

人生100年時代 定年後も役割を担い 社会とつながっていくことの意味

遠座俊明
ONZA TOSHIAKI

企業の働き方改革が目される昨今だが、膨大な時間が生まれるリタイア後においてこそ、「ライフ」に占める「ワーク」の意味と内容が深く問われるべきではなからうか。数々の意識調査や、自ら地域社会の就労プロジェクトに参加して得た実証研究から、高齢期においても社会とつながることと人が活きるエネルギーとの関係性を考えた。

超高齢社会の到来

日本の高齢者（65歳以上）比率は、2018年、ついに28%を超えた。それがまだ7%だった1970年頃「高齢化社会」といわれはじめ、1994年に14%を超えて「高齢社会」へと昇格した。21%の「超高齢社会」に突入したが、2007年。そして昨年の28%に至るわけだが、14%からその2倍になるまで僅か24年しかかからなかった。現在は超（スーパー）超高齢社会と呼ぶのだろうか？

日本の高齢化の特徴は、今後、高齢者人口自体はさほど増えなくなるが、少子化による人口減少が進むことにある。そのため、高齢者の占める割合はさらに増加していき40%に迫ると予測されている。現在は、未だかつて人類が経験したこと

ない超高齢社会のほんのまだ入り口に立っているにすぎない。

人が亡くなる年齢の最頻値は、2017年『簡易生命表』によると、男性87歳、女性93歳（図1）。「人生100年」はすでに2017年にクリアしてしまった。

急激な高齢化と変化が激しくなった社会では、これまでに作られてきた制度や価値観が時代に合わなくなり、さまざまな問題が生じている。

これからの超高齢社会の中で長くなった人生をどう生きていけばよいのか？ その生き方について考察を試みる。

地域デビュー応援塾に参加して感じたこと

筆者は、定年を迎える前年の2017年秋から半年間、自分自身の定年後の生き方の参考にす

れらを失うことの大きさが、ヒアリングを通して伝わってきた。

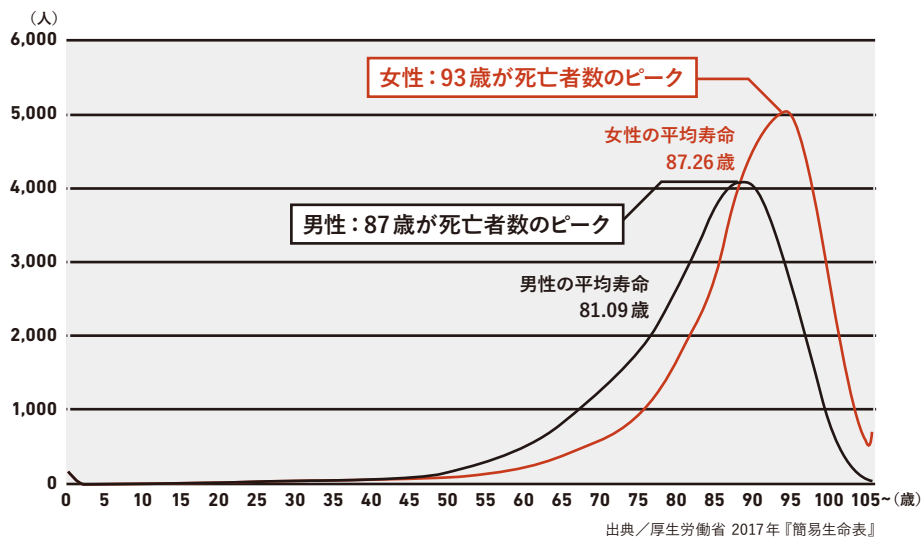
塾（講座）開始後は、男女とも「交流・つながり」を促す仕掛けを必要とするようになっていった。また、女性が「学びや出会いを得た後、お互い誘い合って次の活動へ進もうとする」のに対し、男性は料理実習などで役割が割り振られると活性化しコミュニケーションも進むが、「とりあえずの孤立感の解消」に終始し、仲間、居場所づくりだけで満足してしまうことも感じた。

団塊ジュニア世代以上が危ない

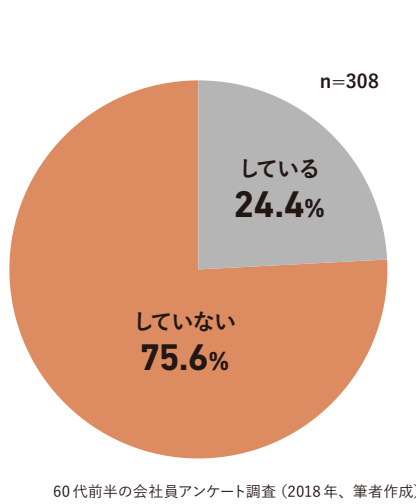
人口減少、人手不足といわれながらも、大企業を中心に既存事業分野での企業の人員余剰感は大きく、役職定年や早期退職制を導入する企業は多い。希望する人を65歳まで雇用することを義務づけた高齢者雇用安定法が施行されてからすでに13年経ったが、未だに再雇用制度により60歳定年制を維持しようとする企業が全体の8割を占めている。会社などで年2000時間×45年働いても9万時間、しかし人生90年として65歳以降に自由にできる時間は10万時間を超えといわれ、退職者はこの時間をいかに使うかという大命題に直面している。

この課題に対し大阪ガス(株)エネルギー・文化研究所では、2018年に企業の協力を得て60代前半の再雇用嘱託社員562人に向け、リタイア後に関する意識調査をアンケート形式で行った（有効回答率54.8%）。その結果、リタイア後に何をしたいのか準備をしている人の割合が4人に1人と少ないことがわかった（図2）。引き続き行った50代前半社員対象の調査でも同じような結果だった。

■図1：日本人の年齢別死亡数



■図2：リタイア後の人生の準備について



アンケートを行った世代は、今の20〜30代とは違い、終身雇用を前提に就職した世代である。当時の新入社員にとって、「定年」がある種人生のゴールであり、それに向けて「勤め上げる」ことが社会人として一人前の生き方だという考え方が一般的であった。団塊ジュニア世代が就職したバブル崩壊期前後までは、会社は家族であり、社員の気持ちとつにすべく社員旅行やさまざまなイベントが行われていた。一方で、今でこそ働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなどといわれているが、効率化や数値目標に追われ、目の前のことを処理することで精いっぱいという仕事環境の人たちも多かった。会社は、社員に対して仕事をしてもらうために、給与だけでなく職場、福利厚生、訓練や研修、人間関係まで与えてくれる。しかし、ある意味この「保護」された生活環境の中に長くいると、会社の外や本来の自分に対して考えることをしなくなり、自分への期待や目標設定についても会社の枠から抜けきれず、定年後の人生についての思考や心構えを失いやすい。急激な長寿化が進行するなかで、日本の会社社会は、定年後の生き方を見出せない人、いざ定年になると何をしたらよいかわからないという人、自分の居場所を持っていない人を生み出してきた。

最近では、会社への帰属意識が全般的に薄れてきているという声もよく聴く。アンケートには、60代前半と50代前半ではその意識の差が大きいことも現れていた。リタイア後にその企業のOB会に入会するか？との問いに、60代前半社員は4割近くが入会すると答えたのに対し、50代前半は7%に満たなかった。そして将来の心配ごととして「社会とのつながり（孤立）」と答えた人の割合は50代前半社員の方が大きかった。中高年とい

おんぎ・としあき
大阪ガス(株)エネルギー・文化研究所研究員。大阪ガス入社後、エネルギー事業部門やリビング事業部門、地域冷暖房エネルギーセンター所長などを経て現職。（一社）日本応用老年学会会員、世代間交流学会会員、宝塚市立老人福祉センター運営委員会副委員長、エイジフレンドリーシティ宝塚緑草会議健康・生きがい就労部会長。定年後のセカンドライフについての研究活動として、「高齢社会2030を考える会」の運営や、各種老年学会での報告を行う。

われる世代も一括りにはできない。

会社組織の中にとると、団塊ジュニア世代以上と、ネットワークを駆使し組織にこだわらずさまざまなチャレンジを行っていくデジタルネイティブ世代(30代以下)との間に、世代間ギャップがあると感じる。団塊ジュニア以上の世代が、学びながら、リタイア後もつながり、活躍する環境をいかに作っていくかを考えることは、今後の超高齢社会での支え合いや、リタイア後のさまざまな生き方を考えるうえで、非常に重要な課題である。

後半戦の生き方を歴史から学ぶ

近世以前は、人生150年といわれてきた。しかし、歴史をひもとくと、昔から、長生きした人たちはそれなりにいて、活躍していたことがわかる。律令時代の役人の定年、「致仕」は70歳だった。また武士にとっては主君に死ぬまで仕えるのが武士道で、定年というものがない。申し出れば家督を子に譲り隠居も許されたが、その目安(老衰隠居)は70歳だったという(他に40歳からの病弱隠居の制度あり)。1834年の江戸城には、70歳以上の役人が50人を超え、最高齢は西丸槍奉行の堀直従94歳という記録すらある。葛飾北斎は90歳で死ぬまで絵を描いていた。江戸時代の宗門人別帳の調査によれば、一般庶民の中で60歳を超えて生きていた人たちが成人人口の十数%程度いたとされている。

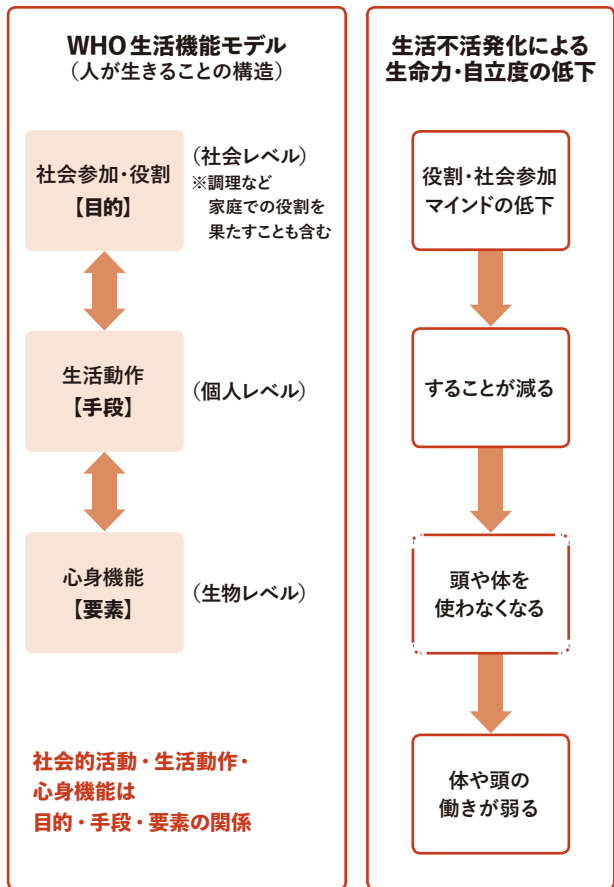
幼いうちに亡くなる人が多かったため、平均寿命は40代と計算されるが、これは逆に長寿な人も一定数いたことを示している。正確な統計をとりだした明治中期のデータを見ると、60歳を超える人の成人人口に対する割合は、1970年の大

たため、庶民は日に3万歩、武士でも2万歩は歩いてきたようである。また、粗食ではあっても栄養バランスの良い米や大豆製品、有機野菜などを食していた。そして農・漁民や職人がほとんどで、多くの人が生業をもって死ぬ間際まで働いた。また隠居しても寺小屋の手習師匠になるなど、齢を重ねても男女とも活躍できる社会があった。

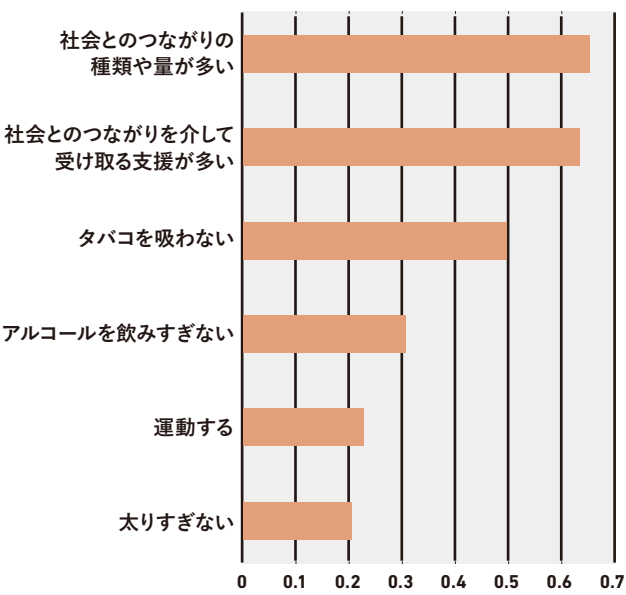
このように高齢者がかつては社会を成立させる重要な構成員であり、同時に社会的活動(役割)が健康に大きく寄与していたことが、最近の研究により明らかになっている。

人が生きていくにあたって、「社会参加や役割を担うこと」、「生活動作」、「心身機能」はそれぞれ【目的】、【手段】、【要素】の関係にあることがWHOの生活機能モデルで示されている(図4)。健康でいることは、あくまで暮らすための

■図4：人と積極的に関わることの生物学的意味



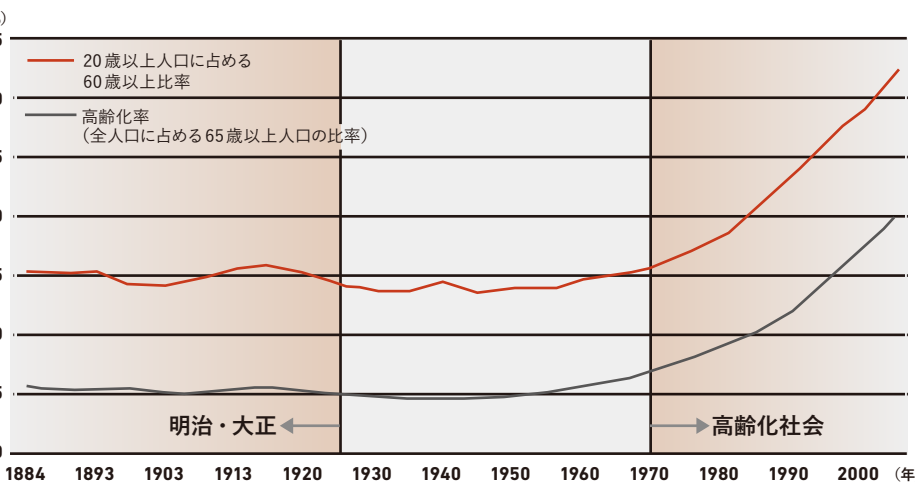
■図5：ライフスタイル別にみる、長寿への影響比較 (134の関連研究(約30万人の調査)を統合したメタアナリシスレビュー)



数字は、死亡率の低さに与える影響の大きさを表す。ゼロの場合、影響がないことを意味する

出典／Holt-Lunstad J, Smith TB, Layton JB. Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. PLoS Medicine 2010;7(7) : e1000316. (論文より東京大学高齢社会総合研究機構・村山洋氏が作図)

■図3：60歳を超える人の成人人口に対する割合



出典／総務省統計局統計調査部国勢統計課「国勢調査報告」より筆者作成



農作業にいそしむ老人が描かれた屏風絵。家督を譲った場合でも家事・農作業からは引退しなかった。斎藤秋圃画『四季農耕図屏風』(原品個人蔵 写真提供/国立歴史民俗博物館)

阪万博の年と同じで15%前後ある(図3)。昔の人がなぜ長命だったかを知るのに、江戸時代前中期の医者に儒学者の貝原益軒が著した『養生訓』が参考になる。同書には「腹八分」「医は仁術なり」など今でも我々が使う名言が載っており、(二社)日本末病システム学会は、貝原益軒の誕生日を記念して12月17日を「未病の日」に制定している。その『養生訓』巻第一 総論上に「うごく者は長久なり、うごかざる者はかえって

手段であり、健康でいること自体が最重要ではない。人は活動し充実した人生を送ってこそウェルビーイングを維持・向上でき、結果として健康を維持できるのである。

これまでは、「高齢になっても社会参加できるのは健康のおかげ」と考えられてきた。しかし、最近の研究によると、「社会参加(社会的なつながり)が健康長寿を支えている」と、順番が逆であることが明らかになっている(図5)。定年後の活動には大きな意味がある。

健康・生きがい就労のモデルづくり

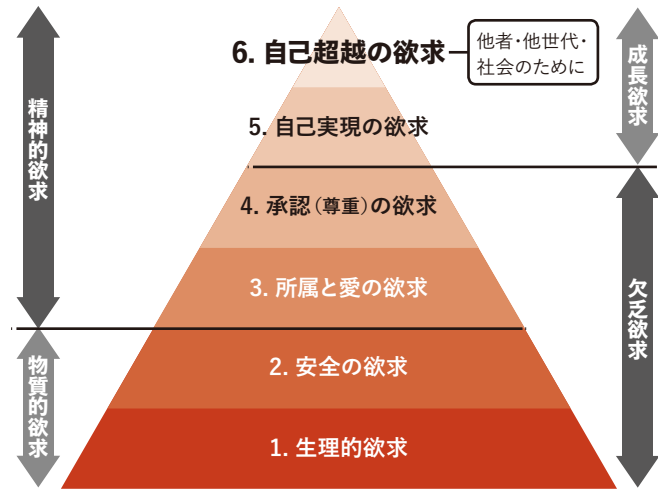
筆者の住む兵庫県宝塚市は、WHOが推進する「エイジフレンドリーシティ構想」に参加している。WHOから、秋田市に次いで日本で2番

命みじかし。是を以て、四民ともに(仕)事をよくつとむべし、安逸なるべからず。是すなわち養生の術なり。」とある。齢をとっても動くこと、働くことの重要性を説いている。江戸時代の農村風景を描いた屏風絵を見ても、腰の曲がった老人たちが農耕や家事にいそしんでいる姿が多く描かれている(右写真)。

現代は、健康維持のために運動や食事が重要といわれるが、江戸時代は徒歩が主な交通手段だった。目に認証を受けた宝塚市は、市のまちづくり施策を『お互いさま』があふれるまち・宝塚」とし、2017年から活動を開始した。筆者は、2018年秋に発足した、行政と市民が協働する「縁」卓会議の一部門「健康・生きがい就労部会」の創設に加わり、70歳、80歳になっても働くことで社会参加し、健康を維持・向上させ、小遣い程度とはいえお金も稼げる仕組みづくりに着手した。

目指す「健康・生きがい就労」の特徴は、「自分のリズム・都合に合わせて、無理せず、①健康の維持・増進、②人とのつながりづくり、③地域の課題解決への参加、など貢献意義を感じながら働く、タイム&ワークシェアリング」である。したがって1日数時間から働くことができ、週1日のペースでも就労が可能な形態をとる。

■図7：マズローの欲求仮説



いたが、自分では新たに何かを始めることができない、活動するきっかけがつかめない、という諦めに似た思いでいた。それがこの募集を知り、何かの役に立ちたい、時間をもっと有意義に使いたい、そして諦めるのはまだ早い、何かやれる！という意欲になって表出したことを、参加者のアンケートから強く感じた。

参加者からは「70代になると働きたいと思ってもまず雇ってもらえないので、このような取り組みは本当にありがたい」との声をもらった。しかし「働いていない期間が長く続き、本当にやっていけるのか不安がある」という声や、「就労場所が自宅から遠いので今回は参加できない」という声も聴いた。交通費は支給されるものの、1日数時間働くために片道1時間もかけて通うことが割

に合わないと感じるのはもつともである。今回は、部会メンバーにとっても施設側にとっても初めての試行であり、高齢者が3カ月トライアル終了の後、継続して働きたくなる環境づくりや、メンタル面でのフォローのしかたなど、研究すべき課題がまだある。

今後、部会では、本スキームの普及・拡大を目指すし、今年中に受け入れてくれる介護施設を増やし、住んでいる場所の近くで働けるケアサポーター募集を行う予定である。また、求人倍率が4倍を超え人手不足が深刻で、かつ女性の社会進出にも貢献できる保育分野で働く育児サポーターのスキームづくりにも着手するなど、一度職を離れた人、リタイアした人でも都合に合わせて活躍できるフィールドを増やしていくつもりである。

まとめ
——長くなった後半戦をいかに生きるか？

(公財)NIRA総合研究開発機構は、介護、医療、年金などの社会保障給付費が、今後毎年3兆円のペースで増加すると予測している。現在、その6割は国民が支払う保険料、4割は公費(税金)で賄われているが、いずれにせよ国民負担が増加する。2019年度の国家予算(一般会計)は100兆円を超えたが、国債の利払いや地方交付税を除く政策経費の実に53%を社会保障関係費が占め、国土交通、防衛、農林水産、文部科学など他の省庁予算の合計を超えてしまっている。そしてすでに国と地方自治体の借金である公債は1100兆円を超え、国民1人あたり約900万円に達している。しかも、超高齢社会はまだ入り口にすぎない。

経済成長が飛躍的に続き税収が増加すれば別だ

が、今後の日本社会を持続可能にするには、一人ひとりができるだけ健康・自立を維持して、医療や介護保険のお世話にならないようにしていくしかない。それが自分の身を守ることであり、大きな社会貢献になる。そしてなによりも重要なのは、高齢期においても社会に参加し活動する、つまり「役割を担う」ことによって、初めてそれが達成されるということではなからうか。

古代インドでは、人生を、生きる知恵を学ぶ第1ステージを「学生期」、家族のために生きる第2ステージを「家住期」とし、その次に、自分や社会のために生きる第3ステージ「林住期」があると区分していた。この第3ステージ「林住期」への移行に際しては、会社や組織をいったん離れて自分の立ち位置をもう一度確認し、学び直しも含めた内的な充実を図ることが重要となる。アメリカの心理学者・マズローは、晩年、学歴や地位など外見的価値重視・自分指向の「自己実現の欲求」の上に、内発的な使命・役割感など人との比較ではない「自己超越(他者や社会のため)の欲求」があると気づき、これを成長欲求の二段階・最上位のステージに掲げた(図7)。この欲求は、すなわち社会を変えていくイノベーションの原動力となるものである。

これからは、ITをはじめとした技術革新の速度がさらに速まると予想される。時代の変化が激しいからこそ、より人の内面や自分のオリジナリティが問われるのではなからうか。長くなった人生において、自分らしくライフとワークが統合され他者や社会への貢献感が得られたとき、命はさらに活性化し、生きる力、生き抜くエネルギー(レジリエンスパワー)が湧いてくると信じる。

■図6：直接的身体介護ではないケアサポーターの業務
(健康・生きがい就労部会による整理・分類)

時間帯により、複数の仕事の組み合わせが可能

<p>ホールスタッフ</p> <p>食事の準備、後片付け 配膳準備、配膳、下膳、 カートの返却、食堂の清掃など。</p>	<p>入浴補助スタッフ</p> <p>浴室の入浴準備、後片付け お湯はり、リフトなどの準備、 入浴衣類の準備、掃除など。</p>
<p>フロアスタッフ</p> <p>居室フロアでのサービス 入居者見守り、配茶、タオル・シーツ 交換、加湿器の定期清掃など。</p>	<p>ドライバースタッフ ※運転年齢に制限あり</p> <p>利用者や職員の送迎 利用する人が快適に乗車できるよう、 洗車や車両内部の清掃なども行う。</p>
<p>ファシリティスタッフ</p> <p>車椅子などの 点検整備・清掃、消耗品の 発注～納品管理など 簡単な修理、日曜大工程度の 作業を含む。</p>	<p>余暇活動サポートスタッフ</p> <p>リハビリ体操や レクリエーションのお手伝い 職員の手伝いが主。 そのほか、自分で判断できる入居者の 買い物・外出の付き添いなど。</p>

まず、働くフィールドとして選んだのは介護の分野である。2025年には34万人の人材が不足すると危ぶまれている業界であり、我々の目指す就労形態も受け入れてくれるであろうとの思いもあって、比較的大きな施設群を経営する介護事業者に接触し、賛同を得た。

介護に関する資格を持つ筆者は介護施設の担当者とともに、元気な高齢者なら経験がなくても可能で直接的な身体介護とならない施設の業務を整理し、「ケアサポーター業務」として6類型化した(図6)。一般に介護分野はきつい仕事のイメージがあるため、まずは3カ月の「お試し」トライアル就労から始め、結果が良ければ以後も継続し

て働くスキームとした。

2月の宝塚市報にケアサポーター募集説明会開催の告知記事を出し、翌月、説明会と初心者向けの介護講座およびトライアル就労の申し込み面接会を実施した。本スキームは、有償ボランティアではなく最低賃金以上が得られる就労であるため、地域のハローワークにも手続き面で協力してもらっている。

その結果、トライアル就労申し込み者は17人と行政や施設側の予想した人数の3倍を超えた。最高齢は80歳の男性である。介護事業者が一般向けにしていたこれまでの求人活動では応募者がほとんどなかっただけに、行政も施設側もこの結果に

は驚かされていた。

募集説明会でのアンケートから説明会参加の動機を見ると、最も多かったのが「元気なシニアの3カ月間トライアル」という呼びかけに惹かれた」で、次いで「空いている時間を活用したかった」「生きがいづくりに興味があった」「地域での活動に興味があった」が順に続き、「仕事を探していた」人は少なかった。

また、トライアル就労に期待することに関しては、「有意義な時間の使い方」「時間・曜日などの融通」「新しい出会い」「健康の維持」「お金が稼げる」「若い世代のサポート」などの回答があった。リタイア後に社会とのつながりが希薄になって