1%という結果となった。いくつかの特徴について良いと感じたかどうかを尋ねた結果、飛びぬけて評価された点があったわけではなく、無理なく都合に合わせて働けることと、知り合いが出来ることとがほぼ同じ程度に評価されていることが分かる(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.23)。

ワークシェアリングの場合、グループ内でシフト調整をしたり、業務内容の相談や打ち合わせをしたりするので、グループ内の人同士で集まり話す機会を通して関係性がより親密になる。ヒアリングでも就労をして良かったこととして、働く仲間が出来たことを挙げられる方が大変多かった。

表2-3 ワークシェアリングで良い点を感じた高齢者の比率

自分の都合に合わせて働く曜日を選べる	34%
自分の都合が悪い時に、他の誰かが代わってくれる	31%
毎日のように働かなくて済むので、無理なく働ける	36%
働く仲間ができる	31%
その他	3%

(「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書, pp.24 より引用)

これに対してワークシェアリングに対して悪いと感じた点については、概ね悪いと感じた高齢者自体は少なかったが、「メンバー同士の連絡が煩わしい」ということが挙げられる。またその他の意見としては「人間関係がうまくいかないことがある」「シフトの調整の取りまとめを行なうリーダーの負担が大きい割に、給与面での差別化がない」「勤務先の都合との兼ね合いで結局好きなきに働けるわけではない」などがあつた。人間関係は事業者側でも問題として捉えられているが(後述)、働く高齢者自身にとっても悩みの種となる可能性があることがわかる。また、シフト調整を自主的に行なうといっても、実際には誰かがリーダーとして音頭をとる必要があるため、その点の不公平感についても何らかの対応をした方が良さそうだ(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.24)。

表2-4 ワークシェアリングの悪い点を感じた高齢者の比率

誰かの都合が悪い時に働かなくてはならないので負担である	5%
働くための話し合いの時間が多い	3%
メンバー同士の連絡が煩わしい	8%
働く日数や、時間数が少なくなるので、賃金が少ない	3%
その他	11%

(「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究開発実施終了報告書, pp.24 より引用)

事業者からはワークシェアリングについて以下のような意見が寄せられた。メリットとしては、「常に人員を確保できる」「一時期に多くの労働力が必要になったときに対応できた」「人数が多い分、急な欠員の際のサポートが充実していた」などが挙げられた。また、高齢者間でのコミュニケーションを促進するため、ワークシェアリングに伴う日程調整は事業者ではなく高齢者自身が行うことを基本としたそうだが、これにより「正規職員が勤務表を作成する手間が省ける」といった点で評価された(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.22)。

一方デメリットとしては、仕事量に対して雇用する人数が多くなることで「労務管理が煩わしい」といった意見や、実際に問題は発生しなかったものの「伝達ミスや高齢者同士の連絡ミスなどで出勤してこない(業務に穴が開く)不安がある」という声、「高齢者による自主管理には限界があり、ある程度は事業者側が介入しなければならない」という意見も見受けられた。また多くの高齢者が関わることになるため、「複数日に渡って同じ業務指示を複数回伝えなければならない」という煩雑さや、「業務の質が人によってばらつきがある」という問題点も指摘された。一部の事業者から「特定の方に重点的に業務をお願いしたい場合にシェアを行なうべきか悩む」という声もあり、個々の高齢者の能力に合わせながらワークシェアリングの体制をつくることの難しさが指摘された(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.22)。

高齢期は予期せぬことが多い時期であるので、欠員が出ないように多くの高齢者でシフトを組みまわす事は事業者にとって安心である反面、労務管理が煩雑になってしまうという負の面も併せ持っている。こうしたメリットとデメリットは表裏一体であるので、事業者がワークシェアリングのデメリットを知った上で、それでも高齢者を雇うことが事業者側にとって事業の質の向上につながるなどのプラスの面を重視しなければ高齢者就労の受け入れは成立しない。ワークシェアリングが最も機能しているこひつじ園ではシフトに欠員が出て代理を立てられない場合、誰かが無理にシフトに入るのではなく、正規職員に何曜日の何時のシフトに欠員が出たということを報告するという体制をとっているようだ。欠員のシフトは正規職員が補うことで柔軟に対応出来ている。高齢者就労を受け入れる側である事業者の「ワークシェアリング」に対する理解や高齢者就労へのある程度の寛容さ

は必要であるということを示している。こひつじ園はこの「生きがい就労」事業を行なう以前から高齢者就労を受け入れる構想が出来ていたもので、職員全体の中で高齢者就労を受け入れる心構えや体制が出来上がっていたのだろう。ワークシェアリングを広めていくためには、事業者が高齢者によるワークシェアリングの活用を提案し、高齢者就労への理解を得ることが求められる。

ヒアリングをしてみると、ワークシェアリングが業務内容によっても体制の敷きやすさが異なるということを実感した。前述したように、柏こひつじ園ではワークシェアリングが最も機能し、現在でも多くの高齢者を受け入れている。補助的業務やルーティーンワーク型の就労は業務内容やあらかじめ必要とする人数が決まっており、1ヶ月分のシフトをあらかじめ作成することが可能なためワークシェアリングが機能しやすい。

一方で農業の場合は天候に大きく左右され、農作業の時期や人数もケースバイケースである。そのため、あらかじめシフトを作成しそれに基づいて就労を行なうことは難しい。天候や業務内容に応じて柔軟な対応が求められる。

だが、どの事業においても連絡・調整役を行なうリーダーが必要不可欠であるということは共通点である。複数人で仕事を分担して行なう以上まとめ役が必要であり、まとめ役がいることによって事業者側と就労シニア間の連絡・調整をスムーズに行なうことが出来る。

このように事業内容によってワークシェアリングのあり方は大きく異なるので、この「生きがい就労」事業から事業者は就労内容の形式によってどのようにワークシェアリングを行なうのが適切なのか考える必要があるだろう。

ワークシェアリングが就労シニア同士のコミュニケーションの促進に寄与したかどうかについては、事業者からも肯定的な意見が寄せられ、ある程度の効果を上げていることが確認された。また一方で「高齢者間での人間関係の問題が発生した」という報告も多くの事業者から寄せられた。人間関係のトラブルは起こりえることであるが、特にワークシェアリングを進めるにあたっては十分留意して対応していくことが不可欠であるといえる(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書, pp.22)。

「ワークシェアリング」は人間関係の問題や効率的な運営などまだまだ改善できる余地がある。またそれぞれの事業内容によって、適切なワークシェアリングのあり方が異なるので事業者と高齢者が歩み寄り、試行錯誤しながら円滑な運営体制を築くことが必要だ。様々な分野で行なった「生きがい就労」事業でのワークシェアリングは、これからワークシェアリングを採用する事業者にとって示唆に富んだ先例となるだろう。

6. 生きがい就労がもたらす効果

これまで「生きがい就労」事業の実態をみてきたが、この節では「生きがい就労」が就労している高齢者個人、そして地域社会にどのような変化を与えたのかという効果についてみていきたい。

まず個人への効果にフォーカスを当ててみよう。

東京大学高齢社会総合研究機構が実施した生きがい就労をしてみたの感想に関するアンケート結果（有効回答者数は160名）を参考に考察していきたい。

以下の表は生きがい就労を経験したことで18種類の変化を感じたかどうかの結果である。高齢者が感じた変化として最も多かったのは、「生活により緊張感がある」ことであり、全体の57%の人が、このような変化を実感していた。またその他に感じた人が多かったものとしては、「人との交流が増えた」「生活にリズムができた」「仲間ができた」「生活に張りができた」「外出の機会が増えた」があった（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.22～23）。

これらの変化は前述した高齢者へのヒアリングでも多く聞かれた。就労以前は毎日が日曜日という状況だが、就労する日が週に2、3日あることで、生活にメリハリやリズムが生まれることが分かった。また就労の場合は対価が得られると同時に責任もある程度問われるので、良い意味での緊張感が生まれ生活の張りにつながっていると思われる。

表2-5 生きがい就労を経験して変化を感じた高齢者の比率

生活にリズムができた	52%	家族や友達との会話が増えた	23%
生活が規則正しくなった	28%	人との交流が増えた	55%
生活に張りができた	42%	外出の機会が増えた	34%
体調がよくなった	18%	外出の範囲が広がった	25%
よく眠れるようになった	10%	物事に積極的に取り組むようになった	15%
疲れにくくなった	6%	笑顔が増えた	13%
筋力がついた	13%	うつ的な気分が晴れた	4%
体が柔軟になった	6%	生活により緊張感がある	57%
仲間ができた	49%	その他	8%

（「セカンドライフの就労モデル開発研究」実施終了報告書 pp.23 より引用）

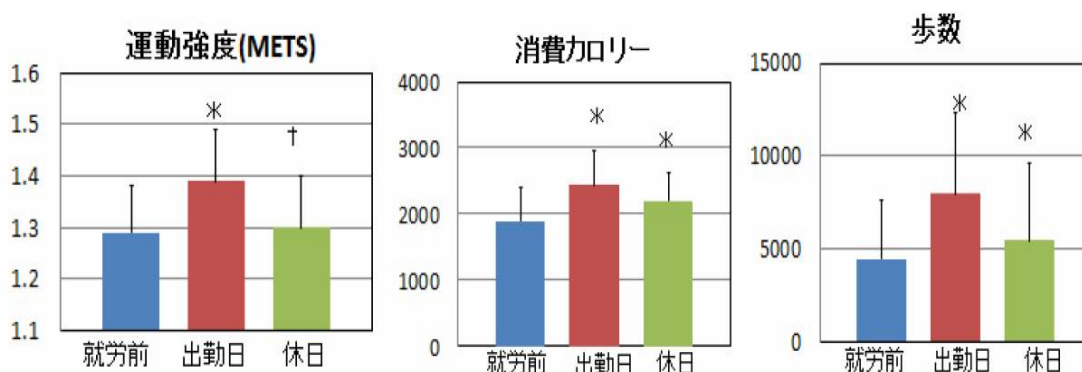
次に東京大学高齢社会総合研究機構が実施した調査から身体面・精神面での変化についてみてみよう。

以下の図は運動強度、消費カロリー、歩数が就労前と出勤日、休日においてどのように変化したかを表した図である。これは活動量計をセミナー受講後（就労前）から毎日高齢者に携帯してもらい日々の活動量の変化をはかった結果である。就労日に数値が上がるこ

とは当然のことといえるが、出勤日以外の休日も就労前のときよりも数値が上がっている。生きがい就労を始めたことをきっかけに人々との交流を含めて生活全体がアクティブになっている（前田 展弘，セカンドライフ支援事業の軌跡，2013年6月13日）。

個別のインタビューにおいても、就労前には見られなかった「ゴルフや卓球などのスポーツ活動」が、就労開始後に増加した結果、自宅からの外出頻度が著明に増加するなどの例もあった（辻 哲夫，研究開発実施終了報告書，pp.44）

このように、就労を機に以前よりも普段の活動量が増加するだけでなく、プライベートでの活動量の増加も見込める。



	就労前	出勤日	休日
運動強度	1.29±0.09	1.39±0.10*	1.30±0.10*
消費カロリー	1897±501	2429±520*	2195±439*
歩数	4484±3157	7998±4392*	5466±4185†

n=12 平均記録日数:31.0日(就労前:10.3日、出勤日:6.4日、休日:14.3日) †p<0.10, *p<0.05 vs 就労前

資料:東京大学高齢社会総合研究機構作成

図2-16 就労前と就労後の「普段の活動量」の比較

(ニッセイ基礎研究所 前田 展弘

「セカンドライフ支援事業の軌跡～柏市生きがい就労事業の成果と課題～」pp.8 より引用)

さらに、精神面でもプラスの効果が期待出来る。うつ状態やうつ傾向と判定される人の数も減少し、また自分がコミュニティの中の一員だと感じているかという、共同体意識も就労前に比べて上昇していることが判明した。共同体意識を持つということは、就労を通して地域の中に自分の居場所を見つけ、地域とつながっていることを実感出来ているということを示唆しているだろう。

■就労経験者の抑うつ度（GDSの合計得点）は、
有意に低下する傾向が見られた

- ・うつ状態やうつ傾向と判定される人の
人数も減少した

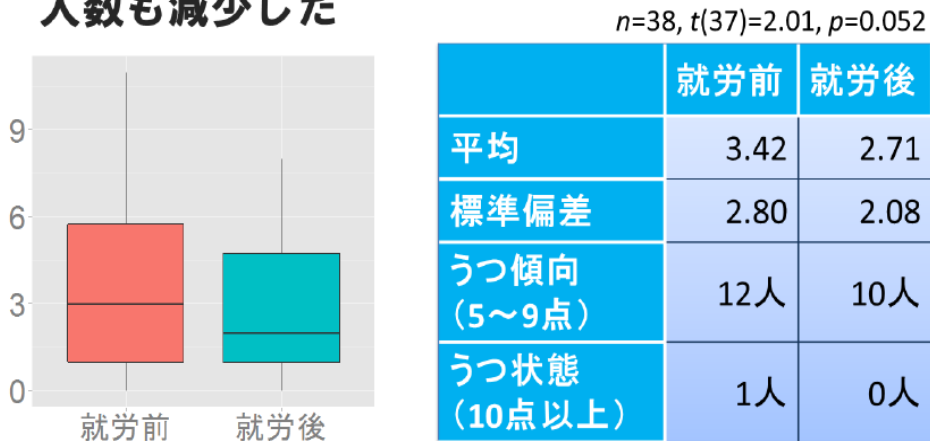


図 2-17 生きがい就労の精神的健康への影響

(自治体も関与した高齢者の就労支援の取組状況と今後の展望について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yrrsatt/2r9852000002yrwb.pdf#search>)

■就労経験者の共同体意識（SCIの合計得点）は
有意に上昇することが確認された

- ・自分が地域コミュニティの一員だと感じているか
- ・他の住民に親近感を覚えているかどうか

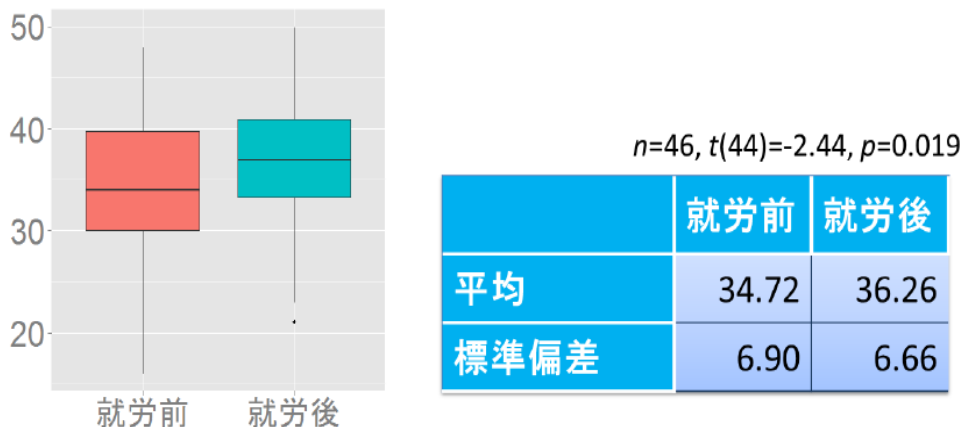


図 2-18 生きがい就労の共同体意識への影響

(自治体も関与した高齢者の就労支援の取組状況と今後の展望について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yrrsatt/2r9852000002yrwb.pdf#search>)

こうした結果は些細な変化であるが、長いスパンで調査を行なえばより明確な変化があらわれるかもしれない。今回の調査結果は短い期間でも確認出来た変化として参考に値するだろう。

このように生きがい就労は高齢者個人からの視点からみると身体面・精神面双方にプラスの効果が期待出来る。就労をきっかけに地域や人々のつながりが生まれ、生活全体がアクティブになり、うつ傾向の改善などのように精神面で前向きになれるということが推測出来る。また定期的に外出する機会が出来るので生活にメリハリが生まれ、活動量の増加により健康増進にもつながるといえるだろう。

では次に地域社会への効果についてみていきたい。

生きがい就労の事業の中でも特に福祉や保育、農業などの分野では人手不足が問題視されていた。生きがい就労ではこうした分野の就労に高齢者が補助的に携わることで、人手不足を解消し円滑な事業運営に貢献出来た。

東京大学高齢社会総合研究機構が実施した生きがい就労のメリットに関する聞き取り調査において「補助的な業務で既存職員の負担の軽減が出来た」という回答が多く見受けられた。このように高齢者の就労で正規職員の手が届きにくかった業務をまわせたのは事業者側の金銭的な負担が比較的少なかったからだろう。聞き取りにおいても「安い賃金で雇用できた」「より賃金の高い雇用者を増やさないですんだ」などの点がメリットとして挙げられていた。生きがい就労は生計労働ではないので、必ずしもフルタイムで高齢者を雇う必要はない。このことにより、現状で労働力を不足している部分だけを事業者は安価に埋め合わせることが出来たと考えられる（辻 哲夫，研究実施終了報告書，pp.21）。1日2・3時間の勤務は生計労働としては厳しいものがあるので、若者の就労ニーズは低いものと思われる。したがって、若者の雇用を阻害しないという点でもメリットとして評価出来るだろう。

また、「補助的な業務で既存職員の仕事の質や効率が改善できた」「正規職員が顧客に対して割くことの出来る時間が増えた」「業務量・範囲の拡大が出来た」「これまで手が回らなかった施設回りの環境美化が出来た」などの意見も寄せられた。こうしたことから、高齢者が人手不足を解消するだけでなく、事業の生産や効率などにも貢献していることが分かる。高齢者が補助に入ることにより、正規職員が本来の役割に集中出来るようになる可能性があることが示唆される（辻 哲夫，研究実施終了報告書，pp.21）。

さらに高齢者は人生経験が豊富である。高齢者がこうした経験や知識を就労に活かすことで事業・サービスの向上、新しい価値の創造にも貢献した。保育や福祉の分野において、今の若者が知らない歌や遊びを知っていることで従来にないサービスを提供できた。学童事業においても一部の高齢者は英会話などこれまでの経験を活かして、他の正規職員と同等の活躍を見せた（辻 哲夫，研究実施終了報告書，pp.21）。また、ネクスファ（学童保育事業）では英対話の授業を担当していた講師がロボット教室という新しい取り組みを提

案し実現している。

こうした高齢者の活躍ぶりは地域社会の視点からみると、有能な人材をうまく活用しており大変評価出来る。高齢者には豊富な経験やスキルの高さ、大らかさなど高齢者ならではの魅力があるので、地域社会の中でこうした高齢者の魅力を最大限に活かせるように工夫していくことが今後求められるだろう。

事業の運営面以外でも孤立の防止や地域経済の活性化などの効果もあった。

豊四季台団地では毎年2、3件の孤独死が発生しており、生きがい就労はこうした孤独死や孤立の防止策として始まった取り組みである。前述した生きがい就労を経験して感じた変化の中でも、「人との交流が増えた」「外出の機会が増えた」との意見が多く、生きがい就労を機に普段の活動量の増加も見られた。

また、生きがい就労は就労仲間同士で1人分の仕事を分担し、シフト調整も就労している高齢者間で行なうため、事業者からもワークシェアリングが就労シニア同士のコミュニケーションの促進に寄与したとの肯定的な意見が寄せられた（辻 哲夫，研究実施終了報告書，pp.22）。このように生きがい就労は外に出て人と交流するきっかけづくり、地域の孤独死、孤立の防止策として機能していることがうかがえる。

さらに、生きがい就労は短日短時間であっても毎月年金プラスアルファの収入を得ることが出来るので、高齢者の所得増と地域経済の活性化にも寄与する。就労シニアに行なったヒアリングにおいて「孫にお菓子を買ってあげた」、「貯めたお金で旅行に出かけた」など生きがい就労で得られたお給料の様々な使い道を確認出来た。ヒアリングにおいて「70歳を過ぎても働いた対価を得ることが出来るのはとても嬉しいことだ」と目を輝かせながらお話をしていた女性の姿が印象的であった。就労をしてお給料をもらえることは生きがいにもつながり、僅かな収入であっても生活にゆとりが出来る上に新たな楽しみも増える。個々の高齢者が生きがい就労で得られた収入を財に投資することで、多様な消費活動が活性化することが期待出来る。

地域社会という大きな視点から生きがい就労の効果をまとめると、「地域問題の解決」「有能な人材の活用」「孤立防止」「地域経済の活性化」であるといえるだろう。高齢者が地域の問題を、就労を通して解決し、その過程で就労している高齢者同士や事業者など様々な人々と関わることで地域の中での引きこもりや孤立を防いでいる。さらに、人生経験が豊富である高齢者を事業者側が活用することで事業の質や能率の向上を図ることが出来る。また副次的な効果として、働いた対価を得れば消費活動が促進され、地域に還元されるという良い循環を生み出している。俯瞰的に見ても、高齢者が就労することで地域にあらゆる観点から貢献しているといえるだろう。

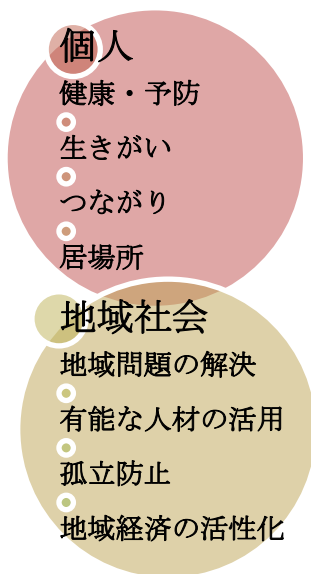


図 2-19 生きがい就労がもたらす効果
(筆者作成)

個人と地域社会双方から生きがい就労がもたらす効果を考察してきたが、まとめると上図のようになる。

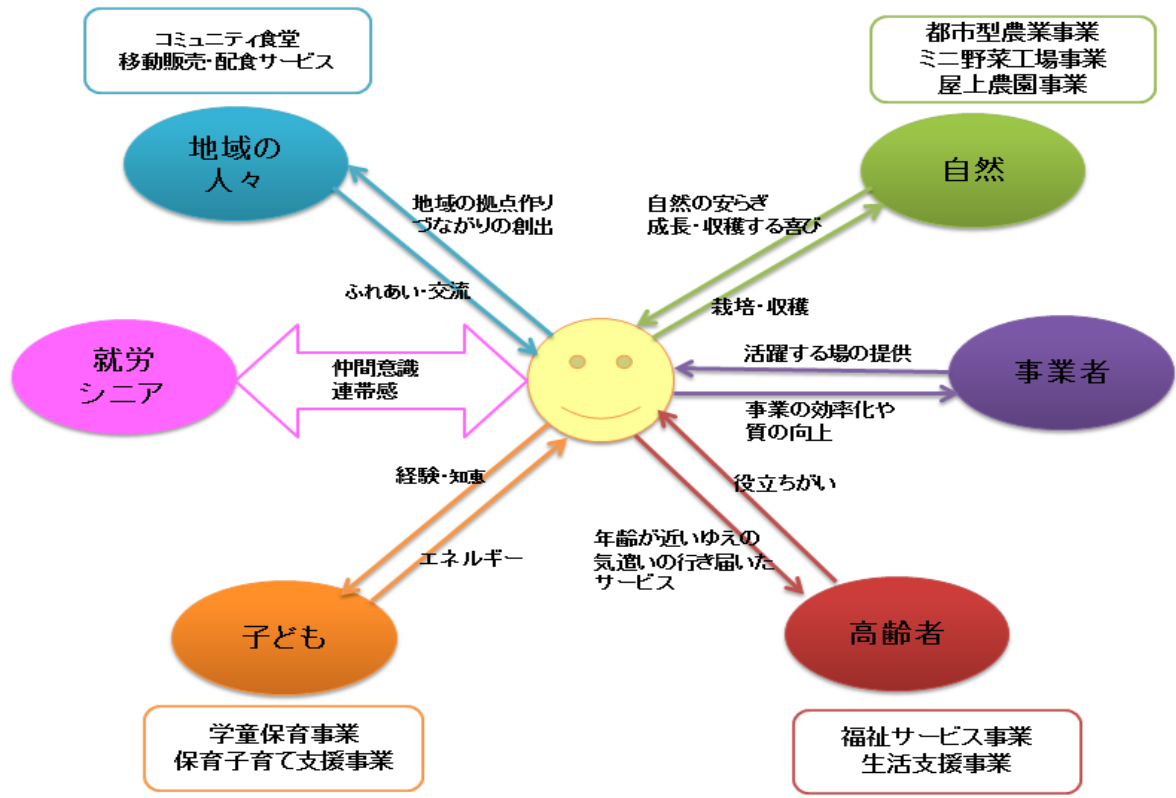


図 2-20 就労シニアとそれを取りまくアクターとの関連図
(筆者作成)

就労の効果やヒアリング調査をふまえると、就労シニアと様々なアクターとの間には図2-20で示したように双方向の関係があることが読み取れる。

共に働く仲間同士には、ワークシェアリングの日程調整や就労の話し合いなどを通して親しい関係が築かれ、ひいては連帯感が醸成される。ヒアリングでも就労をして良かったこととして、仲間が出来たことを挙げられる方が大変多かった。

事業者は高齢者が働く場を提供することで高齢者の地域活動への参加を促進させており、先ほどの聞き取り調査からも、就労シニアは事業の効率化やサービスの質の向上に寄与していたことが判明した。

残りの4つのアクターはそれぞれの受け入れ事業の分野によって異なる。

都市型農業事業やミニ野菜工場事業、屋上農園（今後実施予定）では自然とふれあう。ヒアリングしたところ、就労シニアは子どもの成長を待ち望む親のように、手塩にかけて育てた野菜や植物の成長ぶりを心から楽しみにしていた。

福祉サービス事業や生活支援事業でのふれあう対象は高齢者である。就労シニアとの年齢層が近いがゆえに気遣いの行き届いたサービスが出来るということが大きな魅力である。一方でケアを受ける高齢者は就労シニアの役立ちがいにも貢献している。人は誰しも必要とされることが嬉しいものであり、自分自身の存在意義を見出すことが出来る。

ヒアリングをした井内さんは自分自身もいずれこうした形でケアを受けることになるかもしれない、それゆえ気遣いや思いやりの心を持って高齢者と向き合っていた。このように、高齢者がケアを必要とする高齢者とふれあうことは自分自身が老いることによる覚悟や将来どのようなケアを受けることが理想なのかを考える機会になっている。

学童保育事業、保育子育て支援事業はふれあう対象が子どもである。高齢者は交流を通して元気な子どもたちから沢山の活力を得ていた。一方で、高齢者は長年生きてきたからこそ得てきた経験や知識を子どもたちに伝えている。近年、核家族世帯が増加し祖父母と同居しない子どもたちも増えてきている。そんな子どもたちにとって人生経験が豊富である高齢者からは多くのことを学ぶことが出来る機会となっているだろう。

最後に来年実施予定であるコミュニティ食堂と移動販売・配食サービスは「食」を通じた地域の拠点づくり、つながり交流する機会を創出しようとする取り組みである。コミュニティ食堂では高齢者が就労することになっており、就労を通して食堂にやってくる地域の様々な人と出会い、つながることが出来るだろう。

このように「生きがい就労」事業には多くの人々とつながる仕掛けが施されており、就労している高齢者は人や社会と関わることで、心身の健康維持をはかり、自らの人生に生きがいを見出している。つまり、「生きがい就労」は高齢者のサクセスフル・エイジングに大きく寄与しているのだ。

また、「生きがい就労」では人々とのつながりの中で、サポートを受けたり、自らが周りの人をサポートしたりする、ソーシャル・サポートの授受が相互になされている。特に高齢期にサポートを提供することは重要である。増地ら（2001）は高齢者の抑うつに関連要

因に関する研究において、情緒的サポート⁴や期待できる手段的サポート⁵が多いほど、またそれに満足しているほど抑うつ傾向は低い(=well-beingが高い)が、実際に受けた手段的サポートが多いほど抑うつ傾向が高いということを報告している。つまり周囲の人にサポートを提供できる見込みが少なく、自分だけがサポートを受けている状況下では、自尊心の低下を招く可能性があるということを示唆している(pp.435~448)。したがって、高齢期になってもサポートを受け続けるのではなく、周囲の人々をサポートすることで人の役に立っているという実感を持つことは、高齢者の幸福感を高めることにつながっている。

7. 生きがい就労の課題と展望

「生きがい就労」事業は前例のない取り組みであるため試行錯誤を繰り返しながらも一定の成果を上げてきた。しかしながら依然として課題も残されており、改善の余地がある。以下、4つの視点から課題を捉えていきたい。

・高齢者の意識改革

前述したように、「生きがい就労」事業では、主に65歳以上の高齢者を対象に就労セミナーを8回開催した。参加した高齢者にとっては、70歳を過ぎて働ける場所が少ないという現状を認識した上で、生きがい就労では定年後も元気に活躍出来るということに気付く良い機会になっただろう。

特にこうしたセミナーで重点的に行なうべきことは意識改革である。

事業者からのアンケートから高齢者を雇用することの特有の難しさが指摘されている。これまで様々な人生経験を積んできていることが裏目に出てしまい、「頑固で指示を受け付けない人がいる」「指示していないことを自分の判断でやってしまう人がいる」といった点で困るという意見は多くの事業者から出された。また、「アドバイスを送るときに気を遣う」「昔の知識に基づいて主張することがある」「若い職員の指示に従えない人がいる」など、正規職員よりも年上であるために意思の疎通や指示を行なうことが難しくなってしまう場面があることが分かった(辻 哲夫, 研究開発実施終了報告書 pp.22)。現役時代に部長や課長などの管理職に就いていた人も多いため、上から目線での物言いや指導的な立場での発言などをしてしまう人もいるのだろう。だが、地域社会では関係性がフラットであるために、そうした態度や発言は最も敬遠されてしまう。したがって、ヒエラルキーで上下関係がはっきりしていた会社から、水平な関係である地域社会へとデビューを果すためにはまず意識の改革を行なわなければならない。

4 情緒的サポート:愛情、共感を示す、励ますなどの精神的サポート(野口, 1991,pp37~48)

5 手段的サポート:技術や情報提供、物質的・金銭的援助などの直接的サポート(野口, 1991,pp37~48)

就労セミナーで高齢者を雇用したいとする事業者側からも、「事業者が求める高齢者の人柄」として、①温厚な方 ②協調性のある方 ③明るく社交的な方 ④人の話をじっくり聞ける方などの4点が挙げられた。また「仕事に必要なとされる能力や技能」については①普通程度 ②コミュニケーション能力 ③日常生活能力を挙げており、さらに「求める体力」について見ると、①普通程度 ②特になしであった。こうしたことから、リタイア後の高齢者就労に求められる素養は温厚で協調性に富み、明るくコミュニケーション能力のある人材であることが分かる（木村清一、「高齢者の力こそ長寿社会を活性化する－多彩な能力を発揮する存在－」）。

今後高齢者の就労や地域参加を促進していくためには、地域に参加する前に高齢者の意識改革を促す機会や場を設ける必要がある。また、こうした意識改革はセミナーを受けた後すぐに効果があらわれにくい。そのため、地域において適切なコミュニケーションや態度がとれない高齢者は就労後も様々な困難にぶつかりながらも試行錯誤を繰り返して徐々に地域になじんでいくだろう。受け入れ事業者は受け入れ後も中間組織と連携体制を築き、こうした高齢者の意識改革を就労が始まってからもフォロー出来るようにしておくことが望ましいだろう。

・事業者へ高齢者就労受け入れの啓発／事業者同士のつながり強化

高齢者就労事業をより拡充していくためには、受け入れ基盤である事業者に対して働きかけを行い、働く場を開拓していかなければならない。

高齢者の就労を受け入れると、事業の効率化やサービスの向上などのメリットもあるが、体調不良の問題や意識改革など高齢者特有の問題もつきまとってしまう。さらにアンケート結果からも伺えるようにワークシェアリングにはまだまだ改善の余地があり、メリットとデメリットが表裏一体であることから、ある程度事業者側が高齢者就労に対して理解を示し寛容な姿勢を持つことが必要であるといえる。したがって、受け入れ事業者を開拓するためには、生きがい就労のメリットや今後の課題を発信するなど事業者に対して積極的に啓発していくことが重要である。

また、それぞれの受け入れ事業者間で意見交換をする機会を持つことも重要だ。事業者は個々の高齢者の能力に応じて適切に業務指示を出し、何かトラブルが生じたら解消していかなければならない。それぞれ能力や性格も異なる高齢者とどのように向き合うのか、また受け入れ分野によって直面する課題も異なるが、様々な課題にぶつかった時にどのように対処したのか情報交換することは、事業者にとって新たな教訓を得ることにつながり、また別の課題に直面した際にも活かすことが出来るかもしれない。

受け入れ事業者間での水平的なつながりを築くことで、高齢者就労の受け入れの課題やその対処法が蓄積されるので、新たに高齢者就労を受け入れる事業者にとっても有益な情報となり、受け入れに対するインセンティブにもつながるだろう。こうした事業者間のつながりはネットワークのハブとなる中間支援組織が中心となって築き、いずれは事業者間

で自発的に定期的な会合を開けるようになることが望ましい。

・さらなるニーズに応える必要性

豊四季台団地には 65 歳以上の人が約 2400 人いるが、2014 年 3 月時点での就労人数が 167 名であることや、就労セミナーに参加した人の中でも就労に到らなかった人がいることを鑑みると、今後さらなる高齢者就労への働きかけや、就労以外の活動の場を提供していく必要がある。

生きがい就労をした高齢者の中には腰痛が悪化した、肉体的に疲れる、煩わしい人間関係が出来たなど、ごく少数派の意見ながらもマイナスの変化を感じた人も存在した（辻 哲夫，研究実施終了報告，pp.23）。就労というスタイルでの参加が合わなければ、趣味やスポーツ、ボランティアなど他の参加を試みることも出来るように、地域の中に様々な参加のあり方があることは重要である。また、アンケート調査において「働く日数や時間数が少なくなるので、賃金が少ない」との意見が見受けられたことから必ずしもリタイア後の働き方として短日短時間労働を望むとも限らない。フルタイムやパートタイムでの働き方が出来るように様々な働き方の選択肢を準備しておくことが望ましい。研究チームは「生きがい就労」での働き方をプチタイムと名付けた。「プチタイム労働」には有償ボランティアのゆるい働き方、労務的な仕事のゆるい働き方、経験や技能、知識を活かしたゆるい働き方があると分類している（辻 哲夫，研究実施終了報告書，pp.54）。今後はこの「プチタイム労働」も含め様々な形態での働き方を提供していく必要がある。

生きがい就労では知識・スキル型とルーティーンワーク・補助的業務が主に開拓されてきた。図 2-22 を見ても今回の場合は補助的業務が多く占めている。今後は特に、現役時代から培ってきたスキルや知識を活かして働くことの出来る場を数多く開拓していくことが重要だ。

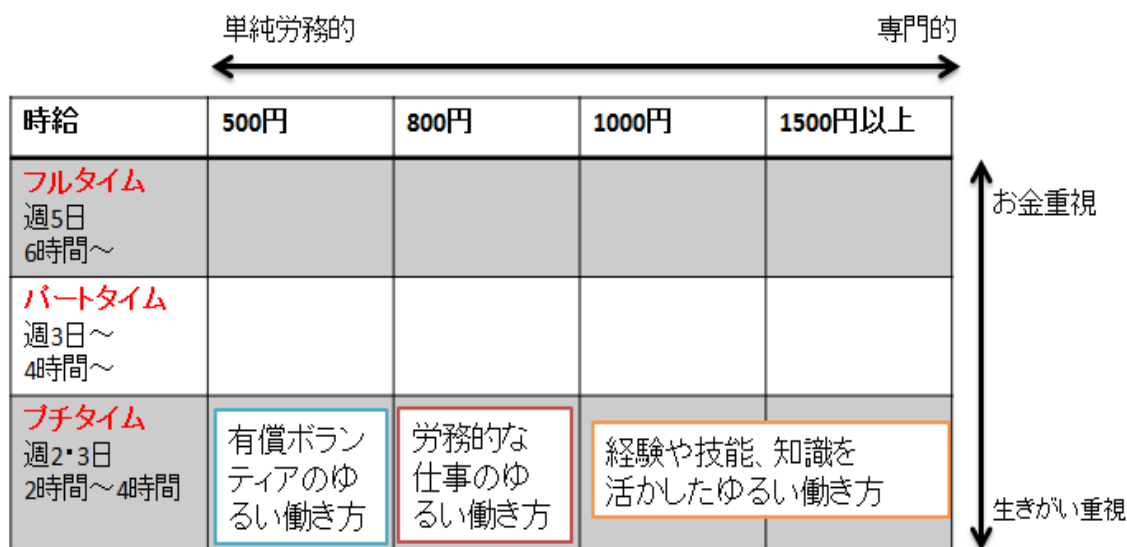


図 2-21 高齢者のセカンドライフ就労ニーズのセグメントイメージ

(「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究実施終了報告書 p.54 の図をもとに筆者作成)

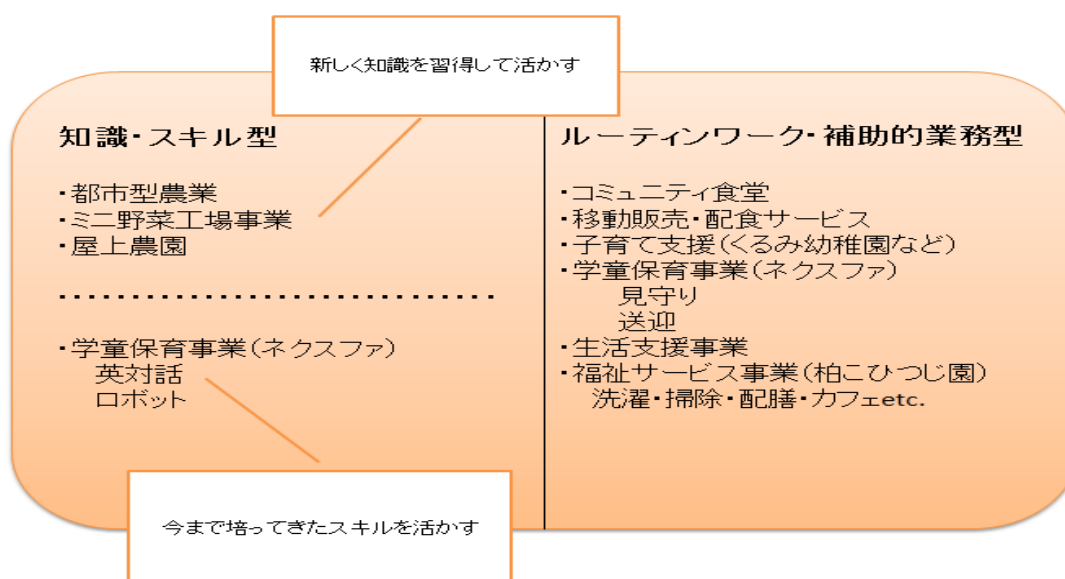


図 2-22 生きがい就労の業務内容による分類
(筆者が分類・作成)

・中間組織の自立と存続

中間組織は生きがい就労事業で大きな役割を果たしてきたが、今後の存続に関して検討をしていかなければならない。これまでは研究事業予算をもとに中間支援組織のスタッフの人件費等を含め活動を持続させてきたが、いずれはこの機能を地域の中に継承する必要がある。その担い手の候補としては、高齢者の就労支援を行なっている公的機関の「シルバー人材センター」が挙げられている。シルバー人材センターの事業と生きがい就労事業はもともと極めて近似しているが、地域住民及び事業者に対する教育・啓発活動の違いであったり、提供する事業の領域が異なる点であったり、ワークシェアリングの徹底度合いも異なっていたりと機能の質的な面での違いがある。この点、柏市のシルバー人材センターとも継続的な協議を重ねているそうだ(辻 哲夫, 研究実施終了報告書, pp.54~55)。

シルバー人材センターの機能をより強化させて、柏市の生きがい就労事業のメリットを活かせば、高齢者が長期的に無理なく働くことの出来る環境を整えることが出来るだろう。他の地域で生きがい就労のような取り組みを行なう際には、新しい組織を立ち上げるよりも、すでに就労のノウハウを持っているシルバー人材センターが働きかけをする方が有効であり、就労情報も一元化されて能率的な運営になる。他の地域に生きがい就労事業を広めていく場合には、どの団体が中間組織を担い、どのように維持させていくのかは大きな課題である。

3章 リタイア後も生涯現役で社会参加することが出来る社会を目指して

この章では柏市の「生きがい就労」のような、高齢者がリタイア後も元気に活躍することが出来る取り組みを他の地域にも広めていくためにはどうすべきかについて考察する。「生きがい就労」事業の仕組みづくりや成功条件などをふまえて、高齢者の社会参加を促進させるための具体的な策を考え提案したい。

柏市では、高齢者の社会参加を促進させるための手法として「就労」に着目した。柏市は東京のベッドタウンとして発展してきた都市であり、多くの高齢者が現役時代に都内に働きに出ているという地域性を持っている。こうした地域性が、参加を促す手段として「就労」に合致していたので、この事業は一定の成果を生むことが出来た。他の地域でこうした取り組みを行なう際に、必ずしも「就労」が社会参加促進の適切な手段であるとは限らない。また「生きがい就労」事業の課題でもふれたように、柏市においても就労以外の活動に参加したいというニーズがある。したがって、1章の3節で挙げた「社会参加活動のカテゴリー」のように、就労だけでなくボランティアや趣味、スポーツなど様々な活動の場を提供する必要がある。

こうした高齢者の活動を促進させるためには、社会参加のきっかけづくりや、社会参加する上で必要なスキルやコミュニケーション能力習得の場を提供する「学び」が必要である。「生きがい就労」事業ではセミナーを開き、就労へのインセンティブを与え、その後それぞれの就労場所の見学会や研修、そして就労へと結び付けてきた。このように定年後に家に引きこもるのではなく、外に出て人と積極的に関わることの重要性に気付いてもらい、社会活動に参加する上での心構えやスキルを得た上で、活動の場へと導く必要がある。つまり「学び」と「活動」を結びつけることが重要だ。

具体的な策を考案するヒントとして、「学び」と「活動」を結びつける取り組みを行なっている「すぎなみ地域大学」を事例として取り上げ参考にしたい。

1. すぎなみ地域大学について

すぎなみ地域大学は地域活動に必要な知識・技術を学び、仲間を助け、区民自らが地域社会に貢献する人材、協働の担い手として活躍出来る仕組みとして平成18年4月に開校した。これまでに延べ10000人を超える人たちが学んできた。設立背景には以下のような社会情勢が関係している。それぞれの地域の課題はそれぞれの地域で解決する地方分権時代への突入や、少子高齢化の進展等による人口減少時代の到来によって行政のみで多様なニーズに応えることが難しくなってきた。したがって、行政が区民や事業者など地域で活動する人々と協働してまちづくりを行なっていく必要があり、こうした協働の担い手を育成することが重要である。リタイア後に地域に還流し地域貢献の人材として期待出来る団塊の世代が、大量に定年退職をむかえる平成19年を見据えてすぎなみ地域大学は設立された。

すぎなみ地域大学の運営は杉並区の区民生活部協働推進課の地域人材育成係が行なっている。運営方法の特色として、事業所管課との連携により、「すぎなみ地域大学の講座」と

して各種講座を開講していることが挙げられる。講座カリキュラムの構築から、広報、申込受付、会場の確保といった講座運営に係る業務を集約することでスケールメリットを生かし、より効率的に講座を運営している。

すぎなみ地域大学の講座数は年々増加しており、平成 26 年度は 39 講座を提供している。1 講義あたり 2～3 時間程度であり、幅広い年齢層の参加も可能にするため、夜間開催や土・日開催の講座もある。原則として有料で（1 講義 500 円×講座回数）、公開講座等では無料講座もある。

講座の大きな特徴は、幅広いニーズに即した実学・実践重視の講座が展開され、講座修了後には具体的な地域活動を提示していることだ。講座は以下のような体系になっている（すぎなみ地域大学 HP, <http://www.sugi-chiiki.com/tiikidaigaku/>）。1 つ目に地域活動のきっかけづくりとして地域活動基礎コースがあり、地域活動のためのコミュニケーション講座「きく」「話す」「ファシリテーション」などを展開している。2 つ目に身近な地域のボランティア活動に参加したい、今まで関わったことのない新しい分野に取り組んでみたいという人向けに地域活動実践コースがあり、区民ライター講座、救急協力員指導者講座、食育ボランティア講座、ウォーキングリーダー講座、福祉車両運転協力員講座、みどりのボランティア講座、小学校英語活動サポーター講座など多岐にわたる講座を提供している。これらの講座には講座修了後の具体的な活動の場がそれぞれ提示されている。福祉車両運転協力員講座では NPO 等の福祉有償運送団体に登録後、運転者として活動し、みどりのボランティア講座では「みどりのボランティア杉並」に登録し、いこいの森（市民緑地）等の樹木剪定や落ち葉掃きなどの維持管理、区主催の「みどりのイベント」「落ち葉感謝祭」等でボランティア活動を行なうなど具体的に活動の場が示されているので、目的意識を明確にして講座に励むことが出来る。3 つ目に地域活動に取り組んでいる人や活動している団体でさらに活動の質を向上させるために広報や組織、運営力に磨きをかける地域活動ステップアップコースがあり、NPO 運営に役立つ会計・税務セミナーやファンドレイジングセミナー、広報セミナーなどある。その他にも、社会貢献活動や NPO 活動等について広く知ることの出来る講演会やシンポジウムなどが開催されている。すぎなみ地域大学発足からの講座修了後に地域活動に参加する率は、変動はあるものの上昇傾向にあり、平成 26 年度では 84.6%と 8 割を超え高い参加率を維持している。

平成 18 年度から 26 年度の受講者 10367 人のうち、性別及び年齢を把握出来ている 6607 人の年代構成は最も多いのが 60 代で 31.3%、次いで 50 代が 23.0%、40 代が 21.3%となっている。すぎなみ地域大学はどの世代にも門戸が開かれているが、リタイアをむかえる 60 代の参加率が最も高い。また、40 代、50 代は女性の方が参加率が高いが、60 代は男性、女性ほぼ同じ参加率である。このことから男性はリタイア後に地域に参加する割合が高いということがうかがえる。こうした受講者の受講しようと思った動機は「地域や社会の役に立ちたい」56.5%、「講座内容に興味があった」55.4%、「より高い知識や経験を身につけたい」42.3%、「自分の知識や経験を活かしたい」36.6%などが多く、地域への貢献意欲や

向上心が高いことが分かる。

協働推進が求められている時代において、地域で活躍する担い手を育成することは協働推進の基盤づくりに相当する。活動に参加することが初めてで抵抗がある人や、すでに活動に参加しており、新しい分野に挑戦してみたい人など地域には様々なニーズがある。すぎなみ地域大学は地域活動の様々な段階に応じた幅広い講座を展開しているので、それぞれのニーズに応じて自由に講座を選択し、少しずつステップアップしていくことが出来る。講座修了後の具体的な活動内容も提示されているので、学んだことを実際に活かすことが出来るように工夫がなされている。このように、「学び」と「活動」を結びつけることで、社会参加への敷居を低くすることが出来るだろう。

2. 「学び」と「活動」の場の創出

柏市の「生きがい就労」とすぎなみ地域大学の事例を踏まえた上で、汎用性を高めるためにそれぞれの自治体に既にある「生涯学習施設」や「シルバー人材センター」などの組織を念頭において高齢者の社会参加を促進するための具体的な策を考えていきたい。

前述したように、社会参加を促進するためには「学び」と「活動」を結びつけることが必要だ。筆者は「学び」をとっても広い概念として捉えており、以下のような取り組みを全て学びとして一括りにしている。まず人生 90 年時代におけるセカンドライフ設計の必要性を認識し実際にライフプランを立てることである。今後は退職する前からセカンドライフ設計の動機付けを行なうことが出来るように企業でこうした機会を設けることが望ましいと考えている。しかし、こうした機会に時間や労力を割くことが難しい企業も多い。したがって、リタイア後にセカンドライフを設計し、地域の中で自分自身が立てたライフプランを実行出来るようにしなければならない。そこで、地域にある生涯学習施設や大学などにおいて、「すぎなみ地域大学」の講座のように、地域活動への動機付け（きっかけづくり）や意識改革のセミナー、地域活動を紹介するシンポジウム、コミュニケーションスキルなどの地域活動に踏み出すための基礎習得や、新しい知識やスキルを身につけ活動に活かすことの出来る学びを提供する必要があるだろう。こうした様々なメニューがあることで、幅広いニーズにも応えることが出来る。

次に「活動」に関してみていこう。活動は就労やボランティア、町内会・自治会、趣味、スポーツ、NPO などである。就労を斡旋するのはシルバー人材センター、ボランティアの仲介はボランティアセンターが行なうことを念頭に置いている。

シルバー人材センターは改善の余地があるので言及しておきたい。柏市の「生きがい就労」事業を他の地域でも行なう際には、柏市のように新しい組織を一から立ち上げるよりも、就労のノウハウを持っているシルバー人材センターが中心となって働きかけをしていく方が能率的な運営が期待出来る。

だが、シルバー人材センター⁶は近年会員となる高年齢層が増加しているにも関わらず、

⁶ シルバー人材センターは、定年退職後等において臨時的かつ短期的又は軽易な就労を希望

会員数や就業延べ人員などの減少傾向が見られる。これは 65 歳以降までの継続雇用が進展してきたことが背景にあるものと考えられるが、センターの事業内容自体についても、企業退職後の人生が長くなり、高齢者の就業ニーズが変化し多様化している現状に対してうまく対応しきれていない可能性がある。この大きな要因の一つとして、センターの取り扱う就業が高年齢者雇用安定法により、臨時的かつ短期的（概ね月 10 日程度以内のもの）又は軽易なもの（概ね週 20 時間を超えないもの）に限るものとされているため、高齢者に提供出来る仕事が非常に限定的であることが考えられる（生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書, pp.17~20）。

高齢者の就労に対するニーズが変化・多様化している現状を鑑みると、シルバー人材センターは要件を緩和して、生きがい就労事業のように積極的に高齢者の就労の場を開拓出来るようにするために制度を改変していく必要がある。

「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」pp.24 では、以下に挙げる施策を講じることが重要であると述べられている。

- センターが積極的に就業機会・職域を開拓していくことを促進すること
 - ・従来の請負事業のほか、派遣事業や職業紹介事業によって就業機会や職域開拓を促進すること。
 - ・センターに対する補助金における就業機会・職域開拓に係るインセンティブを強化すること
 - ・特に育児支援分野や地域における人材不足の等における職域拡大を促進すること
- センターのいわゆる「臨・短・軽」要件について、民業圧迫等を念頭におきながら緩和等の可能性を検討すること。
- 自治体とセンターが連携して行う事業の充実など、センターの事業創造への取組を促進すること。

このような施策が実現化すれば、従来よりも幅広い職業を提供することが出来るので、様々なニーズに応えることも可能だ。柏市の「生きがい就労」事業のように、シルバー人材センターも新たに職域を開拓することが出来るようになるだろう。

また働き方に関しても、週 5 日 6 時間からのフルタイム、週 3 日 4 時間からのパートタイム、そして新たに「生きがい就労」事業で開拓された週 2・3 日 2 時間から 4 時間のプチタイムなど幅広いニーズに応えられるように体系立てておく必要がある。

このように高齢者の就労の場を求めるニーズが高まっている今日においては、就業分野

する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供する公益的な団体である。昭和 50 年代後半から全国各地で設立され、現在では団体数 1268、会員数 73 万人となり、国民にも広く認知され、高齢者の就業機会確保のための基盤として一定の機能を果たしている（生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書, pp.17）。

や働き方などで様々な選択肢を提示出来るようにシルバー人材センターの機能強化を図っていく必要がある。

3. 「学び」と「活動」を結びつける存在—社会参加活動のコーディネーター—

これまで述べてきた「学び」と「活動」を結びつける役割として、柏市の「生きがい就労」事業で存在した中間組織が必要不可欠である。この中間組織の役割を担うのに適切な主体は、区役所や市役所などの基礎自治体であると考えている。日常生活に密着しており幅広い課が設けられているので情報収集やネットワーク形成がしやすく、「生きがい就労」事業でも自治体が関与しているということが、市民の信頼につながっていたからだ。区役所や市役所のなかにも様々な課が存在するが、中間組織の中核を担うのは、すぎなみ地域大学の事例から協働を推進している課が行なうのが妥当であるとする（基礎自治体ごとに組織体制が異なるので要検討）。なぜなら、協働推進課はNPOやボランティア団体や町内会・自治会などとのつながりがあるので、こうした既存のネットワークをうまく活用することが期待出来るからだ。

中間組織はそれぞれの高齢者のニーズを的確に把握して、適切な活動の場へと導くコーディネーターの役割を果たす。そのため、今後は社会参加活動のコーディネーターができる人材を育成することが重要だ。柏市の「ジョブ・コーディネーター」のように、生涯学習施設や大学などにおいて人材育成をし、「社会参加活動のコーディネーター」として高齢者に活躍してもらうことが出来るのではないだろうか。高齢者の新たな活躍の場が広がるだろう。また財政にゆとりがなく、多くの人員を一つの課に割けない基礎自治体側にとっても、賃金コストを抑えることが出来る上に、有能な人材を登用出来ることは大きなメリットである。

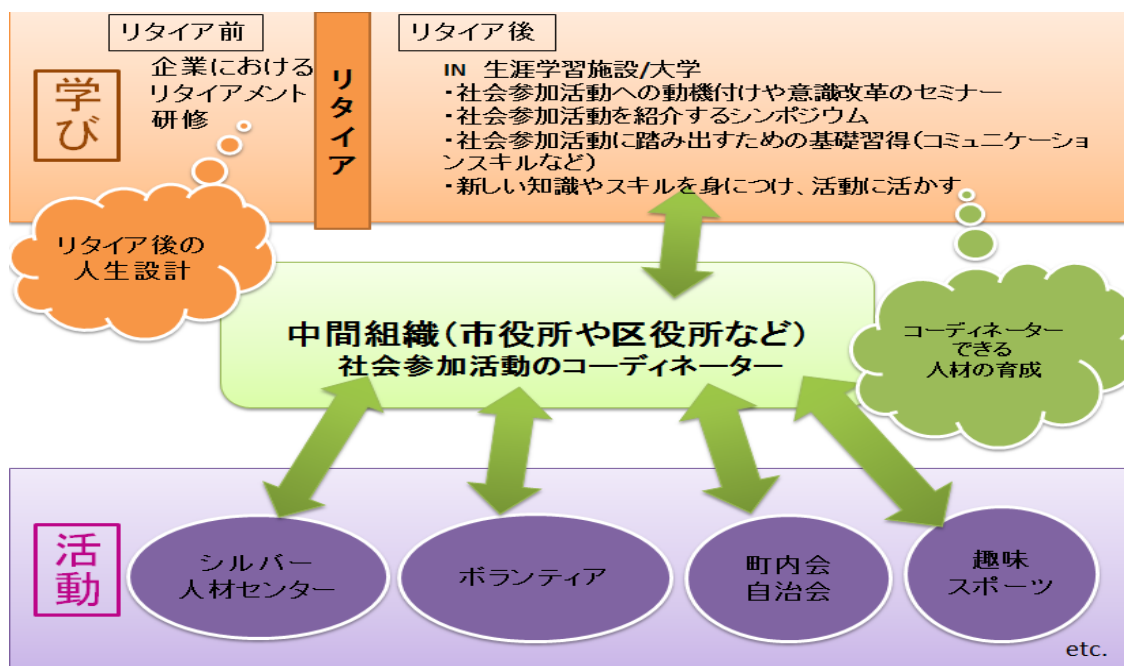


図3-1 高齢者の社会参加を促す仕組み

(筆者作成)

「生きがい就労事業」と「すぎなみ地域大学」の事例をふまえると、「学び」と「活動」を結びつける社会参加活動のコーディネーターの役割は以下の5つとなるだろう。

1つ目は学びの場と活動団体の橋渡しである。活動団体が欲している人材を育成することが出来るように、生涯学習施設や大学などに学びの場を提供してもらえるように働きかけを行ったり、区役所や市役所の課が募集しているボランティアの学びの場を紹介したりする。その他にも活動団体と生涯学習施設とをつなぎ、学ぶ段階からその後の活動場所を提示することが出来るように、活動団体と生涯学習施設の連携体制を築くことも含まれる。

2つ目は地域の活動団体の情報収集や情報提供である。地域には様々な活動団体があるので、その情報の多さが裏目に出て活動に踏み出せない人もいる。したがって、情報収集し、それらを整理し体系立てて提供することが必要である。柏市のセカンドライフファクトリーが実施しているように、就労やボランティア、趣味、スポーツなど様々な活動の情報を収集して、誰もがアクセス出来るHPなどで提供していくことが出来る。学んだことを活かす場を探すのに、身近なツールになるだろう。

3つ目は高齢者と活動団体とのマッチングである。柏市の応援窓口のように、コーディネーターが窓口で常駐しており、高齢者のニーズに合った活動団体の情報を提供する。HPの画面上ではなく直に顔を合わせて相談したい人や、何をやってみたいのか漠然としていて分からない人、たまたま役所を訪れていて興味本位で立ち寄ってみた人などにうってつけの場所である。直接会って話すことで、高齢者の潜在的なニーズを掘り起こし適切な活動場所へと導くことが期待出来る。

4つ目は高齢者と活動団体のアフターフォローである。例えば就労の場合、受け入れ事業者から指摘された問題点をフィードバックして、意識改革やスキル習得で解決出来るのであれば、セミナーや学びの場を紹介することで問題点の改善につながるかもしれない。「生きがい就労」事業から判明したように、農業の分野ではある程度の知識や経験が求められる。こうした分野では人材育成をしてから、就労するという流れが必要だ。高齢者就労を受け入れてから新たに問題が発生する場合もあるので、きめ細かなアフターフォローを行なうことが重要である。

5つ目は新規の活動の場の開拓である。高齢者のニーズ調査を入念に行なった上で、ニーズを満たすことの出来る新たな活動の場を提供出来るように働きかけを行なっていく必要がある。特に高齢者の就労意欲は非常に高いので、今後高齢者が受け入れてもらえる就労の場を開拓していかなければならない。シルバー人材センターと協力体制を築いて、実際に事業者へ赴いて高齢者就労のメリットやワークシェアリングを啓発したり、受け入れ側の土壌作りの一環として事業者に対しセミナーを開催したりすることも出来るだろう。高齢者就労はデメリットも伴うので、事業者から一定の理解を得なければならない。こうし

た理解を促進するためにも、セミナーなどを通してすでに高齢者を受け入れている事業者が高齢者就労の実態に関してレクチャーする機会を設けることは不可欠である。このような機会は受け入れを検討している事業者にとって大変参考になるだろう。今後は高齢者の学びの場だけでなく受け入れ事業者の学びの場も提供出来るように、高齢者の活動の場の提供を検討している事業者と生涯学習施設を結びつける必要がある。

表3-1 社会参加活動のコーディネーターの役割

学びの場と活動団体との橋渡し
活動団体の情報収集・情報提供
高齢者と活動団体とのマッチング
高齢者と活動団体のアフターフォロー
新規の活動の場の開拓

(筆者作成)

終章

1. 本論文のまとめ

本論文は、高齢者が社会や人と関わること、すなわち社会参加することによって高齢者個人、そして地域社会全体にどのような効果をもたらすのか、また高齢者の社会参加を促進させるためには具体的にどうしたら良いかを明らかにすることを目的とし研究を進めてきた。

序論では、筆者の問題意識を入りに研究目的や論文構成について述べた。

1章ではリタイア後の人生を幸せに生きるとはどういうことかを「サクセスフル・エイジング」の理念から捉え、1つの条件である「人生への積極的な関与」がサクセスフル・エイジングを実現出来るか否かに大きく関わっていることから、「社会参加」に焦点を当てることにした。その上で高齢者の社会参加の現状をみると高齢者の社会活動への参加率は約6割と一見高そうに思える。だが、地域や性別などの属性によって参加しやすい環境にある人となない人がいることや協働推進時代においてどの自治体でも地域の担い手を欲している現状を鑑みると、この数値では不十分であるといえる。それぞれの地域性を加味した上で社会参加しやすい環境づくりが必要である。

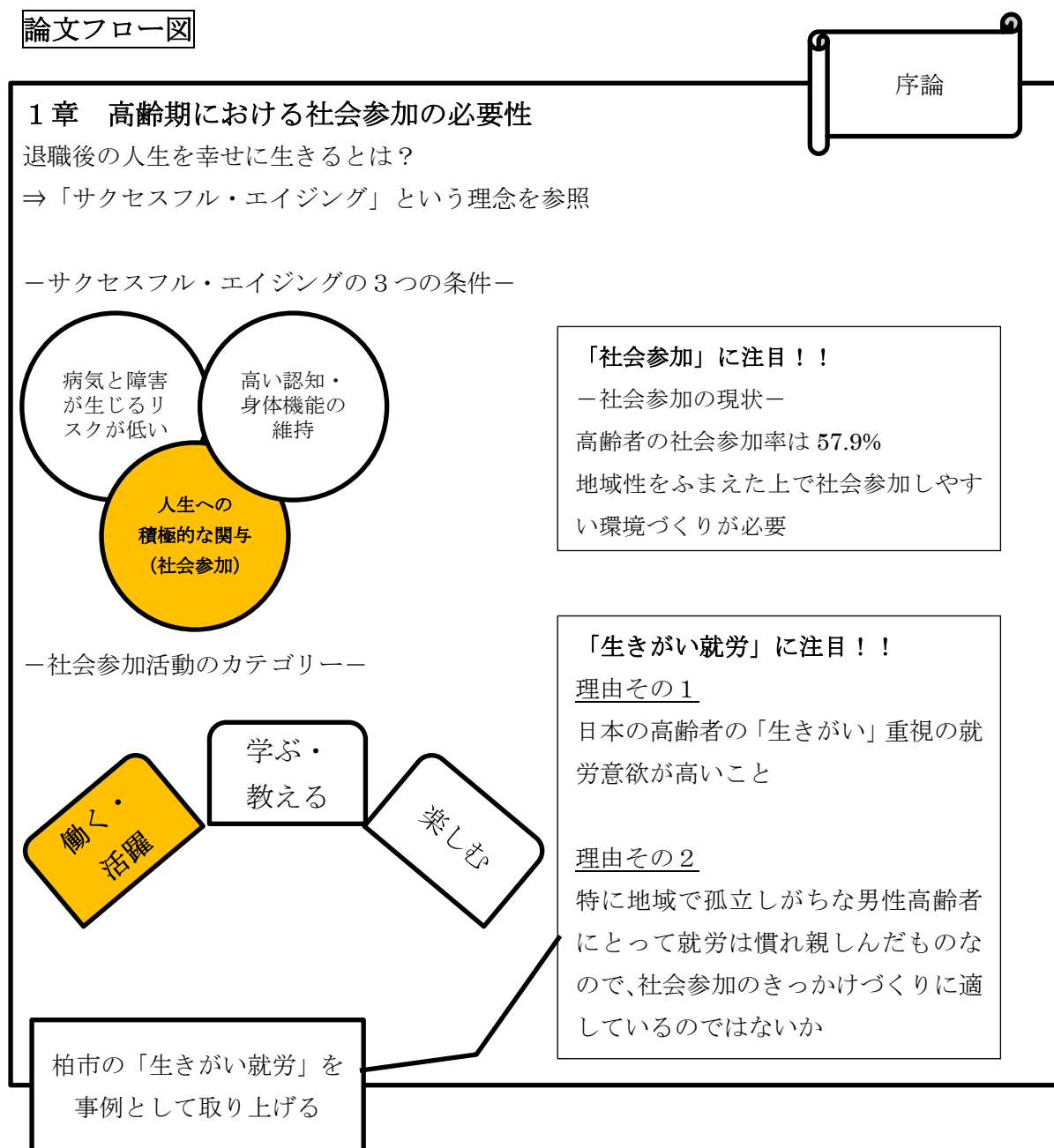
数多くの社会参加活動を全て扱うことは難しいため、本論文では日本の高齢者の「生きがい」重視の就労意欲が高いこと、特に地域で孤立しがちな男性高齢者にとって就労は慣れ親しんだものであるので社会参加のきっかけづくりに適しているのではないかとの考えから、生計維持を目的としない「生きがい就労」に着目した。

2章では、柏市の「生きがい就労」の実態に迫った。生きがい就労の舞台である豊四季台団地は高齢化率40%と柏市内でも突出して高齢化が深刻な地域である。年に2.3件の孤独死が発生しており、こうした現状を打破するために柏市、東京大学高齢社会総合研究機構、UR都市機構の三者が連携体制を築き解決にあたってきた。「生きがい就労」の創成プロセスを見ていくことで、柏市、東京大学、UR都市機構の中間組織がこの事業の成果を決定づける大きな役割を果たしてきたことを確認した。

就労を通して人と関わることによって個人においても地域においてもプラスの効果が期待出来る。ヒアリングにおいて就労シニアから生きがい就労を通して「人との交流が増えた」、「働く仲間が出来て嬉しい」また「週に何回か働くことで生活にメリハリが付き健康体になった」などの声を多く聞くことが出来た。東京大学が実施した調査において活動量の増加やうつ病やうつ傾向の減少などの成果も現れている。このように、生きがい就労は健康増進や予防、生きがい、居場所づくりにつながっている。一方で、高齢者が正規職員の補助的業務に携わったり、知識や経験を業務に活かしたりすることで事業運営の効率化や質の向上に寄与していることも判明した。このように有能な人材を地域の中で活用し、地域に還元されれば社会的にも有益である。生きがい就労は高齢者個人そして地域社会双方にとってwin-winの関係を構築することの出来る取り組みである。

3章では、「生きがい就労」事業のような、リタイア後も元気に活躍することが出来る取り組みを他の地域にも広めていくにはどうすべきかについて考察してきた。筆者は生きがい就労に限らず、高齢者の社会参加を促進させていくためには、中間組織が「学び」と「活動」を結びつけることが大きな鍵であると考え。そこで、柏市の「生きがい就労」と「すぎなみ地域大学」の事例を参考にし、中間組織の担い手である社会参加活動のコーディネーターの役割として①学びの場と活動団体との橋渡し②地域の活動団体の情報収集・情報提供③高齢者と活動団体とのマッチング④高齢者と活動アフターフォロー⑤新規の活動の場を開拓することを挙げた。

論文フロー図



2章 柏市における「生きがい就労」

文献やヒアリングから「生きがい就労」の実態にせまる。

「生きがい就労」創設の背景・経緯

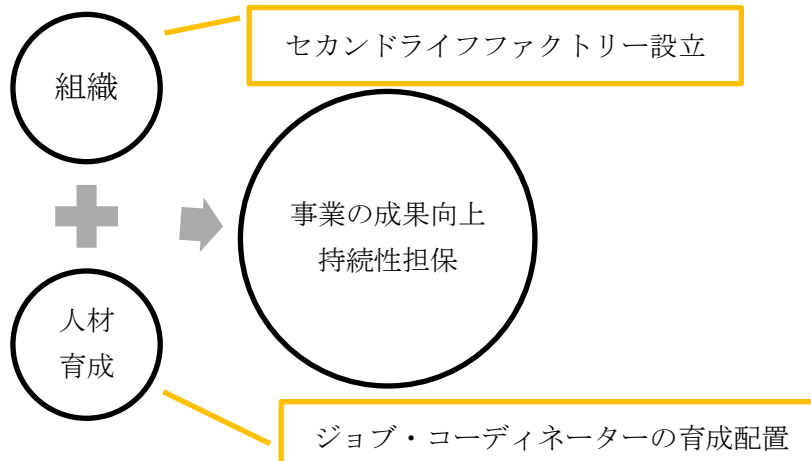
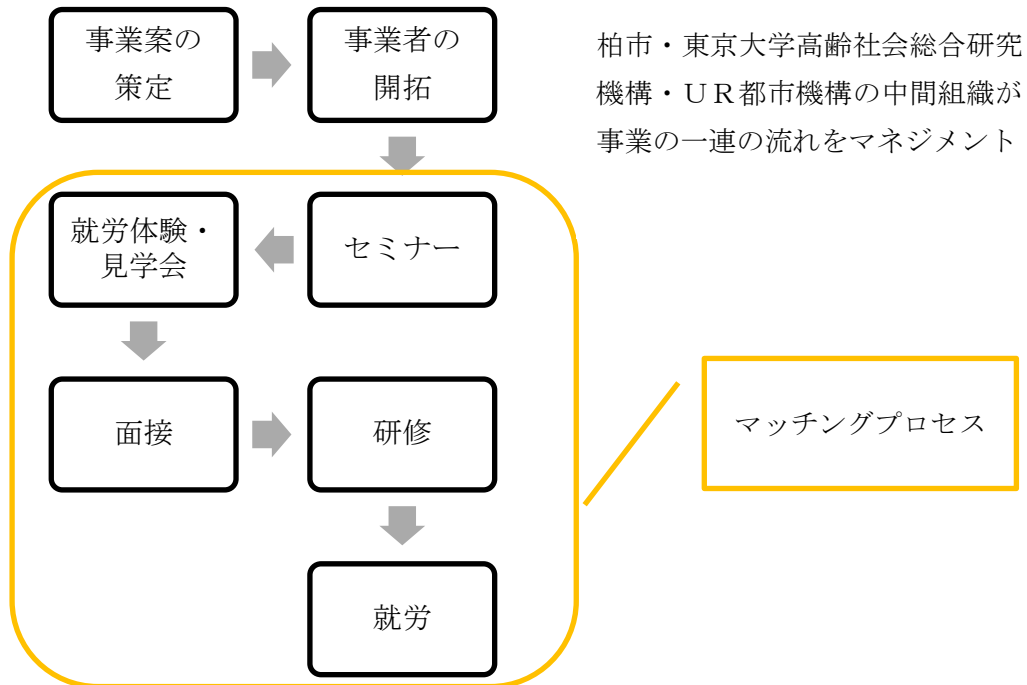
- ・ 柏市豊四季台団地では高齢化率が 40%に達する
- ・ 高齢者の独居世帯が多いことから、毎年 2・3 件の孤独死が発生

↓

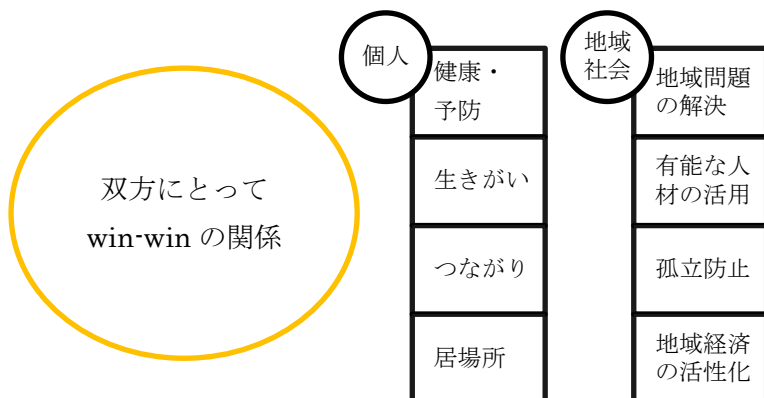
高齢化に対応したまちづくりを实践

柏市・東京大学高齢社会総合研究機構・UR 都市機構の 3 者が連携体制を築く

「生きがい就労」の仕組み



生きがい就労がもたらす効果

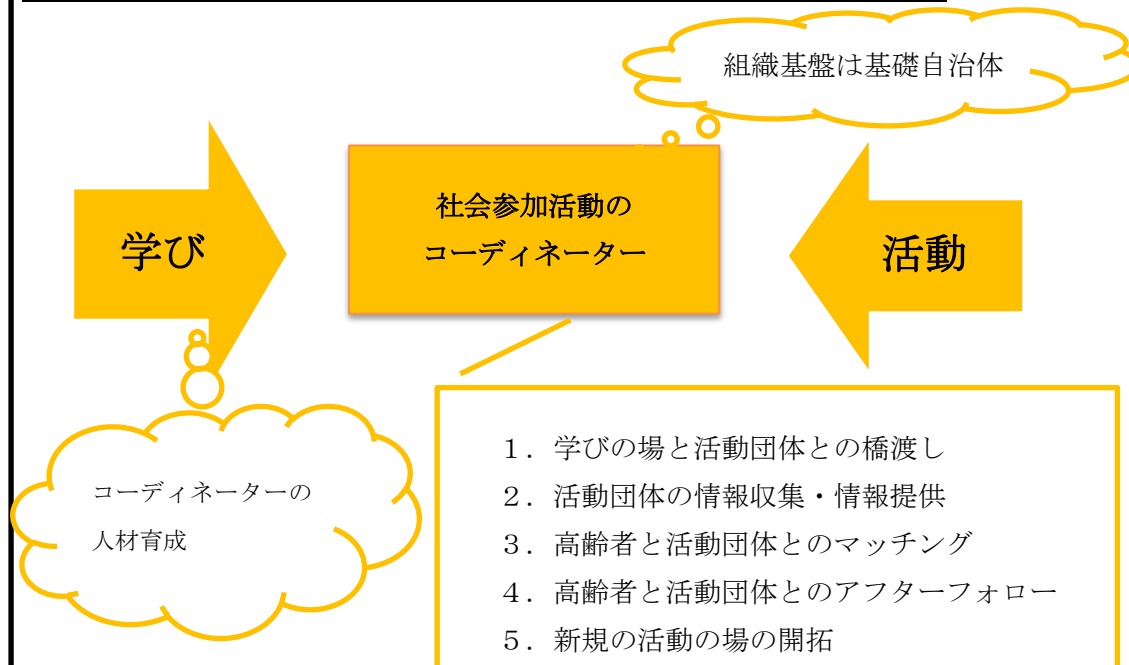


結論

3章 リタイア後も生涯現役で社会参加することが出来る社会を目指して

柏市の「生きがい就労」と「すぎなみ地域大学」(学びの体系を参考)の2つの取り組みから高齢者の社会参加を促進させる具体案を提示する。

「学び」と「活動」を結びつける存在－社会参加活動のコーディネーター



2. 本論文の意義

本論文の意義は大きく分けて 2 つある。1 つ目は高齢者の社会参加の効果を明示したこと、2 つ目は高齢者の社会参加を促進させる具体案を提示したことである。

1. 高齢者の社会参加の効果明示

本論文では社会参加の中でも就労に焦点を当てたので、主に就労の効果を明らかにすることにとどまってしまったが他の社会参加においても当てはまる点はいくつかあるだろう。就労を通して多くの高齢者が人と関わることによる充足感や仲間が出来る喜びを感じていた。これは就労に限らず人と関わり合う他の社会参加においても期待出来る効果である。さらに、高齢者が就労を通して正規職員の負担を軽減し、人手不足を解消したり、高齢者の知識や経験を活かすことで事業の質向上に貢献したりするなど、高齢者が地域の課題を解決することが出来る貴重な人材であるということもいえる。このことは就労だけでなく、町内会や自治会、ボランティアなど他の活動においても、高齢者が社会を担っていく大きな存在であることを示している。今後需要が増すと思われる就労の分野だけでなく、他の活動の場の開拓を行うなど、人と関わり自己実現出来る場を創出する必要がある。今後そうした動きが地域社会の中で活発化することに期待したい。

2. 高齢者の社会参加を促進させるための具体案提示

今日それぞれの地域の課題はそれぞれの地域で解決する地方分権時代への突入や、少子高齢化の進展等による人口減少時代の到来によって行政のみで多様なニーズに応えることが難しくなっている。そのため、地域の担い手を育成し活躍してもらうことが求められている。「すぎなみ地域大学」の「地域社会の担い手を育む学びとは何か」を考えるシンポジウムに参加した際に、「活動の場が沢山あることで何をしたら良いか分からず一歩踏み出せない」、「情報過多によって本当に自分が必要としている情報にアクセス出来ていないと感じる」という意見が出された。対話を重ねたところ、地域活動のコーディネートを行なうハブ（中間組織）があると良いのではないかという案が最終的に出された。その際にまさに柏市の「生きがい就労」における中間組織の担い手である「ジョブ・コーディネーター」は社会参加を促進させる上で欠かせない存在であるということを確認した。柏市の「生きがい就労」事業が特異な例で終わらないようにするために、他の地域に既にある組織を念頭に置きながら、「ジョブ・コーディネーター」の役割を就労だけに特化するのではなく社会参加活動全体に適用出来るようにアレンジした。

人生 90 年時代において年齢に関わらず、どの世代も人と関わりながら、元気に活躍し続けることが出来る社会が到来して欲しい。この案が少しでもこうした社会構築の参考になれば幸いである。

謝辞

本論文執筆にあたり、多くの方のご協力と支えがありました。この場を借りて感謝の意を表したいと思います。

柏市の「生きがい就労」という取り組みを知ったのは偶然でした。しかし、この偶然が私にとって大変大きな出会いとなり、高齢化問題に対する見方を大きく転換してくれました。それは、高齢化問題は様々な課題があり解決するには一筋縄にはいきませんが、コミュニティが生まれ変わるきっかけになりうるということです。地域の中に高齢者の雇用の場を創出することで、孤独死が発生していたコミュニティが、人と人がつながり生きがいに満ちあふれたコミュニティへと大きな変貌を遂げたことには大変感銘致しました。こうした変化の背景には、柏市や東京大学高齢社会総合研究機構、UR 都市機構の中間組織が、様々な困難に直面しながらも試行錯誤を繰り返して歩み続けてきた地道な努力があります。

こうした素晴らしい取り組みを本論文の中核部分として取り上げさせて頂いたことを大変光栄に思います。ヒアリングをさせて頂いたことで「生きがい就労」の実態をリアルに描くことが出来ました。柏市の「生きがい就労」の立ち上げに関わった東京大学高齢社会総合研究機構の木村さん、ネクスファ代表の杉浦さん、ミニ野菜工場事業のヒアリング調整を下さったセカンドライフファクトリー理事の N さん、ミニ野菜工場で働いていらっしゃる N さん、I さん、都市型農業事業のヒアリング調整を下さった柏市農政課の恩田さん、農家の関根勝敏さん、社会福祉法人小羊会常務理事、柏こひつじ園で働いていらっしゃる井内さん。皆さんのご協力がなければ、論文を完成させることは出来ませんでした。お忙しい中ヒアリングを快諾し、無知な私に一から丁寧に話して下さいましたことに厚く御礼申し上げます。

またすぎなみ地域大学を運営している杉並区協働推進課の皆さんにも、お忙しい中ヒアリングを快諾して頂いたことには大変感謝致しております。シンポジウムにも参加させて頂き、高齢者の社会参加を促進させるヒントを得ることが出来ました。

2月のゼミ論構発表時に自らの経験をふまえて的確なアドバイスを下さった先輩方、私の稚拙な発表に熱心に耳を傾けコメントをくれた後輩たち、そしてゼミ論文の悩みを共有しながら励まし合い共に切磋琢磨してきた同期の皆さんにもとても感謝しています。

最後に論文のテーマ設定から執筆に到るまで熱心にご指導下さった浦野教授に厚く御礼申し上げます。草稿の段階では論点が明確でなく、第3者の視点から分析・考察することの難しさを感じ悩んだ時期もありました。そんな時浦野教授が的確にかつ熱心にご指導下さったおかげで、最後まで妥協せずに論文を執筆することが出来ました。尊敬する教授と素敵な仲間たちに出会い学んだ2年間は私にとって大学時代の大切な思い出です。ゼミで学んだことや問題意識を今後も心に留め、日々邁進していきたいと思っております。

本論文を完成させることが出来たのは、皆さんのお力添えのおかげです。心より感謝申し上げます。

参考文献／参考 URL

【参考文献】

- ・ 小熊祐子・富田眞紀子・今村晴彦（2014）「サクセスフル・エイジング 予防医学・健康科学・コミュニティから考える QOL の向上」慶応義塾大学出版会
- ・ 片桐 恵子（2012）「退職シニアと社会参加」東京大学出版
- ・ 木村好美（1999）「高齢者の社会活動への参加規程因一社会活動に参加する人、しない人」年報人間科学（大阪大学院人間科学研究科社会学・人間学・人類学研究室），20，P.309～323
- ・ 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会
「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」
平成 27 年 6 月 5 日
- ・ 園田恭一（編）（2003）「社会福祉とコミュニティー共生・共同・ネットワーク」東信堂 第 13 章 「高齢者の社会参加と社会貢献」深谷太郎 pp.249～264
- ・ 辻 哲夫 戦略的創造研究推進事業（社会技術研究開発）コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン研究開発プロジェクト「セカンドライフの就労モデル開発研究」研究実施終了報告書 研究開発期間 平成 22 年 10 月～平成 25 年 9 月
- ・ 東京大学高齢社会総合研究機構（2013）「東大がつくった確かな未来視点を持つための高齢社会の教科書」ベネッセコーポレーション
- ・ 東京大学高齢社会総合研究機構
「生涯現役社会の実現に向けた環境整備/具体方策に関する調査研究事業報告書」
平成 27 年 3 月
- ・ 東京大学 高齢社会総合研究機構 木村清一
講演資料「Aging in Place の実現を目指す 長寿社会のまちづくり～柏市・UR 都市機構・東京大学の三者連携による取り組み～」2015 年，2 月
- ・ 東京大学高齢社会総合研究機構 木村清一
さやま市民大学「まちづくり担い手養成学科」視察研修資料「Aging in Place 長寿社会のまちづくり」2015 年 6 月 19 日
- ・ 東京大学高齢社会総合研究機構 生きがい就労事業及び事業者の選定範囲に関する要望書（案）2012 年 6 月 15 日
- ・ ニッセイ基礎研究所 前田 展弘
基礎研レポート「セカンドライフ支援事業の軌跡～柏市生きがい就労事業の成果と課題～」2013 年，6 月 13 日
- ・ 野口裕二（1991）「高齢者のソーシャル・サポーターその概念と測定」社会老年学 pp.37～48
- ・ 藤田幸司，藤原佳典，熊谷修，渡辺修一郎，吉田祐子，本橋豊，新開省二（2004）
「地域在宅高齢者の外出頻度別に見た身体・心理・社会的特徴」日本公衆衛生雑誌，51，P.168～180

- ・増地あゆみら（2001）「高齢者の抑うつとその関連要因についての文献的考察 ソーシャルサポート・ネットワークとの関連を中心に」日本公衆衛生雑誌 48(6)pp.435~448
- ・丸茂 恭敬, 岸田宏司（1992年4月1日）「新たな高齢者社会参加システムの模索ー「名老100選」等に見る高齢者の活動ステージづくりー」

http://www.nli-research.co.jp/report/monthly_newsletter/1992/04/geppo9204-1.html

- ・Aging&Health No.73, 2015年第24巻第1号春 特集 生涯現役社会の構築
矢富 直美 「柏市における生きがい就労モデル」 pp.24~27
- ・健康づくり 平成27年6月号 NO.446
地域の健康課題の解決をめざしてー健康長寿のまちづくり 第3回
木村 清一 「高齢者の力こそ長寿社会を活性化するー多彩な能力を発揮する存在ー」
pp.12~15

【参考 URL】

- ・秋山 弘子「コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン」
<http://www.ristex.jp/examin/documents/H23Bosyu1.pdf>
- ・秋山 弘子 第11回講演 「超高齢社会のサクセスフル・エイジング」
<http://www.ducr.u-tokyo.ac.jp/jp/materials/pdf/vision-wg/11akiyama.pdf#search>
- ・一般社団法人サステイナビリティ・エンパワーメント「高齢者の就労をマネジメント・コーディネートするためのマニュアル」2015年3月
http://next-ph.jp/gerontology_2015.html
- ・「自治体も関与した高齢者の就労支援の取組状況と今後の展望について」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yrrsatt/2r9852000002yrwb.pdf>
- ・すぎなみ地域大学 HP
<http://www.sugi-chiiki.com/tiikidaigaku/>
- ・セカンドライフファクトリーHP
<http://www.secondlifefactory.org/profile.html>
- ・総務省統計局 HP <http://www.stat.go.jp/data/nihon/02.htm>
- ・千葉県民生委員児童委員協議会 HP 豊四季台地区の概要
http://www.chiba-minkyo.or.jp/yourtown/14_kashiwa/16_toyoshikidai/toyoshikidai.html#outline
- ・内閣府 平成22年度「高齢社会白書」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2010/zenbun/pdf/1s3s_1.pdf
- ・内閣府 平成23年度「高齢社会白書」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/zenbun/pdf/1s3s_3_1.pdf
- ・内閣府 平成24年度高齢社会白書
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/gaiyou/s1_4_1.html より引用

- ・ 内閣府 平成 25 年度「高齢者の地域への参加に関する意識調査」(概要版)
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h25/sougou/gaiyo/pdf/kekka2.pdf>
- ・ 新田 匡央 UR都市機構『変わる日本の「暮らし」と「まち」』vol2
 「開墾地からマンモス団地へ 千葉・豊四季台団地」
<http://www.ur-net.go.jp/info/change/pdf/vol02.pdf>
- ・ ネクスファHP
<http://next-ph.jp/about.html>
- ・ マピオン (柏市豊四季台の地図)
<http://www.mapion.co.jp/m2/35.86761919,139.97586452,16>
- ・ 末病に関する資料
<http://www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/681819.pdf#search>
- ・ RISTEX 社会技術研究開発センター
 「人生 90 年時代、「Aging Place」を目指して 高齢者がフレキシブルに働くことができる
 就労モデルを構築する」
<https://www.ristex.jp/public/pdf/art03.pdf#search>