

Healthy & Active Aging

生きがい、研究

31

Contents

超高齢社会における 多様な働き方と生きがい

特別寄稿

ケアとジェネラティビティからみた「生きがい」
今田 高俊(東京科学大学名誉教授)

第1編 研究発表

- 1 高齢期の就業が健康に及ぼす影響
小塩 隆士(一橋大学経済研究所特任教授)
- 2 高齢労働者の仕事への自律的動機づけの特徴と職場要因の関連
堀口 康太(白百合女子大学人間総合学部発達心理学科准教授)
- 3 超高齢社会におけるシルバー人材センターの生きがい就業への期待
森下 久美(認知症介護研究・研修仙台センター研究部専任研究員)
- 4 要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方
山口 初代(沖縄県立看護大学看護学部准教授)

特集総括

坂野 達郎(東京科学大学名誉教授)

第2編 生きがい健康づくり事業報告

- 1 みんなが主役 —「マスタース・カフェ」のメンバーたち—
西崎 幸子(阪南市西鳥取・下荘地域包括支援センター)
大門 由香里(阪南市尾崎・東鳥取地域包括支援センター)
マスタース・カフェメンバー
コメント
澤岡 詩野(東海大学健康学部健康マネジメント学科准教授)
- 2 はまぐりピザが生み出す交流 —BaBa ピザの誕生秘話—
瓜生 洋一(千葉県山武市高齢者支援課)
高宮 孝子、橋本 京子、小林 トキ、秋葉 松江、土屋 美恵子、土屋 やす江(笑の会)
コメント
澤岡 詩野(東海大学健康学部健康マネジメント学科准教授)

Healthy & Active Aging

生きがい、研究

31

ケアとジェネラティヴィティからみた「生きがい」

東京科学大学名誉教授 今田 高俊

「生きがい」という言葉は、一般的に「生きる意味」や「生きる目的」を指し、人々が生活において価値をみいだす要因を表す。生きがいは個人の幸福感や満足感に深く関連しており、これを喪失すると人生の停滞感や活力低下に陥り、生きる意欲を損なう。

これまで生きがいの具体例としてさまざまなことが指摘されてきた。例えば、趣味や特技など自分が楽しめる活動、家族や友人との時間、仕事やキャリア、ボランティア活動や地域社会への貢献、文章やモノ造りの創作活動などである。では、これらさまざまな活動に共通して含まれる要因として何を考えればよいか。それはケア (care) とジェネラティヴィティ (generativity) であると考えてみたい。

ケアという概念は、今日、介護や世話という言葉として普及しているが、その起源はマルティン・ハイデガーの存在論にみいだすことができる。彼は『存在と時間』において、ケア (Sorge = care) を人間存在の本質的な構造として位置づけた。ケアは他者や事物に関心を抱き、それらが抱える問題に関与し、しかるべく対応をおこなうことである。ケアは人間の存在意義を確認する手段として機能し、他者との関係を深めることで、個人に生きがいをもたらす。

ケアは単なる世話や介護ではなく、自己の心の葛藤を克服し、他者と共に生きることによって得られる充実感や喜びでもある。例えば、親が子どもを育てる過程で感じる喜びや達成感は、生きがいの一部となる。また、他者への配慮や支援を通じて、個人は社会的なつながりを強化し、自分が社会の一部であることを実感する。これにより、生きることの意味をみいだすことができる。

もう一つのジェネラティヴィティは耳慣れない言葉であるが、エリック・エリクソンがライフサイクル理論において提唱した概念であり、基本的に次世代を育み導くことへの関心を表し、先行世代の遺産から新たなものを創造し次世代に伝達する能力や意欲を指す。彼によれば人間は成人期に「ジェネラティヴィティ対停滞」という心理的葛藤に直面するが、これを克服することでケアという人間力を獲得し、次世代育成と世代継承に貢献するとしている¹⁾。このような活動は、個人が社会において役割を果たし、自分自身の存在意義を確認する機会となる²⁾。

エリクソンの理論において、ジェネラティヴィティとケアは密接に関連している。ジェネラティヴィティは次世代への関心や行動を通じて他者に貢献することを指し、その具体的な表現として「ケア」がある。ケアとは他者や社会全体に対する責任感や

配慮を伴う行為であり、ジェネラティヴィティの実践を支える重要な要素なのである。

ケアとジェネラティヴィティは、生きがいに対して多面的な影響を与え、人間が人生において意味や目的をみいだすための重要な要素として機能する。具体的には、次の3つを指摘できる。①個人が自己実現を達成し、成長するための機会を提供する。他者への貢献や次世代への関与を通じて、自己の能力や可能性を引き出すことができる。②個人が社会とのつながりを強化し、社会的貢献感を得る手段となる。これにより、人間関係が深まり、生きがいが増す。③他者へのケアや次世代への貢献は、個人に精神的な充実感と満足感をもたらす。これらの活動は、自分自身だけでなく他者にも影響を与えるため、生きることの意味や目的意識が高まる。

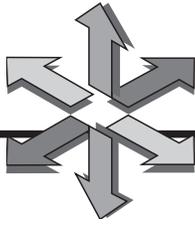
現在、日本の高齢社会は経済、福祉、地域社会など幅広い分野で深刻な課題を抱えている。こうした状況下でケアとジェネラティヴィティという視点から他者との関係性や次世代への貢献について考えることにより、多くの人々がより豊かな生き方、生きがいのある人生へと導かれる可能性があると考えられる。

【参考文献】

- エリクソン、エリク・H. (鏑幹八郎訳), 1971, 『洞察と責任—精神分析の臨床と倫理』 誠信書房, 105-160頁。
- エリクソン、エリク・H. (仁科弥生訳), 1973, 『幼児期と社会』 1・2, みすず書房, 1:317-353頁。
- ハイデガー、マルティン, (桑木務訳), 1960-63, 『存在と時間』 上・中・下, 岩波文庫, 上および中の196頁まで。
- 今田高俊, 2003, 「ケアと人間存在」 人文会編『人文書のすすめⅢ』 人文会, 51-61頁。
- 今田高俊, 2013, 「ジェネラティヴィティとケア—世代間交流の視点から」 西平直編著『ケアと人間—心理・教育・宗教』 講座ケア3, ミネルヴァ書房, 25-42頁。

【注】

- 1) 翻訳書ではジェネラティヴィティを「生殖性」や「生産性」と訳してあるが、本文で述べたように、ジェネラティヴィティは子どもを産み育てることに限定されない広い意味をもつので原語をそのままカタカナ表記にしてある。
- 2) エリクソンのいう成人期は独特の定義であり、一般には壮年期や熟年期にあたり約40~64歳に相当する。



目次

特別寄稿 ケアとジェネラティヴィティからみた「生きがい」

(今田 高俊)

第1編

研究発表

5

- 1 高齢期の就業が健康に及ぼす影響
(小塩 隆士) …………… 6
 - 2 高齢労働者の仕事への自律的動機づけの特徴と職場要因の関連
(堀口 康太) …………… 18
 - 3 超高齢社会におけるシルバー人材センターの生きがい就業への期待
(森下 久美) …………… 31
 - 4 要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方
(山口 初代) …………… 47
- 特集総括
(坂野 達郎) …………… 64

第2編

生きがい健康づくり事業報告

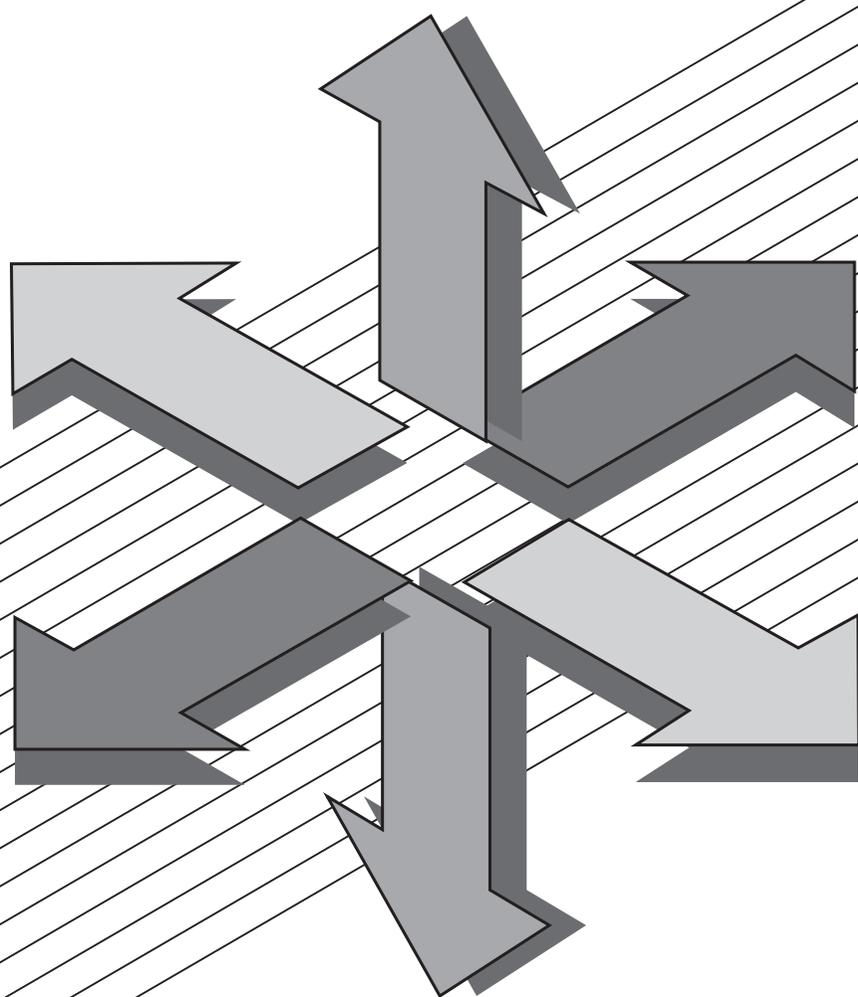
67

- 1 ～みんなが主役～
「マスターズ・カフェ」のメンバーたち
(西崎 幸子 大門 由香里 マスターズ・カフェメンバー)
…………… 68
- コメント
(澤岡 詩野) …………… 73

2	はまぐりピザが生み出す交流	
	～BaBaピザの誕生秘話～	
	(瓜生 洋一 高宮 孝子 橋本 京子 小林 トキ	
	秋葉 松江 土屋 美恵子 土屋 やす江)	……………74
	コメント	
	(澤岡 詩野)	……………80

第1編

研究発表

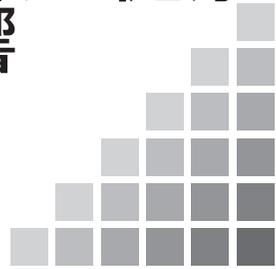




1 高齢期の就業が健康に及ぼす影響

小塩 隆士

<一橋大学経済研究所特任教授>



1

問題意識

1 「支え手」を増やすという発想 ●●●●●●●●●●

人口の高齢化は、簡単にまとめてしまえば、社会のなかで支える側に立つ人が減り、支えられる側に立つ人が増えることを意味する。この圧力に抵抗するためには、支えられる側に立つ人を、支える側にできるだけ移ってもらうことが手っ取り早い対抗策だし、効果的だろう。「支え手」を増やすには、高齢層の就業機会の拡大がポイントとなる。政府が進めてきた、いわゆる「全世代型社会保障」をめぐる議論でもその点は強く意識されており、70歳までの定年延長や雇用継続、公的年金の繰り下げ支給の上限年齢の引き上げのほか、雇用以外の働き方の促進も目指されている。

ただし、就業促進にとっていちばん効果のあると考えられる、公的年金の支給開始年齢の引き上げは想定されていない。厚生年金の特別給付の支給開始年齢は65歳まで徐々に引き上げられるが、そこでストップする。公的年金の支給開始年齢の引き上げは、先進各国で大きな政治課題となっている。予想されている年金給付の目減りを少しでも抑えるには支給開始年齢の引き上げは、基本的には適切な対応といえる。支給開始年齢の引き上げで高齢層就業が促進されるのであれば、経済全体の支え手も増えるからである。しかし、支給開始年齢の引き上げは政治的に難しく、諸外国でも強い抵抗がみられている。

そうした支給開始年齢の引き上げについての議論は脇に置くとしても、気になるのは、高齢者に働き続けていただくとした場合、健康面にどのような影響が出てくるかという点である。実際、最近では労災の適用を受ける高齢層が増加しているとの報道

もある。高齢層に「もっと働け」といっても、健康が悪化すれば元も子もない。しかし、その一方で、働いたほうが健康によいという話もよく聞く。政府が実施している各種アンケート調査の結果をみても、「健康のために働く」という回答が意外と多い。高齢層の健康にとって、働くことはどのような意味があるのだろうか。

実は、この点については内外で数多くの実証研究が進んでいる。大まかにいうと、働いている人のほうが健康だとする研究が多いような印象を受ける。賃金を得る仕事だけでなく、ボランティアなど社会参加活動も健康によいようだ⁴⁾。その一方で、引退すると健康状態が悪化するのではなく、むしろ改善するという研究も少なくない⁵⁻⁷⁾。仕事による拘束から解放され、精神的にも楽になると、健康面でもプラスの効果が出てくるようだ。これももっともらしい話だが、もしそうだとすると、働くことは健康、とりわけ精神的健康（メンタルヘルス）の面からみればやはりよくないということになる。

働くことと健康との関係について、このように矛盾した研究結果が出てくるのはなぜだろうか。おそらく、因果関係が一方向ではなく、双方向だからだと考えられる⁸⁻¹⁰⁾。働けば健康になるという因果関係が存在するかどうかを、健康だから働くという因果関係から切り離して確認することは容易ではない。以下では、そうした因果関係を処理することも意識しながら、就業状況が高齢層の健康に与える影響を検討した、筆者らの研究の概要を紹介する¹¹⁾。そして、そこから得られた結果が示唆することを考えてみる。

② 年金の支給開始年齢と定年に注目 ●●●●●●●●●●

この研究で注目するのは、公的年金制度である。公的年金制度は退職やそのタイミングを決定する最も重要な要因の一つであり、その給付は就業意欲を減退させる傾向があることが広く知られている^{12,13)}。年金の支給開始年齢は、回答者の生年や性別によって外生的に決定されるため、それらを外生変数として使用して就業状況を説明することができる。この点は、就業が健康に及ぼす影響を分析する場合に極めて重要となる。

日本の公的年金は、定額の基礎年金と報酬比例年金の2階建て構造になっている。自営業者は基本給付のみを受け取り、雇用者は両方を受け取る。これら2種類の給付には異なる受給年齢が設定されており、政府は2001（平成13）年以降それを段階的に引き上げてきた。

年金の支給開始年齢とともに、本稿で注目する制度的要因は定年である。定年後も再雇用という形で就業を続ける高齢者がほとんどだが、定年が働き方を大きく変化さ

せるきっかけになっていることは誰も否定できない。政府は年金の支給開始年齢と同時に、定年年齢の引き上げを企業に促してきた。実際、政府は1986（昭和61）年に企業に60歳を定年年齢とすることを推奨し、2004（平成16）年にはそれを段階的に65歳まで引き上げることを義務づけた。さらに、2020（令和2）年になると、政府は企業に70歳まで労働者を雇用し続けることを促している。以下では、定年年齢も、就業状況を左右する外生変数として注目することにしよう。

2

分析に用いるデータと方法

1 「国民生活基礎調査」のデータを利用 ●●●●●●●●

この研究は、厚生労働省の「国民生活基礎調査」から得られたデータに基づいている。世帯票と健康票のデータがともに利用可能である大調査年に注目し、1986（昭和61）年から2016（平成28）年まで3年ごとに実施された11回の調査から収集されたデータを用いる。分析対象となるサンプルは、55～69歳の男女148万3591人（男性70万6192人、女性77万7399人）というかなり大規模なものとなる。ここまで長期にわたって分析対象を広げたのは、公的年金の支給開始年齢や定年の変更の影響を把握するためである。

健康アウトカムとしては、①主観的健康感、②自覚症状、③日常生活活動（ADL）上の問題、④ストレス・不安、⑤精神的苦痛の5つに注目する。主観的健康感に関しては、回答者に現在の健康状態を「よい」「まあよい」「ふつう」「あまりよくいない」「よくない」の5つから選ばせているが、「よくない」または「あまりよくない」と答えた場合を主観的健康感が悪いとする。自覚症状、ADL上の問題、ストレス・不安については、それぞれがあるかどうか注目する。

精神的苦痛については、ケスラー6と呼ばれる尺度を用いる。回答者は、過去1か月において、「神経過敏に感じましたか」といった6つの項目について、「いつも」（＝1）から「まったくない」（＝5）までの5段階で答える。その数字の合計を30から差し引いた値をケスラー6と定義する（範囲は0から24）。この値が5以上であると、軽度な気分障害/不安障害があると判断される。

健康と並んで重要な変数は、働いているかどうかという就業状況である。5月の時点で有給の仕事があるかどうか（調査は6月上旬に実施）に注目する。ここでは、分析を簡単にするために、正規雇用か非正規雇用かといった就業形態の違いは捨象する。

この点は、分析結果を解釈する際に問題となるので、のちほど改めて議論する。

以上の健康や職業状況に加えて、性別、婚姻状況（既婚、未婚、離婚・別居）、世帯類型（一人暮らし、夫婦のみ、夫婦と未婚の子供、ひとり親と未婚の子供、三世帯世帯、その他）、年齢とその2乗の二値変数を含めた。また、世帯収入や持ち家の有無も考慮する。

一方、就業状況を決定する要因——そのいずれもが、個人にとっては外生的に与えられたものである——としては、次の6つに注目した。第1は定年年齢に達しているかどうかで、1986（昭和61）～2003（平成15）年では60歳以上、2007（平成19）～2016（平成28）年では65歳以上であるかどうかである。第2、第3はそれぞれ、基礎年金、報酬比例年金の支給開始年齢に達しているかどうかである。

以上のいずれの変数も、該当すれば1、そうでなければ0とする二値変数の形で示す。例えば、主観的健康感の場合であれば、それが悪ければ1、そうでなければ0という値をとる。こうした主要な変数のほか、各調査年における有効求人倍率、第一次産業（農業、林業、漁業）及び第二次産業の就業者割合という県レベルの3つの変数に注目した。有効求人倍率は県全体の労働市場状況を表し、第一次産業及び第二次産業の就業者割合は県の経済構造を表している。

② 回帰分析の方法

就業者と非就業者との間で健康状態を比較したうえで、次のような2種類の回帰分析を行う。第1の分析では、健康状態を就業状態で説明する従来型の回帰式（プロビット・モデル）を推計する。

第2の分析では、①健康状態を就業状態で説明する回帰式と、②就業状態を上述の6つの外生変数で説明する回帰式を、両者の関係を考慮しながら同時に推計する（二変量プロビット・モデル）。就業状態は、1番目の式では健康状態を説明する役割を果たしているが、2番目の式では6つの外生変数で説明される形になっている。就業状態は健康状態によっても影響されるが、ここでは、その部分は除く工夫をしている。なお、いずれの回帰式でも個人属性の影響を制御している。

さらに、第2の回帰分析の推定結果に基づいて、定年と年金受給年齢を70歳まで延長した場合の就業と健康の確率への影響を試算する。高齢者に働き続けてもらった場合、健康面にどれくらいの影響が出るのか大まかに調べるわけである。

3

分析結果：就業と健康との関係

1 回帰分析の結果

回帰分析の結果を紹介する前に、データから観測される就業と健康との関係を簡単にチェックしておこう。表1がそれをまとめたものだが、すべての健康アウトカムにおいて就業者のほうが非就業者より良好であることが分かる。例えば、サンプル全体では、主観的健康感が悪いと答える確率は、就業者で13.0%であるのに対して、非就業者では19.5%となっている。就業者のほうが健康であるという傾向は、すべての年齢層で確認される。しかし、こうした結果は、就業→健康という因果関係を示したも

表1 就業している・していないで、高齢者の健康状態はどこまで違うか

%, %ポイント	全体	就業者	非就業者	差	
		(A)	(B)	(A-B)	(標準偏差)
主観的健康感が悪い					
全体 (55-69歳)	15.8	13.0	19.5	6.5	(0.1)
55-59歳	14.4	12.7	19.1	6.4	(0.1)
60-64歳	15.6	12.8	19.0	6.1	(0.1)
65-69歳	17.8	13.9	20.2	6.3	(0.1)
自覚症状あり					
全体 (55-69歳)	36.5	33.2	40.7	7.5	(0.1)
55-59歳	33.7	31.8	38.9	7.1	(0.1)
60-64歳	36.4	33.4	40.1	6.7	(0.1)
65-69歳	39.8	36.1	42.1	6.0	(0.1)
ADL上の問題あり					
全体 (55-69歳)	14.7	11.8	18.5	6.7	(0.1)
55-59歳	12.4	10.7	17.4	6.6	(0.1)
60-64歳	14.6	11.9	17.9	6.0	(0.1)
65-69歳	17.3	13.9	19.4	5.5	(0.1)
ストレス・不安あり					
全体 (55-69歳)	44.9	44.6	45.4	0.8	(0.1)
55-59歳	48.7	48.1	50.4	2.3	(0.2)
60-64歳	44.2	43.2	45.5	2.3	(0.2)
65-69歳	41.7	39.5	43.1	3.6	(0.2)
精神的苦痛					
全体 (55-69歳)	26.4	25.2	28.2	3.0	(0.1)
55-59歳	29.4	28.3	33.7	5.4	(0.3)
60-64歳	25.6	23.8	28.5	4.6	(0.2)
65-69歳	24.1	21.5	25.9	4.5	(0.2)

注：筆者作成。

表2 主観的健康感と就業に関する回帰分析の結果

モデル 被説明変数	プロビット・モデル		二変量プロビット・モデル			
	主観的健康感「悪い」		主観的健康感「悪い」		就業	
	限界効果	95%信頼区間	限界効果	95%信頼区間	限界効果	95%信頼区間
就業	-0.064	(-0.066, -0.063)	-0.067	(-0.072, -0.062)		
定年					-0.115	(-0.118, -0.112)
基礎年金支給開始年齢					-0.092	(-0.095, -0.089)
報酬比例年金支給開始年齢					-0.064	(-0.067, -0.061)
都道府県レベルの変数						
有効求人倍率					0.004	(-0.001, 0.009)
第一次産業比率					0.279	(0.157, 0.402)
第二次産業比率					0.618	(0.496, 0.739)

注：表中の「限界効果」については、本文の説明を参照されたい。個人の属性(性別等)の影響の制御済み。N=1,352,788。筆者推計。

のではない。健康だから働いているという、逆の因果関係も反映されているはずだからである。

それでは、回帰分析の結果はどうなっているだろうか。表2は、健康アウトカムとして、主観的健康感が悪い状況に注目し、前節で説明した2種類の回帰分析の結果の一部を比較したものである。ここでは、限界効果(説明変数がわずかに上昇した場合、健康感を「悪い」と答える確率、あるいは就業確率(いずれも原数)がどれだけ変化するかを示した値)が示されているが、説明変数が二値変数の場合は、値が0から1に変化したときに従属変数が増加する割合で表現されている。

分析結果を具体的にみると、従来型のプロビット・モデルでは、健康感が「悪い」と答える確率は、就業していると6.4%ポイント低下する。これに対して、二変量プロビット・モデルでは、主観的健康感の悪化は6.7%ポイントであり、プロビット・モデルで観察された影響よりも若干高くなる。

さらに、年齢が定年、基礎年金及び報酬比例年金の支給開始年齢以上になると、就業率はそれぞれ11.5, 9.2, 6.4%ポイント低下している。定年や年金支給は、就業にブレーキを掛けている。これは、十分予想されたことである。ただ、就業率の低下は高々10%強であり、日本人は定年になっても、また、年金を受給する年齢になっても、何らかの形で働き続ける人がかなりいるという点は注目しておくべきだろう。また、都道府県レベルの外生変数が就業確率にどのように影響するかをみると、有効求人倍率は就業確率とは関連がなかったが、第一次産業と第二次産業のシェアは就業確率と正の関連がある。

主観的健康感だけでなく、その他の健康アウトカムについても同様の回帰分析を行った。表3は、その結果をまとめたものである。二変量プロビット・モデルでは、仕事は自覚症状、ADL上の問題が発生する確率をそれぞれ14.2, 9.7%ポイント低下

表4 定年と公的年金の支給年齢を70歳に引き上げた場合の就業と健康への影響

% , %ポイント		55-69歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳
就業	実績値	61.4	78.9	65.3	44.9
	推計値 (A)	61.3	75.5	68.2	45.3
	試算値 (B)	74.7	76.1	75.3	73.1
	影響 (B-A)	13.3	0.7	7.1	27.8
主観的健康感「悪い」	実績値	14.6	14.3	14.5	15.0
	推計値 (A)	14.6	13.4	14.3	15.9
	試算値 (B)	13.8	13.4	13.8	14.1
	影響 (B-A)	-0.9	0.0	-0.4	-1.8
自覚症状あり	実績値	30.7	29.0	30.1	32.3
	推計値 (A)	31.0	28.3	30.3	33.7
	試算値 (B)	29.2	28.2	29.4	29.9
	影響 (B-A)	-1.8	-0.1	-1.0	-3.8
ADL上の問題あり	実績値	15.0	14.0	15.0	15.8
	推計値 (A)	15.2	13.3	14.8	17.0
	試算値 (B)	13.9	13.3	14.0	14.2
	影響 (B-A)	-1.4	-0.1	-0.8	-2.8
ストレス・不安あり	実績値	45.0	49.6	45.4	41.1
	推計値 (A)	45.2	48.5	45.6	42.3
	試算値 (B)	47.7	48.6	47.4	47.1
	影響 (B-A)	2.5	0.2	1.8	4.8
精神的苦痛あり	実績値	26.5	30.0	26.4	23.8
	推計値 (A)	27.3	29.8	27.7	25.0
	試算値 (B)	29.4	30.0	29.3	29.1
	影響 (B-A)	2.1	0.2	1.6	4.1

注：二変量プロビット・モデルの推計結果に基づく。
筆者推計。

ここからも分かるように、定年及び年金支給開始年齢の70歳への引き上げにより、65～69歳の人の就業確率は27.8%ポイントと特に上昇している。この年齢層は、現行の公的年金制度の下で年金を受給しており、定年退職後に職場を離れる可能性が最も高い。この年齢層より若い年齢層では、就業への影響は小さくなっている。

就業への影響と等しく重要なことは、健康状態が就業率の上昇に伴って変化していることである。ここでも、健康への影響は65～69歳層に集中している。この年齢層では、主観的健康感が悪いと報告する確率が1.8%ポイント低下しているが、それより若い年齢層では効果が限定的かほとんど確認できない。自覚症状やADL上の問題が発生する確率も、とりわけ65～69歳層で低下している。それとは対照的に、ストレス・不安や精神的苦痛を抱える可能性は、就業によってむしろ高まり、65～69歳層で顕著になっている。

第1に、この研究はいわゆる横断的分析では、就業と健康との間の両方向の因果関係を完全には識別できていない。過去の健康状態に関する情報が統計より入手できなかった点も、無視できない限界である。

第2に、この研究では、就業形態、特にフルタイムとパートタイムを区別しておらず、就業形態の経時的な変化の可能性も考慮していない。就業が健康に及ぼす影響は就業形態によって異なる可能性はすでに多くの研究によって明らかにされている。さらに、女性のフルタイム化が進むと分析結果やシミュレーション結果の男女差も異なった様相をみせるかもしれない。

第3に、分析の範囲を拡げて、ボランティア活動など有給の仕事以外の社会参加活動も対象とすべきである。社会参加活動は高齢者の健康に大きな影響を与えることが十分考えられる。例えば、高齢者が週に数日就業し、残りの数日は町内会の仕事や趣味に精を出すといった組み合わせで毎日を送れば、身体的にも精神的にも豊かな状態が可能になるかもしれない。

第4に、高齢の親の介護などの家族関係が、この分析で明らかにした就業と健康の関係を左右する可能性がある。とりわけ老親介護は、介護者の精神的健康に大きな影響を及ぼすことが分かっており、高齢者の健康を分析する際には無視できない要因となっている。

こうした限界はあるものの、この分析は、働き続けることが高齢者の健康にとってどのような影響を及ぼすかという点について、大まかな見通しをつけている。働くことは、一般的には健康にとってはプラスだが、ストレスが高まるなど精神的健康にはマイナスの効果を及ぼしかねない。高齢層の就業促進を政策的に目指す場合も、働き方の多様化など、健康面への望ましくない影響を軽減する工夫が求められる。

【参考文献】

- 1) Fujiwara Y, Shinkai S, Kobayashi E, Minami U, Suzuki H, Yoshida H, et al. Engagement in paid work as a protective predictor of basic activities of daily living disability in Japanese urban and rural community-dwelling elderly residents: an 8-year prospective study. *Geriatr Gerontol Int.* 2016; 16(1): 126–34.
- 2) Kajitani S. Working in old age and health outcomes in Japan. *Jpn World Econ.* 2011; 23(3): 153–62.
- 3) Stenholm S, Westerlund H, Salo P, Hyde M, Pentti J, Head J, et al. Age-related trajectories of physical functioning in work and retirement: the role of sociodemographic factors, lifestyle, and disease. *J Epidemiol Commun Health.* 2014; 68(6): 503–9.

- 4) Luoh MC, Herzog AR. Individual consequences of volunteer and paid work in old age: health and mortality. *J. Health Soc Behav.* 2002; 43(4) : 490–509.
- 5) Jokela M, Ferrie JE, Gimeno D, Chandola T, Shipley MJ, Head J, et al. From midlife to early old age: health trajectories associated with retirement. *Epidemiology.* 2010; 21(3) : 284–290.
- 6) Mein G, Martikainen P, Hemingway H, Stansfeld S, Marmot M. Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. *J Epidemiol Commun Health.* 2003; 57(1) : 46–9.
- 7) Westerlund H, Kivimäki M, Singh-Manoux A, Melchior M, Ferrie JE, Pentti J, et al. Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): A cohort study. *Lancet.* 2009; 374(9705) : 1889–96.
- 8) Raymo JM, Liang J, Kobayashi E, Sugihara Y, Fukaya T. Work, health, and family at older ages in Japan. *Res Aging.* 2009; 31(2) : 180–206.
- 9) Schuring M, Burdorf L, Kunst A, Mackenbach J. The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence from European countries. *J Epidemiol Commun Health.* 2007; 61(7) : 597–604.
- 10) Wickrama KK, O'Neal CW, Kwag KH, Lee TK. Is working later in life good or bad for health? An investigation of multiple health outcomes. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci.* 2013; 68(5) : 807–15.
- 11) Oshio T, Shimizutani, S. Will working longer enhance the health of older adults? A pooled analysis of repeated cross-sectional data in Japan. *J Epidemiol.* 2023; 33(1) : 15–22.
- 12) Gruber J, Wise DA. *Social Security and Retirement around the World.* Chicago: The University of Chicago Press; 1999.
- 13) Gruber J, Wise DA. *Social Security Programs and Retirement around the World.* Chicago: The University of Chicago Press; 2004.



2 高齢労働者の仕事への 自律的動機づけの特徴 と職場要因の関連

堀口 康太

<白百合女子大学人間総合学部発達心理学科准教授>

はじめに—わが国における働く高齢者の現状—

これまでわが国の高齢者就労は「生きがい就労」や「生きがいの就労」など、生きがいと結びつけて整理されてきた。石橋・森下・中村（2020）は、主にシルバー人材センター（以下、SC）など、生計の維持よりも社会参加や地域貢献に向けられた、雇用によらない就業のことを「生きがい就労」として整理している。実際にSCにおける就労は、生きがいとの関連（Weiss et al., 2005）やアイデンティティを媒介とした生活満足度との関連が指摘されている（中原，2014）。ただし、現代の社会においては、「就労における生きがい」に関する問題は、生きがい就労に取り組む高齢者だけの問題ではなく、働く高齢者全体の課題になると考えられる。なぜなら現代は多くの高齢者が働く時代だからである。

総務省の労働力調査（2024）によると、2023（令和5）年におけるわが国の労働力人口のうち、65歳以上の者が占める割合は13.4%（930万人）であり、65～69歳の50%以上の人働いている。働く高齢者の数は長期的には上昇傾向にある。その背景には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）によって、「定年制の廃止」「定年年齢の引き上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの雇用確保措置が企業に義務づけられ、65歳までの雇用が確保されていることがある。厚生労働省（2023）が公表した「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果によると、2023（令和5）年6月1日現在で65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%にも達している。同法律では、70歳までの就業機会の確保も視野に入れ、これら3つの措置以外にも「業務委託契約を締結する制度の導入」「社会貢献事業に従事できる制度の導入」による就業確保措置の努力義務も設けている。実際、70歳以上の就業者数は増加しており、2023（令和5）年を2013（平成25）年の就業率と比較すると、70～74歳は10.7

ポイント、75歳以上は3.2ポイント上昇している（内閣府、2024）。多くの高齢者にとって「何のために働くのか」を考えることが重要になってきているといえる。

本稿では、「何のために働くのか」について、仕事への動機づけという観点から研究を行ってきた筆者の研究成果について報告する。特に本稿で着目するのは、自分なりの意味をもって仕事に取り組めることを重視した自律的—統制的動機づけの枠組みから働く高齢者の動機づけについて論じた研究である。本稿では、筆者の研究成果を中心に「高齢者の自律的動機づけとは何か」「働く高齢者の自律的動機づけを支える職場要因とは何か」を検討した研究知見を整理する。

1

「何のために働くのか」、動機づけに着目する背景

先にあげた報告（厚生労働省、2023）によれば、65歳までの雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入している企業が全体の69.2%で、70歳以上の就業確保措置においては全体の79.0%の企業が導入していた。これは、従業員の雇用を確保・継続するための主な方法が再雇用制度であることを示している。再雇用制度とは、企業等が定年退職した社員と再契約して、再び雇用する仕組みである。再雇用制度においては、労働者は定年退職前の働き方と大きな変化を経験する。例えば、同じ業務を担当していても賃金が定年前の半分以下程度になることや役職から離れるといった処遇上の変化（伊藤、2012）、定年前の仕事経験が活かさない部署に配属される等の職場の変化（みずほ総合研究所、2006；労働行政研究所編集部、2012）があげられる。

再雇用制度においては、希望すれば高齢者が就労機会を得ることができる。しかしながら、役職の喪失、賃金の低下、それまでの仕事経験を活かさない業務への異動等の変化は働く高齢者の仕事に対する動機づけの維持を難しくさせる。高齢者が自分なりの意味をもって仕事に取り組めなくなってしまう場合もあると考えられる。それゆえ「働いていること自体」よりも、「何のために働くのか」、つまり働く動機づけに着目することが働く高齢者の生きがいを考える際には重要である。特に「自分なりの意味をもって仕事に取り組んでいるか」が大切な視点となる。それが自律的動機づけ—統制的動機づけの考え方である。

2

自律的動機づけ—統制的動機づけとは何か

自律的動機づけ—統制的動機づけに関する代表的な理論はライアンとデシ（Ryan

図1 SDTにおける自律的—統制的動機づけ

		自己決定の程度					
		低い				高い	
動機づけ	非動機づけ	外発的動機づけ				内発的動機づけ	
調整段階 (動機づけの質)	調整なし	外的調整	取り入れ的調整	同一視的調整	統合的調整	内発的調整	
仕事場面における状態	仕事をする意味を見失っている状態。	他者から言われたことを守ったり、周りの他者、組織や部署からの要求に応えようとする。	仕事をしないことによって生じ得る罪悪感や不安を避けるため。	仕事に対して価値や重要性を感じている。	仕事をするものの意味や価値が内面化され統合されている。	仕事を通して楽しさ、興味、満足などを感じられる。	
具体例	なぜ仕事をしているのかわからない。	他の人から仕事をしたほうがいいといわれるから。	仕事をしていないと罪悪感があるから。	仕事をするのは自分にとって重要だから。	仕事は自分の生活の一部だから。	仕事をするのは楽しいから。	

出典：Ryan & Deci (2000) を参考に作成

& Deci, 2000) が提唱した自己決定理論 (Self-determination Theory:SDT) である。SDTにおける自律的動機づけ (autonomous motivation) は、ある行動について価値あるものとして自発的に取り組んでいることや自分の意志をもって取り組んでいる状態のことを示す (Deci & Ryan, 1991 ; Ryan & Deci, 2000)。一方の統制的動機づけ (controlled motivation) は、他者からの要求や外的報酬を得ること、行動しなかったときに生じる不安や恥などのネガティブな感情を避けることを目的として行動している状態を示す (Ryan & Deci, 2000)。

Ryan and Deci (2000) によれば、動機づけは自律性の程度によって分類でき、それは調整段階として整理されている。仕事場面を想定して具体例を追記したものを図1に示す。このうち、同一視的調整 (identified regulation)、統合的調整 (integrated regulation)、内発的調整 (intrinsic regulation) が自律的動機づけに相当する。同一視的調整は、自分にとって価値ある目標に向かって動機づけられている状態であり、ある行動が自分にとって重要であると認識できている状態を示す (例：仕事をするのは自分にとって重要だから)。統合的調整は、行動を完全に自分のものとして引き受けていて、価値や欲求と完全に一致している状態を示す (例：仕事をするのは自分の生き方を表しているから)。内発的調整は、興味や楽しさなど、ある行動をやること自体から得られる報酬によって動機づけられている状態である (例：仕事をするのは楽しいから)。一方の統制的動機づけに相当するのが、外的調整 (external regulation) と取り入れ的調整 (introjected regulation) である。外的調整は自分の

外部（他者・社会）からの要求に強制されたり、外的報酬を得るために動機づけられている状態を示す（例：仕事をするのは他者がやれというから）。取り入的調整は、自分の内部に生じている圧力、恥や罪悪感を避けるためにある行動へと動機づけられている状態を示す（例：仕事をしないと罪悪感があるから）。SDTでは、これらの動機づけに加えて、行動する意味や価値がみいだせない状態を示す、非動機づけ（amotivation）を含めて6つの調整段階を想定している（Ryan & Deci, 2000）。青年期や中年期を対象とした仕事への動機づけに関する研究では、ほぼSDTに準拠した仕事への動機づけが想定されている（Gagné et al., 2010；Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009）。

3

高齢者の自律的動機づけの特徴

筆者は、高齢者を対象とした研究を行う際には、児童期や青年期と高齢期の発達段階・発達課題の違いに留意する必要があると考えている（堀口・小玉, 2014）。その1つに、他者を通じた獲得や他者とのかかわりなど、他者・社会志向性の強まりがあると考えられる。これは、個人的に何かを獲得したり、成長したりすることは高齢期以前の発達段階と比較すると相対的に難しくなることを背景とした変化である。自らの自律性を他者に委ねたり、他者が何らかの獲得を経験することを自らの獲得として感じるようになるともいえる（堀口・大川, 2016）。

他者・社会志向性の強まりの具体例としては、親密な関係を維持しようとする志向性（Carstensen, 1998）、快適な社会関係を維持したり、重要な他者との関係を通して情緒的な報酬を得ようとする（Kanfer & Ackerman, 2004）があげられる。Gore and Cross（2006）は、このような他者・社会志向性が反映された自律的動機づけとして、関係性的な自律的動機づけ（Relational Autonomous Reason：RAR）の存在を指摘している。RARは従来のSDTで整理された自己志向の自律的動機づけ（Personal Autonomous Reason：PAR）と異なり、「自分の重要な他者にとって価値のあることを自分のものとして引き受けて行動している」状態を示す自律的動機づけである。具体的な項目例としては、「自分がそれを追求するのは、親密な他者にとって重要なことだから」があげられる。

RARは高齢者特有の動機づけというわけではないが、高齢期という発達段階を考慮したときには、重要な動機づけであると考えられる。実際、筆者が社会的活動への取り組みや通所介護を利用する動機づけを検討した際にも、活動への参加を通して社

会への責任を果たすといった、周囲への貢献希求（堀口・小玉，2014）、他者との交流が楽しさ等の内発的なものと同一の側面としてまとめられた、対人関係と内発的興味（堀口・大川，2020）といった動機づけが認められている。そのような背景もあって、働く高齢者の仕事に対する動機づけを検討する際にも他者・社会志向的な動機づけの存在を考慮することが必要であると考えられた。

4

高齢者の仕事への自律的動機づけの特徴

筆者ら（堀口・御手洗，2020）が行った、再雇用で働く高齢者を対象とした研究では、高齢者の自律的動機づけは、「獲得・成長」と「内発・貢献・自己発揮」という2つの動機づけに大別された。それぞれの動機づけの特徴や項目例を表1に示す。特に高齢者の自律的動機づけとして特徴的なのは、「内発・貢献・自己発揮」である。この動機づけは通所介護（堀口・大川，2020）と同様に、内発的な動機づけと同一の因子として抽出される他者・社会志向的な自律的動機づけであった。高齢者においては、図2で示したように他者や組織に貢献することが、仕事の楽しさにつながる等、自己志向と他者志向的な自律的動機づけが併存している可能性も示唆される（堀口，2024）。

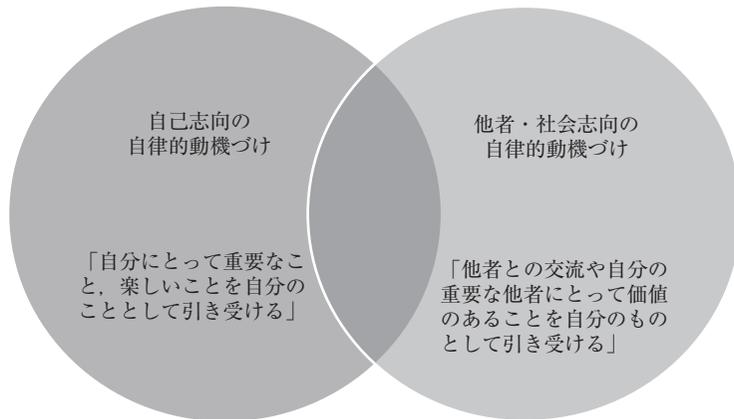
ちなみにこの研究（堀口・御手洗，2020）では、統制的動機づけに相当する仕事に対する動機づけとして、「経済的安定」と「活動性維持」という2つが抽出されている。

表1 働く高齢者の自律的—統制的動機づけの特徴

動機づけ	先行研究との比較から捉えた特徴	項目例
自律的動機づけ		
内発・貢献・自己発揮	SDTにおける統合的調整に相当する個人志向の自律的動機づけと貢献、次世代育成などの他者・社会志向的な側面を合わせもつ自律的動機づけ。	「自分の仕事に誇りを感じるから」や「会社に対して貢献できる仕事だから」
獲得・成長	SDTにおける同一視的調整に相当する個人志向の自律的動機づけ。	「新しいことを経験できる仕事だから」
統制的動機づけ		
活動性維持	非活動状態というネガティブな状態を回避することを意図したbusy ethicを自身の内面に取り入れていると考え、取り入れの調整に近い。	家でゴロゴロしていても仕方がないから
経済的安定	生計を維持することを目的として仕事をしている。動機づけの特徴としては外的調整に近い。	家計・生計を維持するため

出典：堀口・御手洗（2020）から作成

図2 自己志向—他者・社会志向的な自律的動機づけの特徴と関係性



出典：堀口（2024）を参考に作成

それぞれの動機づけの特徴や項目例を表1に示す。これらの動機づけは理論的に考えると、いずれも自己志向の統制的動機づけである。しかし、統制的動機づけに位置づけられるからといって、それは高齢者にとって必ずしも不適応的ではないことに留意する必要がある。例えば、経済的安定は、単に「お金のために働いている」のではなく、定年退職して収入源がなくなることを補償しようとしている。つまり、高齢期に直面する、「収入を得る」という喫緊の生活課題に対処するために重要な動機づけである。活動性維持も、単に「他にやることがないから」というような退屈しのぎという意味ではなく、退職して「何もすることがなくなってしまう」という生活の変化に対応し、退職前の生活状況を維持しようとして試みているといえる（Ulrich & Brott, 2005）。

高齢者の動機づけを考える際には、他者・社会志向的な自律的動機づけがあること、理論的には統制的動機づけとして位置づけられるものであっても、青年期における動機づけと高齢者の動機づけでは質が異なることを考慮する必要があると考えられる。発達段階が異なれば、同じ言葉で表現される動機づけであっても、その意味は異なる可能性がある。高齢者の動機づけを考える際の1つのポイントは、自律的か統制的かということに加えて、「その動機づけはどのように喪失の変化に対処しようとするものなのか」という発達課題との関連を十分に検討することである（堀口, 2022, 2024）。

高齢者を対象とした自律的動機づけに関する研究においては、複数の研究知見の統合を通して、自律的動機づけがwell-beingと関連することが示されている（Tang et al., 2020）。ただし、自律的動機づけだけでなく、統制的動機づけにも高齢期の課題

である喪失を制御しようとする意図が含まれていることも考慮する必要がある(堀口・小玉, 2014; 堀口・御手洗, 2020)。統制的動機づけも自律的動機づけもともに高齢者の喪失の変化への対処方略(あるいは志向性)を反映しているが、自律的動機づけは生きがい感と関連するという点で、より適応的に喪失への対処を実現できる動機づけであると考えられる。

5

働く高齢者の自律的動機づけを支える職場要因

先にみてきたように高齢者が自律的に働くことができれば、彼らの生きがいを促進し得るといえる。それゆえ、働く高齢者の仕事に対する自律的動機づけを促進できる要因を検討することが重要になる。青年期や成人期を対象とした仕事に対する自律的動機づけや自律性に関する先行研究においては、職場要因の重要性が示唆されている。

職場要因を大別すると、労働者の仕事への認識や評価にあたる要因と職場や労働環境への評価にあたる要因の2つに分けることができる。前者は、職務満足感、個人的達成、ワークエンゲイジメント、コミットメント、パフォーマンス(Howard, Gagné, Morin, & Van den Broeck, 2016; Kuvaas, 2009; Lam & Gurland, 2008; Van den Broeck, Lens, De Witte, & Van Coillie, 2013)である。一方、後者は役割荷重、役割葛藤(Trépanier, Fernet, & Austin, 2013)、給与支給の手続的公平性(Olafsen, Halvari, Forest, & Deci, 2015)、上司の対人スタイルや組織からの支援(Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault, & Colombat, 2012)があげられる。筆者はこうした知見を参考にして、働く高齢者の自律的動機づけを促進し得る要因を検討した。

堀口・御手洗(2020)では、まず実際に再雇用で働く高齢者の実態を反映するために予備的なインタビュー調査を行った。予備調査の結果から得られた語りを項目化して、本調査では、質問紙調査によって自律的動機づけに関連する要因について探索的に検討する研究を行った。約1000名のデータを分析した結果、職場におけるコミュニケーションや上司と業務の評価を確認する機会等の人的な職場環境と自律的動機づけの間に正の関連が認められ、職場における人間関係を中心とした人的な職場環境を整備することが有用であることが示唆された。この研究で得られた主な結果を表2に示す。なお、この研究では、業務量と給与がつりあっていると感じていると自律的動機づけが低いという結果が示されたが、これについては、改めて測定方法等を工夫したうえで検討の余地があることも示唆された。

上記の研究は、先にあげた青年期・成人期を対象とした研究で示された要因と類似

表2 働く高齢者の自立的動機づけに関連する職場要因

自立的動機づけに関連する職場要因	
探索的研究 (堀口・御手洗, 2000)	定年前と現在の仕事につながりがある (+)
	定年前と部署が同じである (+) (獲得・成長のみ)
	職場内でのコミュニケーションの機会がある (+)
	上司と業務について評価する機会がある (+)
	再雇用就労の事前説明を十分だと感じている (+)
	現在の業務の位置づけが明確だと思っている (+) (内発・貢献・自己発揮のみ) 業務内容・量と給与が釣りあっている (-)
相関研究 (堀口他, 2022)	組織公平性 (+)
	組織からのサポート (+)
	役割葛藤 (-) 役割のあいまいさ (-)
縦断研究 (Horiguchi, 2021)	組織公平性 (+)
	同僚からのサポート (+)

注：(+)は自立的動機づけと正の関連があることを示し、(-)は負の関連があることを示す。なお、堀口他(2022)では、上司・同僚からのサポートを組織からのサポートとしてまとめて分析に用いている。

していることを示唆していた。同時に職場要因の測定方法を工夫する必要性も示唆されていた。以上のことから、次の研究では高齢者以外の労働者を対象とした研究によって明らかにされている職場要因を参考に、より体系的に職場要因を測定し、仕事への動機づけとの関連を検討した。設定した職場要因は先行研究(Gillet et al., 2012; Olafsen, et al., 2015; Trépanier et al., 2013; Van den Berg, 2011)を参考にして、組織公平性、組織からのサポート、役割葛藤及び役割のあいまいさの3つとした。

従業員が1000名以上の比較的大きな規模の企業で勤務している60歳以上の労働者を対象として行った相関研究(堀口他, 2022)では、年齢やくらし向き、定年退職時と比較した給与の減少の程度、定年前の仕事と現在の仕事につながりといった、従来の再雇用による動機づけを低下させると報告されてきた要因の影響を考慮しても、組織公平性は「内発・貢献・自己発揮」と正の関連を示し、組織からのサポートは「内発・貢献・自己発揮」と「獲得・成長」いずれにも正の関連を示していた。役割葛藤はいずれの自立的動機づけとも負の関連を示し、役割のあいまいさは「内発・貢献・自己発揮」と負の関連を示していた。

調査会社のパネルを用いた縦断研究(Horiguchi, 2021)においては、2019(令和元)年の10月から11月をTime 1とし、2020(令和2)年の8月から9月をTime 2とした約1年間の測定時期を設定し、職場要因と仕事への動機づけの関係を検討した。その結果、年齢や暮らし向き等の属性の影響とTime 1の動機づけの影響を考慮しても、Time 1の職場要因はTime 2の仕事に対する動機づけを予測していた。具体的には、

Time 1 の組織公平性はTime 2 の「内発・貢献・自己発揮」及び「獲得・成長」いずれの自律的動機づけとも関連し、同僚からのサポートは「獲得・成長」とは正の関連を示していた。一方、役割葛藤と役割のあいまいさはともにどの動機づけとも関連がなく、上司からのサポートは「活動性維持」と正の関連を示し、家族からのサポートは「経済的安定」と正の関連を示すという結果も示された。それぞれの研究で示された要因を表 2 に示す。

関連研究と縦断研究では若干、結果は異なり、検討すべき課題は残されているものの、いずれの研究においても、組織公平性と組織からのサポートは働く高齢者の自律的動機づけを促進し得る職場要因であることが示唆された。働く高齢者はますます増えてくると考えられるため、働く高齢者の自律的動機づけを促進し得る職場要因についてはさらなる知見の蓄積が必要であると考えられる。

6

職場要因を整えて自律的動機づけを支えることの意味

各種の職場要因を整えて、働く高齢者の自律的動機づけを促進できるように試みることは企業の生産性を向上させるのに重要である。それは同時に高齢者の生きがいを支え、高齢者個人の生涯発達を支援するという観点からも重要なことである。なぜなら、わが国においては、多くの高齢者が定年退職後も働いており、定年退職後も職業生活は生活の中心領域であり続けるからである（堀口・御手洗，2020）。

再雇用就労など、定年退職後にも完全なリタイアまで働き続けることをBridge employmentという（Doeringer, 1990）。これはあくまで完全にリタイアするまでのつなぎという意味である。しかし、職業が生活の中心領域であると考えられるわが国においてはBridge employmentは生涯現役への架け橋としての“bridge”であるともいえる（堀口・御手洗，2020）。仕事に対する動機づけ、社会的活動に対する動機づけ、高齢者ケアにおける動機づけには共通している部分があり（堀口，2024）、高齢者の動機づけは活動を超えて連続している可能性も示唆される。つまり、高齢者の仕事に対する自律的動機づけを支えることは、取り組む活動の違いを超えて、高齢者の動機づけを生涯にわたり包括的に支えることにもつながる可能性がある。いわば、高齢者の生涯発達を支える連続したケアの入口として、働く自律的動機づけの支援があるといえる。

おわりに—現場とともに高齢者の動機づけを支える 醍醐味と難しさ

とある企業とともに、働く高齢者の動機づけを促進するための研修や仕組みを導入しようとした経験がある。その企業では、70歳以降の雇用を見据えて、働く高齢者（中高年）の動機づけを促進できる職場要因を探しており、企業の総務や教育担当と協力しながら、対応策を検討した。

現場の担当者とともにそれぞれの事業場を巡り、働く高齢者を対象に聞き取り調査を行った。聞き取り調査を通して、「業務に関するコミュニケーションをもっと取りたい」「自分の仕事に興味関心を示してほしい」「自分がどう評価されているのか知りたい」といった、上司や組織からのサポートを求めている様子が認められた。しかし、上司にも聞き取りを行ったところ、上司は決して部下をサポートしようとしていないわけではなかった。「仕事のコミュニケーションを大事にしている」「自分が部下の仕事を知らないことには指示が出せない」といったように、部下の仕事に興味関心を示し、サポートしようとしていた。課題は実際に「サポートがされていない」こと、というよりも、上司と部下の認識のそごにあると感じられた。

そこで、現場の担当者と協議し、上司と部下のコミュニケーションのそごを解消しコミュニケーションを促進するための業務報告用ツールを導入した。1つひとつの業務を遂行するなかで部下が気づいたこと（例えば、作業現場のヒヤリハット）の報告に対して、上司からフィードバックするというサイクルをつくり、上司と部下相互のコミュニケーションを深めるような試みを行った。その試みの効果を半年間追跡したところ、上司は部下への信頼感を向上させていたが、部下のほうには顕著な変化が認められなかった（堀口・鈴木、2021）。

現場と協働して動機づけを支える取り組みには意義を感じた一方で、現実の場面で働く高齢者の動機づけの促進に役立つ取り組みを行うことは容易ではないことを痛感した経験であった。「組織からのサポートを」と言葉にするのは簡単だが、企業にはそれぞれの企業風土があり、高齢者の活用施策が異なっているため、「the best」な対応策を検討するのは難しい。それでも、研究者と現場が継続的にコラボレーションして、自律的動機づけの促進に向けた取り組み行っていけば、それぞれの企業にとってよりよい対応策をみつけていくことができると考えられる。それは、高齢者が生きがいを感じながら働くことができる環境をつくる手段の1つにもなるはずである。

【引用文献】

- Carstensen, L. L. (1998). A life-span approach to social motivation. In J. Heckhausen & C. S. Dweck (Eds.), *Motivation and Self-regulation across the Life-span* (pp. 341 – 364). New York: Cambridge University Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38. Perspectives on Motivation* (pp. 237 – 288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Doeringer, P. B. (1990). Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. In P. B. Doeringer (Ed.), *Bridges to Retirement* (pp. 3 – 22). Ithaca: Cornell University ILR Press.
- Gagné M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*, 628 – 646.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological need and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology, 27*, 437 – 450.
- Gore, J. S., & Cross, S. E. (2006). Pursuing goals for us: Relationally autonomous reasons in long-term goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 848 – 861.
- Horiguchi, K. (2021). Longitudinal study on the relationships between organizational factors and autonomous and controlled motivation among older Japanese bridge employees. *Japanese Psychological Research, 66*, 28 – 40.
- 堀口康太 (2022). 高齢者の動機研究の展望—加齢に伴う喪失的变化への適応の志向性—. 心理学評論, 65, 64 – 79.
- 堀口康太 (2024). 第8章 社会的活動と自律性 (日本発達心理学会 編 佐藤眞一・藺牟田洋美・田島信元 責任編集 発達科学ハンドブック12 高齢期の発達科学 (pp. 116 – 127). 新曜社).
- 堀口康太・小玉正博 (2014). 老年期の社会的活動における動機づけとwell-being (生きがい感) の関連—自律性の観点から—. 教育心理学研究, 62, 101 – 114.
- 堀口康太・御手洗尚樹 (2020). 再雇用高齢労働者の就労働機づけ尺度の作成および関連要因の検討. 実験社会心理学研究, 59, 86 – 106.
- 堀口康太・大川一郎 (2016). 老年期の自律性研究の課題と展望—自律的動機づけに着目した研究の方向性の提案. 発達心理学研究, 27, 94 – 106.
- 堀口康太・大川一郎 (2020). 高齢者の通所介護利用動機づけと生きがい感の関連—自律的—統制的動機づけの枠組みから—. 高齢者のケアと行動科学, 25, 67 – 83.
- 堀口康太・鈴木信人 (2021). 「研究と現場のコラボレーションの創出」—高齢労働者のモチベーションの促進に向けて—日本老年行動科学会第23回大会発表抄録集, 17.
- 堀口康太・平野真吾・池尾早紀・貝森岳之・武藤大介・大谷泰子・田尻純子・桐井久美子・濱野裕

- 貴子・御手洗尚樹 (2022). 高齢労働者の仕事への自立的動機づけに関連する要因の検討—組織公平性, 組織からのサポート, 役割葛藤および役割のあいまいさに着目して—高齢者のケアと行動科学, 27, 66–81.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89.
- 石橋智昭・森下久美・中村桃美 (2020). シルバー人材センター会員の加齢と就業: 65~66歳会員の3時点10年間の変化. 老年社会科学, 42, 209–216.
- 伊藤実 (2012). 定年後の継続雇用者に対する雇用管理の課題と改善の進め方. 人事実務, 49, 8–14.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *The Academy of Management Review*, 29, 440–458.
- 厚生労働省 (2023). Press Release令和5年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001191169.pdf> (2024年10月3日閲覧))
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31, 39–56.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109–1115.
- みずほ総合研究所 (2006). 高齢者の意欲と生産性を高める職場とは—先進企業の取り組み状況と日本企業の課題—みずほ政策インサイト. Retrieved from <https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/policy-insight/MSI060816.pdf> (2018年11月20日)
- 中原純 (2014). シルバー人材センターにおける活動が生活満足度に与える影響—活動理論 (activity theory of aging) の検証—. 社会心理学研究, 29, 180–186.
- 内閣府 (2024). 令和6年版高齢社会白書. https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/zenbun/pdf/1s2s_01.pdf (2024年10月3日閲覧)
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 447–457.
- 労働行政研究所編集部 (2012). 65歳までの雇用を確保する定年後再雇用制度—4社の事例に見る人材活用の工夫と今後の方針—. 労政時報, 3835, 8–56.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- 総務省 (2024). 労働力調査 結果の概要. https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=7&year=20230&month=0&tclass1=000001040276&tclass2=000001040277&tstat_infid=000040168839&result_back=1tclass3val=0 (2025年1月23日閲覧)

- Tang, M., Wang, D., & Guerrien, A. (2020). A systematic review and meta-analysis on basic psychological need satisfaction, motivation, and well-being in later life: Contributions of self-determination theory. *PsyCh Journal*, 9, 5 – 33.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 41, 213 – 226.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37, 93 – 105.
- Ulrich, L. B., & Brott, P. E. (2005). Older workers and bridge employment: Redefining retirement. *Journal of Employment Counseling*, 42, 159 – 170.
- Van den Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 69 – 78.
- Weiss, R. S., Bass, S. A., Heimovitz, H. K., & Oka, M. (2005). Japan's silver human resource centers and participant well-being. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20, 47 – 66.



3 超高齢社会におけるシルバー人材センターの生きがい就業への期待

森下 久美

<認知症介護研究・研修仙台センター研究部専任研究員>

はじめに

シルバー人材センター（以下、SC）は、地域の60歳以上の高齢者に就業等の活躍の機会を提供している。2023（令和5）年現在、47都道府県1446自治体に設置されており、登録する高齢者（以下、会員）は約68万人に及ぶ¹⁾。SCでの就業は、会員の自主性によるものであり、会員は就業内容や頻度を自身で選択することができる。そのため定年退職後のライフスタイルに合った就業が実現している。また、SCでの就業場所は“地域”であるため、会員は自身の地域貢献を実感しやすく、会員の多くは生きがいの獲得を目的に入会していることから「生きがい就業」と呼称される。こうした地域貢献や生きがいといった労働の社会的意義に軸足を置いた組織として、SCは世界的にみても先駆者であり、海外からの注目も高い²⁻⁴⁾。

就業のイメージが強いSCであるが、その設立目的は、①高齢者の社会参加・地域貢献の促進と、②地域の活性化にある^{5,6)}。SCの前身である東京都高齢者事業団が設立された1975（昭和50）年から半世紀が経とうとしており、当然ながら入会する高齢者や地域の状況は大きく変化している。65歳以上人口が29%を超え、超高齢社会に突入した今、SCはどのようにこの2つの設立目的に対峙しているのだろうか。本稿では、SC事業の統計データと研究成果を整理し、その実態と今後の展望について検討したい。

1

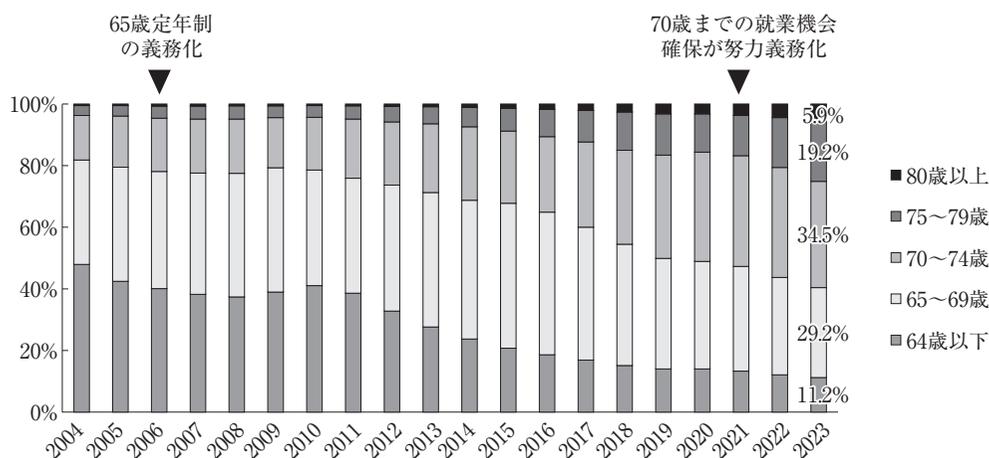
シルバー人材センターの現状

1 会員の年齢構成

SCは原則60歳から入会できる仕組みであるが、近年、新規入会会員の高齢化が顕著である。その背景には、企業等の雇用期間の延長が関係しているだろう。図1は過去20年間の新規入会会員の年齢構成の推移である¹⁾。64歳以下の新規入会者の割合は年々減少傾向にある一方で、70歳以上の割合は増加傾向にある。2023（令和5）年時点では70～74歳層が34.5%、75～79歳層が19.2%、80歳以上層が5.9%となり、70歳以上層が60歳代層の割合を上回っている。つまり現在、SC会員の中心層は70歳以上といえる。

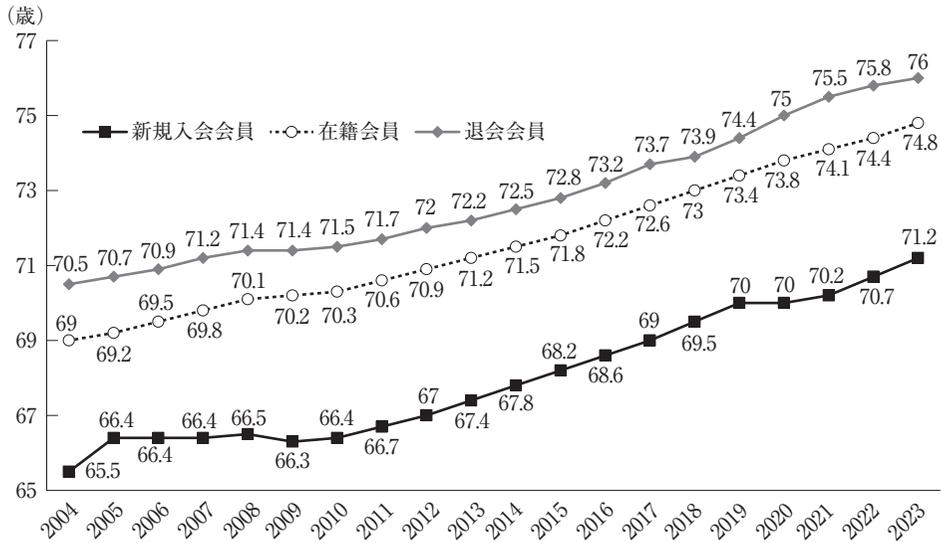
図2は、新規入会会員、在籍会員、退会会員の平均年齢の20年間の推移である¹⁾。いずれの平均年齢も上昇し続けていることが分かる。ここで注目すべきは、退会会員の平均年齢も上昇していることである。これは新規入会会員の高齢化に合わせて、SCが高齢でも活躍できる体制整備に努めていることや、日本人高齢者の身体機能が向上していること（若返り現象⁷⁾）が関係しているかもしれない。

図1 新規入会会員の年齢構成比の推移



出典：全国シルバー人材センター事業協会。シルバー人材センター事業統計年報より作成

図2 シルバー人材センター会員の平均年齢の推移

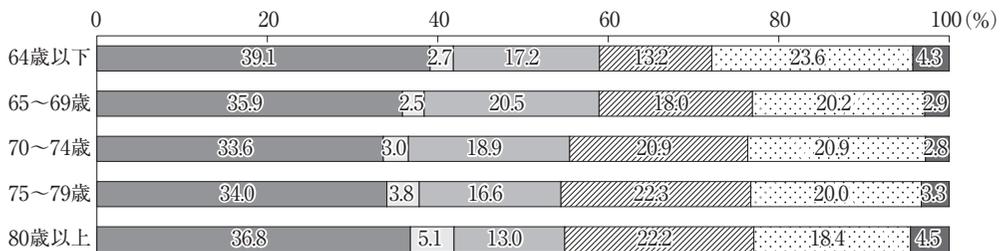


出典：全国シルバー人材センター事業協会。シルバー人材センター事業統計年報より作成

② 入会動機

人とのつながり方が多様化するなか、高年齢者はSCに何を求めて入会しているのだろうか。図3は2023(令和5)年度の新規入会会員の年齢階層別に入会動機である。¹⁾「生きがい・社会参加」はいずれの年齢階層においても最多であった。60歳代では「生きがい・社会参加」に次いで、「時間的余裕」と「経済的理由」が多い一方で、70歳以上層では、「健康維持・増進」が多かった。また、80歳以上層では「仲間作り」の比率が、他の年齢階層よりも高かった。内閣府の調査によれば、高齢者の親しい友人・仲間の属性は、「近所の人」(65.1%)に次いで「趣味を通じた仲間」(37.7%)と「職

図3 年齢階層別に入会動機



■ 生きがい・社会参加 □ 仲間作り ▨ 時間的余裕 ▩ 健康維持・増進 ◻ 経済的理由 ■ その他

出典：全国シルバー人材センター事業協会。シルバー人材センター事業統計年報より作成

着型で、民間組織や一般家庭からの受注が6割を占めるSCならではの職業構造といえるだろう。

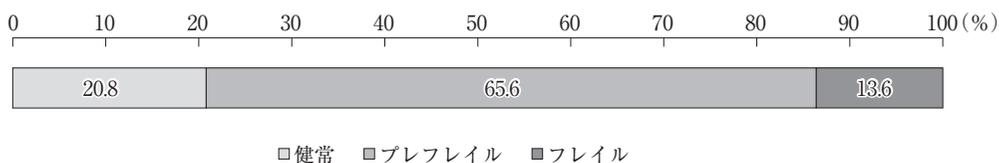
4 会員の健康状態

後期高齢者が多く就業するSCでは、会員の健康管理は重要な課題である。ここでは、筆者らが実施した全国52か所のSC会員を対象としたアンケート調査の結果から、会員の健康状態を確認したい。

対象SCは、全国の後期高齢者人口比をもとに、26都道府県から52SCを選定した。対象者は、後期高齢者で定期的に就業をしている会員をそれぞれのSCから60名選定し、最終的に2095名から回答を得た。¹⁰⁾健康状態としてフレイルの該当状況を把握した。フレイルの判定には、簡易版フレイル・インデックスを用い、体重減少、倦怠感、身体活動量、握力、歩行速度の5項目により評価した。¹¹⁾判定は、3項目以上該当をフレイル、1～2項目該当をプレフレイル、該当なしを健常とした。

図5にフレイルの該当率を示した。対象者（中央値78.0歳、男性57%）のうち、フレイルは13.6%、プレフレイルは65.6%、健常は20.8%であった。対象者の選定条件等が異なるため、単純に比較はできないが、同評価指標を用い65歳以上の一般高齢者（平均75.2歳）を対象とした先行研究が報告する該当率はフレイルで16.5%、プレフレイルで60.7%であり、フレイルの該当率はSC会員より高水準であった。本結果は横断的な検討であるため、SCにおける就業の健康効果について言及できないが、SCで働く後期高齢者は同年齢層よりもフレイル該当者が少ないこと、フレイルやプレフレイルに該当していても活躍できる体制があることを示している。

図5 シルバー人材センターの後期高齢会員におけるフレイルの該当率



注：対象者は全国から選定した52か所のシルバー人材センターに所属する75歳以上の就業会員（n=2,095）。

フレイル状態の判定には簡易版フレイル・インデックス（3項目以上該当をフレイル、1～2項目該当をプレフレイル、該当なしを健常）を用いた。

出典：森下久美他（2024）働く後期高齢者の社会参加パターンと関連要因：全国のシルバー人材センター会員調査による検討。老年社会科学：45：353-363。より作成

2

会員の社会参加・地域貢献の促進に向けて

① 就業だけではない多様な活躍の機会 ●●●●●●●●●●

会員の多様なニーズに応えるべく、SCでは就業以外にも多様な活躍の機会が提供されている。例えば、ボランティア活動や同好会、委員会活動、理事会も会員が主体となり展開されている。

ここではSCに登録する後期高齢者の社会参加のパターンを特定した研究結果を紹介したい。対象者は図5で示した調査と同様である。分析は、潜在クラス分析を用い、SC内外での社会参加パターンを把握し、二項ロジスティック回帰分析により関連要因を検討した。

表1はSCの後期高齢期の会員における社会参加パターンである。社会参加パターンは、SC内の就業のみの応答確率が高い【就業単一型】、SC内の就業とSC外の近所の集会活動の応答確率が高い【近隣集會型】、SC内外の5つの活動で応答確率が高い【複合型】、SC内の就業とSC内外のボランティアで応答確率が高い【ボランティア型】、SC内の就業と同好会への応答確率が高い【同好会型】の5パターンが明らかになった。

表1 シルバー人材センターに登録する後期高齢者の社会参加パターン

	全 体	1	2	3	4	5
		就業単一型	近隣集會型	複合型	ボラン ティア型	同好会型
n	2,095	1,061	375	308	185	166
%	100.0%	50.6%	17.9%	14.7%	8.8%	7.9%
【シルバー人材センター内】						
就業	0.84	0.81	0.90	0.91	0.87	0.70
ボランティア	0.30	0.08	0.26	0.74	0.73	0.35
同好会	0.21	0.00	0.22	0.42	0.36	0.77
【シルバー人材センター外】						
収入のある仕事（活動）	0.15	0.11	0.16	0.29	0.19	0.11
ボランティア	0.26	0.05	0.13	0.85	1.00	0.00
近所の集会活動	0.31	0.04	0.63	0.85	0.33	0.03
地域の祭りやイベント	0.24	0.00	0.45	1.00	0.00	0.00
自身が管理するグループ	0.15	0.03	0.17	0.48	0.25	0.15

太字：条件付き応答確率が0.5以上。

注：対象者は全国から選定した52か所のシルバー人材センターの所属する75歳以上の就業会員（n=2,095）。

出典：森下久美他（2024）働く後期高齢者の社会参加パターンと関連要因：全国のシルバー人材センター会員調査による検討。老年社会科学；45：353-363。

この結果は、SCに登録する後期高齢者の社会参加パターンが多様であることを改めて強調している。例えば、SC内の活動のみに注目した場合でも、就業に加えボランティアや同好会に参加する層（複合型、ボランティア型、同好会型）が全体の約3割であった。一方で、【就業単一型】が全体の約5割を占めたことから、今後は他の活動への参加促進を強化する必要があるだろう。なぜなら、健康上の理由等により就業の継続が困難になった場合でも、複合的に活動に参加することで、活躍の機会や居場所の維持につながるからである。

表2は社会参加パターンの関連要因である。社会参加パターンの関連要因として、性別、都市規模、最長職の形態、フレイル状態、在籍年数、経済的動機が示された。興味深いのは、男性の会員で、活動の種類数が多い【複合型】に所属する確率が女性の1.52倍高い点である。これは、定年退職後に社会的なかわりが低迷傾向にある高齢男性の受け皿として、シルバー人材センターが機能していることを示しているだろう。加えて、本結果では、一般的に高齢者の社会参加の規定要因とされる年齢や経済状況、教育歴と社会参加パターンとの間に有意な関連性が認められなかった。これは、SCにおいて社会参加がこうした社会経済的要因の影響を受けにくい可能性を示唆している。つまり、個人の属性に依存せず、誰もが活躍できる機会が平等に提供されて

表2 シルバー人材センターに登録する後期高齢者の社会参加パターンの関連要因

		2		3		4		5	
		近隣集會型		複合型		ボランティア型		同好會型	
		OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
性別	(Ref.女性)								
	男性	0.90	(0.68 - 1.18)	1.52	(1.11 - 2.08) **	1.26	(0.87 - 1.84)	0.74	(0.50 - 1.07)
	(Ref.町村部)								
都市規模	大都市	1.34	(0.77 - 2.33)	0.63	(0.36 - 1.10)	1.31	(0.65 - 2.62)	1.77	(0.87 - 3.60)
	中都市	1.38	(0.86 - 2.21)	0.68	(0.44 - 1.06)	1.20	(0.65 - 2.19)	1.17	(0.61 - 2.24)
	小都市	2.22	(1.34 - 3.67) **	1.36	(0.85 - 2.19)	1.29	(0.66 - 2.52)	1.20	(0.58 - 2.46)
最長職の形態	(Ref.無職)								
	正規雇用	2.90	(1.78 - 4.74) ***	3.06	(1.67 - 5.60) ***	1.60	(0.89 - 2.90)	2.57	(1.30 - 5.09) **
	非正規雇用	1.85	(1.01 - 3.38) *	3.58	(1.81 - 7.07) ***	1.17	(0.54 - 2.53)	2.75	(1.27 - 5.96) *
	自営業・自由業	1.85	(1.06 - 3.25) *	1.47	(0.72 - 3.03)	1.20	(0.59 - 2.42)	1.91	(0.87 - 4.22)
フレイル状態	(Ref.健常)								
	フレイル	1.14	(0.73 - 1.77)	0.60	(0.36 - 0.97) *	0.95	(0.54 - 1.67)	0.51	(0.27 - 0.95) *
	プレフレイル	1.00	(0.72 - 1.39)	0.62	(0.45 - 0.85) **	0.79	(0.53 - 1.20)	0.56	(0.37 - 0.83) **
在籍年数	(year)	1.04	(1.01 - 1.06) **	1.05	(1.03 - 1.08) ***	1.05	(1.02 - 1.08) **	1.05	(1.02 - 1.09) ***
経済的動機	(Ref.なし)								
	あり	0.92	(0.69 - 1.24)	0.58	(0.41 - 0.82) **	0.54	(0.34 - 0.84) **	0.68	(0.44 - 1.04)

従属変数の参照カテゴリを「就業単一型」とした多項ロジスティック回帰分析。年齢、独居、経済状況、教育歴、持病の有無を調整済み（いずれも有意な関連性なし）

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$. OR: オッズ比, 95% CI: 95% 信頼区間

注: 対象者は全国から選定した52か所のシルバー人材センターの所属する75歳以上の就業会員 (n=2,095)。

出典: 森下久美他 (2024) 働く後期高齢者の社会参加パターンと関連要因: 全国のシルバー人材センター会員調査による検討. 老年社会科学; 45: 353-363. 一部改訂

いる実態を反映しているのかもしれない。

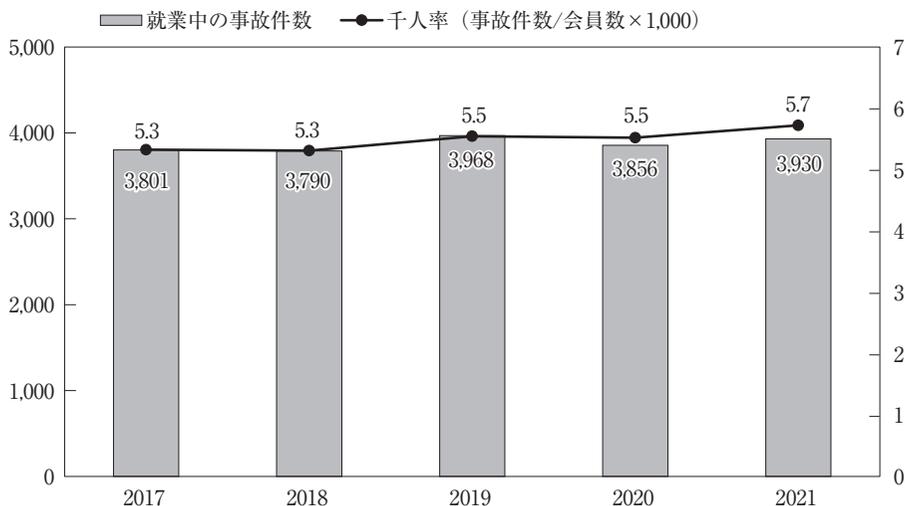
② 安全に就業継続するための対応 ●●●●●●●●●●

① 事故の状況

後期高齢者が第一線で就業しているSCにおいては、安全に就業を行える体制整備は必要不可欠である。すでに述べた通り、SCでの主な就業は、仕事の完成に対して報酬が支払われる業務の請負・委任である。これらの就業形態下で会員は労働関係法令が定める「労働者」に該当しないため労働者災害補償保険（以下、労災）が適用されない。そこで会員はシルバー人材センター団体傷害保険（以下、SC保険）に加入している。図6はSC保険が適用された就業時の事故件数の推移である。事故件数は2017（平成29）年から2021（令和3）年の5年間横ばい状態であり、在籍会員千人当たりの事故件数（千人率）は5.3～5.7で推移した。これは同年齢層における労災保険適用事故の千人率をやや上回る値であるが¹³⁾、SC保険では休業3日以下を含めた全件が保険適用の対象であることや、職業構造が異なることを加味すると、特段高い値とはいえないだろう。

また、SCでは、死亡または6か月以上の入院に至った事故（以下、重篤事故）の防止を重点課題とし、要因分析に努めている。筆者らは重篤事故報告資料を管理する全国シルバー人材センター事業協会との共同研究により、重篤事故報告資料の電子データベース化及び要因分析を行ってきた¹⁴⁾。ここでは2009（平成21）～2018（平成

図6 シルバー人材センター団体傷害保険適用事故の発生状況



出典：全国シルバー人材センター事業協会，シルバー人材センター事業統計年報より作成

30) 年度の報告資料全件の「発生要因」に関する自由記述データを質的内容的に分析した結果を示したい。¹⁵⁾

表3は就業時の重篤事故の発生要因の分類結果である。発生要因は【不安全な状態】【不安全な行動】【心理・生理的要因】の3カテゴリと15サブカテゴリに分類された。最も多い要因は、〈保護具・服装の欠陥〉であり全体の約6割を占め、会員に対する安全衛生教育の重要性が浮き彫りとなった。

表3 シルバー人材センターにおける重篤事故の発生要因

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
不安全な状態	物自体の欠陥	2 (0.7%) 乗り物の欠陥, 草刈機の欠陥
	物の置き方, 作業場所の欠陥	1 (0.4%) 通路上の物の放置
	部外的・自然的な不安全状態	83 (30.4%) 不安定な足場・地面, 車の行き来のある作業環境, 脆い樹木, 高気温, 蜂の出没, 階段・段差, 天候不良, 急勾配な作業環境, 狭い作業環境, 見通しの悪い作業環境, 手すりのない階段, 残り火の不確認
	作業方法の欠陥	44 (16.1%) 不安定な作業姿勢, 事前の安全不確認, 計画外の作業の実施, 作業の省略, 不慣れ・訓練不足, 器具の不安全な取り扱い, 作業方法の不適, 作業工程の確認不足・非規定, 安全規定の不徹底
	防護・安全装置を無効にする	23 (8.4%) 脚立の非固定, 安全装備設置場所の判断誤り
	安全措置の不履行	31 (11.4%) 作業者間の合図・確認不足, 落下・倒壊物への安全措置の不履行, 安全標識の非設置
	不安全な放置	1 (0.4%) 車の不安全な放置
不安全な行動	機械, 装置等の指定外の使用	3 (1.1%) 脚立の指定外の使用
	運転中の機械, 装置等の掃除, 注油, 修理, 点検等	1 (0.4%) 運転中の機械内への侵入
	保護具・服装の欠陥	165 (60.4%) 安全装備の不着用
	その他の危険場所への接近	2 (0.7%) 倒木位置への侵入
	運転の失敗 (乗り物)	5 (1.8%) 運転の失敗
	誤った動作	4 (1.5%) 手が塞がった状態での移動
	心理・生理的要因	28 (10.3%) 慣れ, 危険軽視, 場面行動本能, 焦り
生理的要因	10 (3.7%) 体調不良, 持病	

注：分析対象は、2009～2018年度の重篤事故報告資料のうち、就業時に起きた事故事例全273件。

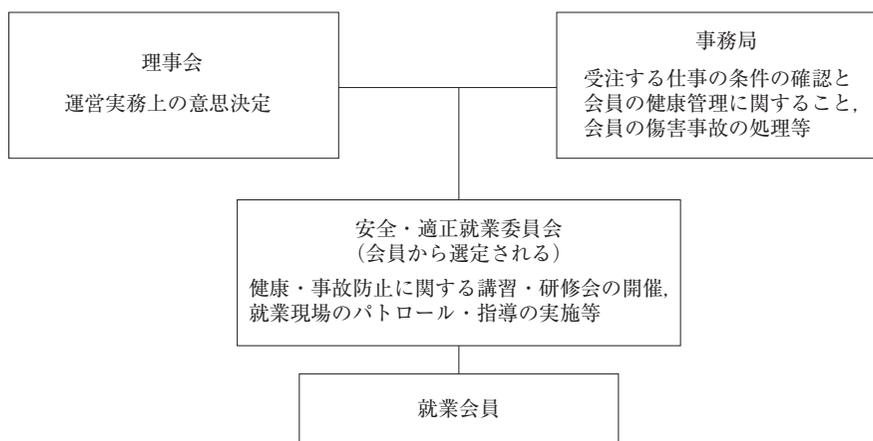
出典：森下久美他（2021）シルバー人材センターにおける重篤事故の発生状況：10年間の全国データによる検討，労働科学；96：51-60，一部改訂。

② 事故防止策の状況

図7はSCにおける安全衛生管理体制である。SCでは、事務局だけでなく会員から選定される安全・適正就業委員会（以下、安全衛生委員会）を中心に、さまざまな事故防止に向けた対策が講じられている¹⁶⁾。

筆者らは、安全衛生管理体制の中心的な立場にある、SCの事務局職員、職業班のリーダー、安全衛生委員会の会員を対象に、安全衛生管理体制の課題についてフォーカス・グループ・インタビューを実施した¹⁷⁾。表4は安全衛生管理体制上の課題の分類結果である。具体的な内容としては、安全に関する情報や指導が届きづらいこと、会員の健康状態を把握できないこと、個人の裁量に依存した働き方のため無理が生じていること、流動的な作業環境への介入の困難さ等が明らかとなり、これらが生じる背景には、請負や委任という就業形態による介入上の制限や、現行の安全衛生管理関係3者間で安全衛生教育に対する意識に相違があることが確認された。また今後の対策としては、安全な働き方について会員とともに検討する機会を設けることや、安全衛生委員を職種別に配置することなどが考えられた。

図7 シルバー人材センターにおける安全衛生管理体制



出典：全国シルバー人材センター事業協会（2021）改訂六版シルバー人材センター安全就業の手引きより作成

る会員も、年齢や体調に合わせて就業量を調整したり²²⁾、負担を軽減する工夫したりしながら無理なく活躍している。このような背景を踏まえ、筆者らは「健康に不安がある会員においても、SCでの就業は健康増進に寄与するのか」を明らかにするために、2年間の追跡調査を実施した²⁵⁾。その結果についてここでは紹介したい。

対象者は、関東都市部の1SCに在籍する会員で、2017（平成29）年に実施したアンケート調査でプレフレイル（基本チェックリストの得点が4～7点）と判定され、2019（令和元）年の追跡調査を完了した531名であった。分析ではSCにおける就業頻度を「低頻度の就業」（月数回以下の就業）、「中頻度の就業」（週に1～2回の就業）、「高頻度の就業」（週3回以上）に区分し、2年後のプレフレイルの改善率との関連性を検証した。なお、本分析では逆確率重み付け法により、脱落バイアスの影響を補正した。

結果、対象者の約36%がプレフレイルから健常に改善が認められた。表5はプレフレイルの改善の関連要因の検証結果である。プレフレイルの改善率は、「中頻度の就業」群で「低頻度の就業」群の1.47倍高かった。一方で「高頻度の就業」はプレフレイルの改善と有意な関連性が認められなかったことから、「中頻度の就業」がプレフレイル状態にある会員の健康増進には有用である可能性が示唆された。すなわち、介護サー

表5 シルバー人材センターにおける就業と2年後のプレフレイル改善の関連性

			プレフレイルの改善		
			OR	(95% CI)	p
就業頻度	中頻度の就業	(ref.低頻度の就業)	1.47	(1.14-1.90)	0.003
	高頻度の就業	(ref.低頻度の就業)	1.12	(0.87-1.45)	n.s.
年齢	(歳)		0.98	(0.95-1.01)	n.s.
性別	男性	(ref.女性)	0.83	(0.66-1.05)	n.s.
経済的動機	あり	(ref.なし)	0.79	(0.55-1.14)	n.s.
在籍年数	(年)		1.00	(0.97-1.03)	n.s.
シルバー人材センター以外の社会参加	あり	(ref.なし)	1.11	(0.91-1.36)	n.s.
ベースライン調査での健康度	運動機能の低下	(ref.非該当)	0.68	(0.47-0.98)	0.036
	低栄養	(ref.非該当)	1.20	(0.43-3.33)	n.s.
	口腔機能の低下	(ref.非該当)	0.72	(0.56-0.92)	0.009
	認知機能の低下	(ref.非該当)	0.29	(0.24-0.36)	<.001
	閉じこもり	(ref.非該当)	3.97	(0.84-18.65)	n.s.
	抑うつ	(ref.非該当)	0.54	(0.42-0.68)	<.001

OR：オッズ比，95% CI：95%信頼区間，n.s.：not significant。

注：対象者は埼玉県1か所のシルバー人材センター会員から、ベースライン調査でプレフレイルに該当し、追跡調査を完了した者（n=531）。

本モデルは逆確率重み付け（IPW）を用いて欠損データを調整済み。

出典：Morishita-Suzuki K, et al. (2023) The improvement effect of working through the Silver Human Resources Center on pre-frailty among older people: a two-year follow-up study. BMC Geriatrics ; 23 : 1-8. 一部改訂

はできないが、40歳以上の一般住民を対象とした厚生労働省の全国調査の結果²⁹⁾と比して、支援意向ありの割合はSC会員で約17ポイント高かった。本研究は横断的な検討であるため憶測にすぎないが、SCでの就業を通じて、会員は地域への愛着を深め、互助の精神が育まれている可能性が考えられた。したがって、今後はこの高い地域への支援意向を強みとして、福祉分野などにおける就業機会のさらなる創出が求められるだろう。

最後に

本稿では、超高齢社会において、SCがその設立目的である、①高齢者の社会参加・地域貢献の促進と、②地域の活性化にどう取り組んでいるかを、SCの現状を整理しつつ検討した。SCが社会参加・地域貢献を図るうえで直面する課題には、会員の高齢化に伴うニーズの把握や健康管理の強化があった。これに対しSCは多様な活動機会の提供や安全対策の強化に取り組み、後期高齢者も安心して社会参加できる体制を整えていることが確認された。また、地域活性化の面では、就業を通じた会員の健康増進や、人手不足が深刻な福祉分野への参画を通じ、地域の互助を支える役割も果たしていた。今後も、SC会員が生きがい就業を通じて地域の活力向上に貢献することを期待したい。

【引用文献】

- 1) 全国シルバー人材センター事業協会. シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会, 東京.
- 2) Bass SA, Oka M. An older-worker employment model: Japan's Silver Human Resource Centers. *Gerontologist*; 35: 679–682 (1995).
- 3) Roberts GS. Between policy and practice: Japan's Silver Human Resource Centers as viewed from the inside. *J Aging Soc Policy*; 8: 115–132 (1996).
- 4) 全国シルバー人材センター事業協会. 世界が注目するシルバー人材センター. 月刊シルバー人材センター 436: 6–13 (2024).
- 5) 塚本成美. 高齢社会問題とシルバー人材センターの役割. 城西大学経営紀要 12: 63–94(2016).
- 6) 大河内一男. 高齢化社会を生きる: 大河内一男講演集. 東京都高齢者事業振興財団, 東京(1985).
- 7) 日本老年学会. 高齢者および高齢社会に関する検討ワーキンググループ報告書2024, 日本老年学会, 東京 (2024).
- 8) 内閣府. 平成15年度高齢者の地域社会への参加に関する意識調査. https://www.8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h15_sougou/html/2-4.html

- 9) 総務省. 令和4年職業構造基本調査. <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>
- 10) 森下久美, 中村桃美, 松田文子, 他. 働く後期高齢者の社会参加パターンと関連要因: 全国のシルバー人材センター会員調査による検討. 老年社会科学; 45: 353-363 (2024).
- 11) Yamada M, Arai H. Predictive Value of Frailty Scores for Healthy Life Expectancy in Community-Dwelling Older Japanese Adults. J Am Med Dir Assoc; 16: 7-11 (2015).
- 12) Yamada M, Arai H. Social Frailty Predicts Incident Disability and Mortality Among Community-Dwelling Japanese Older Adults. J Am Med Dir Assoc; 19: 1099-1103 (2018).
- 13) 総務省統計局. 労働力調査(詳細集計)2019年(令和元年)平均結果. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>
- 14) 森下久美. シルバー人材センターにおける重篤事故の発生状況と要因: 10年間の重篤事故報告資料の分析を通じて. Dia News; 105: 10-12 (2021).
- 15) 森下久美, 松山玲子, 渡辺修一郎, 他. シルバー人材センターにおける重篤事故の発生状況: 10年間の全国データによる検討. 労働科学; 96: 51-60 (2021).
- 16) 石橋智昭. 高齢者就労における事故と防止対策. 老年社会科学; 43: 74-78 (2021).
- 17) 森下久美, 石橋智昭. シルバー人材センターにおける事故防止体制上の課題. 応用老年学; 17: 42-50 (2023).
- 18) 全国シルバー人材センター事業協会. シルバー人材センター会員等の健康保持に関する基礎調査研究. 全国シルバー人材センター事業協会, 東京 (1998).
- 19) 全国シルバー人材センター事業協会. シルバー人材センター会員等の健康保持・増進に関する調査研究. 全国シルバー人材センター事業協会, 東京 (1999).
- 20) 全国シルバー人材センター事業協会. シルバー人材センター会員等の健康維持・増進に関する調査研究. 全国シルバー人材センター事業協会, 東京 (2005).
- 21) 中村桃美, 長田久雄, 杉澤秀博. 都市部シルバー人材センターにおける就業の高次生活機能低下抑制への影響. 老年学雑誌; 6: 15-24 (2016).
- 22) 石橋智昭, 森下久美, 中村桃美. シルバー人材センター会員の加齢と就業: 65~66歳会員の3時点10年間の変化. 老年社会科学; 42: 209-216 (2020).
- 23) 森下久美, 渡辺修一郎, 長田久雄. シルバー人材センター会員における運動機能および認知機能と主観的疲労感の関連: 屋外作業における検討. 応用老年学; 14: 31-40 (2020).
- 24) 森下久美, 渡辺修一郎, 長田久雄. シルバー人材センター会員における屋外作業時の疲労対処行動: 運動機能と認知機能の類型による比較. 日本公衆衛生雑誌; 68: 564-571 (2021).
- 25) Morishita-Suzuki K, Nakamura-Uehara M, Ishibashi T. The improvement effect of working through the Silver Human Resources Center on pre-frailty among older people: a two-year follow-up study. BMC Geriatr; 23: 1-8 (2023).
- 26) 内閣府. 令和5年度 高齢者の住宅と生活環境に関する調査. 第3章調査結果の分析・解説. 住み慣れた住まいで暮らし続けるには? 「近所の人との支え合い」が重要と考える高齢者の特徴 (澤岡詩野). https://www.8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r05/html/chapter3_2.html

- 27) 森下久美. 認知症の人への支援の輪の広がり：支え手としての高齢者. Dia News; 94: 10-11 (2018).
- 28) 河北新報. 2024-05-29 朝刊. 仙台市シルバー人材センター. 社福法人と認知症研究.
- 29) 厚生労働省. 高齢社会に関する意識調査. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000137669.html>



4 要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方

山口 初代

<沖縄県立看護大学看護学部准教授>

はじめに

超高齢社会を迎えたわが国は、支え手・受け手の関係を越え、誰もがともに生きられる地域共生社会の実現を目指している。これは、要援護高齢者であっても生きている限り、社会の構成員として参加することの実現である。そのためには、それぞれの日常生活圏域で、要援護高齢者を含めた地域に暮らす住民同士が、活動を通して参加し、つながり合い、支え合う地域ケアが必要であると考えられる。

要援護高齢者の地域ケアには、要介護状態の改善・重度化予防としての介護保険サービスがあり、介護予防活動に位置づけられる。そして、介護予防活動には、健康づくり、生きがいづくりだけでなく、就労を含めた活動の推進の必要性が述べられている（高齢者介護研究会，2003）。しかしながら、著者ら（2018）が、看護職者の介護予防活動の国内文献を検討した結果、看護職者が行う介護予防活動は健康づくりと生きがいづくりが主であり、就労についての報告はみいだせなかった。

働くことの先行研究を概観すると、WHOの総会で採択された国際生活機能分類では、生活機能を心身機能・構造、活動、参加のレベルで捉え、特に、活動と参加を重視することで、本来の全人間的復権につながるとされ（大川，2004）、その領域には仕事と雇用があるとしている（上田，2005）。また、豊かに老いるサクセスフル・エイジングの実現のためには、他者との交流の維持と生産的活動の維持という人生への積極的関与が提案されている（Rowe, 1998）。そして、ヘンダーソン（1960/2016）の基本的看護の構成要素には、患者の生産的活動あるいは職業を助けることがあげられている。このように、仕事、生産的活動や職業を通じた社会参加の重要性が述べられ、社会参加の最も高いレベルとして、働くことが位置づけられている（levasseur, 2010; 小林，2015）。

ばよい〉と思えた。

③ 《自身のモデルとして“人は誰でも支え手になれる、という信頼と期待”

ボランティアではなく雇用契約を結び、売店の売り子として週3回出勤している。給料が支払われるようになり、家族に経済的に依存していたB氏にとって、売店の売り子としての“給料で、診療費や介護費用にもあてがえるようになると、家族の経済的負担が軽減し、家族関係の変化につながっている”（場面11）という〈“できること、が増えれば家族関係も良好に向かう”〉と思えた。また、“B氏は、収入を得たことで、小遣いができ、通所介護事業所の他の利用者に差し入れをするようになった”り（場面11），“給料が入ることを想定し、売店の商品を買ひ、売上に協力する”（場面11）など〈“できること、が増えれば他者への気遣いが芽生え支え手になれる”〉と思えた。そして、“島では元気なうちしか働けないという考えが浸透しているので、B氏が経済就労をしていることを一人でも多くの人に伝え、要援護状態でも働ける事例として示す”（場面6）という自分が老いたことを想定して〈我が事として要援護状態になっても就労する生き方を学（ぶ）〉んでいた。

② 要援護高齢者のケア方法

要援護高齢者のケア方法は、38キーセンテンス、8サブカテゴリーから、3カテゴリー《既成に囚われず要援護高齢者の新たなケアの場の発掘》《できることで協働し、要援護高齢者の就労の見える化》《支えられながら支え手になれる、地域の土壌づくり》が導かれた。要援護高齢者のケア方法の3カテゴリーについて、代表例を紹介する。

① 《既製に囚われず要援護高齢者の新たなケアの場の発掘》

B氏が“口論になり怒りをぶつけていたとき、好きな買い物で気晴らしするために法人が運営する売店に誘（った）”り（場面1）、〈ケアの場を限定せずに要援護高齢者が居心地よく力を発揮できる場を探（す）〉した。すると、“売店での就労が負担にならない程度を見極めるために、売店で過ごす時間を、様子をみながら少しずつ延ばした”（場面2）などの〈要援護高齢者の反応を確かめながら就労を試み（る）〉た。

② 《できることで協働し、要援護高齢者の就労の見える化》

売店で定期的に過ごす時間をつくると、“B氏から「売店にもっといたい」という希望があり、昼食も売店に配食してもらえるように、介護事業所と話し合い同意を得た”り（場面2），“一緒に働く非専門職の店長には、尿失禁で着替えなどの対応に困ったときには、いつでも、介護事業所に連絡をすれば対処することを伝えた”（場面7）など〈介護事業所が就労の場に出向いて必要な介護を引き受ける〉ようにした。“B

表1 支援者がもつ考え方

支援者がもつ考え方	カテゴリー	サブカテゴリー
人は誰でも強みがあり、人の役に立つことで、健康や生きがいをみだし、就労できる	人は誰でも働き手（支援者）になれるので、 <u>できることをみだし、できるようにすれば健康づくりや生きがいつくりになる</u>	残り少ない人生であっても生きがいをみだしてほしいし、みつけたい
		人は誰でも人の役に立つことができ、他者に喜ばれることで、健康づくりだけでなく生きがいつくりができる
		人は誰でも働き手（支援者）になれるので、 <u>要援護高齢者のできることはできるように支援する</u>
近隣の交流で支え合える居場所づくりや地産地消が循環できる高齢者の働く場をつくりたい	要援護高齢者が就労できるという意識改革が必要である	生きている限りお金は必要があるので、子どもや年金だけに委ねることなく高齢者であっても就労は必要である
		要援護高齢者の就労モデルをつくり、「要援護高齢者でも就労できる」をアピールし、地域の意識改革をした
		交流でつながりのもてる高齢者の居場所を地域につくる
高齢者の役割や選択権を重視し、楽しみながらともに学ぶ姿勢でケア関係を構築する	介護予防の場では、介護状態で制限せず、高齢者の選択権を優先し、必要と求めに応じて支援する	介護予防の場では高齢者の介護状態で制限しない
		高齢者の生き方や価値観、培ってきた経験に <u>耳を傾け、学び、役割をみだす</u>
		支援の方法によってケア関係は変えられるので、高齢者ケアをみんなで楽しみ、やりがいにつなげる
地域での暮らしの継続を目指し、支えあう	地域での暮らしの継続への支援は、 <u>介護サービスを優先させず、人材をみつけ育てながら、個別的につなぎ合わせ、創意工夫する</u>	介護予防の場では高齢者の介護状態で制限しない
		高齢者の生き方や価値観に耳を傾け、学ぶ
		支援の方法によってケア関係は変えられる
当事者、地域の人々、専門職が情報を共有し、参加型で課題に取り組むことで活動は活性化し、地域での暮らしの継続が支えられる	地域での暮らしの継続への支援は、 <u>介護サービスを優先させず、人材をみつけ育てながら、個別的につなぎ合わせ、創意工夫する</u>	高齢者ケアをみんなで楽しみ、やりがいにつなげる
		地域で社会サービスをつなぎ合わせ交流を活性化させる
		暮らしは個別的であり横のつながりがあるので、人の暮らしの継続への支援には、当事者や地域の人々など多様な社会資源を用いて創意工夫してかわる
地域での暮らしの継続を目指し、支えあう	当事者、地域の人々、専門職が情報を共有し、参加型で課題に取り組むことで活動は活性化し、地域での暮らしの継続が支えられる	<u>既存の介護保険サービスだけにとらわれず、高齢者のやりがいや生きがいを生む柔軟な介護予防活動により地域を支えたい</u>
		理念や目的をいつでも意識し、その実現に向けて理解のある仲間をみつけたり、育てる
		地域での活動は、活動の目的を原点として、地域の力を信じることである
当事者、地域の人々、専門職が情報を共有し、参加型で課題に取り組むことで活動は活性化し、地域での暮らしの継続が支えられる	当事者、地域の人々、専門職が情報を共有し、参加型で課題に取り組むことで活動は活性化し、地域での暮らしの継続が支えられる	当事者、地域の人々、関係組織が情報を共有し、協働してみんなで課題に取り組む
		横のつながりを重視した参加型と、専門職の活動への責任制が活動の継続と活性化の鍵になる
		サービスも専門職も地域の人々も補い合って地域での暮らしの継続を支える
地域での暮らしの継続を目指し、支えあう	当事者、地域の人々、専門職が情報を共有し、参加型で課題に取り組むことで活動は活性化し、地域での暮らしの継続が支えられる	地域の課題解決の中心は地域包括支援センターであることを自覚し先導して実践する
		地域での暮らしの継続への支援は、 <u>介護サービスを優先させず、人材をみつけ育てながら、個別的につなぎ合わせ、創意工夫する</u>
		地域での暮らしの継続への支援は、 <u>介護サービスを優先させず、人材をみつけ育てながら、個別的につなぎ合わせ、創意工夫する</u>

出典：山口初代，大湾明美，田場由紀他．（2023）．要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方，老年看護学，28(1)，51-61．一部改変．

②【高齢者の役割や選択権を重視し、楽しみながら共に学ぶ姿勢でケア関係を構築する】

「保健所で勤務していた頃、働きたいと希望するメンバーに、『どんな仕事ならしたいですか?』と私が尋ねると、『所長の仕事ならできる』というので、びっくりしたことがある。(所長は)部下にも声をかける気さくな人であったので、仲間のよう感じたのかもしれない。みんなが所長、重役になって、できないことはやらなくていい、できることをするというコンセプトの活動をしている」と語った(事例7の支援者)。この要約から、“一人ひとりが組織の社長や重役のつもりで、できることを活動する場をつくる”とし、〈高齢者の培ってきた経験から役割をみいだす〉とし、〈高齢者の生き方や価値観、培ってきた経験に耳を傾け、学び、役割をみいだす〉とした。

③【地域での暮らしの継続をめざし、支えあう】

「既存の介護保険サービスにつなぐのは簡単だが、サービスありきで考えない。サービスにつなぐことが高齢者の将来のゴールではないと思っている。できることは地域でやりつつ、できないところを補うツールが介護保険サービスであると認識しているので、地域で元気になれることを続けられる支援を模索する」と語った(事例4の支援者)。この要約から、“介護保険サービスありきではなく、地域で元気に暮らし続けられる支援をする”とし、〈既存の介護保険サービスだけにとらわれず、高齢者のやりがいや生きがいを生む柔軟な介護予防により地域を支えたい〉とし、〈地域での暮らしの継続への支援は、介護サービスを優先させず、人材を見つけ育てながら、個別的就業につなぎ合わせ、創意工夫する〉とした。

② 支援の視点

分析の結果、139要約(「介護予防の場」51,「就労の場」88),130キーセンテンス(「介護予防の場」58,「就労の場」72),23サブカテゴリー(「介護予防の場」11,「就労の場」12),8カテゴリー(「介護予防の場」4,「就労の場」4)から、4つの支援の視点が導かれた(表2)。支援の視点の4つについて、代表例を紹介する。

①【当事者を地域の資源から就労の資源にする支援】

要支援2の事例6(文中、F氏と呼称)を、地域包括支援センターの介護支援専門員から、自治会の事務局長をしている精神保健福祉士につなげた支援である。

「介護予防の場」の介護支援専門員は、「舞台役者として一世を風靡してきたF氏は、脳梗塞後遺症で舞台に立てなくなり、デイサービスを利用しているが、寂しい、生きていしょうがないという悲観的な訴えを繰り返していたが、舞台役者時代のビデオを宝物にしていたことから、舞台役者こそ生きがいにつながると確信した。その経

表2 支援の視点

支援の視点	「介護予防の場」の支援者が 行っている介護予防活動	「就労の場」の支援者が 行っている介護予防活動
当事者を地域の 資源から就労の 資源にする支援	《高齢者の希望と強みを引き出し、心身の 機能を補い、地域の資源にする支援》 〈高齢者の希望を叶える支援〉 <u>〈特技を引き出し、活性化する支援〉</u> 〈心身の機能に配慮した活動をみいだす支援〉 〈高齢者を地域の資源にする支援〉	《引き出された高齢者の希望と強みを活かし、 健康管理を行いつつ、就労の資源にする支援》 〈高齢者の希望を叶える支援〉 <u>〈引き出された特技を、活性化する支援〉</u> 〈心身の機能に配慮し、就労につなぐ支援〉 〈心身の機能に配慮した健康管理の支援〉 〈高齢者を地域の資源にする支援〉
家族と関係者の力を 活用し頼り合う支援	《家族や関係者の力を引き出し、 頼り合う関係を目指す支援》 <u>〈家族の力を引き出し、ケア仲間にする支援〉</u> 〈頼り合う関係を目指す支援〉	《折り合いをつけつつ、家族や関係者の力を活 用し頼り合う関係を築く支援》 〈家族との折り合いをつけ、活用する支援〉 〈持ちつ持たれつの頼り合う関係を築く支援〉
地域とのつながりを 断ち切らず、就労す る環境を整える支援	《地域の資源をみつけ、強みが活かせるよう 場と制度の限界を補いつなげる支援》 〈地域の資源をみつける支援〉 〈地域で活かせる活動の場をみいだす支援〉 〈場と制度の限界を補い、希望する地域の活 動の場につなげる支援〉	《ケアを安定させ物的・人的環境を整え、 就労を楽しみ継続する支援》 <u>〈ケアし合う仲間をつくり、ケアが安定する支援〉</u> 〈就労するための物的・人的環境を整える支援〉 〈就労を楽しみ継続する支援〉
諦めずに就労を 再開し、社会と つながる支援	《諦めかけた就労につながるよう 心身の機能を補う支援》 〈諦めかけた就労の機会をつくる支援〉 〈できる心身機能をアセスメントし、 就労先を探す支援〉	《就労することを諦めず再開し、 希望をみいだし、社会とつながる支援》 〈就労することを諦めずチャレンジする支援〉 〈就労できるように環境を整え、 社会とつながる支援〉

表記：《 》 カテゴリー 〈 〉 サブカテゴリー

出典：山口初代，大湾明美，田場由紀他．(2023)．要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方，老年看護学，28(1)，51-61．一部改変．

歴を活かした活動をつくり生きがいをみいだせるよう、過去に出演した舞台ビデオの自治会での鑑賞を提案した。自治会の了解を得て通える段取りをつけると、毎朝通うようになった。事務局長に、F氏が誇りにしている経歴を活かし活躍する機会をつくってほしいと相談した」と語った。この要約から、「昔取った杵柄（舞台役者）を発揮できる居場所を探して、みつけ、つなぐ」とし、〈特技を引き出し、活性化する支援〉とした。

「就労の場」の事務局長は、「毎朝自治会の事務所に通い、住民の目に触れるようになる」と、過去の舞台役者時代を知る住民に声をかけられ、要援護高齢者に役者の風格がよみがえってきた。そのため、過去の成功体験に触れる機会を増やし、生き生きと過ごせるために、舞台役者時代の写真をF氏にみるよう促し、反応を確かめた。写真を見て思い出話が弾み、喜んでいた。その後、自治会の事務所にくる子ども達を役者にしたシナリオを書くボランティアをしている」と語った。この要約から、「誇りにしている経歴（舞台役者）を活かし、活動をつくる」とし、〈引き出された特技を、

活性化する支援)とした。

②【家族と関係者の力を活用し頼り合う支援】

要介護3の事例13(文中、M氏と呼称)を、通所系サービスの介護福祉士から、同一の通所系サービスの介護福祉士と社会福祉士につなげた支援である。

「介護予防の場」の介護福祉士は、「パート勤務の同僚M氏が大腿骨頸部骨折で入院した。職場では一緒に働いている障害者や外国人に、それぞれの個性を見極め適材適所の役割を采配できる等、その働きぶりは一目置かれていた。M氏は要援護状態になったが、本人も再び働くことを希望していた。夫は『年だからこれ以上働かなくていい』と反対した。復職を希望する本人の想いに耳を傾けると、過去に家族が介護で社会のお世話になった経験があり、恩返ししたいとのことであった。家族の理解を得てリハビリして復職を目指すよう、管理者と人事課に、要援護状態であるが、デイケアの職員として復職の意向を伝え、交渉し合意を得た。夫には、介護の労をねぎらい、復職の必要性を説明すると、合意した。デイケアでは、復職後安全に活動するための補助具の改良を日曜大工の得意な夫に手伝ってもらった。リハビリとして職場での動作を実演しながらの訓練で復職への自信をみせるようになった」と語った。この要約から、「家族が本人の希望する復職のサポーターになれるよう調整する」とし、〈家族の力を引き出し、ケア仲間にする支援〉とした。

「就労の場」の介護福祉士は、「リハビリを繰り返し、職場で安全に活動ができることが確認できたので、週4日のパート勤務で復職した。要援護状態の今でも、発症前からの役割を發揮できるめどが立った。同僚の支援を受けつつ役割を果たすために、障害者や外国人職員をサポート役として配置した。それぞれできることを補い合い、互いに頼り合う新しい職場関係で役割を果たしている」と語った。この要約から、「発症前に支援していた被支援者(障害者、外国人職員)を支援者とし、互いに頼り合う新しい職場関係をつくる」とし、〈持ちつ持たれつの頼り合う関係を築く支援〉とした。

③【地域とのつながりを断ち切らず、就労する環境を整える支援】

要介護1の事例11(文中、K氏と呼称)を、地域包括支援センターの看護師から、自主サロンの世話人である元看護師につなげた支援である。

「介護予防の場」の看護師は、「放尿と徘徊がある統合失調症のK氏は地域住民からの通報により把握していた。対応策を検討していた矢先、自主サロンの元看護師から『姑と一緒に来ているが困っているので来てほしい』と一報が入った。駆けつけると、長年手入れされていない頭髮、尿臭、体臭の改善など整容が必要であった。また、落ち着かず歩き回り活動に参加することができていなかった。元看護師からは、『う

ちでは荷が重いので、専門のサービスにつないで』と頼まれた。サロン該当者ではないが、希望している地域の活動の場に参加ができるよう、世話人に負担があることを共感しつつも、必要な支援は惜しまないと説得した。元看護師は、説得に了解し、参加を受け入れた。サロンの開催日は、毎回、介護予防の場の看護師が出向き、体調を確認し世話人と共有し、精神症状がみられるときは、サロン参加に終始付き添っている」と語った。この要約から、「制度上対象外の統合失調症のある要援護高齢者の地域での活動は、場と状況を共有し整える」とし、〈場と制度の限界を補い、希望する地域の活動の場につなげる支援〉とした。

「就労の場」の元看護師は、「まずは一緒にやってみましょうと初参加のメンバーとして紹介したが、他のサロン仲間は受け入れに嫌悪感を示した。地域住民を困らせてきたK氏がサロンでの一日を過ごせるよう、身だしなみを整えて参加の必要性を説明すると、K氏はルールを守った。サロン仲間の元美容師が、散髪を申し出て、K氏は嫌がっていたが、『薬飲んでいるから長い髪を洗うのは疲れるでしょう。薬がだんだん減ってきたら楽になるけど今は疲れるよね』と、内服治療のせいで入浴が負担になっていることを言語化し共感を示すと、同意し散髪した。散髪したことをサロン仲間に褒められ、服装にも配慮しおしゃれへの関心が高まっている」と語った。この要約から、「特殊技能をもつサロン仲間をとりこみ、支援者にする」とし、〈ケアし合う関係をつくり、ケアが安定する支援〉とした。

④【諦めずに就労を再開し、社会とつながる支援】

要支援2の事例15（文中、O氏と呼称）を、通所系サービスの作業療法士から、認知症カフェの看護師につなげた支援である。

「介護予防の場」の作業療法士は「O氏は介護職だったが、クモ膜下出血発症による高次脳機能障害で、復職したい希望はあるが諦めていた。体力は年相応の回復をみせているが、デイケアでは生活力への支援ができない。要援護高齢者の心身の安定だけでなく、生活力の回復を目指すには、家族を含め多様な関係者と多様な活動機会をつくるための検討が必要である。働く希望があるため、有償で他者のために担える役割を獲得できるよう、担当者会議の開催を関係者へ提案し、認知症カフェの補助員に携わることが決まった」と語った。この要約から、「働くことを生きがいにしている人なので対価が発生する有償就労につなぐ」とし、〈できる心身機能をアセスメントし、就労先を探す支援〉とした。

「就労の場」の看護師は、「担当者会議で、働きたい希望のある要援護高齢者がいることを知った。認知症カフェの補助員として採用することをメンバーに相談すると、

「難しくはないか？」と積極的ではなかった。メンバーには「すでにある程度のことはできており、時間とともに慣れていくはずなので、心配はない」と理解を求めた。そして、月1回認知症カフェの補助員として就労することになった。同僚の補助員と一緒に働くことに不満を訴えているので、その教育が必要であった。補助員同士でできないことを補い合い活動するよう、高次脳機能障害の特徴を説明し、排除しないよう依頼したところ、同僚は不満をいわなくなった。O氏は介護職だった経験を活かし、利用者の話を聴く役割を積極的に果たしている」と語った。この要約から、“要援護状態でも本人が望む就労を実現し活気を取り戻す”とし、〈就労できるように環境を整え、社会とつなげる支援〉とした。

3

考察

1 要援護高齢者の就労支援にみる地域ケアへの貢献 ●●●●

ニッポン一億総活躍プランにおいて我が事・丸ごとの地域共生社会の実現がスローガンに掲げられ、その具現化がそれぞれの地域で模索されている。本研究では、要援護高齢者が、支援を受けながら、それまで培ってきた強みを活かして他者の役に立つ就労を支えた優れた支援の具現化を試みた。

A氏による要援護高齢者の就労支援は、デイサービスの場での支援から介護事業所による出張サービスに加え、地域にある売店の店長や店員、近隣店舗の店員、家族、介護保険サービス利用者仲間、NPO法人の関係者、利用客など多様な人々を巻き込む支援であった。これは、M.Bayley (1973) による地域ケアに照らしあわせると、「地域の中でケアが行われる段階(Care in the Community)」から、「社会サービスに加え、地域で暮らす住民による住民のための活動で支え合いが成熟した段階 (Care by the Community)」に発展した支援といえる。

この要援護高齢者の就労支援が実現に至った対象の捉え方には、問題行動を捉え直し、ともに生きる構成員の一人として、島民と助け合う力に着目し、支援者自身も我が事として将来像を重ね合わせていた。そのケア方法には、要援護高齢者の個性が発揮できるようにケアの場を発掘し、「介護予防の場」の支援者が「就労の場」に出向いて必要な介護を引き受け、“支えられながら支え手になれる”地域の土壌づくりにつなげていた。つまり、老いて要介護状態になる我が事として地域で暮らす要援護高齢者の課題に向き合うA氏のはたらきかけは、みんなでみんなのものに昇華し、

【引用文献】

- 地域包括ケア研究会. (2017). 地域包括ケアシステム構築に向けた制度及びサービスのあり方に関する研究事業報告書；2040年に向けた挑戦（平成28年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金）.
- Henderson, V. (1960) /湯楨ます, 小玉香津子訳 (2016), 看護の基本となるもの, 36-82, 日本看護協会出版会, 東京.
- 人とまちづくり研究所. (2019). 介護サービス事業における社会参加活動の適切な実施と効果の検証に関する調査研究事業報告書, 26-47.
- 石垣和子. (2012). “当事者学”に触れて見直す老年看護学. 老年看護学, 17(1), 5-11.
- 岩永俊博. (1995). 地域づくり型保健活動のすすめ, 21-25, 医学書院, 東京.
- 小林江里香. (2015). 高齢者の社会関係・社会活動, 老年精神医学雑誌, 26(11), 1281-1290.
- 高齢者介護研究会. (2003). 2015年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立に向けて～. <https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/kentou/15kourei/3.html> (2024年11月29日現在).
- Levasseur M, Richard L, Gauvin L, Raymond E. (2010). Inventory and analysis of definitions of social participation found in the aging literature: proposed taxonomy of social activities. Soc Sci Med, 71 (12), 2141-2149.
- Michael Bayley. (1973). Mental Handicap and Community Care: A study of Mentally Handicapped people in Sheffield, Routledge and Kegan Paul, International Library of Social Policy. Cambridge University Press: 20 January 2009.
- 大川弥生. (2004). 介護保険サービスとリハビリテーション—ICFに立った自立支援の理念と技法—, 3, 中央法規出版.
- 奥貫紀文. (2016). 労働法から逸脱した「就労」に関する一考察；生活困窮者自立支援法施行後の状況と課題, アジア太平洋レビュー, 13, 18-29.
- Rowe JW & Kahn RL. (1998). Successful aging: The MacArthur Foundation study, 1-6, A Dell Trade Paperback.
- 都村敦子. (1975). ソーシャル・ニードを把握するいくつかのアプローチについて, 社会保障研究, 11(1), 27-40.
- 上田敏. (2005). ICF（国際生活機能分類）の理解と活用—一人が「生きること」「生きることの困難（障害）」をどうとらえるか, 5-70, きょうされん.
- 上野千鶴子. (2013). ケアの社会学・・・当事者主権の福祉社会へ, 65-84, 東京大学博士論文.
- 山口初代, 大湾明美, 田場由紀他. (2018). 看護職者による介護予防に関する国内文献の検討, 沖縄県立看護大学紀要, 19, 31-38.
- 山口初代, 大湾明美, 田場由紀他. (2023). 要介護高齢者の就労支援の事例にみる地域ケアへの貢献—対象の捉え方とケア方法から—, 沖縄県立看護大学紀要, 24, 49-59.
- 山口初代, 大湾明美, 田場由紀他. (2023). 要介護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方, 老年看護学, 28(1), 51-61.

特集総括

坂野 達郎<東京科学大学名誉教授>

この20年の間に、高齢者の就業、就労をめぐる環境は大きく変化している。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）の改正によって、2006（平成18）年には65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入または定年の定め廃止が義務づけられ、2021（令和3）年には、70歳までの就業機会の確保が努力義務として追加された。60歳以上で働く者の割合は1970年代以降一貫して減少していたのが、2006（平成18）年の法改正前後を底にして、上昇に転じている。働く意欲のある高齢者が、年齢にかかわらず、能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備することは、ポジティブな影響をもつと予想できる。他方で、金銭的動機など非自発的な理由で働く高齢者にとっては、ネガティブな影響も考えられる。

本特集では、まず、定年延長、定年廃止が高齢者の健康や生きがいに及ぼす影響についての知見を紹介する。第一論文「高齢期の就業が健康に及ぼす影響」（小塩隆士著）は、1986（昭和61）年から2016（平成28）年の間に行われた国民生活基礎調査から得られた大規模な反復横断データを使い計量分析を行っている。その結果、就業は健康によい結果をもたらすものの、精神的なストレスを増やすことが示されている。他の研究者による縦断的研究でも同様の結果が報告されており、大規模データで本報告の結果が確認されたことの意義は大きい。また、定年を70歳に延長したときの効果も推計しており、雇用制度の変更が高齢者全般に及ぼす影響を考えるうえで興味深い結果となっている。

第二論文「高齢労働者の仕事への自律的動機づけの特徴と職場要因の関連」（堀口康太著）は、社会心理学的な動機理論にもとづいて、生きがいにつながる働き方や職場環境についてその特徴を明らかにしている。堀口らは、高齢労働者の自律的動機づけは、「獲得・成長」「内発・貢献・自己発揮」という2つの内容から構成されていること、また、組織公平性と同僚からのサポートが、自律的動機づけを高めるために重要であることを明らかにしている。「働(はたらき)」という語の用例を調べてみると、日本人にとって、働くことは、生計を維持するといった手段的動機と生きがい動機がわかちがたく結びついていることがわかる。自律的動機づけ理論は、制度変更のような社会経済システムのマクロレベルの変化に対して、個々の働く場でポジティブに対応するにはどうしたらよいか、その指針を考えるうえで参考となるだろう。

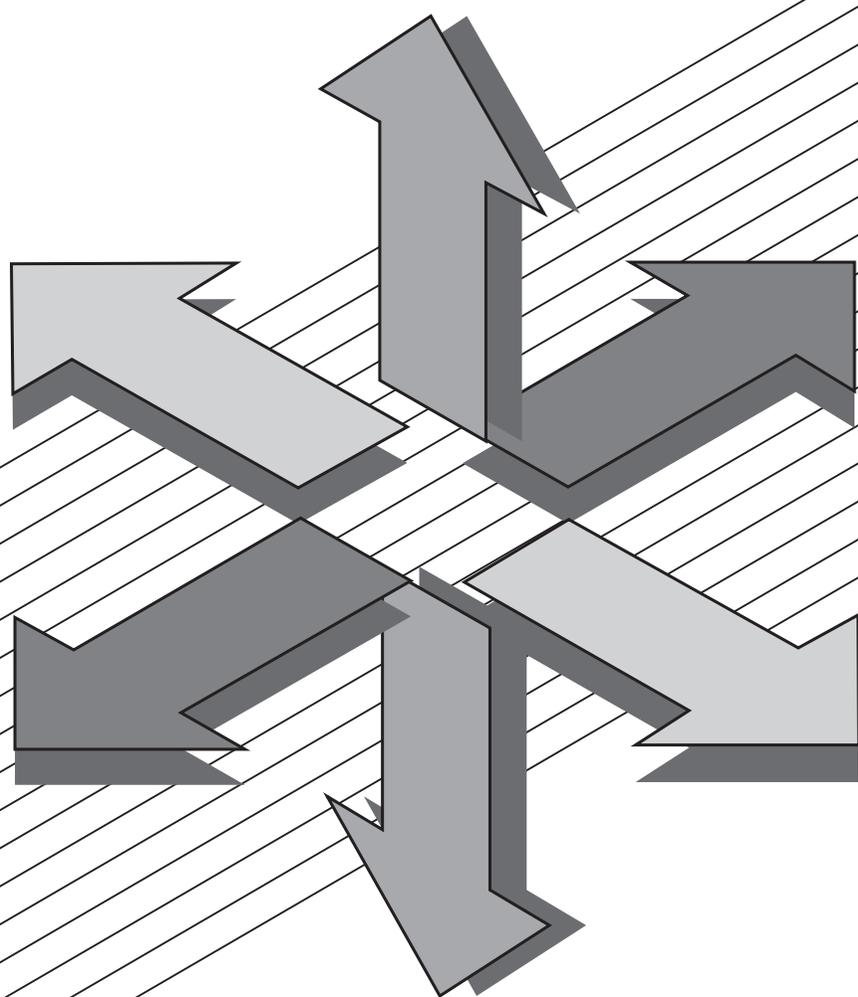
第三論文「超高齢社会におけるシルバー人材センターの生きがい就業への期待」（森

下久美著)は、地域のなかで生きがい就業につくことが、本人の健康と地域の活性化にどのように寄与しているのかについての報告である。シルバー人材センター(SC)は、生きがい就業支援を目的とした日本独特のしくみである。SC登録者の半数は、SC外で社会参加していること、また、社会参加のパターンは、近隣集会型、複合型、ボランティア型、同好会型に分類できることなど興味深い研究結果が報告されている。働くことは、社会参加の一つに過ぎない。年齢に関係なく働き続ける機会が広がるなかで、働くことと地域コミュニティとのつながりを再考するために参考となる研究報告である。

第四論文「要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方」(山口初代著)は、介護予防活動に就労を取り入れた先駆的事例の研究報告である。人は誰でも強みがあり、人の役に立つことで、健康や生きがいを見出す存在である。しかし、要援護高齢者の就労の場を開拓することは容易ではない。要援護高齢者は多様な存在であり、一人ひとりの多様性に向き合い、家族や地域の関係者とともにケアの関係をつくらなければならないからである。本報告は、要援護高齢者の就労を対象にしたものではあるが、多様な働き方は、高齢者一人ひとりの多様性や可能性に、既成観念にとらわれることなくオープンに向き合い、創意工夫によって作り出すものだという事は、すべての働き方改革の指針になるのではないだろうか。

第2編

生きがい健康づくり 事業報告





1 ～みんなが主役～

「マスターズ・カフェ」のメンバーたち

西崎 幸子<阪南市西鳥取・下荘地域包括支援センター>

大門 由香里<阪南市尾崎・東鳥取地域包括支援センター>

マスターズ・カフェメンバー

1

カフェ当日のマスターたち

背筋を伸ばし、背広を着た一人の男性が階段を上っていく姿がみえる。ここは阪南市にある「阪南市立文化センター」。この建物の一隅でマスターズ・カフェは開催される。



阪南市立文化センター



カフェ入口

玄関を抜け、同じくこの建物のなかにある図書館の職員からファイルと鍵をもらい、彼は文化センター入口近くにある「つながりスペース」と呼ばれる部屋の鍵を開ける。その日は木曜日。時間は午後12時過ぎ。毎週木曜日に開催される「マスターズ・カフェ」の開店までにはまだ時間はあるが、鍵が開けられた頃、一人また一人と中に入ってい

く姿がみられる。開始時刻は13時半であるが、準備のためにメンバーは1時間程早く訪れる。暖簾を下げたり、テーブルを並べたりと手際よく準備をするメンバーの顔は真剣だ。自分たちがやるべき役割をしっかりと果たしている。そのときの彼、彼女らの表情は穏やかだ。一週間ぶりに会う仲間を手をあげて「やあ、こんにちは」と元気よく挨拶をする。ここでは認知症当事者の方や介護者、支援者が活躍している。

2

マスターズ・カフェの成り立ち

阪南市にマスターズ・カフェが登場したのは2018（平成30）年9月である。きっかけは男性介護者であるF氏の思いだった。F氏は妻が認知症になったときに相談する場所がなくて困った経験から「誰でも気軽に相談できる場所が必要ではないか」と強く感じた。F氏からの発信を元にその後さまざまな団体が協働することになった。男性介護者を交え、行政・社会福祉協議会・地域包括支援センター・各包括の認知症地域支援推進員・図書館・文化センター等が話し合いを重ねた。誰が注文を取るのか、キッチンは誰の役割なのか、手伝ってくれる人はいるのだろうか。介護者家族の会やボランティアグループもそれぞれの役割をもって参加してくれることになった。就労支援事業所からの手づくりパンやクッキーの出張販売も加わった。みんなが主役という思いを込めて名づけられた「マスターズ・カフェ」。ここは誰もが気楽に立ち寄れる場所であり、困ったことがあったら相談もできる。たとえ認知症になったとしても、決して排除されない場所、自分の居場所と思えるようなところをつくりたい、そんな熱い心をもった人が集う場所。一杯100円の飲みものが人と人をつないでくれる。



カフェのメニュー（すべて100円）



介護者家族の会

3

当事者の想い

若年性認知症当事者であるIさんはいう。「いつもね。写真をもっているんですよ。ここの仲間の写った写真」。その写真にはそれぞれ名前が書いてある。「僕が一番若いのにすぐに忘れてしまう。だから肌身離さずにこの写真をもっている。皆優しいから間違えても怒られない。でも自分でもできることはやっていきたい。ここは僕の居場所なんです。温かいんです」そうって照れながら笑う姿は清々しい。

4

コロナ禍のなかで

2020（令和2）年、日本にも新型コロナウイルスが蔓延した。感染予防のため、さまざまな制約が生じるなか、メンバーやボランティアも深刻に悩んだ。「このまま活動が止まってしまったら認知症が進行していく可能性が高い」。メンバーが真剣にコロナと向き合い、外部のお客様の来店は中止し、仲間だけは毎週集まろうという結論に達した。検温・消毒・パーテーションとさまざまな工夫を凝らしテイクアウトも始めた。

5

マダム・カフェの誕生

集まる仲間がいる、出かける場所があることで救われたとメンバーの妻Oさん及びYさんは話す。デイサービス等が中止となるなか、夫の認知症の進行が懸念され、大きな不安に襲われていたOさん。カフェに行けば、同じ立場の人がいる。Yさんもまた同じ思いだった。認知症の夫を介護する妻同士に絆が生まれた。介護者家族の思いは経験者にしかわからないこともある。夫のためにと参加しているこのカフェは、男性だけでなく女性介護者にとっても心の拠り所になるはず。そんな思いから、2021（令和3）年にマダム・カフェが誕生した。開催日は第2・第4火曜日の月2回。マスターズ・カフェと合わせれば、月に6回から7回のカフェ開催となったが、彼女らにとっては負担よりも安心感のほうが強かった。マスターが注文を取り、マダムがキッチンでコーヒーを入れる。回数を重ねるごとに連携が深くなった。ここは認知症の有無に関係なく誰もが心安らぐ場所となっている。

アイスコーヒー	21
ホット "	11
紅茶 (HOT)	1
" (アイス)	5
コーラ	6
オレンジジュース	4
アップル "	1
抹茶 ホレ	0
合計	48

カフェの売り上げ

◦ 販運用の力(中の仕切り)付。
 ◦ 売上実績(左記入)はこの天気の様子
 ないから マーアと評加できる。
 ◦ 2カ月前(市役所職員さん)の御注意が
 大に講じた。
 ◦ 2カ月前のオカカ(表集とも)良くカフエ
 運営されている。

振り返り

6

マスターズ・カフェのイベントについて

マスターやマダムは来てくださる方へ感謝の気持ちを伝えたいという思いから季節の行事に合わせたイベントを始めた。バレンタイン、ひな祭り、子どもの日、七夕、ハロウィン、クリスマス会などのイベントで、お客様に飲みものと一緒にお菓子も配っている。菓子にはマスターやマダム、そしてボランティアの、お客様に対するたくさんの「ありがとう」が込められており、とても喜ばれている。クリスマス会開催日にI氏がサンタに扮してオーダーを取る姿は、ひととき周囲を明るくしてくれる。



ひな祭り



サンタのI氏

7

メンバーの課題

マスターズ・カフェの活動は、認知症当事者が活躍できる場所としてメディアでも取り上げられる機会が増えた。しかし、よいことばかりではない。発足当初の代表F氏が亡くなり、コロナウィルスの影響により来客者は減少した。認知症当事者のマスターも2名の方が施設入所となった。少しずつ減少していくマスター。認知症の妻を介護しながら参加者であるSさんの送迎も行うT氏。Sさんの認知機能が少しずつ低下していくことに不安を拭えない。

8

まとめ

認知症という病気は誰もがなる可能性があり、そこに偏見があってはならない。認知症や障がい等の病気があってもなくても誰もが気楽に話のできる場所、認知症のことを気軽に相談できるところ、それこそが当初目指していた「マスターズ・カフェ」の本来の姿であるとメンバー達は信じている。皆が笑顔になれる場所。文化センターの一隅で開かれているこの場所が存続し続けることをメンバーはもちろん、阪南市の多くの人が望んでいる。



マスターズメンバー



I氏と新メンバーK氏

コメント

澤岡 詩野<東海大学健康学部健康マネジメント学科准教授>

さまざまな居場所づくりが行われていますが、参加者に『ジブンの居場所』という気持ちを醸成させるまでに至らないという話をうかがうことも少なくありません。

マスターズ・カフェのすごさは、マスターだけでなく、認知症になった本人からも「(この場のために)自分のできることはやっていきたい」という主体的な言葉が引き出されていることといえます。加えて、介護で手一杯な女性が、同じような立場にある誰かの不安を和らげるマダムとして活躍するのもステキなところです。ここからも、誰もが居る理由を見出せるカフェ、『みんなでつくる居場所』になっていることが伝わってきます。

一方で、最近では、高齢化や認知症が重度化する人も増え、かかわり続けてもらうための場のあり方に悩んでいるという話も聞こえてきます。このような試行錯誤を地域に示すのも、誰もが自分らしくいられる共生社会へのタネマキにつながっていくといえるのではないのでしょうか。



2 はまぐりピザが生み出す交流 ～BaBaピザの誕生秘話～

瓜生 洋一<千葉県山武市高齢者支援課>
高宮 孝子, 橋本 京子, 小林 トキ, 秋葉 松江,
土屋 美恵子, 土屋 やす江<笑の会>

1

はじめに

新聞やテレビで取り上げられ、他県からも足を運ぶファンが多い「BaBaピザ」は、平均年齢80歳の女性6名で切り盛りしている。その活動母体は、2001（平成13）年から長年にわたって地域福祉活動を担ってきたボランティアグループ「笑の会」である。

内閣府から、長寿社会における高齢者の社会参加活動として広く全国に紹介するに足る団体として認められ、2023（令和5）年9月1日付けで、小倉将信内閣府特命担当大臣から、社会参加章を授与された。

社会参加章が認められた理由としては、会の発足時は、それまで婦人会活動で行っていた生涯学習や地域福祉にかかる活動を継続したいというモチベーションであったが、活動を続けていくなかで、「BaBaピザ」という恒常的ビジネスを創業し、地域外との交流をも生み出している点が評価された結果だと捉えている。

会の発足当初から、活動費捻出のためにさまざまなスモールビジネスを行い、ノウハウを蓄積してきたことが創業のポイントになっている。その歩みは何ら特別なものではなく、長年歩んできた結果、自然帰結的に「BaBaピザ」の創業につながったものともいえる。

本稿では、高齢社会での新たな働き方を考える一助として、各メンバーの系譜を整理しながら、その創業に至るプロセスを明らかにしたい。

2

地域の特徴

山武市は、千葉県の東部に位置し、千葉市の市街地や成田空港に近接し、都心へも

1時間半程度で行ける距離にある。地勢としては、山武杉の美林が連なる丘陵地帯から、水稻や野菜等の生産を行う平地地帯、九十九里浜に接する海浜地帯から構成されており、総面積は146.77km²である。2024(令和6)年11月1日現在の総人口は47,843人、高齢者人口18,034人、高齢化率37.7%となっている。

市内の地区は、2006(平成18)年の合併前の町村を基調として、成東地区、山武地区、蓮沼地区、松尾地区の4つに大別され、「笑の会」は蓮沼地区で活動している。蓮沼地区は、海浜地帯に位置し、旧蓮沼村は立村から山武市になるまで合併することなく自治が行われたところであり、市内他地区と比較して地域の紐帯が強い傾向にある。

蓮沼地区の産業としては、水稻をはじめとする農業と、はまぐりの養殖等の漁業といった第一次産業が盛んである土地柄であるとともに、九十九里浜に面した地理から海水浴場や大型プールが立地し宿泊業を含めた観光業も盛んとなっている。

「BaBaピザ」の店舗は、県内でも有数の入込客数を誇る「道の駅 オライはすぬま」に近接しており、元来、交流人口が多い優位性を活かした立地となっている。

3

初期の活動

団体活動のきっかけは、2001(平成13)年に婦人会が解散することから、その活動を継続したいという有志がボランティアグループを組織したことである。

当初は、メンバーそれぞれの特技を活かし、生け花や陶芸等の講師を務めたり、老人ホームのお楽しみ会で寸劇を披露したりしてきた。その当時、ボランティアグループとして登録し、通常であればボランティア補助金を受けるのが常だが、蓮沼地区を中心に活動したい彼女たちにとって、足かせになっていた。補助団体となり、全市的な活動を求められ、申請書類を整えていくことは、会としての方向性に反するからである。

そのため、自主資金の確保を目的に、「道の駅 オライはすぬま」のオープン後は、観光入込客が多い休日に、手づくりおにぎりを販売することとなり、盛況を得た。その手ごたえは、彼女たちのチャレンジ精神を大いに刺激した。時には、図鑑を片手に市内の山林を散策し、ノビルやクレソンをはじめ、なかにはハルジオンといった食用のイメージではないものを取り合わせ、天ぷらにして販売した。そして、商品の意外性を切り口に、購入客との会話を楽しむスタイルを築いていった。

このほか、コミュニティに根ざした活動として、地元小学校で、もんぺを着用した

昔ながらの農機具を使った稲作づくり教育や、地元中学校で、郷土料理である太巻き寿司講座の実施に取り組んできた。また、2011（平成23）年3月11日の東日本大震災では、蓮沼地区は床上浸水等の被害に見舞われ、本人たちも被災しているなか、周囲の宿泊客や救助に携わった消防団員等に対して炊き出し支援を行なった。これらは、「笑の会」メンバーが、主体性と行動力をもち得ているからこそそのエピソードといえる。



消防団の法被をリメイクしたユニフォームで、おにぎり等を販売

4

BaBaピザの立ち上げ

このような活動を続けるなかで、雨露がしのげる活動の拠点となる居場所について模索を続けてきていたところ、蓮沼地区にある農産物食品加工施設を、「笑の会」が使える目途が立った。

場所探しが先行して、最初は饅頭やおやきをつくることを考えてみたが、いまいち面白くないということで悩んでいた。その折、笑の会のリーダーである橋本さんが、ふだん使っているグランドゴルフ場の片脇に、自分たちでつくった囲炉裏やピザ窯があること、その場所でお茶やピザを、老人クラブや子ども会の面々に振る舞い、好評だったことが脳裏に浮かんできたとのことだった。

「笑の会」のメンバーでピザをつくと決めてからは、店舗に使う備品は有りものを上手く工夫して準備した。古くなったみそ樽とちゃぶ台を組み合わせでテーブルにしたり、自分でつくった創作物を装飾にしたりしたが、そのほかの必要な備品の購入は、メンバーそれぞれが出資して賄った。

2019（令和元）年6月に開店した「BaBaピザ」は、オープン後も試行錯誤しながら、商品開発に励んだ。ピザ生地伸ばし方を例にとっても、はじめは薄く伸ばせず、今ほど美味しくなかったのではないかという。偶然テレビでみた情報をもとに、生地の伸ばし方を研究したこともあった。常にアンテナを立てながらさまざまな改善をして、現在のピザまで品質を高めてきた。

オープンから間もなくして、新型コロナウイルス感染症が流行し客足が途絶えた時期もあったが、いまは金・土・日の3日間、11時から15時まで営業し、平均50～60人の来店がある。地元食材である、はまぐりや海水ねぎを取り入れたピザはテイクアウトも好況で、多いときは100枚を売り上げたこともある。

テレビ番組で取り上げられたことで、「BaBaピザ」メンバーに会いに来ることを目的に来訪される方も多い。老若男女問わず、ピザを求めて来店し、別グループ同士で会話が始まることも、珍しくない。また、リピーターには、同世代、またはそれ以上の年代の方も多く、次いつ会えるか分からないので、一期一会の縁を大切にしているとのことだ。



BaBaピザ開業当時の集合写真



ピザ調理は分担している
(ピザ生地に具材をトッピング)



焼成後のピザをカット



地元芸術家による店舗看板と、BaBaピザメンバーの集合写真

5

まとめ

「笑の会」の立ち上げから20年以上地域コミュニティに貢献し、その多くの時期は65歳以上になってから成し遂げてきている。そのアイデアや行動力の源泉を問うたところ、「いいね、いいね、みんなでやってみよう!」「そうだね!」と、互いに信頼し合うチームワークの賜物とのことだった。その証左が、ピザ調理の役割分担に表れており、相談して決めたのではなく、自然と役割が決まったようだ。



多くのマスコミが駆けつけた社会参加章の授与伝達式

メンバーの平均年齢は80歳を超え、一人でも体調を崩せば、これまでと同じ取り組みはできない。そのため、それぞれがスケジュールと体調の管理に余念がない。「BaBaピザ」の営業は、赤字にこそなっていないが、それぞれのメンバーに十分な給与を支払えるほどの収益構造になっていない。手弁当でも活動を続けていく原動力は、自分たちのまちは自分たちでつくっていくフロンティア精神がなせる業である。「笑の会」には、ダイレクトに共感や感謝が伝わる関係性が存在するからこそ、メンバーの挑戦が続いており、生きがいにつながっているのだといえる。



授与伝達式では、これまでの歩みやBaBaピザのやりがいを語った



抜群の知名度を活かし、一日警察署長を拝命

コメント

澤岡 詩野<東海大学健康学部健康マネジメント学科准教授>

婦人会で積み上げてきたつながりを守りたい、そんな女性たちの『ジブンゴトの想い』が、テレビでも紹介されるBaBaピザを生み出す原動力となっています。開店から4年経つ今も、平均80歳を超える女性たちが、「みんなでやってみよう」という『柔軟な姿勢』で活動を続けています。

『ジブンゴトの想い』と『柔軟な姿勢』を守り続けること、実はすごいことといえます。成功事例として取り上げられる取り組みでは、崇高なミッションを追いかけ過ぎるあまりに、活動が硬直化し、やっているメンバーもワクワクしなくなってしまうという話をうかがうことも少なくありません。「笑の会」のすごさは、ミッションありきではなく、メンバーそれぞれの「面白い」や「背伸びをし過ぎない」ことを大切にしてきたことといえます。

そんなメンバーの笑顔が、ピザを食べにくる老若男女に、「あんなふうに歳を重ねたい」「まだまだ頑張ろう」という力を与え続けているのでしょうか。

編集後記

街のあちこちで、働く高齢者をみかけることが多くなりました。定年退職後も働き続ける選択をしている人が増えています。こうした変化の背景には、社会全体の年齢に対する意識や制度の変化が影響しています。以前は65歳以上が「高齢者」とされてきましたが、今では65歳はまだ若く元気で活動的な年齢と考えられ、高齢者は75歳からだという見解もあります（日本老年学会・日本老年医学会，2017）。また、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）の改正により、定年制の廃止、定年の引き上げ、65歳までの継続雇用制度の導入が進んでいます。

実際、高齢者の就業率は、10年前と比べて大幅に上昇しています。65～69歳の就業率は52%、70～74歳は34%、75歳以上は11%です（総務省，2024）。65歳以上の役員を除く雇用者に占めるパートやアルバイトなど非正規雇用者の割合が77%を占めており（総務省，2024）、短時間の勤務形態や限定的な期間での勤務など、個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方が広がっていると考えられます。

一方で、高齢者の生涯学習にも新たな変化がみられています。以前は趣味を楽しんだり教養を深めたりすることが主な目的でしたが、近年では地域の課題解決や福祉分野に役立つ知識の習得へと広がっています。特に、福祉分野の学習は、介護や保育といった再就職や地域での活躍を視野に入れたものが増えており、就業率の上昇に関係していると考えられます。

本号の特集は「超高齢社会における多様な働き方と生きがい」です。本特集では、高齢期の就業が健康に及ぼす影響、高齢労働者の仕事への自律的動機づけの特徴と職場要因の関連、シルバー人材センターの生きがい就業への期待、要援護高齢者の就労を支援する介護予防活動のあり方についてまとめた論文をご寄稿いただいています。また、本誌では久しぶりとなりますが、編集委員長である坂野達郎先生に「特集総括」をご執筆いただきました。本特集の趣旨を深くご理解いただける内容になっております。それぞれの論文とあわせてお読みいただきますと、本特集のテーマをより一層深くご理解いただけると思います。

最後に、前号をもって、編集委員をご担当されてきました鈴木隆雄先生が退任されました。鈴木隆雄先生、長い間、本当にありがとうございました。

（熊野 道子）

「生きがい研究」編集委員名簿

委員長 **坂野 達郎** 東京科学大学名誉教授

委員 **熊野 道子** 元大阪大谷大学教授
放送大学非常勤講師

澤岡 詩野 東海大学健康学部健康マネジメント学科准教授

(敬称略・五十音順)

生きがい研究 (第31号)

令和7年3月14日 発行

編集・発行 ————— 一般財団法人 長寿社会開発センター

〒105-8446 東京都港区西新橋3-3-1 KDX西新橋ビル6F
☎03-5470-6753

製作 ————— 中央法規出版株式会社

※無断転載・複製を禁じます。

ISSN 1341-4763

Healthy & Active Aging 31

生きがい研究

