

序論 問題意識と研究の目的

第1章 社会参加支援が目指すべき方向性

- 第1節 「社会参加促進」が持つ経済的側面
- 第2節 「社会参加促進」が持つ福祉的側面
- 第3節 「アクティブ・エイジング」概念

第2章 雇用労働とオルタナティブな働き方

- 第1節 社会参加支援政策の雇用労働への偏重
- 第2節 高齢期における雇用政策の現状と課題
- 第3節 オルタナティブな働き方への支援の必要性

第3章 高齢期における地域での就労

- 第1節 地域で働くことの重要性
- 第2節 シルバー人材センターの現状と課題
- 第3節 コミュニティ・ビジネスの可能性
- 第4節 コミュニティ・ビジネスの課題

第4章 事例研究

- 第1節 「すぎなみ地域大学」(杉並区)の事例
- 第2節 「はちおうじ志民塾」(八王子市)の事例
- 第3節 「弱い紐帯の強み」に関する考察
- 第4節 「チャレンジコミュニティ大学」(港区)の事例
- 第5節 「生涯現役夢追塾」(北九州市)の事例
- 第6節 まとめ

結論

序論 問題意識と研究の目的

いま、先進国に限らず多くの国において少子高齢化が進んでいる。なかでも日本は 2007 年に 65 歳以上の人口割合が 21.5%となり、世界に先駆けて超高齢社会に突入した。今後さらに少子高齢化は進み、2030 年には、65 歳以上の人口割合は 31.8%となる一方で 18 歳から 64 歳までの生産年齢人口は 58.5%となると言われている¹。つまり、僅か 58.5%の生産年齢人口が 31.8%もの高齢者を支える社会構造となり、医療費の増大、介護の不足、年金制度の持続性への不安など社会保障の問題、そして国の成長力の問題は深刻化する一方であると予想される。このような超高齢社会への対応の抜本的な見直しが求められる状況の中で、「生涯現役社会」や「エイジフリー」といった言葉に表されるように、「高齢期における社会参加」が重要なテーマとなっている。そもそも「社会参加」という言葉の意味する範囲は非常に広く、定義は曖昧なものであるが、本稿では「社会参加」＝雇用労働、ボランティア活動や NPO 活動などを含めた広義の「働くこと」として捉えている。

かつては、60 歳で定年退職を迎えると仕事から引退することが当たり前のこととして考えられていた。しかし今では、少子高齢化に伴って労働力不足がますます強まる中で、対策として高齢者の就業率と労働生産性を高める必要がある。従来は「社会に支えられる存在」であった高齢者は、もはや「社会を支える存在」として位置付けられているのである。「いつまで働き続けるか」「高齢期にどのように社会に貢献できるか」といったテーマは、高齢者個人のセカンドライフ設計においても重要であると同時に、超高齢社会の未来の姿を決定づける、極めて大きな問題だと考えられている。

そして、近年の日本の高齢者は元気な人が多いと言われ、アクティブシニアと呼ばれることもあるように、活動的な側面に焦点が当てられることが多い。従来の高齢者のイメージとは異なる、時代を牽引するアクティブな高齢者の積極的な「社会参加」への期待が高まっている。しかし、このような行政や社会が望む、「高齢者は社会参加をするべき」という論調が過熱しすぎることには問題が少なくない私は考える。なぜなら「社会を支える高齢者」＝「理想の高齢者」というイメージが広く定着してしまえば、そのイメージに当てはまらない高齢者の居場所を奪ってしまうことになりかねないからだ。

「行政やマスメディアはわれわれ団塊世代にさまざまな使命や役割を果たすべく期待しているが、私のように現役時代、身も心も会社に捧げ、ボロボロになるまで働いてやっと定年を迎え、のんびりしようかと思っているところへ『国のため、社会のために頑張ってくれ』といわれても、もう精も根も尽き果てており、とてもそれどころではない。もうそ

¹ 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成 18 年 12 月推計、死亡中位推計）』, <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/suikei07/suikei.html>, (最終アクセス 2014-7-14)

っとしておいてほしい。温泉やゴルフなど好きなことをして老後を楽しませてほしい…。」

これは2009年に都内で行われた、主に団塊世代を対象にしたシンポジウムの席上で、団塊世代であったある一人のシンポジストが訴えた言葉である²。高齢者の「社会参加への期待」が非常に強まっていることに対して、このように抵抗感を感じる人は決して少なくない。こうした意見は、「誰もが社会を支えていかなければいけない時代になったのだから仕方がない」と容易に無視できるものではなく、しっかりと受け止める必要がある。高齢者の「社会参加への期待」に対する抵抗感は何ぞ生じるのか、そして「社会参加への期待」が持つ圧力的な性格を少しでも和らげることは出来ないか。このようなことを一歩立ち止まって考え、現状の政策の在り方を見つめ直すことは、遠回りのようではあるが、決して無駄なことではないと考える。

本稿では、以上の問題意識に基づいて、日本の高齢期における社会参加支援政策の現状と課題を明らかにした上で、目指すべき支援の在り方についてその方向性を示したい。

第1章 社会参加支援が目指すべき方向性

社会参加の必要性が謳われる際には、将来の超高齢社会における労働力不足の克服や社会保障制度の維持という経済的な側面だけではなく、高齢者自身の充実したセカンドライフを用意し精神的な健康を高める、という福祉的な側面からも説明されることが多い。それにも関わらず序論で触れたような抵抗感が生じてしまう理由の一つには、「社会参加への期待」がもともと経済的な視点から生じたものであったために、経済的な側面に偏ったイメージにつながりやすいことが挙げられるのではないかと推測する。このことについて確認するために、欧州諸国及び日本において、高齢者に対する「社会参加への期待」や「社会を支える側に位置付けていく発想」がどのように生じてきたのかを見ていきたい。

第1節 「社会参加促進」が持つ経済的側面

欧州連合日本政府代表部の一等書記官を務めていた濱口によると、1970年代後半から1980年代にかけての時期では、欧州諸国は「高齢者雇用対策」よりも「若者雇用対策」に熱心であった。石油危機の後に生じた膨大な若年失業者の数を減らすために、「高齢者早期退職制度」、つまり、高齢労働者を本来の引退年齢より早く引退させ、その空いた場所に若

²川村匡由、『団塊世代の地域デビュー ～その提言と「まちかど福祉」の実践～』, 2012, みらい, 17-18 頁

年失業者を充てるという制度を押し出していたのである³。この時点では高齢者の社会参加を支援するような流れは無かったと言える。しかし、欧州政府はやがてこの政策の失敗に気が付き始める。高齢者が働き続けると若年層の雇用が減少する、という言説は今でも耳にすることがあるが、1990年代後半には、それが全く誤った固定概念であったということが欧州諸国の態度によって示されている。濱口は、「高齢者早期退職制度」はほとんど効果が無く、欧州諸国では「過去の間違った政策」の典型として反省材料とされていた、と説明する。企業は熟練したスキルを持たない若年失業者を採用することはできないため、結果として若年失業者の数を減らすことはできなかったのである⁴。そして高齢者を「社会を支える側に位置付けていく発想」はまさにこの1990年代後半頃から見られるようになったのである。このことは1999年当時の労働省が発表した「活力ある高齢化国際シンポジウムの開催」という資料からも確認できる。1997年に神戸で開催された主要八カ国の雇用会議において、高齢化の進む先進各国のなかで高齢者が雇用をはじめ社会に積極的に参加することを目指す政策を進めていくことが確認された、と記されている⁵。以上のことから、欧州諸国における高齢期の社会参加促進は、それまでの高齢者早期退職制度によって若年労働者を増やすことができず、再び高齢者の雇用を促す必要が生じた結果として押し出されるようになったものだと考えることができる。

日本においても、高齢者を「社会を支える側に位置付けていく発想」が見られるようになったのは1990年代後半のことであった。厚生労働省が発行する「厚生労働白書」をもとに、1970年代から2000年代にかけての日本の高齢者像の変化を論じている藤田綾子によると、高齢者に対する社会の見方が大きく変化したのは1990年代後半だという。高齢化率が7%を超え、「高齢化」社会を迎えた1970年代では、まだ「高齢者は守られるべき存在」だとして、手厚い保護政策が目指されていることが伺える。1980年代からは医療費や年金を必要とする高齢者が今後ますます多くなっていくことから、高齢社会をどのように支えていくかについて市民が考える動きも出始めた。介護の社会化も繰り広げられ、高齢化が市民の課題になっていった。そして高齢化率14%を超え、「高齢社会」を迎えた1990年代後半からは、それまでの高齢者に対する無前提の保護施策を疑問視し、高齢者を対等な存在として社会に取り込んでいこうとする高齢者像の変化が見られたのである⁶。

欧米諸国、そして日本において高齢者を「積社会を支える側に位置付けていく発想」が定着するまでのプロセスを見ると、その背景には雇用政策上の反省、または経済的な課題

³ 濱口桂一郎、『日本の雇用と中高年』,2014,ちくま新書,22頁

⁴ 同上書,26頁

⁵ 労働大臣官房総務課国際労働課、『「活力ある高齢化」国際シンポジウムの開催』,1999,http://www.jil.go.jp/jil/kisya/daijin/990917_02_d/990917_02_d.html(最終アクセス2014-12-19)

⁶ 藤田綾子、『超高齢社会は高齢者が支える 年齢差別を超えて創造的若いへ』,2007,大阪大学出版会,12-27頁

の克服があったことが窺える。そのため、その「社会参加への期待」は経済的な側面を優先するような発想に陥りやすく、高齢者にとって一方的に押し付けられるプレッシャーのように受け取られがちなのではないかと推測する。

第2節 「社会参加促進」が持つ福祉的側面

ただ、社会参加を達成することが、高齢者にとっての精神的な健康を向上させるという福祉的な役割を果たすことも確かである。社会参加活動と高齢者の「生きがい感」の間に関係性があることは、データからも確認できる。内閣府の「平成 21 年度 高齢者の日常生活に関する意識調査結果」では、60 歳以上の男女 3501 人を対象にした「どの程度生きがい（喜びや楽しみ）を感じているか」という調査の結果が報告されている。社会参加活動の有無について見ると、「参加していない」の中で生きがいを感じると答えた人は 76.9%、「参加している」の中で生きがいを感じると答えた人は 90.6%と、社会参加活動に参加している高齢者の方が「生きがい」を感じている割合が高くなっている⁷ように、高齢者の「地域参加活動の有無」と「生きがい」は密接にリンクしていることは間違いないと言える。

社会参加を促進することが高齢者にとって抵抗感のある一方的な要求に陥らないようにするためには、このような福祉的な側面を最大限に活かすという目標を持つことが重要であり、より高齢者の側に寄り添った政策を推し進めていかなければならない。

第3節 「アクティブ・エイジング」概念

高齢者に働くことを一方的に押し付けるような発想になっていないか、常に立ち止まって見つめ直すことが求められる中で、「アクティブ・エイジング」の発想が大きなヒントになると考える。「アクティブ・エイジング」とは世界保健機関(WHO)が「精神的な健康と身体的な健康を同等に位置づけ、高齢者の生活の質(QOL)を向上させるプロセス」として2002年に提唱した概念である⁸。ここでの「アクティブ」という言葉が意味するのは、身体的に活動的でいられることや、労働に従事する能力を持っていることだけではない。社会的、経済的、文化的、精神的、市民的な事柄への継続的な参加を指し、仕事から引退した高齢者や病気の人、身体障害を持つ人であっても、自分の家族、仲間、地域社会、国に積極的

⁷ 内閣府、「平成 21 年度 高齢者の日常生活に関する意識調査結果（全体版）」、<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h21/sougou/zentai/pdf/p9-45.pdf>（参照 2014-7-18）

⁸ WHO「アクティブ・エイジング」の提唱、http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8_jpn.pdf ,(参照 2013-8-25)

に貢献し続けることができるということを前提としている。健康寿命を伸ばし、すべての人々が老後に生活の質を上げていけることがアクティブ・エイジングの目的であり、これには、体の弱い人、障害を持つ人、ケアを必要とする人も含まれる⁹。

前田は、ウォーカーの議論を整理し、1980年代にアメリカにおいて登場した「プロダクティブ・エイジング」の概念と比較する形で「アクティブ・エイジング」について説明している。議論をまとめると以下ようになる。アメリカの社会政策の展開、高齢者雇用促進の流れに呼応して生まれた「プロダクティブ・エイジング」の発想は、モノやサービスの「生産」に焦点を当てがちであり、そのため「道具的」であり「経済優先主義」に陥りやすいという特徴を持っていた。なぜなら「プロダクティブ」であるということは、「対価が支払われるべき」モノやサービスを生産するための活動を意味するためである。それに対して「アクティブ・エイジング」はモノの生産や労働市場への参加といった点のみを強調するのではなく、より広い意味での活動に焦点を当て、市民としての高齢者のインクルージョンや参加を強調する概念なのである¹⁰。

高齢者のセカンドライフに対する多様な志向に応えるため、そして「社会参加への期待」に対する抵抗感を和らげるためにも、このような発想を積極的に取り入れ、経済的側面と福祉的側面の両方をバランスよく考えた上で社会参加支援政策の在り方や方向性を整えていくことが求められる。「経済優先主義」に陥り、高齢者を「道具的」に扱うような発想では、多くの人の心を動かすことはできないだろう。

第2章 雇用労働とオルタナティブな働き方

第1節 社会参加支援政策の雇用労働への偏重

近年、高齢期における働き方の幅は大きく広がっており、同一企業での雇用を継続する、また再就職による企業型雇用というパターンだけではなく、シルバー人材センターでの就業、在宅福祉サービスなどを行う有償ボランティア、その他にNPO・ボランティア活動なども挙げられる。しかし現状では、日本における高齢期の社会参加支援政策は、厚生労働省が「70歳までの雇用就業の実現」を推進しているように¹¹、雇用労働が議論の中心となって

⁹ 同上

¹⁰ 前田信彦、『アクティブ・エイジングの社会学—高齢者・仕事・ネットワーク—』2006年、ミネルヴァ書房、13-14頁

¹¹ 厚生労働省、「70歳まで働ける企業推進プロジェクト」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyuu/10jigyuu02/dl/hyouka/4-3-14.pdf> (最終アクセス 2014-12-30)

いる。前田は、日本の高齢者のキャリア形成においては雇用労働が重視される傾向が強いということを指摘している。定年後の職業キャリアの長期化・多様化が進んでいる中で、60歳以降の高齢期の働き方を探る試みは労働研究の分野では数多くなされているものの、その議論の中心は、高齢者の雇用をどのように継続していくかという点であり、NPO活動・ボランティア活動、社会的企業など雇用労働以外の多様なキャリアを「働くこと」と位置付けて、高齢期の多様な働き方を分析している研究は少ない¹²。そして政策レベルにおいても、その中心的課題は企業における雇用延長なのである¹³。

第2節 高齢期における雇用政策の現状と課題

現在、日本の雇用政策は生涯現役社会を目指す流れの中にあり、高齢者の再雇用・定年延長に対して積極的である。少子高齢化に伴って人口が減ったとしても、労働力人口が減少しないよう、労働力率を高めることが目指されており、その文脈の中で高齢者は労働力として注目されているのである。

再雇用の面では、積極的に団塊世代の再就職をサポートする動きが始まっている。例えば東京都では、「エキスパート人材開発プログラム」が2008年に始まっている。これは主に大企業出身のホワイトカラー向けのプログラムで、これまで培ってきた専門スキルを中小企業において活かせるよう、経営戦略についてなど様々なカリキュラムが提供されている。講座の最終日には企業との面接会を予定し、実際に就職のサポートが行われる¹⁴。

神奈川県でも2007年に「シニア・ジョブスタイル・かながわ」が設置され、団塊世代を中心とした45歳以上を対象に総合相談窓口を設けている。ここでは就職情報が提供されているほか、再就職支援セミナー、キャリアカウンセリングや適性診断なども無料で実施されている¹⁵。

しかし、松本は、このような再雇用のための支援制度が充実することは、かえって高齢者が自身のセカンドライフに対する視野を狭めてしまうことにつながると指摘している。定年後も企業で働くのは当然という固定観念が植え付けられ、リタイアは当面の問題ではないかのような錯覚に陥せる可能性があるのである。一方で個人生活の設計や社会参加への関心は薄れてしまう。安易な再就職支援は、個人の充実した人生を真剣に考える機会を奪うことにもつながりかねない¹⁶。

¹² 前田信彦、『アクティブ・エイジングの社会学－高齢者・仕事・ネットワーク－』2006年、ミネルヴァ書房、63頁

¹³ 同上、78頁

¹⁴ 松本すみ子、『地域デビュー指南術～再び輝く団塊シニア～』、東京法令出版、2009、13頁

¹⁵ 同上、14頁

¹⁶ 松本すみ子、『地域デビュー指南術～再び輝く団塊シニア～』、東京法令出版、2009、13-14頁

また定年延長の面では、2012年8月、日本政府は高年齢者雇用安定法を改正し、企業に対して65歳までの雇用確保措置を義務付ける、いわゆる「65歳定年制」が成立した。2013年の4月以降、希望する従業員は全員60歳を過ぎても同一企業において働き続けることが出来るようになったのである。しかし、この「65歳定年制」による雇用の延長に関する問題は少なくない。「65歳定年制」といっても、ほとんどの場合、雇用が現状のまま5年延ばされるのではない。同じ仕事をしていたとしても、雇用契約は嘱託・1年契約に変わり、そして給与は3~4割減、会社によっては半分以下にまで大幅に減るケースもある。岩田はこのような現在の雇用延長制度が60歳代、そして60歳を目前にした50歳代の労働者の士気と生産性を大きく下げていると指摘している¹⁷。望まない条件のまま我慢をして雇いを延長するというような状況では、「65歳定年制」は高齢者の精神的充足度を高めるという側面での効果を発揮しているとは言い難い。

第3節 オルタナティブな働き方への支援の必要性

もちろん、再雇用・定年延長は将来の労働力不足を克服する上での大変重要な政策展開であり、今後も継続して行われ、改善されていくことが望まれる。しかし同時に、企業での雇用労働という選択肢だけに縛られず、高齢者が多様な働き方について知り、積極的に参加することができるような可能性を広げていくことも重要だと考える。高齢者がより自身の志向に合致した働き方と出会うことができ、充実したセカンドライフを送ることができる社会を作るためには、企業労働を中心とした働き方の支援のみではなく、高齢者の生活スタイルやライフコースに合わせてオルタナティブな働き方を支援するという視点が政策レベルにおいても必要なのである。

現役時代に多くの時間を企業に捧げてきた人たちにとって、定年を迎えて退職した後、それまでの自らの働き方をリセットし、すぐに新しい世界に飛び込むということは大変に難しいことであろう。なかには職場の環境に満足しており、やりがいを感じながら雇用の延長を望む人もいる。それは尊重されるべきことである。しかし安易に雇用の延長・再雇用の流れに乗ることは良いことばかりではないということを前節において確認した。高齢期の働き方に対する視野が狭いままでは、より充実したセカンドライフへの可能性を閉ざしてしまう。重要なのは、どのような選択肢があるのかを知り、ゆっくり時間をかけて自分が進みたい道はどこにあるかということを考える機会が十分に用意されることである。現役時代に培ってきた仕事や生き方に対する価値観を見つめ直し、次に目指すべき目標を設定する。そしてその軸をもとにどのような社会参加の方法があるかを知った上で、社会参加をする／しないという選択に向き合い、自分に合った最適なセカンドライフの過ごし

¹⁷ 岩田克彦、『Business labor trend 高齢者の社会参加をどう進めるか ——セカンドライフの充実を求めて』, 2014, 労働政策研究・研修機構, 巻頭

方を見つけだす。その過程の中で、自分の内に眠っている可能性に気付く場合もあるかもしれない。真の自分の姿は、多様な選択肢に向き合っこそ見えてくるものではないだろうか。

第3章 高齢期における地域での就労

定年を迎えた高齢者のセカンドキャリアの選択肢としては、企業での雇用の延長に対して、地域での就労という働き方も存在する。高齢者が地域で働くことは、地域経済・活力の支えとなるだけでなく、高齢者自身の地域コミュニティへの接続の機会を創出するという意味で、今後の超高齢社会において確立されるべき重要な選択肢だと考えている。

第1節 地域で働くことの重要性

高齢者を取り巻く環境の中には様々な問題が存在するが、特に深刻な問題が「社会的孤立」である。近年では、核家族化やライフスタイルの変化の影響により、高齢者が一人だけで生活をする単身世帯が増えている。その中で特に都市部では、地域住民同士のコミュニケーションが十分にとられているとは言い難い状況にある。社会的孤立という問題は、個人の生きがい低下という問題だけではなく、災害や緊急の事態が起こった時の助け合いや支え合いが不十分になる、さらに極限的には孤立死という問題につながり得る。深刻な社会的孤立を防ぐために、地域社会においてネットワークを作ることが重要であることは多く主張されている。「無縁社会」といわれるように地域住民とのコミュニケーションをとることが難しい都市部においては、社会参加が重要な役割を果たすと考える。

片桐は自身の研究から、現役を引退したシニアの社会参加と地域ネットワークの構築の関係性を明らかにしている。片桐によると社会参加活動者たちが社会参加の効果の中で最も大きいと考えているのは、「地域ネットワークの構築」である。社会参加により地域における知り合いや友人が得られ、それが現役時代に地域社会から乖離して生きてきた人たちにとっての地域社会に溶け込む契機となる¹⁸。また、子どもの頃あるいは結婚を機に居住経験がある等、地域社会との関係を過去に築いていた方が社会参加は達成されやすく、全く地縁がないような場所での社会参加は難しいことが分かっているが、高齢期に一旦社会参加を達成すれば、地域への愛着が芽生え、地域の人との価値観の共有や近隣との関わりが増え、地域社会に溶け込むことが可能となり、地域との絆が生まれるということも明らかにしている¹⁹。高齢者の地域での就労は、地域社会へのスムーズな回帰を実現させるとい

¹⁸ 片桐恵子『退職シニアと社会参加』,2002,東京大学出版会,193-194 頁

¹⁹ 同上,204-205 頁

う意味で、雇用労働に対するオルタナティブな働き方として注目されるべき価値を持つのである。

それでは、地域社会においてどのような働き方があるのかを具体的に見ていきたい。次節では行政が運営を行うシルバー人材センターについて取り上げる。

第2節 シルバー人材センターの現状と課題

地域での働き方の中で、特に支援が広がっているものにはシルバー人材センターでの就業があげられる。シルバー人材センターは比較的その歴史が長く、昭和49年に東京都が創設した「高齢者事業団事業」を前身とする。シルバー人材センターで扱われる業務は企業、家庭、公共団体等から請負形式で引き受けた臨時的・短期的な仕事であり、会員は就業することによって、シルバー人材センターから配分金を受け取るという仕組みになっている。その事業目的は「自らの能力を活かしながら自分なりの働き方で社会参加をしたいという原則として60歳以上の方に対し、多様なニーズに応じた就業の機会を提供することにより、高齢者自身の生きがいや生活の充実を図るとともに、活力ある地域社会をつくりだすこと」と設定されており²⁰、まさにアクティブ・エイジングの流れに沿った、労働と福祉を共に推し進めることが目指されているのである。しかし、実際に業務内容を調べてみると、清掃活動や施設の管理など単純な仕事が多く、扱っている仕事の幅は決して広いとは言えないことが分かる。このような単純労働が中心の限定的な職域のままでは、高齢者が現役時代に身につけてきた技術や知識を活かすことは期待できず、また仕事内容自体にも魅力を感じづらいことが予想される。その意味で、経済的な側面・福祉的な側面の両方において、現状のシルバー人材センターが大きな効果を発揮しているとは言い難い。

ただ、なかには先進的な事例に取り組むシルバー人材センターも存在している。例えば、立川市が2012年から注力している「サマー学童保育」という事例が興味深い。これは学童保育の待機児童対策の一環として、学校の夏休み期間中に、小学校の施設を利用して学童保育を行うという市からの受託事業であり、立川市のシルバー人材センターは市と綿密な調整を行い、工作、習字、絵手紙、料理、理科など会員それぞれが持っている技術を活かした豊富なカリキュラムメニューの実施を可能にした、と報告されている²¹。自分の得意とするスキルを活かせる、興味を持ちやすい取り組みが身近に存在すれば、地域参加へのハードルは大きく下がるだろう。高齢者がより自分らしさを発揮しながら働けるフィールドの開発が全国のシルバー人材センターの間で広がることが求められる。

²⁰東京都シルバー人材センター連合 HP,<http://www.tokyosilver.jp/about/purpose.html>(最終アクセス 2014-12-08)

²¹ 東京都シルバー人材センター連合 HP,『活動紹介』,<http://www.tokyosilver.jp/activity/activity.html> (最終アクセス 2014-12-08)

第3節 コミュニティ・ビジネスの可能性

ここまで、高齢期における雇用の場を用意する企業と行政の取り組みを見てきた。しかし企業での雇用延長は第2章で示したように、高齢者の地域社会への緩やかな着地を難しくする。またシルバー人材センターにおける就労も職域が狭く自己実現につながる可能性が低いという意味で途上段階にあり、大きな効果を発揮することが出来ていないことがわかった。両者の改善はもちろん重要ではあるが、同時に働き方の選択の幅を広げることも忘れてはならない。特に現役時代に身に付けた技能や知識を長く・多面的に活かせるような場の創出が望まれる。そこで私は、この条件を満たすオルタナティブな働き方として、コミュニティ・ビジネスに注目したい。

まずコミュニティ・ビジネスという言葉の定義について触れなければならない。風見の定義を以下に引用する。

「コミュニティ・ビジネス」とは、コミュニティに密着した社会貢献的な活動を事業化する取り組みであり、自らの手で地域社会を良くしたいという「地域変革の志」が原点となっているビジネスである。そして、その基本条件は、「市民主体（市民、個人事業者、市民団体、NPO等を含む市民企業型の事業）」「地域貢献（事業利益を地域に還元する地域貢献型の事業）」（～中略～）である。いうならば、コミュニティ・ビジネスとは、地域の市民が主体となり、地域の資源を活用しながら、地域の課題をビジネス的な手法で解決し、その活動で得た利益を地域に還元することにより、地域の活力や雇用を生み出す地域再生型のビジネスモデルということができる²²。

コミュニティ・ビジネスは、社会全体に対して働きかけるソーシャル・ビジネスと区別される形で一般的に用いられ、地域に根差した活動のことを指す。その内容は、NPO法人をはじめ、市民団体、個人事業者、有限会社、協同組合（ワーカーズコレクティブ）など多岐にわたる。

近年、市民が主体となって地域活性化を推進するコミュニティ・ビジネスの取り組みは増えてきている。日本においてコミュニティ・ビジネスが成立したその背景については、細川の説明が詳しい。日本では従来、地域コミュニティの問題に対しては主に行政が対応してきたが、今では行政が全ての地域課題に対応することは財政的に難しくなった。そのため様々な社会サービスの業務が民間に移行される傾向にあるが、民間企業は地域社会との関わりが深いわけではなく、活動は限定的である。行政セクターや民間企業セクターだけでは地域の総合的な再生に取り組むことが難しい状況下で、重要な鍵を握るのは住民たちによる地域コミュニティの再生活動であった。しかし、景気が悪化し失業者が増えてい

²² 風見正三・山口弘平編著『コミュニティビジネス入門 地域市民の社会的事業』, 2009, 学芸出版社,p19

るなかで、そのような住民による再生活動を「活動」のレベルから一步踏み出して、「ビジネス」にする必要が生じた。地域コミュニティの再生活動を「ビジネス」にすることによって多様な人、モノ、カネ、情報等を巻き込んで展開することができ、地域内に自立的な経済基盤を築くことにつながるのである²³。

このコミュニティ・ビジネスは従来のボランティア活動等に比べると、企業の経営理念・組織・活動により近い性質を持っているが、非営利であるという点で企業型のビジネスとは異なる。企業型のビジネスはその目的が利益の創出であり効率化・生産性の向上が目指される。それに対してコミュニティ・ビジネスのコンセプトは「地域課題の解決」および「コミュニティを元気にすること」であり、利益を追求することを第一としない。企業型のビジネスが競争的で、働く者にスピード感を要求するのに対して、コミュニティ・ビジネスにはそれがなく、むしろ協働の性格が強い。実際に様々なコミュニティ・ビジネスの就労形態を見てみると、ワークシェアリング制がとられている事例も多く、個人の働きたい時間に働けるという自由度が高い。

博報堂が2005年に全国の50歳以上の男女360人を対象に行った「団塊世代～定年（引退）後のライフスタイル調査」を参照すると、定年（引退）後も「仕事」や「ボランティア」「趣味」のすべてを行いたいと考えている人は全体の約半数であり、また6割以上の人が定年（引退）後も「社会的役割」を持つことを希望している。しかし、多くの高齢者が働きたいと考えているとはいえ、「フルタイムで働きたい」という答えは2割にも満たず、時間にゆとりを持ってバランス良く生活を送りたいという希望が強いことが窺える²⁴。このことからコミュニティ・ビジネスでの働き方は高齢者のニーズを満たしていると言える。

またコミュニティ・ビジネスにおいては、シルバー人材センターでの就業等と比較しても、現役時代に培った力を活かせる場としての可能性が高いと考えている。

厚生労働省が調査した平成16年度の「コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告書概要」を参照すると、事業所が、従事者にとって重要であるものの不足していると考えている能力・知識はマーケティング戦略立案や市場調査、商圈、立地調査に関する知識、消費者行動に関する知識、資金調達に関する知識などが挙げられており²⁵、通常の企業の中でも重視される企画関連の能力・知識が中心であることが分かる。

自身がもともと企業に勤めていた人の場合であれば、現役時代に様々な問題解決に取り組んできた経験と培ってきた能力を、地域社会の課題解決という取り組みに活かすことができる。

また企業での就労を経験した人だけではなく、子育てや家事を行ってきた主婦たちも地域社会の大きな戦力になり得ると考える。彼女らは子どもの教育、近所との付き合い、買

²³ 『コミュニティ・ビジネス』,細内信考,2010,学芸出版社,p13-15

²⁴ 『団塊世代～定年（引退）後のライフスタイル調査』,博報堂,2005

²⁵ 『コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査研究報告書』,厚生労働省,2004,<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-5a.html>

い物など多くの主婦としての仕事を日常的に行うなかで、自然と地域コミュニティが持つ特徴や課題を熟知しているはずだからである。就労・子育て等、現役時代に多様なことに打ち込んできた人たちが互いに持ち合わせる強みを結合すれば、地域社会にとっても大きな力となり、その結果として参加者の生きがい向上にもつながることが予想される。

第4節 コミュニティ・ビジネスの課題

前節において、高齢者の就労ニーズとコミュニティ・ビジネスをマッチングさせることが重要であると述べてきたが、そこには課題も存在する。コミュニティ・ビジネスは高齢者が誰でも当たり前のように参加できるフィールドとはなっていないのが現状である。その理由としては大きく、コミュニティ・ビジネスの認知度の低さと、参加までのハードルの高さという二つの課題があるためだと考える。

① 認知度の低さ

高齢者の就労意識は高まっているにもかかわらず、平成20年度の内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」を参照すると、実際にNPO活動に参加している高齢者はまだ少数に留まっていることが分かる。全国の60歳以上の男女3293人を対象にした、「NPO活動への関心の有無」についての質問に対し、「すでに活動している」と答えた割合が全体の4.0%、「今後参加したいと思っている」が9.1%、「関心があるがよく分からない」が43.0%、「関心はない」が37.4%、「わからない」が6.5%となっている²⁶。この中で「関心があるがよく分からない」と答えた割合が43.0%にまでのぼることは無視できない。43.0%もの人がNPO活動に対して関心を持っているにも関わらず、実際の活動に結びついていないのである。また「時系列にみたNPO活動への関心の有無」を参照すると、平成15年度と同調査における、「NPO活動への関心の有無」についての質問に対し、「関心があるがよくわからない」と答えた人の割合は34.4%に留まっている。このことから、平成15年から平成20年の間に「NPO活動に関心がある」人は大きく増えていることが分かる。そのため、「関心がない」「わからない」と答えた人の中にも、NPO活動について知る機会さえあれば関心を持つというような、NPO活動への参加に対する潜在的なニーズがあることも否定できない。このような潜在的なニーズを引き出すため、コミュニティ・ビジネスに関する啓発活動を積極的に行う必要がある。地域に存在する諸活動の情報を十分に住民に届けること、そして興味を持った人が諸活動に簡単に参加できるような仕組みづくりが求められる。

② 新しいビジネスに対するハードルの高さ

子育てに忙しく、そもそも就労の経験が少ない高齢者にとっては勿論、企業に長年勤め

²⁶ 内閣府、「平成20年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果(全体版)」, <http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h20/sougou/zentai/> (参照 2014-7-31)

た経験を持つ高齢者にとってもコミュニティ・ビジネスの世界に足を踏み入れることはそう簡単なものではない。企業型のビジネスとは大きく異なる価値観を有する世界であるためである。合理性やスピード感が求められる社会とは違い、より多様で複雑な価値観が混在する地域社会では、その感覚を掴むまでには時間がかかるだろう。

また改正高齢者雇用安定法によって 65 歳まで企業で働くことが容易になった現在、多くの人にとっての地域デビューは、従来よりも 5 年遅れることが当たり前になった。いまの高齢者は若いと言われているとはいえ、その 5 年分の遅れによって、全く新しい場所で新しいことを始めようとする気力が減少してしまうかもしれない。地域活動への参加意向を調査した内閣府のデータを参照すると、地域活動に「参加したい」は 60 歳～64 歳では 62.5%と高く、80 歳以上では 31.8%と低いなど、年齢層が高くなるほど参加意向が弱まっていくことが分かっている²⁷。そのため、よりスムーズな地域社会への参加促進を考えていく必要がある。

第 4 章 事例研究

高齢者のスムーズな地域社会への参加を促すためには、第 3 章 4 節で示した、コミュニティ・ビジネスに関する課題を克服するような支援政策が求められる。そこで、この章では、4 つの自治体による先進的な地域人材養成プログラムを紹介する中で重要なポイントを示していきたい。

第 1 節 「すぎなみ地域大学」(杉並区) の事例

「すぎなみ地域大学」は平成18年4月、区民自らが地域貢献活動の担い手として活躍するために必要な知識および技術を学び、そして仲間をひろげる場として設立された。大学の基本理念には、①区民の社会貢献意欲を喚起し、自らの可能性を拓げる「学びの仕組み」をつくる、②地域貢献活動を担うNPO等の人材づくりを支援し、「協働の担い手」を育てる③地域の課題解決に向け、区民が知恵と力を出し合い取り組む「協働社会の基盤」をつくるという 3 点が掲げられている。団塊世代だけでなく、全区民が対象とされており、子育てを引退した主婦から高齢者まで幅広い年齢層が受講しているが、受講生の中心となっているのは60歳代であることが報告されている²⁸。

²⁷内閣府,「平成 20 年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果(全体版)」,
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h20/sougou/zentai/> (参照 2014-12-29)

²⁸文部科学省,『社会教育施設等における団塊世代等の学習活動および学習成果の活用に関する調査研究』,32-35頁

26年度募集案内のパンフレットによると、開かれている講座の内容は多岐にわたり、地域活動のためのコミュニケーションについて考える「地域活動基礎コース」から、NPO法人の運営に必要不可欠な会計知識や、助成金の獲得方法、チラシづくりのノウハウを等が学べる実践的な内容の「地域活動ステップアップコース」までが用意されている。いずれも参加費は無料～1000円と、負担が大きいものではない。講座の形式も座学だけでなく、参加者の交流を深めることを意識したワークショップ形式などが用意されている。

そして、すぎなみ地域大学で開かれている講座の大きな特徴は、講座修了後の地域活動を円滑に実践できるようにするためのカリキュラムを用意し、講義の内容が実際の活動に結びつくよう組み立てられていることと、全ての講座で修了後の活動の場が用意されており、スムーズに具体的な地域活動に取り組めるよう配慮されていることである。例えば「救急協力員講座」では、身近な場所で傷病者が発生した際、医師や救急隊が到着するまでの間に適切な応急救護活動を行うための知識や技術を主に実習形式で学ぶことができる。そして講座修了後は杉並区に登録し、救急協力員（すぎなみ区民レスキュー）やまちかど救急隊として活動できる受け皿が用意されている。

また旅行者や在住外国人向けに杉並区の魅力を英語で発信するための企画手法・取材方法（写真撮影・文章作成）を学ぶことができる「English Reporters Workshop」では、ディスカッションや座学、実際に作成した記事をメディアに掲載する実習に参加することができ、講座修了後は、Facebook や区公式ホームページなどで活動できることが約束されている。このように、修了後の受け皿が用意されていることによって、勉強した内容を活かせる場所を探すといった学習から実践への移行の際に生じるハードルを無くし、スムーズに地域活動への参加を実現することが出来るのである。また1つの機関のなかで実際に活動するまでのビジョンが明確に見える形であれば、安心して学習のスタート地点に立つことができるだろう。

第2節 「はちおうじ志民塾」（八王子市）の事例

「はちおうじ志民塾」は、平成21年に八王子市が開始した事業である。団塊やシニア世代で、今まで培ってきた知識や経験を活かし、町会・自治会活動、市民活動や産業活動の担い手として、地域に根差して主体的に活動していきたいという「志」を持った方々を対象に、専門的なプログラムを用意し、学び合いながら地域のリーダーを養成することを目的としている。八王子市はこれまでに、社会参加支援に関わる多くの先進的な取り組みを行ってきた。平成15年には、企業から退職して地域社会に戻ろうとする団塊・シニア世代を対象に、地元のNPO法人やボランティア団体とのマッチングを図る場として企画された「お父さんお帰りのパーティー」、平成18年にはボランティア活動を始めとする地域活動参加への入門編となる「セカンドライフ講座」などが代表的であるが、「はちおうじ志

民塾」はそれまでの啓発講座とは異なり、主体的に団体を運営する人材、またはリーダー的な人材を養成するための体系的なカリキュラムを提供する必要があるという認識を背景に開塾された²⁹。はちおうじ志民塾の構成は、基礎過程（必修）・専門課程（選択）に分かれている。基礎過程は、地域での様々な市民活動を知るとともに、これまでの自身の経験やこれからの活動の方向性を再確認する場として、全員が受講するように設定されている。専門課程はコミュニティビジネスコース、地域活動実践コース、起業コースの3つのコースに分かれ、より実践的な内容を学ぶことが出来るようになっている³⁰。

この取り組みの特に重要なポイントは、基礎過程において、高齢者に対して自身の価値観を再確認するための時間と情報を十分に用意している点である。はちおうじ志民講座の基礎過程では、「人生の棚卸し」講座の中で自身の人生経験を振り返り、地域で活かせる強みや価値観、知識や可能性を洗い出し整理する。そのステップを踏んだ上で、「地域活動の選択肢・可能性を探る」講座では、地元のコミュニティ・ビジネスや市民活動、町会活動の現状と実践例を学び、最終的に「自らの海図を作ろう」というテーマのもとこれから進むべき道を考え、「海図」に整理し、参加者同士でフィードバックを行う³¹。このように、十分な情報と時間が与えられ、適切なステップを踏むことによって「本当に自分がしたいことは何か」「自民の強みを生かせるフィールドはどこにあるか」という自身も気付かなかったかもしれない隠れた可能性を引き出すことが出来るのである。

そして、HP やパンフレット等の募集内容において、「自分の価値観を再確認するステップが用意されること」を明確に提示されている点にも注目したい。はちおうじ志民塾のある卒業生は以下のように話している。

「志民塾募集の『志を持っている人……』という言葉は魅力的だったが、はっきりした目標のない自分は引け目を感じた。最近の募集内容では「自分の“海図”（進むべき道）を探す場です」と、目標はこれから探してよいとの方向が強く打ち出され、受講しやすいと思う。」³²

この八王子の取り組みだけ限らず、社会参加支援に関わる講座に参加する高齢者は全員が最初からセカンドライフに対するはっきりとしたビジョンや強い志を持っている訳ではなく、漠然とした興味から参加する人も多い。このような漠然とした興味を引き出し、明確な形にすることで、多くの高齢者にとっての充実したセカンドライフの可能性を広げることができる。はちおうじ志民塾の卒業生が「はっきりした目標が無い自分は引け目を感じ

²⁹ 一般財団法人地方自治研究機構、『高齢者が活躍できる場を拡大するための自治体支援策に関する調査研究』,2014,58 頁

³⁰ はちおうじ志民塾 HP,
<http://www.city.hachioji.tokyo.jp/33852/shiminkatudo/shiminkatsudo/shiminjyuku.html>
,(最終アクセス 2014-12-30)

³¹ 同上, (最終アクセス 2014-12-30)

³² 一般財団法人地方自治研究機構、『高齢者が活躍できる場を拡大するための自治体支援策に関する調査研究』,2014,67 頁

じた」と語るように、「志」や「アクティブ」というような言葉は、高齢者に対して必要以上のプレッシャーを与えかねない。これらの強いエネルギーを連想させる言葉を使用する際は注意が必要であり、併せて「焦る必要はない」「じっくりと考える」というメッセージを提示するような配慮が必要だろう。

第3節 「弱い紐帯の強み」に関する考察

内閣府が平成20年度に報告した「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果」の中の「社会参加活動への考え方に関する事項」を参照すると、「現在最も力を入れている活動を始めたきっかけ」についての回答は「友人、仲間のすすめ」が39.3%で最も高く、以下、「個人の意志で（問題意識や解決したい課題をもって）」が33.3%、「自治会、町内会の誘い」が27.6%、「活動団体からの呼びかけ」が11.4%となっている³³。この結果を見ると、「個人の意思で（問題意識や解決したい課題をもって）」参加した33.3%を除く、過半数の人が知人に勧められて、または団体に誘われて活動に参加していることが分かる。つまり、現役を引退した高齢者は多くの場合、何らかのかかわりを持つ人とのつながりをきっかけに活動を選んでいるのである。そのため、高齢者が、自らの力を発揮しやすい、または居心地が良いと感じるような、セカンドライフにおける活躍に適した場所を探し出すためには、いかに多くの人とのつながりを持ち、社会活動参加へのチャンスを増やせるか、ということが重要になってくると考えられる。

このことについては、グラノヴェッターが1973年に提唱した「弱い紐帯の強み」という発想と関連付けて考察を深めたい。グラノヴェッター(2006, 大岡訳)によれば、「転職」のような社会的移動をする際、労働者にとってより有利な情報を得るためには、強い紐帯よりも弱い紐帯、つまり「自分の家族や親友、同じ職場に所属する仲間」など、社会的なつながりが強い人々よりも「稀にしか会わない知人・友人」といった社会的なつながりが弱い人々とのコンタクトが重要である。なぜなら強い結びつきを持つ同質な者どうしでは、得られる情報も自分が既に知っているものである可能性が高く、新しい情報を得るためには、自分と距離のある者に依拠する必要があるからである³⁴。

前田は、転職の際に「弱い紐帯」を活用することで得られる具体的なメリットを大きく3つ示している。一つ目は転職の際に必要な情報の内容に関わるものである。転職等の情報のうち、報酬水準や休日数などの定量的な情報は職業紹介機関からも入手可能であるが、

³³内閣府、『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果』,「社会参加活動への考え方に関する事項」,2008,

<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h20/sougou/zentai/pdf/p59-76.pdf>,
(2014-10-20 参照)

³⁴野沢慎司編、『リーディング・ネットワーク論—家族・コミュニティ・社会関係資本』 勁草書房,2006,第4章「弱い紐帯の強さ」,マーク・S・グラノヴェッター,大岡栄美訳

それらの条件をどのように解釈・評価するかといった定性的な情報は友人・知人との直接的なコミュニケーションを媒介としてしか得られない。弱い紐帯というネットワークを使うことにより、職場の雰囲気や居心地の良さなどの非公式な情報を入手できる。二つ目は、ロール・モデルとしての存在を得られることである。転職後の転職に伴う不確実性に対して、異なる職場にいる友人の仕事や働き方に転職後の自分の姿を投影して自分の可能性を客観的に判断できる。そして三つ目は「情報の相対化」ができる点である。いつも強い紐帯で結ばれている個人は、その絆で形成される集団内で同質の価値志向を持つ可能性が高いが、集団の外に存在する弱い紐帯とのコンタクトは異質の価値をもたらす。そのために個人が持っている考え方を相対化できる³⁵。

このネットワーク論は本来「転職」という社会的移動に焦点を当てたものであったが、「高齢期のセカンドキャリアへの移行」という社会的移動においても対応するものではないかと考える。現役を引退した高齢者が新しい活動の場を模索し、その上で自分に適性があるかどうかを見極めるといったプロセスは、「転職」におけるそれと通じる所があるためだ。「定性的な情報」と「ロール・モデル」の獲得は、新しい世界に足を踏み出す高齢者にとって大きな助けとなる。企業で働いていた、あるいは子育てをしていた等、現役時代に抱いていた感覚とは全く異なるものが求められる社会活動に参加するにあたって、不安を覚える人は少なくない。友人・知人の活動をしている様子を見て、生の声を聞き、自分が実際に活動に参加するイメージを膨らませる。そのようなことを通じて、自分の可能性を客観的に判断することは、活動とのミスマッチを減らす上で大切な過程である。

また「情報の相対化」も、セカンドキャリアに移行する過程で現役時代に構築された自分自身の価値観を見つめ直し、変容させていくという意味で重要なポイントとなる。仲の良い親密なコミュニティ、あるいは家族の中だけに自分の身を置いていると、居心地のよさや安心感を得ることができ一方、偏った価値志向に陥り、物事に対する視野が狭まる可能性も大きくなる。弱い紐帯で結ばれる知人の中には、自分が想像もしなかった内容の活動や、全く新しい価値観との出会いが隠れているかもしれない。そのような想像外の物・事を積極的に知っていくことは、自分が「本当にやりたいこと」を見つけるチャンスを拡大させるのではないだろうか。以上のことから、高齢者に弱い紐帯の構築を促すような取り組みも重要になってくると考える。

第4節 「チャレンジコミュニティ大学」(港区)の事例

「チャレンジコミュニティ大学」は平成19年4月14日、60歳以上の区民を対象としてその活動をスタートした。明治学院大学(白金台)との全面的な連携を行っており、大学の施設を利用して高齢者の人材活用と地域貢献を促す教室を開いたのは23区で初めての取り組

³⁵ 前田信彦、『仕事と生活』ミネルヴァ書房,2010,81頁

みであった。活動は、区の施設ではなく大学の施設内で行われ、受講者には学生証の代わりに受講証が発行される。受けられるサービスは学生とほとんど同じで、図書館や食堂、パソコンなどを自由に利用できるようになっている。大学教授や区の幹部職員等が講師を務め、社会福祉の基礎的な知識から、社会福祉活動の仕組み、そして地域の諸課題についての講義が開講されており、その内容は実践的なものである³⁶。

この事例において注目したいのは、カリキュラムの修了後に、高齢者同士のネットワーク構築を促す仕組みづくりが行われている点である。全ての受講者は、1年間のカリキュラム修了後は、チャレンジコミュニティ大学の修了生を会員とする「チャレンジコミュニティ・クラブ」に登録することが義務づけられている。これによって、チャレンジコミュニティ大学の修了生による情報交換や、区からの情報提供が円滑に行うことができる。このようなシステムが用意されていれば、第3節で触れた個人的な努力のみでは得られないような非公式の情報も、ネットワークを利用することで得られる可能性が高まるのである。

第5節 「生涯現役夢追塾」(北九州市)の事例

「生涯現役夢追塾」は北九州市が2006年から50歳以上を対象に開催した取り組みであり、八王子市の「はちおうじ志民塾」のモデルでもある。講座は基礎講座と専門講座に分かれ、基礎講座では以下の3点が目指されている。1)「各自が住むまちでの気になることや課題」、「自分がやりたいこと」を明確にする、2)お互いを知り、共通の思いを持った仲間を見つけることやグループ活動に必要な能力の養成を行う、3)活動の実践の場である「地域」について改めて調べるとともに、プレゼンテーション能力等の地域で活動する際に必要となる能力の養成を行う。また専門講座では「夢」を具体化・精度化し、実践していくことが目標とされ、既に活動しているNPO団体やボランティアグループ等から実際の活動のノウハウを学び、また、活動を体験し、活動形態の検証を行う。そしてグループごとに活動プロジェクトを起ち上げ、学習成果を元に実践の準備を進めることができる³⁷。

この取り組みの中で私が注目したいポイントは二つある。一つ目は、講師が受講者のロール・モデルとなっている点である。「生涯現役夢追塾」では、実際にNPO団体やボランティアグループで活動している人や、卒塾生が講師を担当している。当事者である受講生たちに近い立場の人たちが運営をすることによって、よりリアルで実践的なアドバイスが期待できる上に、受講生たちは講師の姿に自分自身を投影し、セカンドキャリアの判断のための参考にすることができる。講師という受講者にとって身近な場所にロール・モデルを

³⁶ 港区チャレンジコミュニティ大学

HP,<http://www.city.minato.tokyo.jp/takanawa/challenge/index.html>, (最終アクセス 2014-10-15)

³⁷ 北九州市,生涯現役夢追塾 HP,

https://www.city.kitakyushu.lg.jp/ho-huku/file_0346.html (最終アクセス 2014-12-30)

用意しているという点で、まさに「弱い紐帯」の構築を促している事例だと言える。

第6節 まとめ

第4章では、前章3節の中で触れた、コミュニティ・ビジネスの認知度の低さや参加するまでのハードルの高さという課題を克服する社会参加支援政策の在り方を探るために、まず「すぎなみ地域大学」、「はちおうじ志民塾」の取り組みを紹介し、次に「弱い紐帯の強み」という議論を関連付けながら、「チャレンジコミュニティ大学」、「生涯現役夢追塾」を取り上げた。これらの4つの先進的な地域人材養成プログラムの取り組みでは、それぞれ重要な工夫がなされており、具体的には①一つの学習機関の中で、講座修了後に活動する場までを用意し、学習から実際の活動に移行する際に生じるハードルを無くすこと、②高齢者が「自分が何をしたいか」を考える上で必要な情報と時間を十分に用意し、それを明示すること、③講座の修了後に多くの情報に触れることが出来るように、受講者同士のネットワーク構築を促すシステムをつくること、④卒業生や、実際に地域活動を行っている人を講師に起用し、受講者の身近な場所にロール・モデルとなる存在を用意することが挙げられる。

これらの要素を上手く組み合わせれば、高齢者の社会参加に関する選択の幅を広げ、自身の価値観を見つめ直す機会と、将来の生き方に対するイメージづくりをする上で重要な情報を用意するという意味で、決して行政からの一方的な押し付けではない、高齢者の意思を十分に尊重した「社会参加促進」を行うことができるのではないだろうか。このような発想に基づいた社会参加支援政策が広がれば、本稿の問題意識である、「社会参加の期待」がもつ圧力的な性格の緩和にもつながるはずである。

結論

本稿では、「社会参加」は将来の超高齢社会にポジティブな影響を与える要素であると捉え、その上で高齢者と幅広い活動をマッチングさせるための支援政策の在り方を探ってきた。しかし、最後に筆者の個人的な考えを述べると、誰もが同じように「社会参加への期待」に応える必要はないと思っている。高齢者が社会活動に参加するためには、自らの意思だけではなく、体力と活動内容の釣り合い、家庭や友人関係といった周囲を取り巻く環境等、様々な条件をクリアする必要がある。社会参加をする／しないという選択には、決して一様に捉えることのできない高齢者自身のバックグラウンド、周りを取り巻く環境の影響も大きく関わってくるのである。もちろん、「社会を支える側」に立ちたい人が思う存

分活躍できる場所や支援政策を準備すること、また自分の生き方に向き合う時間や環境を十分に用意することは重要である。しかし「社会に貢献する」「社会とつながりを持つ」という意識は必要以上に強制されるべきではない。自分の生き方に真摯に向き合った結果「社会参加」しないという結論に達したのであれば、その意思が尊重され、そしてケアを要する人は堂々とケアを受けられる、というような社会を目指すべきではないだろうか。「支えられる側の存在」になることが決して悪いのではない、ということを忘れてはならない。