

# 超高齢社会の新たなセカンドライフの提案

～生きがい就労事業開発を通じた高齢化課題解決に向けて～



生活研究部門 副主任研究員 前田 展弘（東京大学高齢社会総合研究機構 客員研究員）

maeda@nli-research.co.jp

## 1—はじめに ～セカンドライフの創造・支援は社会の重要な問題

「定年後どのように過ごすか」、定年のある職業に就く者にとっては人生設計上大きな課題である。本来、定年はハッピーリタイアメントと呼ばれるようになつては待ち遠しいものであったに違いないが、人生90年時代と呼ばれる今日では新たなステージへの移行に向けたターニングポイントに過ぎない。このことは今に始まった話でもないが、定年後のライフステージの変化に関してはわからないことが多い。いつ（何歳で）どのような人（健康・経済面）が何の理由・きっかけでどのようなステージに移行したか、統計的に整理されたデータはなく、その人の状況に応じてその後の生き方を導く指導やモデルもない。そのため定年後の生き方の選択はいつの時代も常に本人の判断に委ねられている。

そのことを課題視するつもりはないが、今後訪れる本格的な超高齢社会を考えると、国民一人ひとりのこれからのセカンドライフのあり方は個人の問題だけではなく、社会にとって極めて重要な意味を持つことに注目したい。リタイアして自由を獲得した高齢者が地域社会で引続き元気に活躍し続けられるか、自宅に引きこもり年金のみで暮らし続けるかでは、地域社会の様相も大きく異なる。もちろん本人の生きがいにも影響する。2030年の人口の3人に1人が65歳以上の高齢者となった社会を想像すれば、如何に高齢者の過ごし方の違いが社会に多大な影響をもたらすかは言うまでもないであろう。「高齢者が社会の支え手」となることが標榜されて久しいが、本当にそのことを実現していかないと日本の将来は存続し得ない。だからといって、例えば年金支給開始年齢をさらに引き上げて半ば強制的に社会参加を促すようなことは望ましくない。高齢者が自ら望んで社会に参加し貢献できるような、スムーズなセカンドライフへの移行を図れる仕組みづくりが必要と言える。2012年には団塊世代が65歳を迎え始め、多くの人々が新たなセカンドライフに移行していくことになる。将来の安心で活力ある超高齢社会を築いていけるかどうか、日本はすでにその岐路に立たされている。

そこで本稿では、個人と社会が求める理想のセカンドライフのあり方として筆者も参画し現在試行的な取組みを進めている「生きがい就労事業開発」に関する社会実験の概要を紹介し、その意義を述べることにしたい。

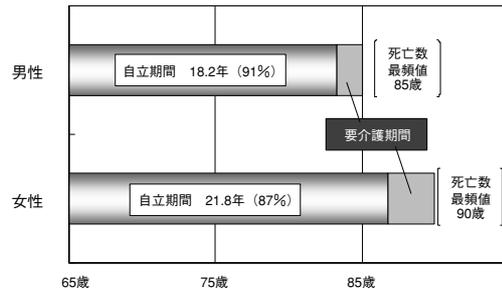
## 2—「生きがい就労事業」開発の背景（検討経緯）

まず、生きがい就労事業の開発に至った背景にあるいくつかのポイント（事実や課題）を確認しておく。

### 1 | セカンドステージの長さ

周知のことであるが、老後期間は実に長い。2005年時点の日本人の死亡時年齢の最頻値は、男性85歳、女性90歳であり（注1）、65歳を基点とした場合、男性は20年、女性は25年ある。この老後生活期間のうち9割の期間は介護を要しない自立した生活が可能な期間であり（図表-1）、これだけの人生の長さがあると、年金と貯蓄だけで暮らし続けることの不安（長生きリスク）が付きまとうであろうし、日々の充足感を得るためにも新たな活躍場所が必要である。

〔図表-1〕 老後の自立生活期間

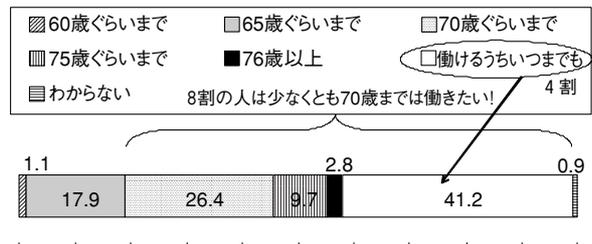


（資料）平成12年版厚生白書（「保健医療福祉に関する地域指標の総合的開発と応用に関する研究」；平成9年度厚生科研究費補助研究事業）をもとにニッセイ基礎研究所が一部内容を修正し作成

### 2 | 高齢者の就労意欲の高さと就労環境

日本人の高齢者の就労意欲の高さもよく知られるところである。実際、内閣府の調査によれば、実に約4割の人は「働けるうちはいつまでも働きたい」と考え、左記を含めた約8割の人は少なくとも70歳まで働きたいと考えている（60歳以上の有職者の回答）。高齢者の雇用支援・促進に向けては、高齢者雇用安定法の度重なる改正により（直近は2006年改正）、現在は2013年4月1日までに段階的に65歳までの①定年制度の廃止、②定年の引き上げ、③継続雇用制度の導入が企業に義務付けられている。また厚生労働省主導のもと、70歳まで働ける企業推進プロジェクト（施策）が継続されているなど、一定の前進感はあるものの、定年制度を廃止している企業は2%に過ぎなかったり（注2）、継続雇用制度の適用にあたっては一定の選考があり給与・処遇の調整（引下げ）が行われるのが通常であるなど、高齢者にとって依然厳しい雇用環境と言わざるを得ない。自分の能力やキャリアを活かしながら自分のペース（希望する就労環境）で働き続けられる新たな場所を見つけることは非常に難しい。

〔図表-2〕 高齢者の就業意識



※60歳以上の有職者の回答

（資料）内閣府「高齢者の健康に関する意識調査」（2007年）

### 3 | 定年後の居場所・活躍場所の不足

客観的なデータがあるわけではないが、定年後の居場所・活躍場所が非常に少ないということはよく耳にする。地域には老人会や住民同士が集う場所（サロン等）は様々存在するが、参加・利用する人は一部のみに限られているといった傾向が見受けられる。会社生活が長く地縁に薄い定年退職者に

とってすぐにそうした場に馴染めるかといえば非常に難しい面がある。またそもそもこれからリタイアする高齢者にとって既存の交流スペース等が魅力的な場所なのかどうか見直す必要はあろう。

#### 4 | 引きこもりは負の連鎖の始まり

すでに顕在化している大きな社会問題であるが、居場所・活躍場所を失い自宅に引きこもってしまうことは、本人の健康を害し易くするとともに（廃用症候群）、人と人のつながりを喪失することで孤独死といった末路を辿りかねない。もともと近年は、核家族化の一般化と子供の数の減少が続くなかで家族間でのつながり・サポート力は低下傾向にあり、ご近所付き合いをはじめとした地域における人と人のつながりも希薄化が進んでいる。「親しくつきあっている人がいる割合」（高齢者の回答）においても、1988年当初は64.4%であったのに対し、2008年は43.0%まで低下している<sup>(注3)</sup>。地域社会として人と人のつながりの強化をはかるためにも、地域の中に高齢者の居場所・活躍場所を積極的に創る必要がある。

#### 5 | 貴重な社会資本の流出、地域経済の不活性化

地域社会からすると、元気で経験も知識も豊かな高齢者が社会で活躍できないことは、貴重な社会資本（財）を活用前に流出していることになる。高齢化に伴う地域社会の課題が山積するなかで、元気な高齢者の労力を地域社会の課題解決につなげていけないことは社会の生産性のロスにつながる。また、高齢者が定年後も生産的な活動に携われないことは、収入源が基本的に年金に限定されるとともに、将来の医療費等の支出不安から貯蓄のストック化が進み経済の不活性化を招きかねない。高齢者の居場所・活躍場所を開拓し、生産的な活動を推進することが、当該層のニーズに応えることであり、地域経済の活性化につながることである。

#### 6 | 高齢者を自然に外に引き出すことの必要性

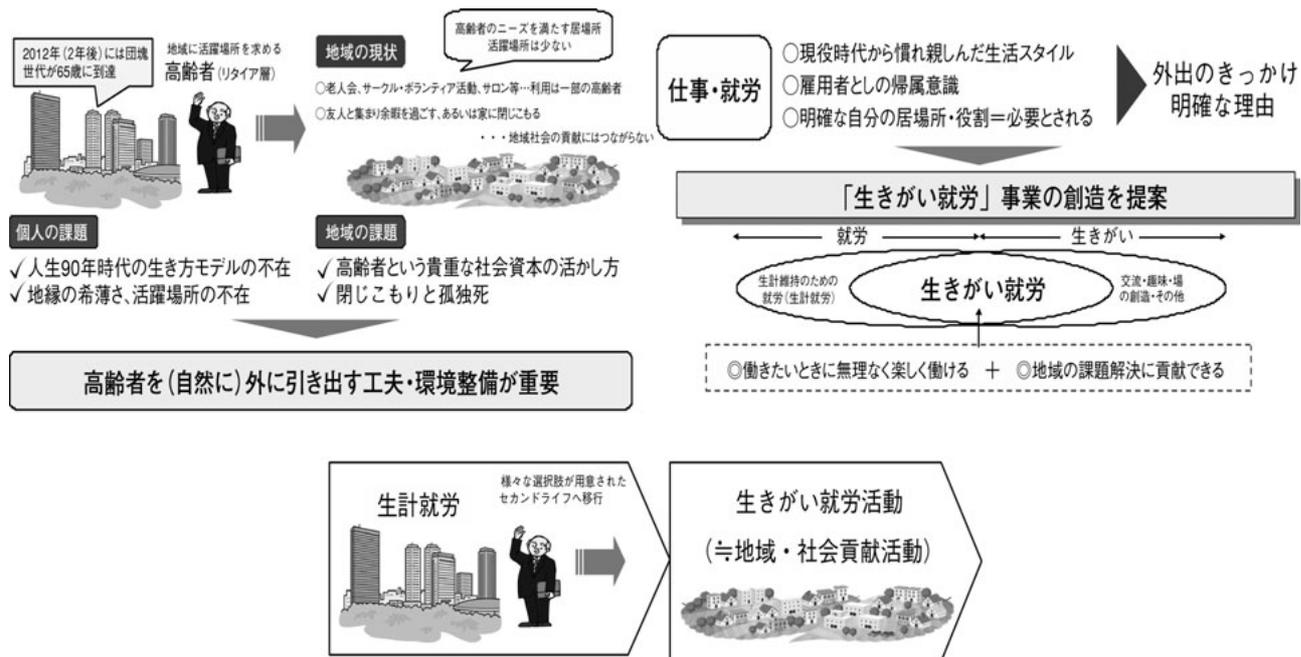
セカンドライフのあり方を考えていけば、地域社会の中に高齢者が外出したくなるような魅力ある場所をどれだけ創れるかということに尽きる。そのことは、どうすればリタイアした高齢者が外出したくなるかという課題を解くこととも言い換えられる。そのように考えていくと、「仕事」というのがポイントとして浮上する（後述の生きがい就労事業開発に伴う地域住民のインタビュー調査による）。定年退職者にとっては、仕事に向うことは現役時代から慣れ親しんだ生活スタイルであり、組織の一員としての帰属意識も養われ、自分の確実な居場所として本人は確認でき、外出する明確なきっかけとなる。

### 3— 「生きがい就労事業」の概要

以上の検討経緯を経て考案したものが、「生きがい就労」という高齢者ならではの新たな働き方（活躍の場の創造）である。現役当初のフルタイムで生計維持のために働く働き方ではなく、一方で交流や趣味等楽しむだけの時間の過ごし方ではない、文字通り就労と生きがいの中間に位置づけられるようなセカンドライフである。特徴は、年齢に関わらずいつまでも「働きたいときに無理なく楽しく働

けるフレキシブルな労働条件・労働環境」のもとで地域の課題解決に貢献する仕事であり、地域の中に（自宅のそばに）そうした居場所・活躍場所が備えられているということである。現役時代は生計維持のために働き、定年後のセカンドライフは生きがい就労活動に移行するという生き方の実現を地域社会の一つのシステムとして整備するものである。

〔図表-3〕 生きがい就労事業開発の策定経緯（概略図）



(資料) ニッセイ基礎研究所作成

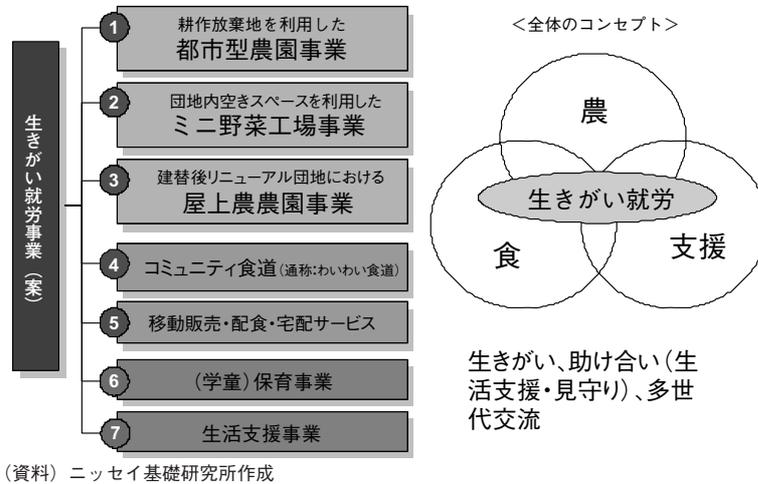
## 1 | 千葉県柏市における「生きがい就労開発事業」

それではここで具体的に現在着手している「生きがい就労事業」開発の取組みを紹介しよう。舞台は千葉県柏市（豊四季台地域が中心）である。千葉県柏市は人口約40万人の東京都の典型的なベッドタウンであり、今後特に高齢化が急速に進む代表的な都市近郊地域である。今後数多くの定年退職者が地域の中に新たなセカンドライフの場を探していくことが想定されている。

この事業は超高齢社会に対応したまちづくりの一環であり、柏市行政のみならず、共同研究の提携を交わした東京大学高齢社会総合研究機構、UR都市機構の三者が中心となり、さらに様々な民間企業や地域住民を巻き込む形で取組みを進めている。具体的には、「人と人のつながりの構築・強化」をテーマに、「農」「食」「支援」の3つの側面から上述の生きがい就労の場を創造し、高齢者のニーズを満たすとともに地域社会の課題解決に貢献する地域社会の新たな仕組みを構築するものである。実現を目指している事業は現時点では7つあり、

- ・ 農業関係事業として、①耕作放棄地を利用した都市型農園事業、②団地内の空きスペースを利用したミニ野菜工場事業、③団地屋上を利用した屋上農園事業
- ・ 食関係事業として、④コミュニティ食堂事業、⑤移動販売・配食事業
- ・ 支援関係事業として、⑥（学童）保育サービス事業、⑦生活支援事業がある。

[図表-4] 生きがい就労事業の概要



「農」「食」「支援」に焦点を当てた理由を補足すれば、「農」に関してはある先駆的事例を参考にしている。埼玉県上尾市にある農園を視察したところ、そこには193名のパート従業員がおり、その約9割が60歳以上の高齢者である(最高年齢は78歳)。しかも彼らのほとんどがサラリーマン出身者であった。そこでの労務管理はタイムカードのみで高齢者はいつ来て働いても構わない。完全にフレキシブルな就労スタイルが実現している。実際にそこで働く高齢者に話を聞くと、働いて汗を流すことも良いが、何よりも働いた後に仲間と飲食・団楽して帰るのが楽しみと言う。また、働き始めてから病気が治った、健康になったとの声も聞く。経営者からも若い人はなかなか長続きしないことが多いが、高齢者はまじめでもくもくと働く。農業は人間関係のわずらわしさが少なく、リタイアした高齢者も比較的スムーズに参加しやすいのではないかとといった話も聞く。「食」については、多世代の住民が交流し合える場として「コミュニティ食堂」事業を、また外出がままならない高齢者の暮らしを支えるための「移動直販・配食サービス」事業を創造するが、当該事業は「食」という人間の生活に欠かせない活動に着目して高齢者を中心とする多世代の住民の交流を促すことが狙いである。地域における高齢者に食を提供するという高齢者の生活支援に資する意味合いもある。独居の後期高齢者が増大していく本格的な超高齢社会においては欠かせないサービス事業と言える。「支援」については、子供・孫世代に対する高齢者の貢献を促す観点から(学童)保育事業を、また親世代の生活をサポートする観点から生活支援事業を創造することになっている。ただ、これらはあくまで試行的な例であって、生きがい就労の場づくりとして相応しい事業はこれに限るものではない。

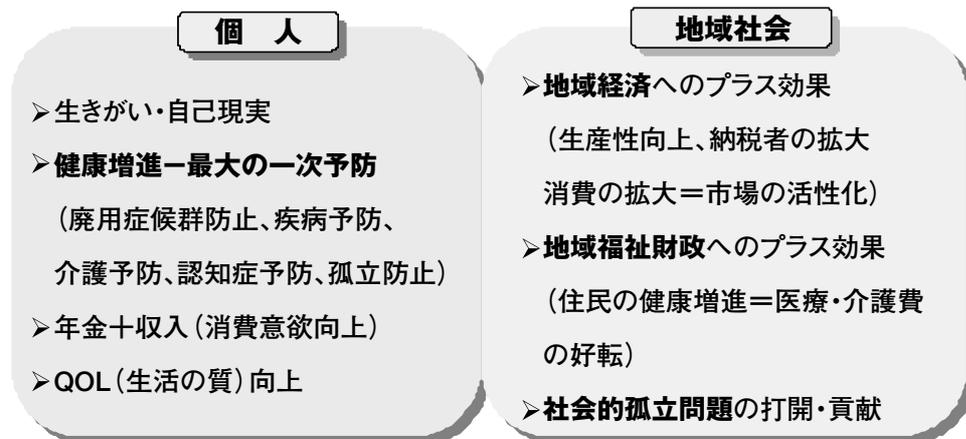
## 2 | 生きがい就労事業が期待する効果・新規性

### ①個人(高齢者)と地域社会の両者に有益

生きがい就労事業の最大の目的は、こうした場を創造することにより高齢者本人と地域社会のためになることである。高齢者がいくつになっても自分のペースで自由に働ける、明確に外出するきっかけができ、人との交流を通じて日々の充足がはかられることは、生きがいに繋がるであろうし、健康の面でも最大の一次予防になる。廃用症候群を未然に防ぎ、疾病予防、介護予防、認知症予防、そして孤立の防止にもなり、総合的なQOLの向上が期待される。他方、地域社会の側面からも、生産的

な活動を行う高齢者が増えるほど納税者が増え、消費の拡大（地産地消）に伴う市場の活性化も期待できる。また元気な高齢者が増えるほど、医療・介護費の好転にもつながる可能性がある。さらに地域における新たな人間関係・ネットワークが構築されることで、社会的孤立問題にも効果的である。

〔図表-5〕 生きがい就労事業が期待する効果



(資料) ニッセイ基礎研究所作成

## ②地域の社会システムとして整備することでの持続性確保

就労と生きがいの要素を兼ね備えた活動としては、有償ボランティア活動やコミュニティビジネス・ソーシャルビジネスによる就労がある。事業の目的や性質としては生きがい就労のコンセプトと大きな差異はないが、これらの事業は有志のリーダーシップ・力量に委ねられている面が多く、事業の継続性の面では課題がある。この生きがい就労事業は自治体の支援を受けるなか、積極的な民間企業の誘致をはかり地域に密着した持続性ある事業としての構築を目指している。また、就労支援ということではシルバー人材センターによる就労斡旋があるが、企業（市場）のニーズにもとづく派遣労働とは性質的に異なる。以上のように類似した活躍の場はあるものの、生きがい就労事業はセカンドライフの新たな一形態に位置づけられよう。

## 4—おわりに

今後多くのリタイア層が新たな高齢期のライフスタイルを築いていくことになる。彼らが日々健康的に生き活きと毎日を過ごしていけること、また地域社会につながりながら貢献していくことが、とりわけこれからの超高齢社会のあり様を考えれば望ましい。そうした将来社会を実現していくためには、こうした生きがい就労事業の場が日本全国に数多く創造されることが求められる。今回は生きがい就労事業の概要とその意義をお伝えするのみに止まったが、今後の展開についても機を見てご紹介していきたい。

(注1) 厚生労働省「完全生命表」(2005年)

(注2) 厚生労働省資料(2007年)

(注3) 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008年)