

## 第5章 草津市における高齢支援の方向性

### 第1節 草津市の高齢就労支援の現状と課題

#### 1 草津市の就労支援施策の現状

現在、本市における就労支援業務は、ハローワークが行う求人情報の提供や職業紹介等の業務を補完するかたちで、「就職困難者等<sup>30</sup>」を対象にした就労支援を行っている。具体的には、ハローワークを介した求職活動が困難な者に対して、各種相談窓口配置された就労相談員が就労相談に応じながら、就業希望者の抱える阻害要因の分析や、関係機関との連携により阻害要因の緩和に向けた方策を提案しながら、ハローワークが行う職業紹介につなげている。

また、高齢者を対象とした就労支援としては、シルバー人材センターの運営支援を行うとともに、高齢者から就労相談を受ける場面では、シルバー人材センターへの案内を行っている。

このことから、現時点においては、就職困難者等に対して就労相談員による相談業務からハローワークへの紹介、そして高齢者に対してはシルバー人材センターへの案内による対応を行っている。

こうしたなか、市として独自の高齢者に対する就労支援を考えるのであれば、シルバー人材センターのさらなる促進・支援を図るのか、または、それとは別に市独自の新たな支援のかたちを検討していくのかを慎重に考えねばならない。しかし、いずれにしてもシルバー人材センターは、今日の地域における高齢者の就労促進を図る機能を担ってきた存在であることは確かである。

#### ＜シルバー人材センター＞

シルバー人材センターとは高年齢者雇用安定法に基づいて各市町村の区域に一つ設置されるもので、本市においては、高齢者の臨時的・短期的な就業の確保を図る公益社団法人である草津市シルバー人材センターが設置されている。草津市シルバー人材センターの会員登録の状況については、下表のようになっており、男性会員で65歳～69歳の年齢層が最も多く、女性会員で70歳～74歳の年齢層が最も多くなっている。

表5-1 草津市シルバー人材センターの登録会員数(H22)

男性会員	年齢別	女性会員
24人	80歳以上	12人
87人	75歳～79歳	48人
136人	70歳～74歳	70人
157人	65歳～69歳	67人
30人	60歳～64歳	20人

<sup>30</sup> 就職困難者等とは、第二次草津市就労支援計画において「働く意欲がありながら、物理的・心理的・社会的な就労を妨げるさまざまな要因を抱える人」と定義している。

0 人	60 歳未満	0 人
-----	--------	-----

出所: 草津市シルバー人材センター「平成 23 年度通常総会議案書」

## 2 草津市の高齢就労支援の課題

本市における現在の高齢者に対する就労支援については、シルバー人材センターが主な役割を果たしており、同センターは、地域の高齢者の就業機会を提供する役割を担っていることから、高齢者が生きがいのための就労や社会参加を希望されるときになくしてはならない組織として地域に存在している。

しかし、シルバー人材センターの平成 23 年度事業計画案をみると、①国からの補助金額の大幅な削減などセンター経営が極めて厳しいこと、②公共や事業所等の経費削減等により受注が減少している。これらのことから、シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」を図りながら対応する必要があるなど、シルバー人材センターは非常に厳しい運営状況に置かれていることが伺える。

こうしたなか、本市からのシルバー人材センターへの運営補助は、同センターへの運営支援をするとともに国庫補助金の削減分を本市が補完するかたちで年々増加している。また、本市からの委託事業は減少傾向にあるが、そもそもシルバー人材センターは民間団体であるため、補助金に頼らない自立的運営を図っていくことが前提として求められる。この点、センターの事業計画案のなかでも、「自主・自立」は基本理念とされ、健全運営の推進が重点目標の一つに掲げられている。

これに関連して、高齢・障害者雇用支援機構の提言<sup>31</sup>によると、「現在のシルバー人材センターの体制では、多様化する会員のニーズに応え、就業機会を増やしたり新規事業を開発するには限界も感じられるようになってきている」として、シルバー人材センターの厳しい状況を示し、シルバー人材センターの機能の改善を考える場合は、「就労は高齢期の働き方の重要な選択肢であるので、運営体制の改善や運営に携わる者の意識改革を図るなどにより、多様化する高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を提供できるように」改善を図っていくことが求められるとされる。

しかしながら、あくまでもシルバー人材センターは臨時的・一時的な仕事を高齢者に提供するという意図で運営されていることから、本報告書における趣旨とはやや性質を異にするものとはいえ、ここで将来課題として提起している高齢者の就労・雇用の問題全般に対して全てに対応するものではない。この先に待つ本格的な高齢社会を高齢者が生きぬくために必要とされてくる「自立した生活」なる姿を実現する、との意図に基づく取り組みのあり方についても合わせて検討される必要がある。

### <就労支援計画>

現在、本市においては、シルバー人材センターによる就労支援に努めていることから、

<sup>31</sup> 高齢・障害者雇用支援機構『「70 歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して』2011 年 P17

現行（2005年～2009年）の「草津市就労支援計画<sup>32</sup>」、および「第二次草津市就労支援計画」（2012年以降）においても、高齢者は対象に含まれていない。

昨今の高齢者の就業に関しては、まだまだ「生きがい」と「社会参加」という視点から語られることが多く、「生活のための就業」という視点では捉えられていない。つまり、就労支援は生産年齢にある者を対象としており、高齢者の就労は個人の生きがいづくりや余暇活動の範疇で捉えられている状況にある。これらのことから、現時点においては高齢者は就職困難者等に含まれないとの整理の中で、就労支援計画においても高齢者は対象とされていない。

第2章第4節で明らかになったとおり、公的年金制度に頼って生活をしていくことへの不安感や経済的困窮の状態にある高齢者の増加が確実に進んでいくなかには、高齢者にも生活のための就労があり、その潮流は今後ますます広がっていく可能性があることを認識していく必要がある。今後本市においても、高齢者を取り巻く生活環境や社会情勢の変化を踏まえ、高齢者を就職困難者等の整理の仕方についての認識を見直していくことが求められてくる可能性もある。これらのことから、今後、高齢者の就労促進を図ろうとするとき、社会情勢の分析と合わせて議論することも検討課題となっていくであろう。そして、こうした検討をしていくとともに、課題解決を図るために必要となる取り組みを行っていかなければならない。

### 3 草津市の高齢者の社会参加支援の現状

本市における高齢者の社会参加活動の推進は、老人クラブ活動への支援や、地域住民の学習の場として公民館での市民向け講座の実施や、隣保館における文化活動や創作活動、また、大人と子どもが共に活動する場として草津市地域協働合校、その他ボランティア活動の推進・支援など、それぞれ分野ごとに個別に展開されている。

なかでも、地域サロンの数は右肩上がり補助金の増額を行っていることからより活動しやすい環境の整備が進められている。他方で、老人クラブの数は右肩下がり傾向にある。これは、集団のなかで行動するスタイルが、最近の高齢者に合わないといった価値意識の変化等が理由として考えられ、高齢者も個人個人でいたいことをするようになっていくということである。加えて、「老人」との言葉を冠した老人クラブのネーミングも人々にマイナスイメージに働いているのかもしれない。

### 4 草津市の高齢者の社会参加支援の課題

こうした分野ごとに展開される地域活動の場の提供は、高齢者のみを対象にしたものでなく、また、各々分野ごとに個別に展開されているもので、統一的な意義のもと行われているわけではない。つまり、住民が活動する場の提供といった単発的な取り組みは

---

<sup>32</sup> 「湖南地区就労支援計画」や市の総計との整合性を図りつつ、就職困難者等を対象とする様々な就労支援施策を講じるための5ヵ年計画である。

あるものの、高齢者の社会的役割についての明確なビジョンのもと正面から取り組まれていないことが現状である。よって、これまで以上に健康で元気な主に前期高齢者の活動に軸を据えた取り組みが求められてくる。

高齢者の社会参加や生きがいといった分野については、これからの展開が注目されるが、これに関連して「草津市あんしんいきいきプラン」のなかに入った、高齢者の生きがいづくりを取り上げた「いきいき」の分野のなかで一定の方向性は定められている<sup>33</sup>。そして、これに基づき平成 24 年度からの動き出しにあわせて、主に団塊の世代にあたる若い高齢者をターゲットにした活動の場づくりなどの施策を考えているという段階にある。

例えば、高齢者の新たな活動の受け皿として、社会的ビジネスの創出や NPO 活動のさらなる促進も、今後ますます重要になるであろう。特に、社会的ビジネスは、非営利活動である NPO とは異なり、利益の創出を意図した社会活動であるため、収入と社会的使命を望む高齢者に適した仕事になる可能性を秘めているように思われるが、いずれにしてもより効果的な社会参加へ向けての検討が欠かせない。

## 第 2 節 これからの高齢施策への提言

### 1 これからの高齢施策に求められるポイント

この先の高齢社会のなかで、高齢就労が一般的なこととして社会化していくには主として次のような条件が整えられることが求められる。

#### ① 高齢者への意識を見直す

これまで広く持たれてきた高齢者への一般的なイメージのなかには、“病気がちで身体機能に劣る老人”、“余生は年金暮らしで一人のんびりしたいもの”、“勤めを終えた高齢者をいかに支えるか”などといった一面的な見方もあり、こうした高齢者への固定観念を取り払う必要がある。これからの望ましい高齢社会を目指すには、一様に高齢者を保護・給付施策の対象だとする思考から一度抜け出し、高齢者の社会的自立を支援して促していく方向を考え、社会的な役割を担える存在である、と社会で認め受け入れていくことが重要である。さらに言えば、今後押し寄せる高齢化の大波のなかで、もはや社会的自立を考えることは避けられず、またそれは極めて重要な意義をもつということである。

これに関連して、例えば高齢・障害者雇用支援機構の提言<sup>34</sup>においても、生産年齢人口の範囲の拡大として「今後、積極的な高齢者雇用政策を推進し、高齢者の活躍を促していくためには、65 歳以上を一律に「支えられる側」とする前提を見直し、その範囲

<sup>33</sup> 同計画の基本理念の一つには、「高齢者が豊かな心で生きがいを持って社会参加のできる明るく活力ある高齢社会の実現」と定められている。また基本目標の一つである、高齢者の社会参加・生きがいづくり対策の推進においては、「高齢者が参加できる多様な機会の充実として、老人クラブ活動、文化芸術活動、生涯学習講座、地域協働合校、各種ボランティア活動、シルバー人材センターなどの支援および隣保館活動の充実に取り組みます」とした施策の展開が示されている。

<sup>34</sup> 高齢・障がい者雇用支援機構『「70 歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して』2011 年 P11

を69歳まで拡大する方向での検討が必要である」とし、生産年齢人口の範囲が64歳までと区切っている現状は必ずしも適当ではないと提言している。確かにこれからの高齢者就労を推進するためには、支えられる高齢者という前提を見直すことが必要であって、69歳までの高齢者であっても十分社会における生産的な存在（生産年齢人口）だと見なしてよいと考えられる。

## ② 高齢者自身の意識改革

高齢期における自立生活の問題は、高齢者個人にとっても社会にとっても現在および将来の重要な課題である。高齢社会のなかにあって、多くの人々は精神的、経済的、身体的に自立したいと願っており、低迷する経済の下で高齢社会を迎える社会は、その存続・発展のため、高齢者に自立生活を強く求めている。

これに関連して、わが国の高齢社会対策の基本理念を定めた高齢社会対策基本法によると、国および地方自治体は、それぞれの基本理念に則って高齢社会対策を策定し、実施する責務があるとともに、国民の努力についても規定している。特に、同法第5条における国民の努力では、国民は高齢社会の進展にともなう社会変化への理解を深め、自らの高齢期において健やかで充実した生活を営めるよう努めることが求められているのである。

こうしたことから、自らの行動が地域社会に影響を与え、自らも地域社会を支えていく一市民であるという「市民意識」が広く高齢者の心に芽生えるよう、高齢者自身の意識改革を求めていくことも欠かせない。そのためには、社会参加活動を通じて、自らが住む地域の魅力を改めて感じ、また課題を知ることで自治精神を高めていくことが期待される。さらに、高齢者の想いに基づいた活動が社会の中で受け入れられていくために、高齢者の役割を社会の中にしっかりと位置づけ、社会における様々な意思決定の場面に関わられるように権利と義務を付与していく仕組みを構築していくことがますます求められてこよう。

## ③ サードエイジにおける高齢者の自立へ向けたアプローチ

就労形態の多様化が進んでいく高齢社会にあっては、サードエイジ期において要求される意識・能力・知識・技術といった生き抜く術を意識的あるいは計画的に育成し伸ばしていくことがこれからの高齢者に求められる課題となってきたといえる。

しかしながら、そのための機会づくりや制度設計は十分ではない。確かに、市町村や都道府県の各部署あるいは各種団体が主催する多種多様なセミナーや講座、または大学などが主催するオープンセミナーなどの場が、地域からのニーズの高まりに応じて、地域に向けて開かれてはいるものの、参加市民の側にも主催する側にも、サードエイジにおけるスキルを身に付ける機会や学びの場といった意識はあまりない。

もちろん、そうした機会への参加を通じて、自らの知的好奇心を満たし、交流の場と

なっていること自体は意義あることであるが、そこからさらに一歩進めて、アクティブ・エイジングへ向けて、サードエイジに必要な技術面あるいは精神面におけるスキルを計画的または意識的に学び、習得する場になっていくことが望まれる。これらの点は、高齢者の自立を目指す一つのアプローチだといえ、同時にこれからの重要な課題となる。

#### ④ 交流型活動から貢献型活動へ

アクティブ・エイジングを目指すうえで、はじめは単発的な活動であったとしても、徐々に日常的・継続的な活動として行われていくことが望ましい。そのためには地域を基盤とした何らかの活動への参加が進むことが求められるが、社会参加活動は、趣味や娯楽を通じて交流を図る「交流型活動」と、一定の目標をもち地域への貢献を果たす「貢献型活動」に大きく分けられる。ここでは、この社会参加活動のうち「貢献型活動」の盛り上がり期待が寄せられ、このうちの一つとしては、やはり「就労」が大きな位置を占めることになる。

これからの社会参加活動のあり方は、「貢献型活動」に積極的に取り組んで、自らが培ってきた経験や知識を社会へ還元し、高齢化が進行する地域社会の担い手となることが求められてくる。高齢者の就労意識の高まりとともに就労者の増加が進んでいることは、ある意味で「貢献型活動」の萌芽ともいえる。こうした動きを上手く活かして「貢献型活動」へのシフトを促し、より一層の就労をはじめ社会参加が根付いていくように促進する必要がある。

#### ⑤ ライフステージを意識した就労設計

高齢就労が標準となるこれからの高齢社会においては、長い期間にわたって働く以上、高齢者が意欲をもって働き、意義ある活動にするためには、一人ひとりができる限り早い時期に次のステージを見通した準備をしていくことが重要である。例えば、65歳までは定年退職前と変わらずフルタイムで働き、65歳からは少しフレックスな時間設定での短時間の労働とし、そして70歳以上では、仕事のウェイトを減らして地域でのボランティア活動をメインにしていくなどといったスタイルが考えられようか。自らの年齢や体力・気力の段階ごとに仕事の中身や働き方の目標をできるだけ具体的に想定することができれば、次の段階へ向けて必要な備えをより上手く進めていくことができるはずである。

#### ⑥ 地域社会全体で高齢就労を受け入れる

高齢者が働こうとする場合、自宅から通いやすい近隣地域での就労の機会をつくることは非常に重要である。見知らぬ土地よりも自らが生活している地域で働くことで「思い」の込められた活動になるであろうし、また近隣地域で働くことで通勤の負担をできる

だけ少なくし、やりがいと同時に無理なく働き続けられる就労環境を整えることこそが  
必要なのである。

高齢者の就労は、必ずしも高収入であることよりも、短時間であっても無理なく自ら  
が生活する地域内で想いを持って働くことができ、社会的に意義のある仕事ができる機  
会が少しでも多く創出されることが求められるのであろう。よって、高齢者の自活と生  
きがいの充実、さらに高齢地域社会のコミュニティを支えるという観点からも、高齢者  
が地域で活動する機会を社会全体で支援していく仕組みを充実させていくことが望ま  
しい。

また、それらと同時に、社会的ビジネスなどの創出を促進することで、有償労働によ  
る社会参加など、雇用だけでなく広い意味での就労を促進していくことも望まれる。

#### ⑦ 企業内における労働者の高齢化による問題

体力的な衰えからの生産性の低下や、年功賃金制度のもと職場内の労働者の高齢化率  
の上昇から人件費の圧迫などが指摘され、企業からしても高齢化する労働力の活用がま  
すます問われている。これまでの人員の配置替えや関連企業への出向といった対処では、  
もはや限界が近づいてくるなか、今後、就労希望者が適切な就労形態や職業を選択でき  
る環境の整備が求められている。

高齢者の就労を促進させるのであれば、それを受け入れる側の体制も整っていなけれ  
ばならない。そこで、企業としては高齢者の職務設計や職業能力開発などの改善・整備  
といった対応も求められてくるであろうし、成長が望まれる産業をはじめ中小企業等が  
高齢者を円滑に活用できるための雇用管理の改善がなされ、就労を促進していくことが  
期待される。

#### ⑧ 雇用における年齢差別の撤廃

高齢者の雇用を考えると、特別なニーズのある企業や特別な人材にとってだけ可能な  
ものとするのではなく、一般化して広げていくためには、まず高齢者を雇用することが  
困難であるとする企業の「意識の壁」を取り除くことが必要である。

高齢者が応募しようにも年齢的な制限で断念せざるをえなかったり、形式的に年齢不  
問としていても実際に採用に辿り着くことはほとんど不可能だというのであれば無為  
なことである。雇用対策法により原則として募集及び採用について年齢に関わりなく均  
等な機会が与えられるよう定められているが、形式的な年齢制限の禁止のみならず、実  
態とした年齢差別がないことが必要である。

#### ⑨ 個人の生き方とのかかわり

これまで本報告書では、年金支給開始年齢の引き上げ、あるいは年金制度そのものへ  
の将来不安などから、高齢期にあっても生活のために働かざるを得ない状況が生じると

の問題意識を出発に、論を展開してきたわけであるが、こうした高齢就労を取り扱う際に忘れてはならない肝心なことがある。それは、いくら必要性に切迫された状況のなか高齢者にとって働くことはある意味必然になってくるとはいえ、就労とはあくまでも個人の行う活動であるという点である。

個人の自発的な意思に基づいて行われる社会活動であるならば、当然それらは個人の生活さらには個人生き方にも関わってくるものである。単なる必要性に迫られた賃労働に陥らないことが理想である。すなわち、社会的な要請による必要に迫られた就労という点と同時に、個人が了解しつつ認めていけるような就労のあり方にも目を向けて語っていくことが望まれる。この点、今後の高齢就労のあり方に関する課題だといえよう。

#### ⑩ その他、制度的な対応

雇用保険については、年度当初に満 64 歳以上の被保険者は保険料免除、65 歳に達した日以後に新たに雇用される場合は適用除外となっている。しかし、これから高齢就労が標準化していくような社会で、高齢者が雇用保険の適用から除外されることは適当とはいえない。高年齢者雇用継続給付や各種助成金における労働者の対象年齢を 70 歳への拡大をはじめ、雇用保険制度全体における対象年齢の引上げが検討されるべきである。

高齢就労の拡大を進めていくなかでは、多様な雇用・就業の場を確保する必要があるが、そのため、労働者派遣法において引き続き高齢者の短期間の派遣も可能にしていくことが望ましい。

以上の 10 項目を、特に個人（高齢者）に求められること、特に行政（ひいては企業を含めた社会）で対応すること、と大きく分けてみると次のようになる。

	個人側	行政側
① 高齢者への意識を見直す	—	○
② 高齢者自身の意識改革	○	—
③ サードエイジにおける高齢者の自立へ向けたアプローチ	—	○
④ 交流型活動から貢献型活動へ	○	○
⑤ ライフステージを意識した就労設計	○	—
⑥ 地域社会全体で高齢就労を受入れる	○	○
⑦ 企業内における労働者の高齢化による問題	—	○
⑧ 雇用における年齢差別の撤廃	—	○
⑨ 個人の生き方とのかかわり	○	—
⑩ その他、制度的な対応	—	○

## 2 今後基礎自治体に期待される取り組み

高齢就労の推進において、市として可能性のある手立は何であろうか。前項で整理した行政ができるもののうち、特に基礎自治体が主体となってアプローチしていけることとして、⑥地域社会全体で高齢就労を受入れる、のなかで触れた「社会的ビジネス」という手法に注目したい。

この「社会的ビジネス」とは、社会的課題をビジネスの手法で解決するものである<sup>35</sup>。

### ＜新たな高齢就労の受け皿＞

市民協働、NPO 活動、行政システムの再構築などといった議論において、「公・共・私」で大きく構成されてきた公共空間の再構築が検討課題として挙げられている。この新たな公共空間の担い手の問題として、高齢者の役割を考えることができる。

これまで社会には、主に民間企業、行政、NPO の三者が担い手として存在していたが、それらに加え、なされる活動に公共性を帯びつつも利潤追求を行う「社会的ビジネス」の存在が注目を集めている。これは、高齢者の就労の場を考えると、有力な受け皿になる可能性がある。もちろん、高齢就労の第一義的なあり方は民間会社による雇用なのであるが、この点、企業の体制や意識に委ねざるをえない側面がある。つまり、企業の高齢者雇用の受け入れについては、国が実施する法整備による義務付けといった手立はあるものの、自由な企業活動という分野には行政として関与できる範囲に限度がある。これに対し、社会的ビジネスの場合、公共性を帯びた経済活動という性質を有するため、ある意味で行政分野が担ってきたものの一部を、私分野に返していこうとする動きでもあることから、行政が主体となって関与していけるテーマだといえるのである。こうした意味において、高齢者の就労に対し、行政が主体的に取り組んでいける有力な支援施策の一つになりうる。

これに関連してソーシャルビジネス推進研究会報告書の中でも、「ソーシャルビジネスを「産業政策」として推進する結果、これまでビジネスの対象として捉えられなかった領域や、課題の多様化により行政やボランティアだけでの解決が難しくなった領域等に、新たな資金循環や市場が創出される。さらに、学生や子育て後の主婦、高齢者等、幅広い年齢層における新しい働き方として、従来ならば活躍の機会が必ずしも無かった人々を含めて、「居場所」と「出番」を作り出す<sup>36</sup>。」として、ソーシャルビジネス（社会的ビジネス）の推進が高齢者の新しい働く場を構築していくことの可能性を示している。

このように、NPO や社会的ビジネス・社会的企業など雇用以外のさまざまな働き方によって、高齢者が自らの体力やライフスタイルに合わせて無理なく活動できるとよい。こうした活動を通して、高齢地域社会の維持・支えに継続的かつ幅広く高齢者が関わり、さらに一定の収入を得ることができるのであれば、地域コミュニティの維持と併せて、

<sup>35</sup> 社会的ビジネスの定義は、経済産業省 『ソーシャルビジネス推進研究会報告書』、2010年による。

<sup>36</sup> 経済産業省 『ソーシャルビジネス推進研究会報告書』2010年 P10

高齢者自身の自立した生活への寄与と生きがいの創出や、地域交流による人間関係を構築できるという効果も期待できる。

よって、企業内における高齢者雇用への促進・啓発と同時に、社会的ビジネスなどの創出を促進することで、有償労働による社会参加など、雇用だけでなく広い意味での就労を促進していくことも望まれる。

この社会的ビジネス推進の意義は、平成23年度の草津未来研究所が示している「草津市の行政システム改革のあり方に関する調査研究報告書」においても言及されており、今後より具体的な仕組みのあり方を検討される必要がある。

### 第3節 アクティブ・エイジングくさつへ向けて

#### 1 アクティブ・シニアを期する

##### <社会的役割を担える高齢者>

かつての高齢者には、やるべき仕事は家庭のなか、あるいは地域のなかにあった。例えば、子と同居していれば孫の世話に明け暮れ、田畑があれば稲刈りを行い、地域内の清掃を行うといったように。それが、マンションへの居住が増えていくと清掃も不要となり、単身世帯の増加によって家庭での関わりが薄れ、高齢者にやるべきはつきりとした仕事が失われようとしている。ゆえに、高齢者にとって、自らがやるべき仕事が社会のなかに何らかのかたちで位置づけられている必要がある。

そこには、「自分がやるべきこと」であると、高齢者自身が意識することもあわせて重要になる。すなわち、高齢者も社会的な役割を担う市民であるなら、高齢者が何らかの社会貢献を果たしうることに疑いはないが、過度な期待を持って高齢者自身に委ねてみても、すぐさま自発的に進む可能性は低いかもしれない。たとえ、意欲の高い者が行動したとしても、それは単発的な動きであって、面的な拡がりや継続性を望むことは厳しい。

振り返ってみると、かつて高齢者には、農作業や子守りなど自らのやるべき仕事が目の前にあった。ところが今日では、マンション居住の増加や一人暮らし世帯が増えていくなかで家の中にいわゆる仕事もない状態となっている。その意味において、やはり高齢社会の中に高齢者がやるべき役割、あるいは高齢者であるからこそできる仕事が必要になってくる。

団塊の世代をはじめ、元気な高齢者はエネルギーにあふれており、各々やりたいことがある。例えば、ゴルフがしたい、釣りがしたい、読書がしたい、テレビが見たいといったようにである。しかし、いざ実際に活動をするとなると、活動の機会や場所といった情報の不足や、やりたいことも定まらず概して家の中に閉じこもったままテレビを見るだけの生活になりがちなものである。知識も技術もある多くの元気な高齢者を、そうした状況のまま放置しておくことは大変もったいないことである。

また、高齢者施策をもって、しばしば「生きがいの創出」が必要であるということは

散見されるものであるが、それだけ既に語り尽くされている点でもある。これについていえば、そもそも生きがいなどというものは施策で捉えるものではなく、人々の心のなかに自然と芽生えてくるものだといえるかもしれない。

### ＜高齢者が高齢社会の一員として活動するための方向性＞

この点、例えば、団塊の世代は、やりたいことをやる力に秀でているが、その力に期待をもってこちらが「社会貢献」や「生きがい」といった言葉を掲げてみても、こうした理念に沿って行動するようなものではないであろう。社会活動において重要なことは、高齢者自身の自主性に基づいた行動であるということだが、いくら自主性に委ねると謳ったところでそう上手く動くものではない。

社会的な取り組みを行うとしたときに、その取り組みの拡がりや継続性また実現可能性という悩ましい問題があるが、この点については、縛り・義務化とまではいかないまでも、社会活動に対する一定のかたちづけを考えていくことも必要になってくるかもしれない。団塊の世代をはじめこれまで社会の中で活躍してきた者の多くは、あくまでも「組織の一員」として、ある種の枠の中で生きてきたので、いざ自由を与えられても、退職によって仕事人生を終えたとき、次に自分は何に注力したらよいか、目の前の自由な時間を上手く消化することができないという状況が起こりがちなものである。

そうしたなかで社会活動を期待するのであれば、これからの高齢社会においては高齢者が社会の重要な一員として活躍することが、特別なことではない自然な光景として認められる社会としてあることが望ましい。その意味では、高齢者を役立たずであるとか弱者だと決め付けて、社会に支えられて生きていく存在だといったスティグマを押し付けるのではなく、ともに高齢社会を支えていく社会の一員として受け入れ、認めていくような意識をもつ必要がある。

## 2 これからの展望

### ＜あるべき道筋の提示と社会的な理解＞

さて、それでは元気な高齢者の有り余るエネルギーを社会的な貢献活動への方向に向けるためにはどうすればよいただろうか。もちろん、個人の内面から沸き起こる自発的な行動であることが望ましいが、それを引き出す方策とはなかなか難しい。そうであれば、人々が行動へ移すきっかけとなるような一定の道筋を模索していく必要がある。

高齢者にとって、就労やボランティア活動といった社会参加活動を行うことがマイナスイメージなこととして捉えられないようにしなければならない。ここで重要なことは、就労を含めた高齢者の社会活動とは、社会的な要請であるが、これについて、高齢者をはじめ人々が理解できるような仕組みを考えることである。そのためには、高齢社会の将来像を示し、なぜ必要とされるのかを、高齢者をはじめ社会全体で共通認識化したうえで、高齢社会のなかに高齢者の果たせる役割をしっかりと位置づけ、高齢者を高齢社会の一

端を担う存在として認めていく姿勢が求められる。

### ＜福祉施策から就労施策へ＞

社会的に支援を施す必要のある層に対しては、これまでの福祉支援中心の発想から、就労促進等をはじめとしたより自立促進型支援へとこれまで以上に転換していくことがますます求められる。これまでの自治体では、市民の生活水準の低下を、雇用対策ではなく、福祉施策で対応しようとしてきたといえる。

基本的に福祉施策というものは、市民のニーズを追っていけば際限のないものであったため、これが積もるにつれて福祉予算はますます膨れ上がり、市財政を圧迫し続けていくことになる。だが、そうした過程において、福祉施策に頼りながらも市民の心の中には、実は就労して自らの生活資金を稼ぎたいと考えていた人が多く存在するはずである<sup>37</sup>。地域社会の中で、「福祉施策に依存している者」とした視線を厳しく受け止めていた人も少なくないし、また、自分が自分らしく生きていくために、また自由な生活を實現したいとして就労を切に希望する人も多いであろう。先進国を中心に、国際的にも「福祉施策から就労施策へ」といった傾向にあるなか<sup>38</sup>、わが国の自治体行政においても、そうした流れを強く受け止めていこうとしている潮流にある。

ただし、若く元気な高齢者を対象とした活動にスポットを当てているとしても、支えが必要となったときに、あたたかく十分なセーフティネットがしっかりと保障されているということは欠かせない。しっかりとセーフティネットが保障されている社会であるから、人々は安心して社会において活動できるのである。忘れてはならないことは、例え元気な高齢者であっても、必ず将来の自分の健康について不安をもっているということであり、社会扶助の考えを配慮しなければならないことは言うまでもない。

よって、公的扶助制度を考えると、保障対象として一律に年齢で区別をつけるのではなく、高齢者の活動状況、健康状態に応じた柔軟な制度が構築されることが望ましい。自らの状態に応じた保障制度の存在は、高齢者を追い詰めることなく、自らの健康状態に配慮しながら社会活動を行うことができるといった安心感を生む。

こうしたセーフティネットが確かに保障されていることで、人々は安心して社会において活動でき、それがひいては高齢者の役割について社会的に理解されることにもつながるはずである。

<sup>37</sup> これに関連して、大谷強・澤井勝『自治体雇用・就労施策の新展開 地位での働く場の確保と自治体の役割』、公人社、2008年 PP7-8のなかにおいても、行政が福祉支援で臨むかわら、福祉に頼らず就労を行って自由に生活したい人も多くいたはずとの指摘がされている。

<sup>38</sup> 90年代のイギリスでは「福祉から就労へ」政策が推進され、職業訓練や就労斡旋などの施策により、働ける者には極力就労を促し、就労促進に向けた社会保障給付制度の改革が行われた。また、アメリカでも「就労第一」政策が推進され、就労支援策の積極推進と福祉手当における就労要件の強化が行われた。

### <アクティブ・エイジングくさつへ>

豊かで持続可能な高齢社会の実現のため、草津市におけるアクティブ・エイジング社会の構築を目指すことを提示している。繰り返しになるが、「福祉施策から就労施策へ」という方向のもと、就労促進等をはじめとしたより自立促進型支援へとこれまで以上に転換していく発想をもちながら、基礎自治体による高齢就労施策の推進や社会的ビジネスによる高齢就労の新たな受け皿の創出が求められる。

そして、これからの高齢社会とは、基礎自治体の役割として市が社会的ビジネスの推進を図ることで高齢者が担える活動の場の創出につながり、新たな高齢就労のあり方としての展開に期待がされるが、他方で支えが必要なときはしっかりと生活が保障されることで、社会への不信感をもつことなく、高齢者が自らの社会的役割について了解しながら社会の一員として活躍し、自らの意思に基づいた自由な生活が実現していけるような姿が思い描かれる。