

高齢者就労の特徴と課題

—文献研究—

A Literature review of Employment of Elderly People: its Characteristics and Problems

後山 恵理子

1. はじめに

日本の人口高齢化の加速化は、65歳以上の人口比率が7%から14%に到達する期間がわずか25年と短く、フランス130年、スウェーデン75年、アメリカ合衆国70年、イギリス45年等と他の諸外国と比べ高齢化が早い¹⁾。2000年には65歳以上の人口は2227万人、高齢化率は17.5%となり年少人口を上まわった。生産年齢の世代は、高齢者1人を3.7人、平成32年には2.3人で支えることになると予測される。もちろん、超高齢化は、国民負担率(社会保障費が国民総所得に対する割合)を高くし、高齢者の高齢化は、後期高齢者の増加とともに要介護をさらに増加させる。さらに、団塊世代は数年で高齢期を迎える等、わが国の高齢社会対策は、例をみない緊急性・独自性に迫られている。

このような急速な高齢化の中、日本の高齢社会対策の方向は、介護を支援するだけでなく積極的な健康維持のために介護予防や「アクティブ・エイジング」、「サクセスフル・エイジング」の考え方へと移行している。具体的には、高齢期の生活を充実した活動として就労やボランティア活動、趣味、学習活動等がある。中でも経済社会の活力の維持や社会参加、生きがい、自己実現の上で高齢者就労の促進は重要な課題である。しかしながら、諸外国と比べ日本の高齢者の就労意欲は高い割には就労していない高齢者が多く、年齢に関係なく働きつづけることができる仕組みも充実していない。また、今日の高齢者はライフスタイルや価値観も多様化しているにもかかわらず、高齢就労者がどのような目的・理由で働いているのか、希望する職種や条件が満たされているのかどうかも明確ではないと考える。

本稿では、このような生涯現役社会の方向性

を踏まえ、①高齢就労の基本的用語の概念・定義を整理し、②高齢就労の社会的背景と社会的意義を明らかにするとともに、③近年の高齢就労の特徴に関する文献や報告書等の研究成果や今後の課題を考察することを目的とする。

2. 近年の高齢就労における社会的・政策的背景

1) 国内動向

1963年の老人福祉法「老人は、その希望と能力とに応じ、適当な仕事に従事する機会その他社会的活動に参加する機会を与えられるものとする」(第3条)の中で、国民や国、地方公共団体が高齢者の特性を理解して高齢者の就業機会や社会参加を保障するよう要請している。1970年には高齢化率が7%から10%台(1980年代後半)と上昇し国民の高齢化に関する関心が高まりだし、長寿社会対策大綱が定められている。

1989年ゴールドプラン策定では在宅福祉の推進と寝たきり老人ゼロ作戦等が進められた。1990年には、市町村に権限が委譲され「老人保健福祉計画」が開始された。具体的には高齢者の生きがい対策の推進として、市町村は老人クラブ、老人大学、高齢者スポーツ大会、就労の促進、その他社会参加の事業が進められている。

また、高齢社会対策として、1995年に施行された高齢社会対策基本法の中で、高齢社会対策を総合的に推進するための法律として、基本理念に「国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会」(第2条)、及び「国は、活力ある社会の構築に資するため、高齢者がその意欲と能力に応じて就業することができる多様な機会を確保し、及び勤労者が長期にわたる職業生活を通じて職業能力を開発し、高齢期までそ

の能力を発揮することができるよう必要な施策を講ずるものとする」(第9条)が挙げられた。また、高齢者が安心して暮らせる社会形成の構築に向けて高齢者関連施策の総合的推進が求められた。

2000年時点では高齢化率は17%台に達した。1999年のゴールドプラン21(今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向)は、①活力ある高齢者像の構築、②高齢者の尊厳の確保と自立支援、③支えあう地域社会の形成、④利用者から信頼されるサービス等の基本的な目標をもとに、老人クラブ活動やシルバー人材センター事業を通じて、地域における高齢就労や教養文化活動の社会参加がさらに強調された。

2001年の「高齢社会対策大綱(長寿社会対策大綱)」の指針の一つに、経済社会の活力を維持するため、高齢者がその知識と経験をいかして経済社会の担い手として活躍することができるよう、雇用・就業環境の整備を図るとして、①高齢者の雇用・就業の機会の確保、②勤労者の生涯を通じた能力の発揮等の促進が掲げられた。言わば高齢者の就労や社会参加の促進、ボランティア活動をはじめとするNPO等の活動基盤整備の確保が掲げられている。2005年には介護保険法が改正、予防重視型システムへの転換が求められ、今後の社会的背景を踏まえ、高齢者の社会的ニーズやQOL(生活の質)を確保した高齢者により特化した施策が求められていく。

また、少子高齢化によって、2050年には3人に1人が65歳となり生産年齢人口の減少が危惧されることや、公的年金の支給開始年齢が今以上に引き上げられるとの予測から、2000年の「高年齢等の雇用の安定に関する法律」の改正では、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保が、事業主の努力義務とされたが、2006年の法改正では、定年が65歳に引き上げられ、継続雇用制度の導入等を講ずることになった。また、定年退職者等に対する就業機会の確保として、「国及び地方公共団体は、定年退職者のその他の高年齢退職者の職業生活の充実その他福祉の増進に資するため、臨時的かつ短期的な就業又

は次条第一項の軽易な業務に係る就業を希望するこれらの者について、就業の機会を提供する団体を育成し、その他その就業の機会の確保のために必要な措置を講ずるように努めるもの」(第40条)となり、高齢者の就業ニーズに応じた就業機会の提供のためのシルバー人材センターの担う役割も拡大し、今後の課題は大きい。言わば、活力ある高齢者像の構築のために、就労等の多様な社会活動に参加しつづける生涯現役社会が求められだしたといえる。

従来ソーシャルワークは、雇用・就労に対応しないものと政策的に位置づけられてきた。雇用から脱落した人々の生活の問題を解決することが役割とされてきた。例外的なものが、障害者分野の授産施設、職親制度、生活保護における授産・就労自立支援であった。しかし、今日、高齢者就労の推進が求められることによって、これがソーシャルワークの重要な分野の一つになりつつある。2006年4月の日本社会福祉教育学校連盟・日本社会福祉養成協会のシンポジウム「社会福祉が活躍できる職域の拡大に向けて」の中では、2005年度から始まった「自立支援プログラム」相談支援機能を強化する視点にたち、外部の社会資源の有効な活用に言及し、被保護者のニーズを把握し、ハローワークをはじめ、就労先を含めた多くの社会資源を結ぶコーディネート能力を有したソーシャルワーク機能の必要性が指摘された²。これを受けて、2006年6月に同シンポジウムの中で「福祉六法領域の拡大(職域の拡大)へのソーシャルアクション」³として刑務所に社会福祉士を配置することが決定した。今後はハローワーク、学校ソーシャルワークにもソーシャルワーカー(社会福祉士)を配置することを明らかにした。

2) 海外・国際機関の動向

海外・国際機関の動向の主なものを簡単に触れる。

① 1960年代から1970年代にかけて、資本主義や民主主義体制の共通現象として「労働の人間化」(ヨーロッパ)・「QWL」(アメリカ)、「QCサークル」の運動が広範囲に実施されるようになった⁴。アメリカでは、高学

歴・高所得の進展から労働者の価値観も変化（生活を充実させる、生きがい実現するために必要）し労働生活の質に対する関心が高まり、人生の全体、生活全般の質を充実したいという欲求をもつ者が多くなってきた傾向による。Nixon 大統領は、1972 年 10 月の演説のなかで、「生活の質の最も重要な部分は労働の質である」と述べ、労働生活の質の重要性を示している。

- ② 1980 年の高齢労働者に関する勧告 (ILO162 号) は、①労働者に対し、年齢を理由として雇用・賃金・安全衛生など労働条件の差別を行ってはいけないことや、②重労働が過重労働となって労働を続けられなくなるようなことのないよう高齢者の働く環境を改善することが求められた。また、① 1991 年、国連原則の中で、高齢者の自立参加、ケア、自己実現、尊厳が挙げられ、その自立参加の中で高齢者は働く機会、また他の所得をもたらす機会を得るべきである。②高齢者は職場から引退する時間の決定に参加できる、と規定している。
- ③ アメリカでは 1967 年に成立、翌年施行の「雇用における年齢差別禁止法」がある。
- ④ EU は 2000 年に年齢差別を規制する指令を採択した。また、職業場面での高齢者差別を禁止する法律を各国が遅くとも 2006 年までに制定することを明らかにした。英国政府は、2000 年に公共職業安定機関 (Job Centre) における求人での年齢制限を禁止した。
- ⑤ 世界保健機構 (WHO) は、1997 年には、評価尺度 (WHOQOL - 26) の QOL の評価項目の一つに「職業」を内包した。
- ⑥ WHO 『第二回高齢化に関する国連総会』大会の「アクティブ・エイジング」というスローガンの中で、高齢者も就労やボランティア活動、家族員への支援などを通して積極的に自立した生活を産出する主体であることが掲げられた。また、今後の高齢者像として、ハバイガーストやレモンらの『活動理論』や、高齢者の『サクセスフル・エイジング』の考え方を基盤とした社会参加や就労、ボラ

ンティア等の促進の重要が指摘されている。

3. 用語の定義

1) 就労・労働・雇用

就労とは「仕事にとりかかること、仕事に従事していること」(広辞苑・大辞泉)とある。仕事とは、「する事、しなくてはならない事、特に、職務・業務を示す」と書かれている。職務は「仕事として担当する任務。つとめ。やくめ」、業務とは「事業・商売などに関して、日常継続して行う仕事。仕事」である。仕事について、「事をする事」であるから、収入を伴わない、言わばボランティア⁵も含むことになる。ボランティアは無償性や非営利性を特色としているが、NPO 団体については、特定非営利活動促進法 (第 5 条 1 項) において収入を伴う業務は許容している。鈴木ら (2006:3) は、就労について、①収入を得る労務に就くこと、②無償のボランティアの業務を行うことの 2 つの意味があると指摘し、就労を、「主は収入を得る労務につくこと」とであると定義している。

和英での就労とは、「set to work, 仕事につく; be employed, 雇われる」(ジーニアス和英辞典)と書いてある。Work については、「仕事、労働、作業、勉強、研究、職業、作品、趣味の手芸等」(ジーニアス和英辞典)と示され有償、無償を伴う Work と言える。

また、広辞苑による労働とは、「①ほねおりはたらくこと。体力を使用してはたらくこと。②人間が自然に働きかけて生活手段や生産手段をつくり出す活動。労働力の具体的な発見」と書かれている。労働力とは、「生産物を作るために費やされる人間の精神的および肉体的な諸能力。労働力の具体的な発現が労働である。」と述べられている。

雇用については、「①やとうこと。②当事者的一方 (労務者) が、相手方 (使用者)、に対して、労務に服することを約し、相手方がこれに報酬を与えることを約束する契約。労務関係」と述べられている。

また、就労ニーズを大きく分類すると、福島さやかは、①働く理由=就労働機・働き方の志向、②就労価値観=価値観とする二つに分けら

れる⁶、と述べている。東京都福祉局の社会福祉基礎調査では、就労希望と理由＝就労ニーズと捉えている。

2) 生涯現役社会

厚生労働省（2003年）は『厚生労働白書』の中で、「急速な少子高齢化が進展するなか、わが国の経済社会の活力を維持していくために、意欲と能力のある高齢者が、長年培った知識や経験を活かして働くことができる社会を実現する必要がある」として、今後の高年齢者の雇用・就業機会の確保のための総合的な対策を検討することを目的とする「今後の高年齢者雇用対策に関する研究会」を開催することを発表した。言わば、「活力ある高齢者像」を提示したことは、生涯現役を目指すこと、高齢者になっても職業生活を継続し多様な社会活動に参加することを示したと言える。また、生涯現役社会について、山口県社会福祉協議会（2004年）の山口県生涯現役推進センター資料に、「高齢者にはもとより、これから年齢を重ねていくすべての方々が生涯を通じてすこやかに自立した生活を送り、豊富な意識や経験、技能を活かして、仕事やボランティア活動、生涯学習、スポーツなど様々な分野でいきいきと活躍できる社会を言う」と定義している。

東北産業活性化センターの理事の村山雅一郎は、「これからは、高齢者の知恵や経験、能力を地域の財産ととらえ、行政・企業・住民などが連携して生涯現役社会を築き、経済活動や社会活動に活用していくことが重要になってきている。」と述べている⁷。さらに、アメリカ（1967年）に成立、翌年施行の「雇用における年齢差別禁止法」や、EUは2000年に年齢差別を規制する指令を採択し、職業場面での高齢者差別を禁止する法律を各国が遅くとも2006年までに制定することを明らかにしている。また、英国政府は公共職業安定機関の年齢制限を禁止した。このことは、これからの高齢者は年齢差別をうけることなく生涯現役で働くことを示したと言える。

3) 就労価値観

ヨーロッパを支配した労働観は、人間にとって「のろい」であったという。その思想はキリストに始まり、産業革命が到来したことにより労働の「のろい」から解放され始めた。その根源（労働の原型）は奴隷という歴史的な背景が伴う⁸。古代ギリシャでは手仕事について、「メカニク」という言葉には軽蔑的な意味が付きまっていたという。メカニクな肉体的行為は格の低い活動であると見なされていた⁹。

日本では、「働かないことは罪悪であり、遊んで暮らすなどということもあってのほか」という高齢者は決して珍しくない。総じて、日本人は働くことに高い価値をおいており、それは高齢者での勤労意欲にも反映されている¹⁰。今村仁司（1998：16）は、「人々は生産活動について必ず特定の見方や観念（表象）をもっているし、それについて伝統的に固定されてきた解釈図式を知らぬ間に身につけている」と述べている。

近年の日本の就労観は、戦後の日本経済の復興や高度経済成長を担った戦前、戦中及び戦後直後に生まれた労働者の就労観とは違ってきたとの指摘がある。最近の労働者はこれまでの労働者を「会社人間、仕事人間」と呼んで否定する傾向にある。1970年代後半以降、1980年代に入ってから日本の労働者は、全生活に占める労働生活の比重を相対的に減少させ、会社や仕事生活とそれ以外の生活との調和を図る価値志向を強めている。また、近年では、①年功序列制から成果評価へと移行、②長期雇用から短期・臨時的雇用への変化、③ITの進展に伴う労働移動と労働の質的変換等によって仕事への価値観が変化した¹¹。総じて就労観は国、歴史的背景、個人の考えなど様々な要因の影響を受けるといえる。

4. 日本の高齢者就労の特徴

－先行研究を中心に－

日本の就労率は65歳以上で20%を超えており、OECD（経済協力開発機構）の加盟諸国の中で最も高い。厚生労働省「高年齢者就業事

態調査」(平成12年)では、就業の主な理由を、「経済上の理由」、次いで「健康上の理由」、「生きがい・社会参加のため」と報告している。また、内閣府「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」(平成9年)では、中高年齢者の80%以上が65歳以上まで働きたいと考えおり就労意欲が高い。しかし近年、「就業を希望しつつも適当な仕事が無いために就業できない」とする高齢者が増加している。「適当な仕事は見つからなかった理由」としては、「今までの技能や経験をいかせる仕事が無い」の回答が伸びており、次いで「労働時間が希望と合わなかった」、「賃金、報酬が希望と合わなかった」というデータが得られている。

京極高宣(1988)は、東京都福祉局の社会福祉基礎調査のデータをもとに分析し、高齢者の就労は、福祉型就労が必ずしも多くなく稼得型就労が大半を占めているのでなかいと指摘し、高齢者の就労保障システムの充実が今後の課題であると述べている。藤田仁朗(1996)も、男性高齢者の就業理由を「生活維持型」と、「生活充実型(生活の向上・健康上の理由・生きがい・社会参加)」の2つに分けている。また、高齢者の生きがい活動分野として社会的に用意されているものが、生涯学習を中心に、老人クラブやシルバー人材センターなどに限定されているために、高齢者のエネルギーが燃焼しきれていないと指摘し、将来のニューシルバーを吸収する新たな社会的有用労働を認知して、その社会体制を整備することが高齢者就業問題の原点であると示した。

鈴木廣・筒井健二(2006)は、高齢者の生きがいがある生き方の選択肢として、「就労」(有償労働)があると述べ、これまでの生きがいを論じたものは、趣味、娯楽、ボランティア、社会参加であったが、有償労働が多くの人々にとって生きがいややりがいになっていることをアンケート調査の結果から得ている。また、田井中秀嗣(2000)が実施した健康実態調査の結果で、高齢者の多くは現状の生活に満足しているが、将来の健康や今後の収入に不安を感じ働き続けたいと願っている。男性は70歳超えても週5日以上働いている者がかなりいると報告

している。

高齢者の就労率や就業意欲が高いのは、生きがいや社会参加はもちろんのこと、日本人の多様な就労観も一要因¹²であるが、現在の生活状況(収入や住宅等)に満足していても、今後の収入の不安や将来の健康、介護等の心配からなおも働き続けたいと願う高齢者が多い傾向にある。しかし、高齢であるがために就労機会が制限され、それによって働く意欲が喪失したり、高齢者の能力や経験をいかした就労先がみあたらない、あるいは高齢者の就労ニーズと就労先がマッチングしていない等、高齢者により特化した就労支援¹³が適切に行われているとはいえないと指摘している。

昨今では、高齢者就労紹介機関としてシルバー人材センター¹⁴¹⁵、高齢者生活協同組合¹⁶、高齢者協同組合¹⁷、就労支援センター、NPO法人¹⁸、高齢者職業無料紹介所¹⁹、高齢者職業相談室、職業紹介安定所、企業、起業・創業、等の高齢者のための様々な働き方²⁰や、相談機関や就業紹介所等が増大し研究も進められている。また、就労支援機器開発によってコンピューター等の導入などのユニバーサルデザインを活用することが、高齢者の優れた資質を發揮させることも明らかになってきている²¹。最近では、高齢者の多様な就労ニーズを整理し、就労モデルを4タイプ(デュアルスタッフィング型、ジョブシェアリング型、トレーナー型、コミュニティビジネス型)に分類し、高齢者により特化した柔軟な働き方の設計が模索されている²²。

5. アメリカの高齢者就労に関する先行研究

1) 7 reasons not to retire : 退職しない7つの理由²³

これは研究論文ではなく、雑誌記事である。アメリカのベビーブーマーが退職時期を迎えつつある中で、退職時期を延ばすことあるいは、退職後も新しい仕事を続けることのメリットを、7人がいろいろな角度から分析している。

① それは文字通り金になり、金で心の平和が買える。

1990年代前半までは少し早めに退職し、

旅行やその他のレジャーを楽しむことが流行だったが、その後は就労の継続を願う人が増えてきた。その理由はお金のためというより、心身共に生き生きし続けるため、が増えつつある。しかし当然経済的メリットは大きい。就労期間が長くなれば、退職後に備える貯金額が増え、必要な貯金額は少なくなる。社会保障の利用を遅らせて給付額を増加できる。就労期間中は医療保険が継続される。401 K等の給付が一番有利になる株価の高いときに退職するのがよい。

② 経済界は有能な労働者の不足に直面する。

労働力の年間伸び率は90年代の1.1%から大きく減少し、2010年までは0.4%と予測される。労働力（特に熟練労働力）の不足傾向のなかで、職に留まるメリットは大きい。年齢、家族問題、障害などいような不利な条件があっても企業から尊重される。退職者のハーフタイムでの再雇用など、企業がこの世代を求めている。しかし実際にはかなりの年齢差別が残っている。

③ 仕事はあなたの健康を高め、活動的で強くする。

退職するとストレスがなくなって健康になるとも言われるが、完全に退職した人は病気やADL困難を増やすという調査結果がある。精神的刺激、身体活動、社会とのつながり、健康的食生活の4つが高齢期の健康の要因とされるが、最初の3つは仕事と関係する。しかし機械的で、ストレスが多かったり、知的に刺激のない仕事であれば、健康に有害である。

④ 配偶者との距離を保ち結婚生活に役立てる。

退職によって夫婦の時間ができ第2のハネムーンがくるとの考えもあるが、実際にはしばしば二人の間にあつれきが生まれる。熟年離婚が増えつつある。常にいっしょにいると、今まであった問題点が拡大する。多くのうまくやれているカップルはある程度の距離を保つことが親密であるための秘訣という。ボランティア活動や仕事などが役立つ。

⑤ やっかいなEメールだが、それがなくなるとつながりがなくなると感じる。

仕事から離れた人は誰でも、人とつながっていることがどれだけ難しいことか知っている。つきあう気持ちはあっても、いっしょに昼食を食べるつきあいは電話連絡になり、電話はEメールになり、それも少なくなりついにはなくなってしまう。それとともに「所属している」という感覚が失われる。退職時ほどそれがはっきりするときはない。にもかかわらず、多くの人はそのことを考えず、退職後に気づいたときにはもう遅い。退職に伴う一番難しい問題は何かと聞かれて、仕事に関わる社会的関係の喪失と答えたのは在職者の13%であったが、退職後の1、2年の人々の間では22%と急増した。これは収入の喪失に次ぐ第2位であった。

⑥ このときを新しい出発として使うこともできる。

メットライフ調査によると、66 - 70歳の人の働く主な理由は活動的で人とつながることだという。財政理由があるとするのは37%にすぎない。しかし55 - 65ではお金が主な理由だった。就労働機は時間とともに変化し、60代で転換する。お金を稼ぐ動機から、意味ある成果の達成、好きな同僚といっしょにいること、社会関係の維持などの動機に移行する。これまでのアメリカのどの高齢世代よりも高齢ベビーブーマーたちは、新しいことを試みよう、新しく自分を見いだそうという考えが強い。ベビーブーマーの65%は異なった分野で仕事を続けたいという。

⑦ 仕事はあなたの人生の後半に意味をもたらす

高齢労働者はしばしばお金のために働くという説明するが、より深い動機つまり意味のある貢献をしたいというより深い動機が調査から示される。自分と家族のためだけでなく、何か貢献をという気持ち。退職ではなくルネッサンスだと。

2) New face of work survey : 労働の新局面調査²⁴

この調査は2005年3 - 4月に1000人の50 - 70歳のアメリカ人を対象になされた電話調査である。

退職と仕事とは、かつてのように対立的には考えられていない。50 - 70歳の50%が今または退職後に地域のQOLを高める仕事に従事したいと答えた。彼らは地域社会に何か返礼したいと考えている。50代ではその割合は58%。その内訳は21%は非常に興味がある、37%がある程度興味があるであった。その仕事とは、教育、医療、要援護者支援、青少年育成、市民活動、文化、環境などの地域活動である。ベビーブーマーは自己中心主義的だとの批判があるが、この調査結果はその逆であることを示した。

より詳しく見ると、50 - 70のアメリカ人の中で退職後も働こうとする人が53%おり、その中で、78%は貧困者・高齢者その他の要援護者支援分野で働くことに興味があり、56%は病院や特定の病気のグループの活動など医療分野に関心があり、55%は教育に関心があり、45%は青少年育成に関心がある。これらは労働力不足が深刻な分野である。しかし多くの回答者は、これらの職に就くのは簡単ではないと感じている。35年間も働いた後で、なぜさらに働こうとするのか。動機は、個人的な満足から追加収入まで、また地域社会を支援することから要援護者を支援することまで、多様である。退職後働こうとする50 - 70歳の人々にとって、4つの要素が非常に重要であるとしている。59%は他の人々との関わりが保てることが非常に重要だ、57%は、仕事は目的を与えてくれる、52%は、追加的収入になる、48%は、地域社会の生活の質の向上を助けることができると述べている。

定年後に仕事をする動機については男女間で差があり、とくに50 - 59歳のベビーブーマーでこれが顕著である。例えば、仕事は目的を与えてくれるので非常に重要だというのは女性では70%だが男性では48%、要援護者を助ける機会を仕事を与えてくれることが非常に重要だというのも女性が50%なのに男性は28%である。退職後も仕事を続ける際の障壁になる法制度をなくしてほしいと、50 - 70歳の80%が述べている。60%は教育や社会サービスで働く高齢者の税額控除を強く求めている。48%

は、それらの分野で働こうとする高齢者の教育や訓練のための補助制度を強く求めている。46%は、それらの分野で働くために訓練を受けていたり実際に働いている高齢者に、税額控除を設けることを強く求めている。

3) アメリカの高齢者就労の特徴

最近のアメリカでの高齢者就労をめぐる議論と調査結果をレビューした。アメリカでもベビーブーマーがまもなく退職時期を迎えるが、退職時期を送らせたり、退職後も別な仕事に従事しようとする人が増えつつある。できるだけ早く退職後はレジャーを楽しむという伝統スタイルが変化しつつある。

就労の理由は経済的なもの（医療保険の継続を含む）、社会関係の維持、心身の健康の維持、地域社会への貢献、生活目的の保持、夫婦間の適切な距離の確保、など多様であるが、次第に経済的理由からその他の心理・健康・社会的な理由が大きくなるようである。就労の分野も、教育・医療や社会サービスなど地域社会を支援する分野への志向が強く、それらはアメリカでは人材不足の分野でもあり、これらにつくための再教育への補助制度やこれらで働く高齢労働者の税額控除などの制度改革が提言されている。

日本とアメリカとは社会保障制度も家族関係も異なるが、就労から解放されて高いQOLを実現するのではなく、適切な就労を通じてQOLを高めるという方向性は、ほぼ共通しているように思われる。

6. おわりに

高齢者の就労に関する研究は、経済学、家庭保健学、社会福祉学、老年学（老年医学、老年心理学、老年社会科学等の学問分野）、労働科学等に及ぶ広い範囲に及んでいる。今後は多くの分野との連携・協働²⁵が必要である。就労意識・目的=就労ニーズを分析した研究や報告書は数多い。また、それを類型化したものもある。しかし、調査報告から概観する高齢者の就労ニーズは同じようにみえるが、順位やニーズの違いが少しでている。つまり、高齢者の就労

ニーズは多様であるがゆえに複雑化・重複化しており、この傾向は今後の価値観の多様化と社会の変貌の中でますます将来顕著になっていくと思われる。したがって単純にかつ固定的に類型化することは難しいのではないだろうか。その背景には、時代的背景や高度経済成長期、家庭環境、価値観の変容、ライフスタイルの変化、日本古来の考え方、宗教の違いなど様々な要因がある。

また、先行研究をレビューすると、高齢者の就労目的や動機については、質的調査が少ないという傾向が見られた。今後は、より質的に詳細なデータ、例えば、どのような職歴・学歴・価値観を持つ人が、どのような職種・労働条件・通勤条件からなる就労ニーズを持つか、それらの中でどのような要素が満たされれば一定以上の就労満足度を確保できるか、そうした就労マッチングを可能にするシステムや機関・支援方法の課題は何か、などに関する実証的データが求められる。

これからは高齢者の寿命が延び定年も延長されていくが、このことは高齢者の健康や年金、家庭等の多くの問題に反映されていく。また、少子化の問題も絡み、将来、決して楽観的な高齢期を迎えそうな傾向でない。むしろ悲観的な方向さえみえてくる。今後ますます、高齢者の就労ニーズは多様化・複雑化していくが、それに対応する支援はどうあるべきか、高齢者が就労することで生活の質を高められていける要件はなにか、など今後の課題は大きいといえる。

<注・引用文献>

1. 厚生労働省 (2003) 「人口統計資料集」、『厚生労働白書 平成 15 年版』 p. 4.
2. 2006 年 4 月の「社会福祉士制度改正と養成教育・国家試験」日本社会福祉教育学校連盟・日本社会福祉養成教会のシンポジウムの中で、白澤政和「社会福祉が活躍できる職域の拡大に向けて」(案)として2005年度より始まった「自立支援プログラム」相談支援機能を強化する視点にたち、外部の社会資源の有効な活用を言及し、被保護者のニーズを把握し、ハローワークをはじめ、就労先を含めた多くの社会資源を結ぶコーディネーション能力を有した機能の必要性を示した、p. 7-8.
3. 2007 年 6 月 5 日の「社会福祉士制度改正と養成教育・国家試験」日本社会福祉教育学校連盟・日本社会福祉養成協会のシンポジウムの中で、白澤政和は「福祉六法領域の拡大(職域の拡大)へのソーシャルアクション」として刑務所に社会福祉士を配置することになったことや、今後ハローワーク、学校ソーシャルワークにも配置することを明かにした p. 3.
4. 奥林康司 (1981) 『労働の人間化』有斐閣 .1960 年代から 1970 年代にかけて、資本主義や民主主義体制の共通現象として「労働の人間化」(ヨーロッパ)・「QWL」(アメリカ)、「QC サークル」の運動が広範囲に実施されるようになった。QWL (quality of working life) とは、「労働生活の質」「職業生活の質」「職務再設計」「働く人々の生活の質」「新しい作業組織」と呼ばれ、労働生活の質の向上、労働をより人間的なものにすること、労働において人間性を回復することである。アメリカでは、高学歴・高所得の進展から労働者の価値観も変化(生活を充実させる、生きがい実現するために必要)し労働生活の質に対する関心が高まり、人生の全体、生活全般の質を充実したいという欲求をもつ者が多くなってきた傾向による。また、仕事が生生活の重要な構成要素であり、仕事生活の向上は生活全体の改善の中で強力なウェイトをもつという視点に立った労働生活の質(QWL)が強調された。
5. 鈴木廣・筒井健二 (2006) 『過疎農村における高齢者の生きがいと就労の関係性に関する一考察ー福岡県田川郡赤村を例としてー』久留米大学文学部紀要、情報社会学編(2)、p. 3.
6. 福島さやか(2007)『高齢者の就労に対する意欲分析』日本労働研究雑誌 49(1)(通号 558) p. 20.

7. (財)東北産業活性化センター (2001)『生涯現役社会の創造』日本地域社会研究所、p.188.
8. 武澤信一 (1975)『労働の人間化－始動したQWL革命』総合労働研究所、p.4～5.
9. 今村仁司(1998)『近代の労働観』岩波新書、p.158.
10. 石田正浩(2001)「加齢と引退過程」『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版、p.73.
11. 大木栄一 (2005)「正社員男性の就労観と高齢期の就労ニーズ」『団塊世代のライフデザイン』中央法規、p.60～61.
12. 范 怡 (2006)『台湾の高齢者の就労意識と価値意識－4つの就労意欲類型による分析－』やまぐち地域社会研究(4)、p.15.
13. 田尾雅夫 (2001)『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版、p.6～7.
14. 本間信吾 (1985)「シルバー人材センターの現状－「一般的雇用」と「生きがい就労」の谷間で－」『賃金と社会保障』(通号918)、p.43～46.
15. 山口春子 (1989)『退職高齢者の生きがい就労制度の展開：シルバー人材センター制度に関する考察』人文学報、社会福祉学5、p.183-198.
16. 西脇忠之(2003)『ピアヘルパー活動に優先枠を設け就労支援を望む－兵庫県高齢者生活協同組合・社会福祉法人きょうどう－』月刊人権問題(通号321)、p.9～14.
17. 柳沢志津子(2001)『高齢者就労における高齢者協同組合の課題と可能性－「高齢者協同組合」川崎支部の場合、その理念と現実から探る－』社会福祉42、p.133-153.
18. 浦坂純子 (2003)『NPOは雇用の受け皿となり得るか？－高齢者労働市場としての可能性－』都市問題研究55(10)、p.53～67.
19. 根岸亜麗朱・須永誠 (1979)「高齢者無料職業紹介所の現状と課題」『高齢者就労の保障をめざして』月刊福祉62(9)、p.28-31.
20. 岐阜工業株式会社 (2006)「多様就労型のワークシェアリングで高齢従業員のモラルアップを図る」elder、p.23-24.
21. 新木隆史 (2005)『ユニバーサルデザインを用いた高齢者就労支援の研究』三重県科学技術振興センター工業研究部研究報告(30)、p.174-176.
22. 福島さやか、前掲書(6)、p.29-30.
23. Lim, Paul J.; Pethokoukis, James M.; Brandon, Emily; Rayasam, Renuka; Streisand, Betsy; Brandon, Emily; Lavelle, Marianne, “7 reasons not to retire”, (退職しない7つの理由), U.S. News and World Report, Vol. 140, No. 22 (Jun 12, 2006), 43-48+ (13 pp.)
24. Princeton Survey Research Associates; MetLife Foundation; Civic Ventures, “New face of work survey” (労働の新局面調査), Civic Ventures, San Francisco, CA (Jun 2005), 64 pp.
25. 田尾雅夫 前掲書(13)、p.7.

先行研究レビューの主なK.Y.: 高齢者・就学・労働・雇用・満足度
(就労ニーズに関するもの)

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	福島, さやか	高齢者の就労に対する意欲分析	2007	高齢者就労の事例研究と働く個人インタビューの分析から、高齢者の働く意識や意欲について具体的に・質的に検討した。高齢者の就労ニーズとして、「無理なく働きたい」「誰かのために役に立ちたい」「人間関係を得るために働きたい」「お小遣い稼ぎ」の4つに類型化した。そして就労ニーズの充足状況から、高齢期の就労モデルとして、デュアルスタッフイング型、トレーナー型等の4タイプに整理している。	ヒアリング
2	鈴木, 廣; 筒井, 健二	過疎農村における高齢者の生きがいと就労の関係性に関する一考察 - 福岡県田川郡赤村を例として	2006	収入を伴う就労が生きがいとなっているのかを主テーマに、過疎の進む農村における高齢者を対象にその検証を試みている。結果として、就労することが多くの人々にとって生きがいややりがいになっている。その理由の上位は「収入がある」「心に張りがある」「健康になる」である。また、病院に行くことが減ったなどの健康への寄与も伺えた。シルバー人材センターの調査結果と同様であることも示唆した。	アンケート
3	范, 怡	台湾の高齢者の就労意識と価値意識 - 4つの就労意欲類型による分析	2006	台湾高齢者の就労実態を踏まえ、高齢者の就労意識に関する実証的な調査を通じて、台湾高齢者の定年後の行動様式、つまり、定年後の就労には、彼らの持っている価値意識と就労意識が関係しているのではないかと仮説を検証している。就労意欲型、無職意欲型、就労離脱型、就労無欲型にわけて考察した結果、高齢者の価値観の変化や、行動様式は価値観と関係がある等の結果が得られた。	アンケート
4	田井中, 秀嗣	中高齢者の健康実態調査報告(その1) 高齢者の健康・生活・就労	2000	自治体定年退職者の健康、生活の実態と、高齢労働のあり方や地域社会との関わり関する調査をした。健康保持への関心は高い。生活満足は高いが、今後の健康や収入などで不安を感じている者が多い。男性は70歳超えても週5日以上働いている者も多い、等の結果が得られた。	アンケート
5	二渡, 了; 嵐谷, 奎一; 保利, 一; 吉川, 正博; 加藤, 貴彦; 石松, 維世; 石田尾, 徹	65. 高齢者の就労可能性を決定している要因分析	2000	就業者及び事業所の立場から高齢者の就労可能性を決定している要因を分析している。就労可能性を決定している要因には、①固体要因としての就業者の健康状態・体力・運動能力、②環境要因としての物理的因子と化学的因子③作業要因として作業態様、作業強度、作業姿勢があげられるという。	アンケート
6	藤田仁朗	豊かなる長寿社会 - 高齢者就業問題の原点 -	1996	労働省によると60歳代前半と後半の間では、高齢者の社会的活動力や就業要望は基本的に変わらないことや、男性高齢者の就業理由は「生活維持」と「生活の向上」「健康上の理由」「生きがい・社会参加」のための「生活充実」の2つのタイプがあることを示した。また、高齢者の生きがい活動分野として社会的に用意されているものが、生涯学習を中心に、老人クラブやシルバー人材センターなどに限定されているために、高齢者のエネルギーが燃焼しきれていないと指摘した。	文献、報告書
7	京極, 高宣	高齢者の就労動向 - 福祉型就労 VS 稼得型就労	1988	東京都福祉局の社会福祉基礎調査のデータから分析をおこなった。この調査項目の大半は介護問題などの社会福祉に関連するものであるが、その一環として就労状況が位置づけられている。結果として、65歳以上の高齢者の就労動機は「生活費を賄うため、健康、生きがい」の順で、福祉型就労が必ずしも多くなく、稼得型就労が大半を占めている。高齢者の問題は、労働経済的アプローチを踏まえた上で、生きがいなどの問題を考え総合的社会保障の充実によって稼得型就労中心から福祉型就労中心の福祉社会への軟着陸を考えていくべきことを示した。	報告、資料
8	五十鈴川, 寛; 小林, 芙美子	高齢者就労の実態と労働設計	1985	「農家高齢者就労の実態と労働設計」の調査を行った。対象農家71戸である。農作業従事者の状況や、代表農家記録分析、高齢者の作業動作分析、農業経営と高齢者労働と高齢者就農の労働設計についてヒアリングした。結果として労働設計において、体力低下のチェックなどにより、高齢者の一般的機能を理解する事が必要であり、選択従事期間、継続期間や日数の調整がポイントとなる。また、後継の有無も大きい影響となる等が示された。	ヒアリング

K.Y：高齢者・就労・労働・雇用・満足度
 〈働き方・紹介所に関するもの〉

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	西村, 一郎	高齢者の就労・生き甲斐・福祉のために-高齢者生協の挑戦	2006	高齢者生活協同組合は、高齢者と若い世代、地域の人々がともに支えあうことや、生きがいや地域のかかわりを中心とした活動、元気高齢者づくりや仕事おこしなどが目的と課題であることを示した。また、介護予防を睨み今後の高齢者協同組合の意義や具体的目標を示した。	
2	岐阜工業株式会社	多様就労型のワークシェアリングで高齢従業員のモラルアップを図る	2006	高齢者の多様なニーズに対応できる働き方としてワークシェアリングの導入し、職場のモラルアップと高齢者のモチベーションの維持・向上に向けた取り組みを始めたことを示した。	アンケート
3	西脇, 忠之	ピアヘルパー活動に優先枠を設け就労支援を望む-兵庫県高齢者生活協同組合・社会福祉法人きょうどう	2003	福祉の利用者から提供者へというピアヘルパーの持つ意義の大きさを示した。兵庫県高齢者生活協同組合では、当事者の特性をいかすために資格をとらせ、同じ障害をもつ方にホームヘルプサービスを提供した。利用者側にも当事者にも有効性があったという。	
4	戸枝, 陽基	ハンディにあわせた労働の提供-障害者・高齢者などへの就労支援	2003	①社会改革のしわよせは、常に弱い立場の者が受ける。②老後の不安が消費を冷や込ませる。③ハンディのある者への就労支援社会参加支援はマイナスではない。④福祉対象者が生産者に回るためのアプローチとは、⑤誰でも社会の中で意味ある存在であるという実感を持ちたい、等の視点にたった考察を行っている。	
5	浦坂, 純子	NPOは雇用の受け皿となり得るか?-高齢者労働市場としての可能性	2003	高齢者側の視点から、高齢者がNPO活動に満足し積極的に参加を果たすための要因を明らかにすることを通じて、その実現のためのNPOや行政はどのような対応を要求されるのかを分析している。結果として高齢者の経済状態、過去の就業経験や社会活動等による特定のキャリア、積極的参加動機、家族の賛成等が満足度に有意な影響を与えると示した。そこで①行政の支援体制の整備と、②高齢に要求される対応として、自らの能力を把握し、どのような活動をいかせるか高齢者自身が検討することや、高齢者に適切な情報を提供すること。ならびに行政との協同のあり方を検討すべきことを示唆した。	アンケート
6	柳沢, 志津子	高齢者就労における高齢者協同組合の課題と可能性: 「高齢者協同組合」川崎支部の場合、その理念と現実から探る	2001	高齢者協同組合の高齢者生活協同組合支部(川崎)の実態調査を通じて、その課題と可能性を明らかにしている。組織目標達成のため福祉事業を推進させた結果、福祉サービスの担い手としての高齢者就労が生み出されたという結果がみられた。協同組合は、「自治的組織、自発的団体、協同の概念」を掲げている。就労内容は、送迎、ヘルパー、リフォーム、配職等である。高齢者の特性を考慮しつつ、「仕事づくり」の実現を図っている。	アンケート
7	山口, 春子	退職高齢者の生きがい就労制度の展開: シルバー人材センター制度に関する考察	1989	1. 東京都の高齢者事業団制度、2. 国の補助事業としてのシルバー人材センター制度、3. 法制化後のシルバー人材センター制度について事業目的、事業主体、対象、事業内容、就労性格、財源等の側面から検討することによって、それぞれの事業の基本的性格を考察し、さらにこの制度を高齢者の生活保障施策の中に位置づけ、期待される機能を考察している。今後この3つのタイプは、制度変化の方向性に対応して、生きがい就労の理念を堅持しようとする第二のタイプから、組織運営において高齢者の自主性を重視しながら労働力需給システムとしての機能を発揮しようとする第三のタイプへ、さらに事務局主導の下に労働力需給システムとしての機能を発揮しようとする第一のタイプへと分解されていくであろうと述べている。	
8	本間, 信吾	シルバー人材センターの現状-「一般的雇用」と「生きがい就労」の谷間で	1985	高齢者事業団は「高齢者の能力と希望に応じた就労事業も確保」を目的として、自治体の援助の下に地域に目指した自主的組織であり、「労働と社会福祉の中間にまたがる就労ニード」を解決する方向を示していたのに比べ、シルバー人材センターは「雇用関係でない何らかの就業」へと雇用関係の否定が明確にされている。しかし、シルバー人材センターの就業先の多くは民間企業である。今後は労働差別を廃止し、就業を希望する高齢者の雇用保障が確立され、就業ニーズに対応したメニューの必要性を指摘した。	資料・文献

高齢者就労の特徴と課題

	名 前	テーマ	年号	概 要	
9	冷水, 豊	高齢者(労働)事業団の意義と問題点	1978	<p>正規の職業から退職した高齢者の能力を社会的に活用するための方策のあり方とその問題点を検討する。特に職業紹介所、授産事業などの施策が重要であるが、高齢者事業団の活動は過渡的な方策の中でも典型的な一つである。以下、この高齢者事業団の現況と評価及び今後の課題をまとめている。調査から①都の事業団における参加動機(健康、社会のために役立ちたい、自分の能力の発揮の順)、ところが、西宮事業団の参加動機(家計の足しに、小遣い・自由の金の順で経済的動機)である。今後は年金との関係や、参加者の動機に同時に答える事業を運営していくことが求められる。②西宮市の場合は、事業団が失業対策事業から移行して設立された経緯がそのまま伝承され、市の就労提供の中心的な担い手となっている。総合的にそのセンターの経緯や地域の特性によっても事業団の格差が生じている。③西宮は市と連携した職種が多い。④能率を期待できないから、一般雇用労働と競合するようなものは開拓できない。開拓すべきではないという。退職後の高齢者の能力にふさわしい仕事を積極的に開拓・確保するというが、現状は能力活用を求めるにはほど遠い。⑤能力活用以外の社会的な機能や目的をもって運営されている。今後はさらに総合的に検討するべきであると述べている。</p>	調査報告書・資料

K.Y 高齢者・就労・労働・雇用・満足度
(生活・精神等の満足度に関するもの)

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	加藤, 千鶴	高齢者の生活と余暇における「こころ」のケア-精神的満足度と余暇の充実についての考察	2005	<p>高齢者の余暇についての考察と生きがい支援について述べている。余暇とは一般的に「余った暇な時間・仕事も合間などの自由に使える時間」。高齢者にとっては、「高齢者の余暇活動とは、生命の維持のための食事・睡眠といった生理的活動、職業活動および家事活動を除くすべての活動である。」「社会参加を、高齢者が目的を持って行っている活動」「余暇活動は社会参加の一つ」(中谷陽明)。社会参加を矢野泉は「高齢期の学習文化活動の核は社会参加・生きがい論である」とし、「生きがい」が語られる背景には、人間にはいくつになっても、死ぬまで成長し続ける存在であり、その成長は「社会」が「教え育てる」ものだとする思想がある。この意味では、「社会参加」を視野にいれない「生きがい論」はありえないし、「社会参加」しないことによる社会関係の希薄化は、人間の成長を難しくする」という。生きがいを持っているのであれば、精神的満足度における「こころ」のケアは必要ではない。ちょっとした生活の中での楽しみや喜びがあるということで精神的に満たされると述べている。</p>	アンケート
2	原田, 謙; 杉澤, 秀博; 浅川, 達人; 斎藤, 民	大都市部における後期高齢者の社会的ネットワークと精神的健康	2005	<p>大都市部に居住する後期高齢者の社会的ネットワークの諸特性が、精神的健康(ディストレスおよび生活満足度)に及ぼす影響を明らかにした。人や生活の自立度が低いひとの割合が高く、保健福祉ニーズをもっているため。結果、男性では、配偶者がいる者ほどディストレスが低く、生活満足度が高いが、女性では有意な関連はみられない。②男女とも、子どもの有無・子どもとの同居は、ディストレスおよび生活満足度に有意な効果をもっていない。支持されなかった。③男性では親しい友人数が多い者ほど、女性では親しい親族数(特に中間距離親族数)が多い者ほど、ディストレスが低く生活満足度が高い。④男女とも、地域集団への参加数が多い者ほどディストレスが低く生活満足度が高い。</p>	アンケート
3	佐藤, 至英; 戸澤, 希美	独居高齢者のストレスとQOLとの関係	2003	<p>本研究は、予備調査で得られた原尺度をもとに、独居高齢者が日常生活において、どのようなストレスをかかえているのか、身体的健康、精神的健康、サポート、生きがい、経済的満足度と独居高齢者の日常生活におけるストレスはどのような関係にあるのかについて検討した。①身体的にも精神的にも健康を保ち、趣味などの生きがいをもつ人は、老いへの不安や一人で生きていくことへの不安が低い。趣味などの生きがいを持ち、家族からのかかわりに満足を感じ、経済的満足度が高い人ほど精神的健康が保たれていること。②対人関係や体調不良等によるストレスは、家族も含めたまわりの人からのサポートによって、その程度は変化すること。③対人関係と老いへの不安がストレスとなり精神的健康に影響を及ぼしていることが明らかになった。</p>	アンケート

〈就労支援機器・訓練プログラムに関するもの〉

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	新木, 隆史	ユニバーサルデザインを用いた高齢者就労支援の研究	2005	就労支援機の開発手順として、①低下する基礎体力や感覚機能を抽出し補う支援、②高齢者の持つ技能や経験知が発揮されやすくする環境制御機器と作業支援機器の開発による高次な支援の二つの方法に分けて就労支援機器開発の検討をおこなった。職務再設計を支援やコンピューター等の導入の重要性、ユニバーサルデザインの活用により基礎的支援が明らかになったと述べている。	データ、文献
2	内山 尚志; 福本 一朗	高齢者就労支援: 光環境の違いによる疲労の評価	2001	高齢者就労支援として光環境の違いによる疲労の評価を行い、高齢者のための職場環境の整備が高齢者の就業を向上させると述べている。	文 献、ヒアリング
3	関口, 行雄	高齢者の就労支援	1993	高齢者の職域拡大に寄与し安全性の高いME 機器開発を進め、あわせて多様化する技能・技術の習得を容易にする訓練プログラムを開発し普及することが高齢者の能力開発において必要であると示した。その有効性はある程度評価されるという。	ア ンケート

〈社会参加・社会活動事業に関するもの〉

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	西田, 厚子; 堀井, とよみ; 筒井, 裕子; 平, 英美	自治体定年退職者の退職後の生活と健康の関連に関する実証研究	2006	高齢者保健福祉対策は、自立した活動性の高い高齢者への支援へとその比重を高めているという視点から、地方自治体に退職者を対象に、健康状況と退職後の生活構造の変化、活動性、退職準備行動等との関連性について明らかにした。その結果、A. 一般退職者と比べ健康状態や老化意識尺度において良好な状態である。B. 退職者の健康変数は、社会参加度とは殆んど相関しない。健康変数は、強く相関する老化意識尺度を介して社会参加度と相関しており、退職者の社会参加に間接的に影響している。C. 退職者の現在就労率は同年代の中老年者に比べて高いが、就労の有無にかかわらず、彼らは、家庭や地域への生活の中心を移行させている。就労は社会貢献活動の一形態として選択している。D. 退職後の気持ち・行動の変化の因子分析は「retirement blue」「解放感」「縁(つながり)」の3因子を抽出。また、D. 就労者は就労を社会貢献活動の一形態として選択している。日本の社会ではいまだ定年退職に対する価値意識が高まっていないと述べている。	ア ンケート
2	岡本, 秀明; 岡田, 進一; 白澤, 政和	農村部における高齢者の社会活動と生活満足度との関連 - 社会活動に対する参加意向に着目して	2005	在宅高齢者の社会活動と生活満足度の関連を検討している。活動していないものを活動している参加意向により、活動意向がある者、活動意向がないものという二つの類型化して、活動している者との比較を行った。自発的非活動者の生活満足度は活動している者と比較して違いは認められなかったが、活動意向未収足者の生活満足度は活動している者と比較して低くなっていると示した。	ア ンケート
3	岡本, 秀明; 岡田, 進一; 白澤, 政和	在宅高齢者の社会参加活動意向の充足状況と生活満足度の関連	2004	在宅高齢者の社会活動に対する活動意向の充足状況と主観的幸福感の関係を明らかにしている。その際、主観的幸福感の測定には生活満足度尺度を使用した。分析対象者を全数とした場合、活動意欲が充足されていない者は生活満足度が有意に低くなっていた。また、活動状況の程度別にみた場合、活動意向が充足されていない者は、活動中位群では生活満足度が有意な関連はみられなかった。★活動欲求が満たされていることや生活様式の嗜好が実際と合致することは主観的幸福感の向上に寄与するという指摘がある。活動意向が充足されて生活満足度が高くなる者はある程度限定的であるので、より効果的な支援を行っていくためには、高齢者の個別的な生活状況やニーズを把握し、社会活動ができるような生活状況がある程度整っている集団に対して、まず支援を行っていく必要があると述べている。	ア ンケート

高齢者就労の特徴と課題

	名 前	テーマ	年号	概 要	
4	林, 暁淵; 岡田, 進一; 白澤, 政和	大都市独居高齢者の全体的生活満足度における性差的特徴: 日常生活満足度との関連から	2003	大都市独居高齢者の全体的生活満足度及び日常生活満足度の性差的特徴を明らかにし、性別によって、どのような日常生活の領域が現在の全体的生活満足度に関連しているのかを明らかにした。社会福祉専門職が注意を払わなければならない支援課題として、①男性高齢者が多くの困難を抱えやすい。そのための支援。②男女問わず独居高齢者の生活満足度の向上を図るためには、経済状況及び居住環境における満足度の向上。③男性の独居高齢者のうち、特に前期高齢者の場合において、生活満足度が低くなる傾向がある。生活満足度を向上させるには高齢者の生活の質の向上を支援する社会福祉専門職にとって非常に重要な観点である。社会福祉専門職には、利用者の生活全般に目をむけ、高齢者の立場から生活を意味づけ、どのような側面を支援することで、高齢者の生活を充足させていくことができるのかを考えていく等を挙げている。	アンケート
5	川上 憲人; 清水 弘之; 五十里 明; 橋本 修二; 青木 利恵; 玉腰 暁子; 柴崎 智美; 永井 正規; 尾島 俊之; 大野 良之	市町村による高齢者の社会活動支援事業の評価方法の開発	1998	市町村による高齢者の社会活動を支援する事業の実施状況をその実施事業数によって評価するための調査票を開発し、その妥当性を検討している。市町村の社会活動支援事業の実態に関する報告は少ない。高齢者の社会活動を4つの領域(就労、社会参加、奉仕活動、学習活動、個人活動)及び合計の実施数を算出した。就労支援事業の実施数は多いが、地域格差があったと述べている。	アンケート

〈作業動作・機能に関するもの〉

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	梁瀬, 度子; 松田, 砂代子	高齢者の日常生活における動作特性	1983	日常生活にみられる動作・姿勢の特徴として、高齢者の家庭内での一日の生活行動を観察した。休息、余暇、労働、生理の4項目に大別し、年代ごとに平均値で示した。全体的に、加齢に伴い休息の割合が増加し、70歳以上では、40～50%を占める。また、逆に労働の割合は減少傾向がみられ、特に70歳付近を境として変化が顕著である。余暇的動作は個人差が優位される。	報告書、資料
2	横溝, 克己	高齢者の職業適性(高齢者労働)	1983	高齢者の能力には個人差が大きく、この職務が適職であるとはいいがたい。保険外務員の調査では、高齢者は判断力、粘り強さ、対人関係、感情の恒常性に優れている、欠点は体力がない。高齢者自身は、職業知識、慎重さ、的確さ、体力、記憶力が欠点と述べている。60歳以上を過ぎると体力、知力に衰えを感じるが、現在の仕事に関連して感ずる。フレックス・タイム制、判断業務がよいだろう。能力を求めるときには、肉体的作業は所要時間あるいは、作業スペースで求めることが多い・・・時間をかければ達成できるということになる。①若年層の高齢者の特性を生かした仕事を分担。②経験、経歴を生かした仕事に新しい要素を加える。早期40、50歳代から将来計画、習得技術、家庭、趣味、心身の健康管理など個人、企業ともに体制の確立を求めている。	報告書、資料

K. Y 高齢者・就労・労働・雇用・満足度
〈年金や政策に関するもの〉

	名 前	テーマ	年号	概 要	
1	赤羽, 寛	高齢者の就労のために(特集 定年後働く)	2006	アメリカにおける年齢禁止法や2006年度高齢者雇用就業対策の体系や、日本のシルバー人材センター事業等の推進の意義について述べている。	
2		欧州諸国の公的年金制度改革を考察-制度を維持するため高齢者の就労促進や積立金活用-	2004	高齢化社会を迎えている欧州では、スウェーデンをはじめ所得比例型を中心とした制度体系を採用する国が少なくないが、社会保険・賦課方式で運営する公的年金制度を維持していくために、高齢者の就労インセンティブを高める方策を制度の中に盛り込み、引退年齢を伸ばして、支えられる側の数を少なくするほか、積み立て金を保有し、高齢化に向けてそれを取り崩し、賦課方式を補完する方策がとられているという。今後は非正規労働者の適用、長寿社会調整係数の設定、高齢者の就労インセンティブに対する対策を挙げている。	

名 前	テーマ	年号	概 要
3 難波, 安彦	高齢者就労と資本蓄積・生産活動	2004	高齢就労が資本蓄積や生活活動水準にどのような影響を及ぼすかを考察している。結果として、①高齢就労は資本蓄積にマイナスの影響を与える。②高齢者が就労するよりも、高齢者が就労しない方が生産水準が高い場合がある、と示した。
4 嶋貫, 真人	失業時生活保障システムの再構築：公的扶助と雇用政策の交錯	2004	雇用保険制度と生活保護制度との狭間に抜け落ちていく失業労働者の生活保障制度のあり方に関して、新たな立法政策の提言を行うものである。結論として、従来の「雇用保険か公的扶助か」という二分法の発想を払拭し、「生活を保障しつつ、就労の支援も行う」という policy mix の視点に立った、第三の道の構築が必要であることを指摘している。
5 降矢, 憲一	高齢者の社会的経済的状態－(第3章 高齢就労と年金)	2004	経済状態と就労状況を中心に高齢者像を検討している。就労意欲は働ける限りとするものが33.5% (1992年総理府「勤労意識に関する世論調査」) で多い。アメリカと比べて2倍を超える。引退志向の西欧のキリスト教的労働観に対し、日本は韓国と類似して、儒教的労働観が潜在的にある。雇用者として働く割合は65歳から低下していくが、自営業主の割合が高い。能力評価に個人差がみられる。高齢者といえど世帯の生計責任者であるため経済動機が高い。長期にわたる高経済成長と経済停滞期とで年金制度の所得格差が大きい。国際比較からみても低所得層は不利な状況におかれているなどを指摘している。
中井, 順一	我が国の年金給付の現状が高齢者労働力供給に与える影響についての一考察	2004	基礎年金の廃止と報酬比例制への制度の一本化は可能であり、国庫負担は逆に削減できる。これを高齢者の労働力供給という点からみれば、年金給付水準の見直し(削減)によって、直接的には、高齢者労働力の一層の活用による国内総生産拡大への貢献が、また、ひいては、高齢者の生きがいの維持向上や健康増進にも寄与することが期待できる
6 高田, 一夫	公的年金支給開始年齢引き上げ後の就労のあり方	1998	弾力的な引退パターンを示した。部分年年金と平行して、フルタイム就業→短時間就業→引退となる。多様な選択肢の出来るシステムの構築を今後は検討すべきと指摘している。
金井, 令子	中年女子労働力と高齢者労働力との競合・補完に関する一考察	1998	近年特に女子の労働力率が上昇しており、「今後一層、育児の終了した中高年女性の労働市場への参加が活発なると予測されている。その女性労働力の増加は、高齢者の労働市場に少なからず影響を及ぼしている」という指摘がある。産業別・職種・地域別で分析し、競合・補完的し合う側面を考察した。結果としては地域レベルで詳細に検討する必要等を示した。
金子, 能宏	高齢者労働市場と企業年金改革	1998	企業年金制度は、どのような問題を抱えているかを指摘した上で、高齢者の労働市場の動向を踏まえながら、問題を解決することのできる望ましい企業年金改革のあり方について検討している。失業率の水準が欧米諸国水準に近づいた現在、国際比較の視点を忘れることなく、わが国の高齢者労働市場の特徴と既存の制度の歴史的経緯とを踏まえながら、よりよい企業年金制度を確立することを示唆した。
7 斐 [ジュン] 皓	高齢者労働市場の雇用パターンと在職老齢年金：1994年改革の視点と効果の分析	1994	日本の高齢者就労率が高い理由として、日本人の勤労神聖観や自営業者や家族従事者の高い割合、資産に比べ少ないフロー所得、子供からの移転所得の減少、雇用補助金的性格が強い在職老齢年金の存在などを挙げ、本稿では在職年金が高齢者雇用に与える影響をより体系的に検討した。
8 齊藤, 茂	定年制と高齢者の就労－実状と問題点について	1990	企業の高齢化対策と高齢者能力の評価に関して、人事諸施策上、高齢者忌避型・排除型ではなく、活用型志向を強化。労働可能年齢の拡大に配慮。就労形態の多様化。高齢者向けの仕事拡大。若年志向採用型に偏執しない等を示した。個人レベルでは、「人の真似ない自身の価値観、人生観、勤労観の確認。中間的な具体的生活目標の明確化。現地点の体力、気力、知的能力(好奇心)の検証。人間関係能力の客観的把握を確認する必要性」を示した。
山本, 忠	高齢者の雇用・所得保障と「部分就労・部分年金」－高齢者の「自己決定権」尊重の視角から－上下	1990	高齢者が主体的に老後の生活の仕方を選択していくためには、労働生活から引退生活への移行のための社会的条件が整備されることが必要である。年金支給開始年齢の設定の問題も社会的条件整備の一つとして考える。また、高齢者の主体的な老後の生活の仕方を選択する権利の確立の観点からも行われる必要性を指摘した。また、ヨーロッパ諸国の部分就労・部分年金の政策について具体的に述べている。