



タイトル Title	日本における高齢者の社会参画の在り方に関する一考察(A Consideration on the Future of Participation in Society by the Elderly in Japan)
著者 Author(s)	上林, 憲雄 / 上野, 恭裕
掲載誌・巻号・ページ Citation	国民経済雑誌,211(2):17-25
刊行日 Issue date	2015-02
資源タイプ Resource Type	Departmental Bulletin Paper / 紀要論文
版区分 Resource Version	publisher
権利 Rights	
DOI	
JaLDOI	10.24546/81009239
URL	http://www.lib.kobe-u.ac.jp/handle_kernel/81009239

日本における高齢者の
社会参画の在り方に関する一考察

上 林 憲 雄
上 野 恭 裕

国民経済雑誌 第211巻 第2号 抜刷

平成27年2月

日本における高齢者の 社会参画の在り方に関する一考察

上 林 憲 雄
上 野 恭 裕

日本の高齢化は、他国に例をみないほどの速さで進展しており、既に2010年には65歳以上人口が21%を超え、「超高齢社会」に突入している。日本の高齢者は、働き続けたいという意思が他国と比較しても強いとされるが、現実には、定年後における社会参画が困難な状態を余儀なくされている。社会との関わり合いを避ける高齢者は孤立し、人知れず孤独死したり、自ら死を選択したりするケースも散見され、ゆゆしき社会問題となっている。本稿では、日本学術会議の経営学委員会内に2012年度に設置された分科会（「高齢者の社会参画の在り方に関する検討分科会」）での審議をもとに、超高齢社会を迎えた我が国における高齢者施策の今後の方向性について考察し、高齢者自身の自律性の涵養とその活用の在り方が高齢者施策の基盤となるべきことが示唆される。

キーワード 超高齢社会, 高齢者, 定年, 社会参画, 自律性

1 はじめに

我が国では、他国に例をみないほどの速さで高齢化が進んでおり、既に2010年に65歳以上人口が21%を超え「超高齢社会」に突入している。年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、企業も定年延長や継続雇用等の形で高齢化に対応してきているが、多くの日本企業は高齢者活用に未だ消極的で、高齢になっても個人の能力を発揮し続けられるような「生涯現役社会」の実現には至っていない。

日本の高齢者は、働き続けたいという意思が他国と比較しても強いとされるが、現実には、定年後の社会参画が困難な状態を余儀なくされている。社会との関わり合いを避ける高齢者は孤立し、最悪の場合、人知れず孤独死したり、自ら死を選択したりするケースも散見される。

このような現状に鑑み、日本学術会議経営学委員会に設置された「高齢者の社会参画の在り方に関する検討分科会」¹⁾においては、高齢者が広く社会参画をしていくにあたり求められ

る企業経営の在り方や行政の役割，社会システムの変革の必要性等について検討することを目的として，2012-14年度にかけて計7回にわたる研究会が実施された。その結論は分科会記録としてまとめられている²⁾。

本稿は，この分科会における議論をもとに，超高齢社会を迎えた我が国における高齢者施策の基盤となる考え方と方向性について考察することを目的としている。まず第2節で，日本政府の超高齢社会の基本大綱の枠組みとその基本的特徴について検討を加える。次いで，第3節において，高齢者対策に関連して，経営者や労働者，NPO（Non-profit Organization），行政等の各主体の現状の動向を大まかに確認し，続く第4節において，今後の政策のあるべき方向性について，若干の示唆を行う。

2 我が国における高齢者施策の現状

日本政府は，超高齢社会の対策に関し，以下の3点に示すような社会が構築されることを基本理念としている（内閣府，2012）。

- ① 国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会的活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会。
- ② 国民が生涯にわたって社会を構成する重要な一員として尊重され，地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される社会。
- ③ 国民が生涯にわたって健やかで充実した生活を営むことができる豊かな社会。

こうした日本社会の構築へ向け，表1に掲げるような6つの領域における基本的施策が設定されている。

表1からもうかがえるように，日本の高齢者施策の大綱は，（1）就業・年金等分野に係る基本的施策，（2）健康・介護・医療等分野に係る基本的施策，（3）社会参加・学習等分野に係る基本的施策，（4）生活環境等分野に係る基本的施策，（5）高齢社会に対応した市場の活性化と調査研究推進のための基本的施策，および（6）全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築のための基本的施策，の6つの柱にまとめられており，そのそれぞれの項目で個別の施策が構想され，展開されつつある。

高齢者の社会参画の在り方にとりわけ大きく関係する項目は，この大綱では（3）の社会参加・学習等に係る基本的施策であり，高齢者の社会参加活動の促進や「新しい公共」の担い手の活動環境の整備，高齢者の学習活動の促進のための体系的整備などの必要性が指摘されている。

とりわけ，「新しい公共」の担い手に関連して，大綱では，「高齢者が年齢や性別にとらわれないことなく，他の世代とともに社会の重要な一員として，生きがいを持って活躍したり，学習成果を活かしたりできるよう，ボランティア活動を始めとする高齢者の社会参加活動を

表1 日本政府の高齢者施策

高齢社会対策の基本的施策の領域	具体的項目
就業・年金等分野に係る基本的施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全員参加型社会の実現のための高齢者の雇用・就業対策の推進 ・ 勤労者の生涯を通じた能力の発揮 ・ 公的年金制度の安定的運営 ・ 自助努力による高齢期の所得確保への支援
健康・介護・医療等分野に係る基本的施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康づくりの総合的推進 ・ 介護保険制度の着実な実施 ・ 介護サービスの充実 ・ 高齢者医療制度の改革 ・ 住民等を中心とした地域の支え合いの仕組み作りの促進
社会参加・学習等分野に係る基本的施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会参加活動の促進 ・ 学習活動の促進
生活環境等分野に係る基本的施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 豊かで安定した住生活の確保 ・ ユニバーサルデザインに配慮したまちづくりの総合的推進 ・ 交通安全の確保と犯罪、災害等からの保護 ・ 快適で活力に満ちた生活環境の形成
高齢社会に対応した市場の活性化と調査研究推進のための基本的施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者向け市場の開拓と活性化 ・ 超高齢社会に対応するための調査研究等の推進と基盤整備
全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築のための基本的施策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全員参加型社会の推進

出所：内閣府（2012）「高齢社会対策大綱」より筆者作成。

促進するとともに、高齢者が自由時間を有効に活用し、充実して過ごせる条件の整備」を図ることが重要であると指摘されている（内閣府，2012，18頁）。加えて、「ボランティア組織やNPO等における社会参加の機会は、自己実現への欲求及び地域社会への参加意欲を充足させるとともに、福祉に厚みを加えるなど地域社会に貢献し、世代間、世代内の人々の交流を深めて世代間交流や相互扶助の意識を醸成するもの」であり、「高齢者を含めた市民やNPO等が主体となって公的サービスを提供する『新しい公共』を推進することが必要である」と記されている（同上，18頁）。

これら高齢者の社会参画の方向性を取りまとめた政策は、それぞれ重要な意義を有していると思われるが、さらに必要な視点として、第一に、いかにして高齢者自身が社会参加活動を促進しようとする意欲を持つことができるかということである。とりわけ、数十年間に及ぶ仕事生活から定年を迎え、家庭・地域社会を中心とする退職後生活へという生活環境の大きな変化に対し、いかにそれぞれの高齢者自身が柔軟に適応できるかが課題となると思われる。

さらに、第二には、そうした高齢者自身の参加意欲が実際に社会参加へとつながりうるような体制の整備をいかにして行うかということである。市民やNPO等が主体となって公的サービスを提供する「新しい公共」は、確かに新たな方法として期待が持てるが、他の各種

主体（行政、企業経営者、労働組合等）との連携をいかにうまく構築するかという視点が重要であり、これら各主体間の連携こそが、高齢者自身の社会参画活動を促進する鍵となるように思われる。

こうした視角から、以下では高齢者の社会参画に関係する各構成主体の動向とその問題点を検討してみよう。

3 高齢者の社会参画へ向けた現状と課題

3.1 企業経営者および労働者

高齢者の社会参画としては、定年延長など、企業に雇用されて働く状態を考えることが多い。しかしながら、高齢者の社会参画は労働力としての社会参画だけではなく、地域住民として地域社会の活動に参加することも含めて社会参画ととらえることができる。さらには元気に趣味を楽しむ状態も含めて考えることができる。そのような社会参画を含め、少なくとも孤独死に至らないような環境を整える必要がある。

しかしながら、高齢者の社会参画を考える場合、最も中心的な問題は、やはり高齢者の働き方の問題である。高齢者を労働力としてとらえ、その面での社会参画を進めることは、少子高齢化が進み、労働力不足に悩む産業社会において、経済的な発展を中心とした日本社会の発展につながるからである。同時に、高齢者の労働力としての社会参画は、高齢者自身の豊かな生活にも深く関わる問題である。日本の高齢者は、働き続けたいという意味が他国と比較しても強いため、高齢者個人からみた場合も、働き手としての社会参画が最も基本的なものとなるであろう。そのような高齢者の労働者としての社会参画に深く関わるのが企業であり、その方向性を決定するのが企業経営者である。まず、企業経営の視点から高齢者の社会参画を検討してみよう。

企業は言うまでもなくゴーイング・コンサーン（継続事業体）である。そのようなゴーイング・コンサーンと、高齢者の社会参画はどのように関わっているのであろうか。企業がゴーイング・コンサーンであるためには単に経営者、労働者の世代交代が行われるだけではなく、世代を超えた技術・技能の伝承が必要である。そのためには技術・技能の伝承を可能とするような、さらにはそれを促進する制度的枠組みが必要である。

高齢者は単なるコストではなく、その企業独自の高い技術・技能を身につけた戦略的資源と考えることができる。そのような戦略的資源を新興国が獲得し、技術流出が起こることが懸念されている。高齢者を介した技術流出の防衛を企業は考える必要がある。また高齢者雇用により高い技術が活用され、コストが下がることも考えられる。ただそのためには若いころからのしっかりした教育が必要であろうし、人事制度の変更も場合によっては必要になる。職能給の導入や、年功給の抑制など、労働者が高い技術を進んで身につけるような制度を議

論する必要がある。経営学的視点から考えた場合、高い技術・技能を身につけた高齢者が定年後も働き続け、適切に技術・技能を伝承していくことにより、企業がゴーイング・コンサーンとして成り立っていくと考えられる。

もちろん、どのような働き方をするかは基本的には個人の問題であり、定年後、定年延長制度などを利用して継続的に働くか否かは、個人が決めることがらである。しかしながら、企業経営の観点から考えると、働く意思のある高齢者にその機会を提供し、高齢者と適切な関係を構築し、高齢者の技術・技能を活用することは、ゴーイング・コンサーンとしての企業を活性化するための重要な課題である。

ただ企業経営の側からみて、高齢者を十分に活用できているとは言いがたい現状がある。山本紳也氏（プライスウォーターハウスクーパース株式会社 人事・チェンジマネジメントパートナー）が示しているように、高齢者雇用については、企業もまだまだ手探りの状態にある³⁾。一方で、コスト削減は企業にとって至上命題である。現状では基本的には企業は高齢者雇用をコストととらえており、義務的行動として高齢者の活用を行っている状態が一般的である。一律の制度、一企業の対応では解決が難しい問題が存在するのであり、コストの問題等を解決するためには優秀な人材を獲得できる中途労働市場の整備など、社会インフラの整備も必要である。

人材マネジメントの視点からも問題が存在する（高木，2008）。人事が停滞すると若年層の雇用、モチベーションに影響を与えることがあり、従業員の若返りは必要である。そのような中で、高齢者が存在感を示すためには、若いうちから労働者としてのスキルを磨く必要がある、そのためのインセンティブを考える必要がある。従来日本では、年配者が若者の面倒をみると同時に、若者が年配者を敬うという企業の風土が想定されてきた。そのような風土も高齢者雇用を進めるためには必要であるが、そのような風土に頼ることなく、労働者も若いうちから早めに技能を身につける心構えと同時に、それを促進するための、メリハリをつけた賃金制度も検討が必要であろう。単なる義務的な定年年齢の引き上げではなく、労使双方がメリットを得られるような仕組み作りが必要である。

3.2 地域行政の取り組み

行政における主要な課題は、これまでは介護と福祉であった。元気な高齢者の社会参画は主要な課題と位置付けられてこなかった。しかしながら、近年は高齢化率が高まり、元気な高齢者が増加し、行政においても課題として認識されるようになってきた。元気な高齢者の社会参画が、主に退職後の社会参画の在り方として問題になっている。現在の高齢者は、日本の高度成長を支え、企業戦士としてがむしゃらに働いてきた。ただ彼らが、自らの目的・目標を持ち、主体的に自己決定をして働いてきたかと言えば疑問が残る。

終身雇用を前提とする日本企業では、集团的人事管理のもとで、従業員のキャリア管理は全面的に企業に委ねられてきた。自己のキャリアを主体的に考える機会は少なかった。日本企業では①一律年功モデル、②昇進スピード競争モデル、③トーナメント競争モデルを、キャリア発達の各段階によって使い分ける重層型昇進構造が存在し、キャリアの各段階で必要な能力を徐々に身につける企業主導型のキャリア形成システムが存在した（今田・平田，1995）。

そのような企業主導型のキャリア形成システムの中で形成されたキャリアを持った労働者が、退職後も自立した職業生活を送ることは難しく、エンプロイヤビリティ（employability）の問題が議論されるようになってきた（山本，2014）。しかしながら、未だエンプロイヤビリティの考え方は日本企業には根付いておらず、「自律型キャリア」という組織とは独立したキャリア構築の考え方は十分に日本社会に浸透していない（櫻田，2014）。このような企業主体型のキャリア開発に依存してきた労働者が、企業を退職後、企業以外の場で社会参画することはさらに難しい。その結果として、企業を退職後、再就職等の選択肢を選ばなかった高齢者は、自宅に引きこもるなど、社会参画ができていない状態に置かれることが多くなっている。

このような現状に対して、行政の側もまだまだ具体的に有効な解決策をみつけられていないようであるが、一部に新しい取り組みもみられる。例えば秋田県の取り組みである。秋田県では高齢化が進み、対策が急務となり、「はつらつ高齢者輝きアクションプログラム」が実施され、「日本一高齢者が元気な秋田づくり」が進められている。これまでの高齢者対策とは一線を画し、元気な高齢者の増加に対応した、社会参画の場の提供を行っている。秋田県では高齢者を「介護を受ける存在」としてとらえるのではなく、「社会の担い手の一員⁴⁾」としてとらえ、積極的な社会参加を求め、さまざまな施策を実施している。

具体的には健康づくりのためのスポーツイベントの開催、集いの場の提供、生涯学習の機会の確保、自治会活動・老人クラブの充実である。またボランティア活動やNPO活動を促進するためのリーダー養成、シルバー人材センター連合会を通じた働く場の提供にも関わっている。これらの活動を通し、高齢者の社会参画を促進している。

これまでのように、単に高齢者を支えられる側としてとらえるだけではなく、元気な高齢者が社会を支える存在として活躍できるような場の提供と活動の支援が行政に求められている。そのような支援は高齢者の自律的なキャリア開発を促進するであろう。

3.3 NPOの関わり

最後に、NPOの関わりについてみてみよう。高齢者の社会参画に対して、NPOはさまざまな可能性を秘めている。しかしながらNPOによる高齢者の社会参画への関わり方は限定的である。それは、NPOには次のような問題が存在するからである。

まず資金の問題である。基本的に利益を目的としないNPOは、行動費、運営費を主に会費（法人会費・個人会費・賛助会費）で賄わなければならない。会費の範囲内での事業運営を強いられる。このような状況はNPO法人に限らず、それらの連合体であるNPO協議会でも同様であり、十分な活動ができない状態が多い。

第二の問題は人材獲得である。特に高齢者活用に関わるNPOでは、その活動への参加者は多様である。優秀で活発な活動が可能であり、その意思もある人材から、片手間で参加するような人材、十分な技能・能力を蓄積してこなかった高齢者など、目的、能力レベル、意思において多様であり、優秀な人材をまとめて獲得することは容易ではなく、年齢を考えると、長期的な人材育成にも限界がある。また優秀な人材を広く募集するような仕組みも整っておらず、資金的余裕もない。

第三に、組織化の問題である。NPOでは参加者は任意参加であり、ボランティア的な参加が多く、命令による統制ができないことが多い。特に高齢者の集まるNPOでは、多くのメンバーがこれまでの経験からプライドを持っており、指示や命令はなじまないことが多い。組織として必要な指揮命令系統が十分機能せず、まとまった力を発揮しないことがある。

これらの問題を抱えながら、NPOはその柔軟性から高い成果を上げる可能性がある。一部に企業や行政と連携し、NPOの問題点、限界を克服しようとしている団体が存在する。例えば大手家電メーカーのOBが主体となって運営されているNPO法人では、そのネットワークを活用し、技術者を数多く集め、その能力を活用した社会参画を行っている。ただ、優れた能力を保有している人材は地域的にも限定されており、単独のNPOのみの活動では限界がある。

そのような限界を克服する一つの方法が、NPOのネットワークであり、それを活用した行政との連携である。関西産業活性化協議会などの例にみられるように、いくつかのNPOが集まり、連携することにより、行政のサポートも得られやすくなる。それによりさまざまな能力を持った人材が集まり、さまざまな活動を行うNPOの可能性を十分に引き出すことができる。高齢者の社会参画を促進するために、NPOどうしの連携とともに、企業・行政との連携を進めていくことが必要であろう。

4 高齢者施策の改善の方向性 ——むすびに代えて——

今後の日本社会における高齢者の社会参画の在り方を考える際、その基本は、個人の自律性・主体性を基軸にした各種の政策を考えていくことである。

第一に、企業を退職する時点（「出口」部分）における諸問題の改善である。現在、定年制の撤廃や再雇用制度や勤務延長制度等の継続雇用制度が実施されているが、前節でみたように、現状では企業経営者の考え方と勤労者の意思・希望には齟齬があり、たとえ定年年齢

を引き上げたところで、勤労者の働く期間が時間的に延長されるに過ぎず、根本的な解決策になるとは言いがたい。勤労者が定年時に自律的・主体的に定年後の生活を考え、選択し、自律的に職業生活を継続することができるような雇用制度の構築や政策の実施が必要であると言えよう。

第二に、定年より前段階（「出口」より前部分）における働き方の改善である。高齢者の社会参画の在り方を改善するためには、単に企業の雇用制度の枠組みを変更するだけでは不十分であり、勤労者の働き方それ自体を、自律性・主体性を有したものにへと変えていく必要がある。このためには、定年の直前ではなく、相対的に若い時分から自律的な職業生活を支援していく諸制度をさらに充実させる必要がある。より具体的には、指示・命令に従って受動的に労働生活を送るのではなく、日々の労働においても主体性を持ち自律的に働けるような組織設計・職務設計が重要となる。若年時から自律的・主体的に働く習慣を身につけることにより、定年時の社会参画を主体的に考えることができるようになると考えられる。このような主体性を持った働き方が可能になるよう、企業の労働の在り方を変革していくことが必要となる。⁵⁾

第三は、退職後（「出口」より後ろ部分）の社会参画の在り方である。職業生活において、主体性を持つことなく言われるままに長年働き続けてきた勤労者は、往々にして退職後の社会生活においても主体性を持たず自宅に引きこもりがちになる。この点は、前節でもみたように、行政においても問題点として認識されているが、具体的に有効な解決策がみつけれられていない現状にある。退職後の社会参画の在り方は、企業が単独で考えるのではなく、行政に任せきりにするのでもなく、行政、企業、NPOが連携しつつ、高齢者自身が自己決定でき、自律的・主体的に退職後生活を送ることができるよう、職業生活から退職後生活へと軌着陸できる仕組みを構築していく必要があるであろう。

注

- 1) 当分科会の構成員は、上林憲雄（神戸大学教授、委員長）、下崎千代子（大阪市立大学教授、副委員長）、上野恭裕（大阪府立大学教授（当時）、幹事）、奥林康司（大阪国際大学教授）、蟹江章（北海道大学教授）、亀田速穂（奈良大学教授）、川本明人（広島修道大学教授）、西尾チヅル（筑波大学教授）、山本浩二（大阪府立大学教授）である。なお、本稿での記述は、当分科会におけるゲスト・スピーカーによる講演とそれを受けての分科会委員間での審議をもとにしているが、記述内容の責は、当然ながら筆者自身にある。
- 2) 審議の経緯の詳細は、日本学術会議のホームページに近日中に記載される当分科会の記録を参照頂きたい（<http://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/kiroku/index.html>）。
- 3) 分科会での講演資料より。この点の関連資料として、例えば山本（2012）を参照されたい。
- 4) 分科会での講演資料より。この点の関連資料として、例えば秋田県企画振興部総合政策課（2014）を参照されたい。なお、こうした「担い手としての高齢者」という考え方は、兵庫県に

における高齢者施策の方向性にもみられる。例えば、ひょうご震災記念21世紀研究機構（2013）を参照のこと。

5) 経営学における自律性の概念の展開については、例えば森田（2013）に詳しい。

参 考 文 献

- 秋田県企画振興部総合政策課（2014）「はつらつ高齢者輝きアクションプログラム2014——高齢者が日本一元気な秋田づくり——」秋田県ホームページ（<http://www.pref.akita.lg.jp/www/contents/1397104525795/files/2014honbun.pdf>, 2014年9月20日閲覧）。
- 今田幸子・平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- 櫻田涼子（2014）「キャリア研究の変遷——日米比較を中心として——」上林憲雄・平野光俊・森田雅也 編著『現代・人的資源管理——グローバル市場主義と日本型システム——（奥林康司先生古稀記念論文集）』中央経済社，112-127頁，所収。
- 高木朋代（2008）『高年齢者雇用のマネジメント——必要とされ続ける人材の育成と活用——』日本経済新聞社。
- 内閣府（2012）「高齢社会対策大綱」内閣府ホームページ（<http://www8.cao.go.jp/kourei/measure/taikou/index-t.html>, 2014年9月20日閲覧）。
- ひょうご震災記念21世紀研究機構（2013）「高齢者就業・社会参画の拡大——担い手としての高齢者——」（公財）ひょうご震災記念21世紀研究機構研究調査本部報告書。
- 森田雅也（2013）「境界決定の自律性とワーク・ライフ・バランス」『国民経済雑誌』（神戸大学経済経営学会）第208巻第1号，1-19頁。
- 山本紳也（2012）「成功する高齢者——シニアが生き，シニアを活かすための提言（連載第3回）——」『賃金事情』（産労総合研究所），2012年9月20日号。
- 山本 寛（2014）『働く人のためのエンプロイアビリティ』創成社。