

よりよく 生きるための 生活リテラシー

第一回

少子高齢化、グローバル化、情報化など、社会を取り巻く環境が変化している。本連載では社会の様々な問題に立ち向かう生活者が身に付けておくべきリテラシーとは何かについて、有識者へのインタビューを通じて探っていく。初回は「ジェロントロジー(老年学)」がテーマ。私たちが初めて直面する、都市での高齢者の大幅な増加。これに対して、東京大学 秋山弘子特任教授は、「選択の特典を持つ生活者の出現」として前向きにとらえていく」と提案する。



Literacy
for
a
Better
Living
Number 01

高齢社会 における

「ジェロントロジー」

(老年学)

秋山弘子

Akiyama Hiroko



東京大学高齢社会総合研究機構特任教授。イリノイ大学でPh.D(心理学)取得、米国の国立老化研究機構フェロー、ミシガン大学社会科学総合研究所研究教授等を経て現職。専門はジェロントロジー。超高齢社会におけるよりよい生のあり方を研究し、超高齢社会のニーズに対応するまちづくりにも取り組む。著書に「発達科学入門」「新老年学 第3版」(ともに共著、東京大学出版会)等。

進む都市の 高齢化

日本社会の高齢化現象はよく知られているが、これまでの常識と異なるのは今後、都市部でそれが進むという点とである。1960年代から70年代にかけて農村部の若者が都市部に移住した。その結果、地方の高齢化、過疎化が進んだ。その時移住してきた人たちが今、都市で定年を迎えつつある。これからは「まちでの生き方」が高齢者にとって大きな問題になる。

都会で働き、寝るためだけに帰っていたベッドタウンには知っている人がいない。定年を迎えた人にとって、つなりの作り方がわからないのである。それでも1割程度の人はボランティアや生涯学習などに参加し、現役時より忙しくなる。しかし残りの9割はテレビ、犬の散歩、たまにジムといった生活を送ることになる。すると脳も筋力も早く衰えてしまう。

余生から セカンド・ライフへ

20世紀半ばまで、人生が50年、60年であった頃には定年後は「余生」であり、お迎えを待つというのが当たり前の人生であった。しかし、今は人生90年とほぼ倍になっている。「余生」ではなく「セカンド・ライフ」なのだ。重要なのは、セカンド・ライフを設計していかねばならない「初めての世代」

を日本が迎えたという事実である。そこにはお手本にするべきモデルがない。では、どうすればよいのか。「働く」「学ぶ」「遊ぶ」「休む」の4つのバランスをとることだと考えればよい。人生も後半戦になると多様でばらつきが大きくなる。家族の介護に直面している人もいれば、元気で仕事を続けている人もいる。様々な環境のもとで4つのバランスを考えること、これを「特権」と前向きにとらえるべきだ。高齢者の多くはある程度のお金を持ち、時間もある、まだまだ健康、知人も多い。これらの豊富な資源をいかにうまく使うか、新しい可能性が開けているのである。

ところがそれをうまく使いこなせない人が多い。これは社会的資源の浪費でもある。例えば「働く」ことについて考えてみよう。公的年金制度の議論では、いずれ一人の現役世代で一人のリタイア世代を支える時代が来るといわれているが、それでは国の経済は成り立たない。65歳以上でも元気な人は多く、一律に支えられる側の人だと決めつけるべきではない。彼らの多くは支える側にいることを望んでいる。長く働くことで健康も維持できるし経済的な支えにもなる。しかし、そのような希望にこたえるような制度ができていない。

定年後の働き方は様々である。長年

勤務してきた会社で再雇用というのもよいだろう。しかし他の可能性もある。現在、千葉県柏市と企業と東京大学高齢社会総合研究機構が協働で社会実験を行っている「長寿社会のまちづくり」の例を紹介したい(53頁Chart)。これは典型的なベッドタウンであり、満員電車で揺られて都市部に通勤している人が多く住むまちである。地元で人と交わることに慣れていない人に聞くと「仕事があれば地域に出て行きやすい」との声が多かった。

これからは
「まちでの生き方」が
高齢者にとって
大きな
問題になる。



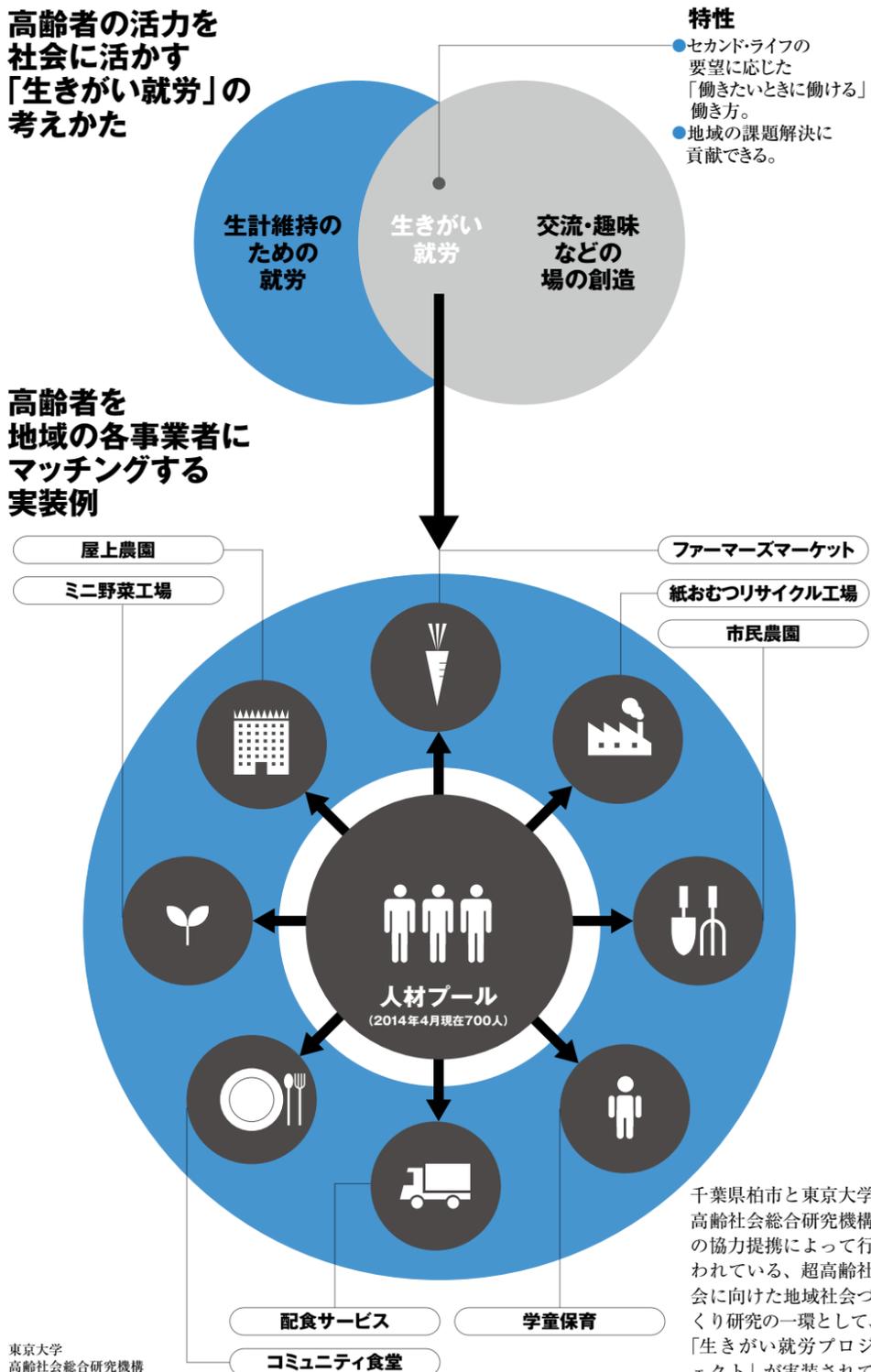
とはいえ、混みあった電車に乗っての通勤はもうつらい。そこで徒歩や自転車で行ける範囲の仕事をつくることを試みた。フルタイムではなく、時間を決めて働くことを原則とし、700人の人員をプール(登録)した(2014年4月現在)。地元の8つの仕事とマッチング。時間制で分担する、いわゆるワークシェアリングである。受け入れる企業としても、責任感が強くまじめに仕事に取り組む人材を活用できることにメリットがある。休耕地を

千葉県柏市のセカンド・ライフ就労システム

リタイア層が慣れ親しんできた「仕事・就労」という形をとりつつ、セカンド・ライフを豊かにし、地域や社会に貢献できる場としての就労システム実験例。こうした形が全国のシルバー人材派遣センター等に実装されていくことが期待される。

高齢者の活力を社会に活かす「生きがい就労」の考えかた

高齢者を地域の各事業者へマッチングする実装例



千葉県柏市と東京大学高齢社会総合研究機構の協力提携によって行われている、超高齢社会に向けた地域社会づくり研究の一環として、「生きがい就労プロジェクト」が実装されている。

東京大学 高齢社会総合研究機構 提供による 資料等をもとに作図

新しい時代にあった心構えを

生活者は新しい時代の到来に応じ「セカンド・ライフをいかに充実させるか」を早いうち、できれば若い頃から

「遊ぶ」「学ぶ」についても同様である。数ヶ月や1年くらいは思う存分遊んでみてもよいが、いずれそれにも飽きてしまう。セカンド・ライフを充実させることに二毛作的に働こうと思えばつねに学びつづける必要がある。もちろん、疲れたら「休め」ばよいのである。年齢に応じて休みの日を多くする。柔軟に4つのバランスをとることが、セカンド・ライフの上手な設計だと考えている。

このようなライフ・デザインがうまく実践できるように、社会の仕組みも

人生二毛作を 実践するために

使って農業にも取り組んだ。ここでも時間を決めて無理なく働く方法が効果的であった。こうして「必ずしも稼がなくても食べていける高齢者が取り組む生きがい就労」の試みは、融通無碍なゆえに成果を上げつつある。他にもテレワーク（在宅勤務）や起業など、リタイア世代の働き方には様々な選択肢がある。

企業の役割は 柔軟な雇用制度の構築

変えていかなければならない。内閣官房も、女性や若者を対象に「再チャレンジ」プログラムを提案していたが、これからは高齢者も含めていこうという流れになりつつある。ひいては75歳、80歳まで働くのが普通だと考える文化をこれからつくっていくべきであろう。働き方もいろいろでよく、無理をすることはない。週に一度、外に出ることで人とのつながりも維持できる。お金のためではなく、誰かの役に立つことを喜びとする働き方も彼らの求めるワークスタイルのひとつなのである。

ファースト・キャリアの 段階から 人生設計を 考えていくべきだ。

の段階から人生設計を考えていくべきだ。ひとつの会社にフル・コミットメントする（全力を傾ける）人がいてもいいが、お金を稼ぐための仕事と並行して、自分の志を実現するサイド・キャリアがあってもよい。そのような活動を通じて、セカンド・ライフにソフトランディングできる力が養われる。企業も新しいワークスタイルの重要性に気がついてはいるが、従来型の経営の仕組みを変更するためには大きな



このような社会づくりにおいて企業に期待されることは慈善的な協力ではない。ビジネス上のメリットがなければ長続きしないからだ。むしろ企業には多様な働き方や柔軟な就労形態の実現を求めたい。昔のように、全社員に100%の献身を求め、縛り付けるような働き方はもう時代にあっていない。これからは主になるキャリアと副次的なキャリアの並立を認めるような柔軟な就業規則が求められている。その意味では、セカンド・キャリアだけではなく、ファースト・キャリア

エネルギーがいる。しかし方法はある。例えばテレワークを正式な就労と認めることは、雇用制度を変えるひとつの突破口になるのではないかと期待している。ただ、形だけ導入するのではなく、仕事の指示（アサインメント）の方法、コミュニケーションや業績評価の仕方まで変えていかなければ絵に描いた餅に終わってしまうだろう。

ら意識しておく必要がある。基本的には、ファースト・キャリアで培った様々な資源を活用し、「働く」「学ぶ」「遊ぶ」「休む」を柔軟にバランスさせる特典を持つのだという前向きな心構えが重要だ。そのためにも多様な集団・コミュニティにかかわってい

くことが望ましい。1つでなく2つ3つでもよいし、中にはうまくいかないものがあったりもかまわない。その際、家族の後押しや情報がきっかけになることが多いという事実も知っておくことよいだろう。