

地域における産業と福祉の関係と役割に関する考察

－ 生涯現役を目指した地域づくりのあり方にもとづいて －

大岡 孝史

キーワード：生涯現役、高齢者雇用、ポジティブな労働力、コミュニティ、人材育成、知のポートフォリオ、ソーシャル・キャピタル、ソーシャル・ネットワーク

1. はじめに

少子高齢化を迎え、人口減少社会となったわが国において、色々な組織、地域における人材の確保という状況を見ると、まさに喫緊の課題となっている。とりわけ、地方の中小企業における人材確保（若手労働者の確保）は顕著となっている。

それぞれの地域では、U¹・I²・J³ターンなどの移住支援を行うことにより、移住に対する意識は年々その上昇傾向にあるが、移住先の雇用の受け皿という点では、それが十分なものになっておらず、地域の思惑通りに進んでいないのが実情である。

一方、2014(平成 26)年度より厚生労働省は、モデル事業として生涯現役促進地域連携事業の取り組みを推奨し始めており、なかでも高齢者らが健康な限り、その生涯現役で働いてもらうことにより、地域の企業での雇用の創出と地域社会における納税の確保につなげられるものと考えている⁴。

高齢者の社会参加が促されることで健康寿命の延伸にもつながり、現在伸び続けている社会保障費の抑制にもなるという点は期待されている。

¹ Uターン 地方から都市部へ移住した者が再び地方の生まれ故郷に戻る現象をいう。

² Iターン 出身地とは別の地方に移り住む、特に都市部から田舎に移り住むことをいう。

³ Jターン 地方から大都市へ移住した者が、生まれ故郷の近くの(元の移住先よりも)規模の小さい地方大都市や、中規模な都市に戻り定住する現象をいう。

⁴ 産業雇用安定センター(2014)『地域別生涯現役社会実現モデル事業事例集』p.2。

実際、働く（働ける）高齢者は増加傾向であるが、働きたいが働いていない高年齢者が多いのも現状である。このように、地域における危急的な課題は人材不足（働き手不足）における雇用の確保である。それに対して、地域の住民、行政、商工会および地域地場産業の取り組みを見ると、それぞれが何の連携もなく（ばらばらで）、地域で一丸となって活動（行動）していこうとする意識は、ますます希薄化されつつある。この状態が継続するにつれて、地域への移住を希望する人々が仮にいたとしても、彼らの雇用の受け皿となる企業を見つけることができなくなるとともに、高年齢者らが働ける場所（機会）が次々と喪失していき、地域におけるポジティブな労働力を確保し続けることは極めて難しくなっているのが実情なのである。

ところで、日本国民の三大義務といえ、それは教育の義務、勤労の義務、納税の義務であることは誰もが周知していることである。なかでも、企業の使命（企業の社会的責任）とは、雇用の創出と納税の義務である。その企業では、人を育てること、働く場所を拡充すること、税金（法人税等）を納めることを通じて、持続可能な成長を実現していく存在である。

地域ある企業が、持続可能な成長を実現していくためにも、地域の元気印となるべき企業（地場産業のみならず、その地域にインバウンドしてくる会社も含めて）がその地域の活性化を自らの課題と位置付けるとともに、地域の住民、産業、行政、商工会の役割等も絡めて、地域産業文化のあり方を考え直す必要があると考えている。

そこで、本レビューでは、高年齢者のポジティブ労働力を活かす生涯現役としての働き手を雇用創出の第一手として、その働き続けることの意義を考察していく。とりわけ、地域住民の個人レベル、企業、行政、商工会の地域社会レベルそれぞれに求められる役割を抽出しながら、人口減少に歯止めがかからない地域社会では、かかるレベルそれぞれにおいて、そこから生じる文化的、組織的な特性を如何に地域活性化の政策として活かすことができるかどうかを再考する。第2章では、日本社会における現状から人口構成と社会保障費に関わる課題をとりあげる。とりわけ、地域における少子高齢化の状況と人材不足に関わる課題を整理している。続く第3章では、高年齢者雇用についての現況とそれに関わる課題を整理している。また第4章では、生涯現役として、働き続ける高年齢者をポジティブ労働力としての有用性を健康寿命の延伸と絡めた課題をあげている。そこでは、社会保障費の抑制へのつながり、および地域コミュニティ文化の再形成と若い世代の人材育成につながる可能性を見ている。さらに第5章では、ポジティブ労働力の特性を、地域の個人レベルと地域社会レベルとのそれぞれの視点から、事例を通して、それぞれに求められるものを考察している。第6章で

は、今後の地域社会に求めるべきモノ（文化・環境特性・ビジネス展開）を、私的な見解ではあるが述べいく。最後に第7章で本レビューをまとめていく。

2. 日本社会における現状

2-1 超高齢社会と少子化

世界の最長寿国となった日本は、20世紀後半に平均寿命30年延長という驚異的な寿命延伸を達成し、人生90年といわれる時代を迎えた。20年程先の2030(平成42)年には、高齢者が人口の3分の1になると言われている。そのうちでも急速に増加しているのが、前期高齢者と区別され、後期高齢者と呼ばれる75歳以上の人口である⁵。

今後20年間で後期高齢者数は倍増し、2030(平成42)年には、総人口の2割を占めることが予測されている。この数のレベルとなると、いまだ世界のどの国も経験したことのない超高齢社会が日本に到来することを意味している⁶。

一方、少子化はわが国の人口減少と共変傾向にある。2005(平成17)年以降、人口の減少が著しくなり、少子化問題は、社会経済の根幹を揺るがしかねない、待ったなしの課題となっている。これまでに多くの対策が講じられてはいるが、出生率の増加には至っていない現状である。年間の出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期には約210万人であったが、1975(昭和50)年に200万人を割り込み、それ以降、毎年減少し続けている。2014(平成26)年の出生数は、100万3,539人となり、合計特殊出生率⁷は1.43と低下傾向となっている⁸。

2-2 人口減少と社会保障費の増加

超高齢化と少子化から、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」は、我が国の将来の人口規模や人口構造の推移を推計している。わが国の総人口は、長期の人口減少過程に入っており、2030(平成42)年の1億1,662万人を経て、2048(平成60)年には1億人を割って9,913万人となり、2060(平成72)年には8,674万人になると推計されている⁹。

このような人口減少社会となると、生産年齢人口は減少し、後期高齢者が急増するため、支え手(若者人口)が少なくなり支えられるべき高齢者が多くなるということ

⁵ 前期高齢者 65歳から74歳までの人口

⁶ 秋山弘子ホームページ『プラチナ構想ハンドブック 高齢化する社会』

⁷ 合計特殊出生率 15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの

⁸ 内閣府ホームページ『少子化の現状』

⁹ 国立社会保障・人口問題研究所のホームページ『日本の将来推計人口』より引用。

ある¹⁰。これにより、社会保障給付費の支出に歯止めがきかなくなり、その出費額は増大するばかりである。2013(平成 25)年に国立社会保障・人口問題研究所が発表した2011(平成 23)年度の社会保障給付費は約 110 兆円となり過去最高を更新している。

人口構造の変化で見ると、2050(平成 62)年には、ほぼ 1 人の生産年齢者が 1 人の高齢者を支える肩車型社会へ突入すると言われており、社会保障制度の持続可能性を脅かしているのが原因そのものなのである¹¹。

2-3 地方(地域社会)の現状

そこで、地方(地域社会)に目を向けると、高齢化と少子化がともに進展し、労働力不足の解消が危急的課題となっているところが少なくない。社会の支え手である生産年齢人口の減少は、地域社会の企業経営にも大きな影響を与えている。

日本の生産年齢人口は、2005(平成 17)年で 6,642 万人であったものが、2015(平成 27)年では 6,237 万人となり、さらに 2025(平成 37)年では 5,835 万人まで減少することが予測されている。かかる予測は、高齢者、女性、外国人等、多様な人材をポジティブな労働力として全く活用しなかった場合を想定した場合のものである。日本の生産年齢人口がこれまでにないスピードと規模で減少していくなか、企業では将来を見据えた人材の確保と維持が強く求められ、多様な人材の活用にも迫られている。とりわけ、高年齢者などの多様性のある人材の積極的な活用が必要不可欠な要素となっている。

働く意欲のある高年齢者の労働における能力やこれまでの就業経験・体験を活かした、まさに年齢に関わりなく、ポジティブな労働力を活かした生涯現役社会を目指すことが重要と言われている。とりわけ、2014(平成 26)年には、団塊世代と呼ばれている人たち約 660 万人が 65 歳に到達し、その多くの人たちが企業を退職しているものと思われる。

こうした人々が持つポジティブ労働力を、今こそ地方(地域社会)に活かすべき時代になっているのである。そのためにも、彼らのポジティブ労働力を活性化させる「場」づくり、彼らのかかる労働力を地域企業の価値創造活動に活かすべき「現場」の整備が早急に行なわなければならないことを、地域社会は自らの課題として再認識すべきである。

¹⁰ 生産年齢人口とは、15 歳から 64 歳までの人口をいう。

¹¹ 厚生労働省『(社会保障・税一体改革大綱説明資料)』(p.6-9.)

3. 高年齢者雇用について

3-1 高年齢者雇用の現状

高年齢者の就業の現状として、高年齢者側からの視点では、働く高年齢者は増加傾向であり、1996(平成8)年847万人、2006(平成18)年には937万人、2016(平成28)年には1,286万人となっている。

働きたいけれど働いていない高年齢者の割合は、年齢が上がるにつれて増加しており、65歳以上から69歳以下では22%、70歳から74歳以下では27%と、その数は顕著になっている。実際では、希望する働き方としては、非正規雇用としてのものが70%から80%を占めており、希望する月収になると、10万円未満がそのほとんどになっている¹²。

企業側からの視点では、平成25年度より改正高年齢者雇用安定法が施行されたこともあり、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化されている。企業では、「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」、「定年の廃止」のいずれかの措置を講じることとなっている。かかる実施状況からは、制度義務化実施済の企業割合は99.2%となっており、65歳までは働くことができる仕組みは、徐々にではあるが、整備されつつあるものと思われる。また、65歳以上の継続雇用制度を導入している企業の割合は67.1%であり、やや減少傾向のように思われる。

企業規模別に見ると、中小企業での割合は74.8%、大企業でのそれは52.7%となり、この結果を見る限りにおいては、大企業の方が65歳以上の高年齢者には働きにくい労働環境のように思われる。さらに、70歳以上まで働ける企業について見ると、報告のあった全ての企業に占めるその割合は20.1%であり、これも減少傾向である。平成26年度の高年齢者雇用状況における集計対象となった約14.6万企業のうち、70歳以上の高年齢者を継続雇用として採用している企業は、希望者全員を対象とするもののなかで、わずか3.8%という結果を示しているのが現状である¹³。

3-2 継続雇用・転職雇用される高年齢者のキャリア特性

高年齢者の継続雇用、転職雇用されるキャリア特性には、共通する点が多く存在している。まずは、健康であること。つぎに、企業から雇用申請を受けたものの多くは同

¹² 第7回働き方改革実現会議「厚生労働大臣配布資料(2017)」

¹³ 労働政策研究・研修機構(2016)『地域別生涯現役社会実現モデル事業事例集』(p.2)。

一職能内に長く留まる就業パターンが多いこと。さらに、高い職務能力と意欲を持つ人材であるという条件を持っていること。単に勤続年数が長いということではなく、特定の分野での従業期間が長いことが重要であると言われている。個人属性や経済的条件は重要な決定要因とはなっていない。また、過去の転職経験は、転職の成功に負の影響を持っており、公的・社会的資格の有無は転職の成功に特段影響を与えていないと言われている¹⁴。

継続雇用や転職雇用を受け入れる企業が求めているものは、管理・折衝能力や調整能力、いわゆる職務遂行に求められる有用なコミュニケーション能力であると思われる。この能力を身に付けるためには、同一職能内での長期経験が必要であり、そこで多くの人との出会いやかかる人々との信頼関係を構築すること、平坦ではなく起伏のあるキャリアを実体験することで得られる経験・体験の数も大事になる。このようにして、中長期間をかけてこそ、はじめてコミュニケーション能力なるものは育まれていくものであり、転職で企業間を転々とするだけで得られるものではない。

いずれにせよ重要なことは、働く人が高年齢者になろうとも、その年齢に関わりなく、その人達が企業から必要とされ続ける人材であるということである。そのためには、かかる高年齢者も自らの健康管理、ポジティブ労働力を提供し続けるための自己啓発を怠らないようにしなければならない。しかしながら、これらの要件は決して 60 歳直前での対応によって求められるものではなく、人々の職業キャリアの初期から自己キャリア形成に積極的に関与していくことが求められているものである。

かかるキャリア形成のプロセスにおいて、専門分野における高い職務能力の獲得のみならず、受け入れ企業が求める広範な能力を習得する一助となっていることに気付かなければ、複雑で多様性（起伏の激しい道のり）を持つキャリアにおいて、苦境を乗り越える術や忍耐力を体得しておくことも極めて重要な要件になっているものと考えなければならない。

3-3 高年齢者雇用の新たな展開

2016(平成 28)年より、厚生労働省は高齢者が活躍できるような就業環境の整備をはかる政策を打ち出している。主なものの次の 2 点である。まず、その 1 点目は、生涯現役促進地域連携事業の推進である。つぎに、その 2 点目は、シルバー人材

¹⁴ 高木朋代(2008)(pp.144-147、pp.283-284)

センターでの取扱業務の要件緩和である¹⁵。

1点目の生涯現役促進地域連携事業とは、図3-1で示すように、地方自治体を中心となって構成する「協議会」等が中心となり、地域における高齢者の就労促進に資する事業を実施する事業のことである。この事業を行うかどうかは各自自治体（都道府県・市区町村）の任意の判断ではあるが、この事業を行う場合、自治体を中心となってシルバー人材センターやハローワーク、商工会議所や人材派遣会社などと密接な連携がはかる「協議会」を設け、地域の高齢者の就業機会の確保・拡大をはかることが求められている。

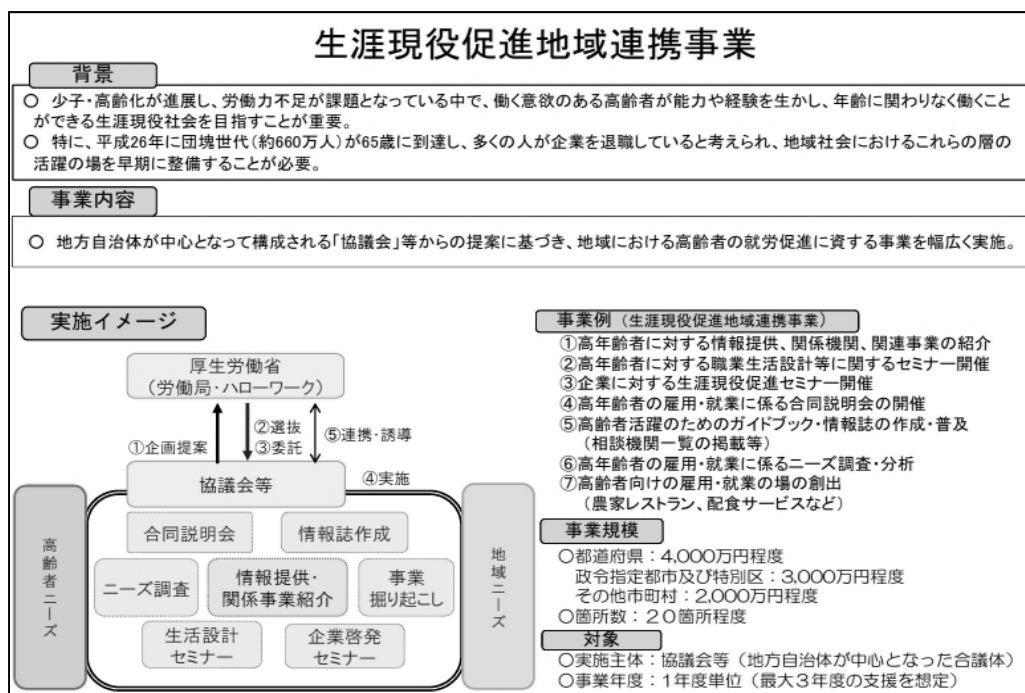


図3-1. 生涯現役促進地域連携事業の概要

(出典:厚生労働省資料より引用)

2点目は、シルバー人材センターにおける取り扱い業務の要件緩和についてである。これまでシルバー人材センターで取り扱うことができた業務とは、「臨時的・短期的」（概ね月10日程度まで）、または「軽易な業務」（概ね週20時間程度まで）と限定されていたのである。これに対して、この度の要件緩和の内容は、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては派遣・職業紹介に限り、「週40時間までの就業が可能」となっている。かかる緩和策は、高齢者の就業ニーズの

¹⁵ 前田展弘(2016)(pp.6-9)。

多様性、「臨・短・軽」の業務に留まらず、それ以上の仕事を求める高齢者の実態を踏まえた要件を含むものとなっている。

4. 生涯現役で働き続ける（ポジティブな労働力提供）ことの有用性

4-1 生活の質の向上と健康寿命の延伸

超高齢社会の課題の大きな1つは90年の人生をいかに設計し、どう生きるか、という私たち一人ひとりの個人レベルの課題である。人生50年時代と人生90年時代の生き方はおのずと異なる。人生が倍近くに長くなっただけでなく、人生を自ら設計する時代になった。20歳前後に就職、そして結婚、子どもの誕生と続き、60歳で退職、といった画一的な人生モデルは、その社会規範としては薄れている。つまり、今日では、多様な人生設計が可能になっているのである。

たとえば、人生90年あれば、そこではまったく異なる2つのキャリアをもつことは十分可能である。1つ目のキャリアとしての仕事を終え、人生半ばで2つ目のキャリアとして学校（大学、専門職大学院等）で勉強をしないという人生設計もありえる。人の人生は、その人自身の考え（価値観）によって千差万別なものであり、そこにはその人による人生設計のあり方がみることができるとは、しかしながら、私たちのほとんどは、未だに人生50年時代の価値観とそのライフスタイルによって人生90年を生き延びようとしている。

定年退職後の人生設計がいきなりなくなってしまう、長くなった人生をもてあましている人たちが決して少なくないのが実情である。90年の人生を健康で、もてる能力を最大限に活用し、自分らしく生きることは、豊かな長寿社会に生れた私たちに与えられた特典であり、挑戦すべき価値ある機会でもある。

わが国の平均寿命は、戦後、生活環境の改善や、医学の進歩により急速に延びており、2015(平成27)年での平均寿命は、男性80.79年、女性87.05年と世界トップクラスの長寿国となっている。「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」、いわゆる健康寿命について見ても、2013(平成25)年時点ではあるが、男性71.19年、女性74.21年であり、いずれも世界トップクラスである。

一方で、わが国の平均寿命と健康寿命の推移について図4-1に示す。平均寿命と健康寿命はともに延びている。なかでも、平均寿命と健康寿命との差、すなわち、日常生活に制限のある「不健康な期間」で見ると、2001(平成13)年から2013(平成25)年にかけて、男性で8.67年から9.02年、女性で12.28年から12.40年へと若干広がり縮

まっていない¹⁶。

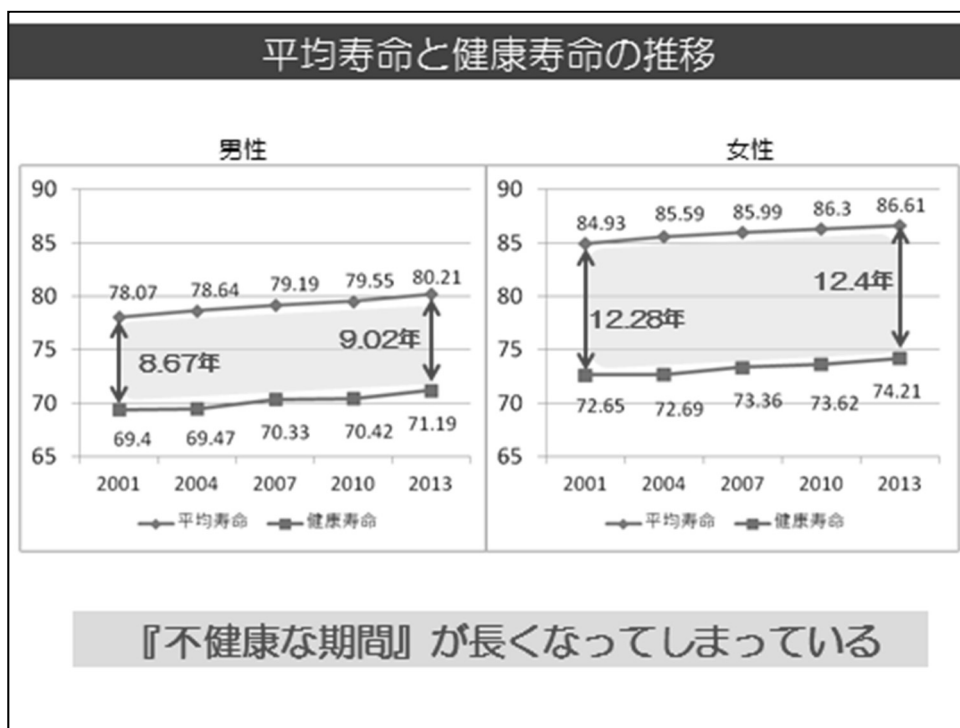


図 4-1. 平均寿命と健康寿命の推移

(出典:厚生労働白書を参照にして筆者による作成)

このことは、高齢者がいくつになっても自由に働けることの意味合いは大きいということを示している。

個人にとっては、「キョウヨウ」や「キョウイク」が必要であると言われているが、「今日、用がある」、「今日、行くところがある」ということが個人の生活を充実させ、生きがいや自己実現のみならず、健康増進につながる一時的には最大の予防になると言われている¹⁷。この社会参加が廃用症候群を未然に防ぎ、疾病予防、介護予防、認知症予防、そして孤立の防止にもなり、健康寿命の延伸、そして総合的な生活の質の向上に寄与していくと考えられる。

¹⁶ 平成 28 年度『厚生労働白書』(pp.12-13)

¹⁷ 吉川洋(2017)(pp.165-174)。

4-2 コミュニティ（地域文化）の再形成

地域における新たな人間関係・コミュニティ（文化）を構築することは、社会的な孤立問題に対する一つの解決策につながる。今後も増え続ける高齢者が、その高齢期をいきいきと過ごす（暮す）ことができるにはどうすれば良いか。かなり複雑な問題である¹⁸。一人ひとりの人生に関わる問題であると同時に、地域社会全体の活力や社会的コストにも影響を及ぼすことは上記でも記載したとおりである。

少子高齢化に伴う様々な社会的課題のこれまでの解決策では、地域と高齢者とを関連付けして求めてきているものが決して少なくない。それは、生活を支えあう基本単位の「家族」の形が変容しているためである。単身世帯は増加の一途にあり、夫婦世帯であっても、その子供の数は減少傾向にある。このように家族で支えあう力が低下してきているなかでは、安心して生涯をおくるために、自助の強化や社会保障に頼るだけでは限界があることは想像するに難くない。

子育てや福祉の問題も絡めながら、地域の中で助け合う、いわゆる「互助」のあり方が今日では強く問われている。しかしながら、現状の地域実態を見れば、住民同士のつながりの希薄化をはじめ、社会的な孤立、高齢者の孤独死と、いった社会問題が顕在化している。

そこで、かかる社会的課題の解決、社会問題の解消など、かかる問題・課題解決に際して、高齢者の意欲的な存在をアピールし、ポジティブな労働力を提供できる「場」を構築すべきである。厚生労働省が推奨している「地域包括ケアシステム」を用いた、地域住民主体の運動・活動の場を増加させていくべきである¹⁹。実際、多くの地域で行政の支援を受けながら、そのような場が立ち上がってきていることも事実である。そこには多くの高齢者らが積極的に参加することができ、その地域の住民同士のつながりもいっそう深めることになる。こうしたシステムづくり（新たな地域文化の構築）による新たな「コミュニティ」を再形成することが強く求められているのである。

4-3 社会保障費の抑制

社会保障費の側面からは、生産的な活動を行う高齢者が増えるほど、納税者が増え、また消費の拡大に伴い市場の活性化も期待できるようになる。また、元気な高齢

¹⁸ ここでいう複雑さとは、一つの解決策がその問題の答えになるのではなく、次から次へと問題が進化していくという意味で複雑なのである。一般には、この種の問題は「ルービック・キューブ問題」と呼ばれているものである。

¹⁹ 厚生労働省においては、2025年（平成37年）を目途に、高齢者の尊厳と保持を自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域全体でその支援・サービスを提供できる体制を構築することを推進している。かかる体制を「地域包括ケアシステム」という。

者が増えるほど、医療・介護費などの社会保障費の好転にもつながる可能性が増加することになる。このようにして、地域コミュニティの形成が進化していくことで、高齢者同士での互助、地域住民や子育て世代との互助などを広げていくことにもつながり、更なる社会保障費の抑制に対する期待感も高まっていくことになる。かかる事態を想定し、地域文化の再形成活動が実行の緒につくことが極めて重要であり、そのために地域住民が主体的に活動できるような仕掛けづくりも必要になる。

現在、高齢者同士の互助として進められているのが、地域支援事業の一環としての「介護予防・日常生活支援総合事業²⁰」である。かかる事業は、一般介護予防事業²¹などの自主グループ活動支援などによって展開されている。そこでは、行政が仕掛け人となって、地域の自治会や公民館までは歩いて通える範囲でかかる自主グループ体操や喫茶サロンができるように促され、その地域ごとのコミュニティを形成しているようである。たとえば、かかる活動を先駆的に行なっているのは、高知県高知市、埼玉県和光市、大阪府大東市などがある。これらの地域での行政による仕掛けは、介護保険料が抑制できているというところまでできている²²。

こうした自主グループ体操の互助精神が更に発展し、活動に参加しにくくなった方への見守りや、ゴミ出しの支援、一緒に買い物に行くなど、お互いがお互いの生活を支え合えるようになっていくことができるようになる。かかる活動がより一層増加、発展していくこと（進化し続ける）で、更なる社会保障費の抑制につながっていくことは想像するに難くない。

4-4 将来の人材育成と知識創造、そして地域の存続

高齢者が働き続け、地域のコミュニティを再形成していくことにより、地域住民のコミュニケーションが活性化される。はじめは高齢者同士から始まり、次に若い世代へと広げていく。こうした流れを実践し続けることによって、人材育成の枠組み（システム構築）が明確化されていくことになる。

雇用継続に求められる能力としての基礎になるものがコミュニケーション能力であることは、すでに述べたとおりである。家族の単位数が減少し、地域のつながりも希薄化しつつ現状では、人と面と向かってのコミュニケーションができる機会すら減少しているのである。

²⁰ 介護予防・日常生活支援総合事業とは、市町村主体で行う地域支援事業のひとつとして、65歳以上の方を対象にその方の状態や必要性に合わせたさまざまなサービスなどを提供する事業。

²¹ 一般介護予防事業とは65歳以上の全ての方が利用できるサービス事業。

²² 吉田洋(2017) (pp.152-164)。

昨今ではSNSなど、コミュニケーションツールとして優れたスキルの発展も見られるが、かかるツールでは一方的な意思伝達は可能になっているが、実際に面と向かっての意志の伝達（双方向の意志伝達）がますます困難になっていることが大いに危惧される。重要な職務遂行になればなるほど、面と向かった（双方向）折衝能力や調整能力等のコミュニケーション能力が必要になると思われるが、かかる部分を育成する場と機会が減少しているのも実情である。

そこで、高年齢者の経験・体験値とこれまで培ってきたコミュニケーション能力を活かし、お互いの育成や、若い世代の育成にもつなげていく必要がある。かかる場を整備することが重要になり、高年齢者以外にも若い世代、障がいをもった人たちも含めて、多様な人材で新たな地域コミュニティを組織していくことが求められる。その際に、その「場」を知識創造の場として考えることは、むしろ理想的ではないかと思われる。

このようにして、様々な立場からの意見が集約され、実際に住む地域の活性化を話し合う、いわゆる「タウン・ミーティング」も必要になる。かかるミーティングで挙げられるいくつかの課題を行政が上手く吸い上げ、かかる課題の解決策につながっていくことは極めて重要な流れである。かかる流れは、前述した「地域包括ケアシステム」の流れと同じものになっている。それぞれの地域に住むすべての人が主体となって、いわゆる知識創造ができる場を、それを高年齢者のポジティブな労働意欲とともに、新たな地域コミュニティの形成につながれば、それは地域の人材育成および地域企業の事業価値創造活動とともに知識創造活動の場として極めて有用になるものと思われる。

5. 働き続けるための個人・地域の特性について

ここでは、働き続けるための個人・地域の特性を、入山章栄(2012)で言われている「知のポートフォリオ」とソーシャルを分析する3つの枠組みである「ソーシャル・キャピタル」、「関係性のソーシャル・ネットワーク」、「構造的なソーシャル・ネットワーク」の視点から考えていくことにしている。

まず「知のポートフォリオ」とは図5-1に示し説明する。これオープン・イノベーションを進めていく上で重要な考えであり、横軸に「知の探索²³」と縦軸に「知の深化²⁴」

²³ 知の探索とは、企業が知の範囲を広げるために新しい知を探す行動をいう。経営学では exploration と呼ばれている。

²⁴ 知の深化とは、企業がすでに持っている知識や同質の知に改良を重ね、それらを深めて活用する行動をいう。経営学では exploitation と呼ばれている。

の2つの軸のポートフォリオを作成していく。これにより戦略の全体像のバランスを把握しやすくなると言われている。日本の企業組織というのは中長期的に「知の深化」に偏りやすく、「知の探索」がなおざりになりやすくなっているとも言われている。

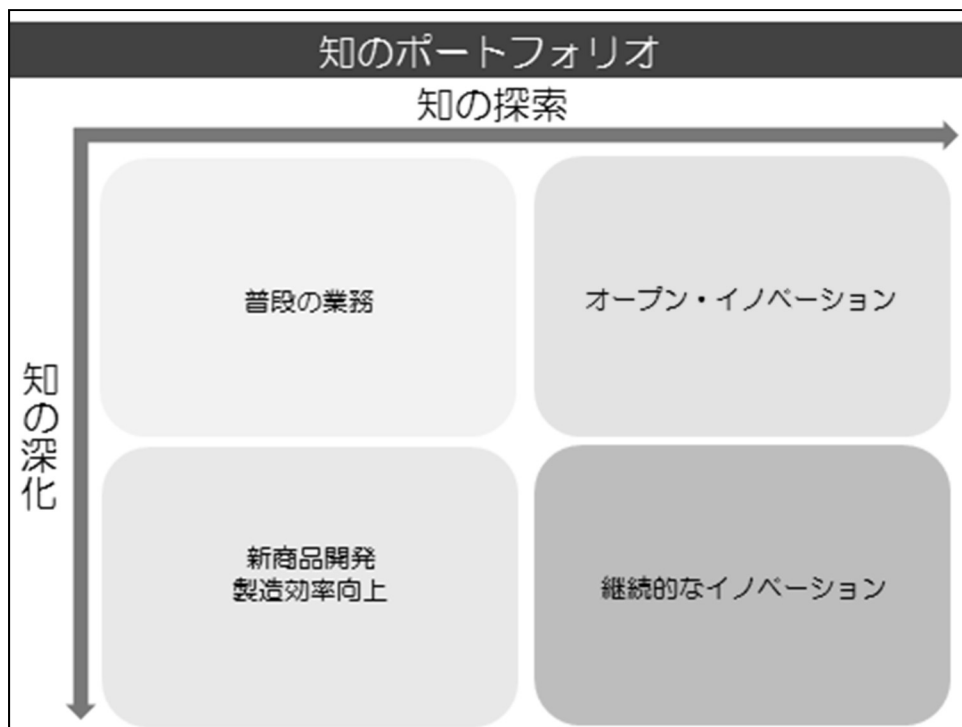


図5-1. 知のポートフォリオ

(出典：入山章栄(2012)を参考に、筆者が作成)

「ソーシャル・キャピタル」とは、日本語では「社会関係資本」と訳し、人と人が関係性を持つことそのものが、資本・便益になり得るという考えである。たとえば、ご近所付き合いがその好例である。近所付き合いが密に行われていると、それぞれの世帯が互いのことを気にかけるようになり、知らず知らずのうちに頼り、頼られという関係性が生まれてくる。また、核家族世帯が増加した現在においては、密な親子・親戚関係もソーシャル・キャピタルの一例であると考えられる。

「関係性のソーシャル・ネットワーク」とは、人や組織の関係性を表したものであり、図 5-2 のように示される。技術革新のスピードが速く不確実性の高い環境においては、企業は積極的にイノベーションを起こす必要があるため、新しい知の探索が必要になってくる。かかる部分には、幅広い企業との弱い結びつきが求められるようになる。

さらに、比較的安定した事業環境では、既存の技術をより深く活用する方が効率的であり、知の深化がとりわけ重要になってくる。かかる部分では、他の企業との強い結びつきが求められることになる。

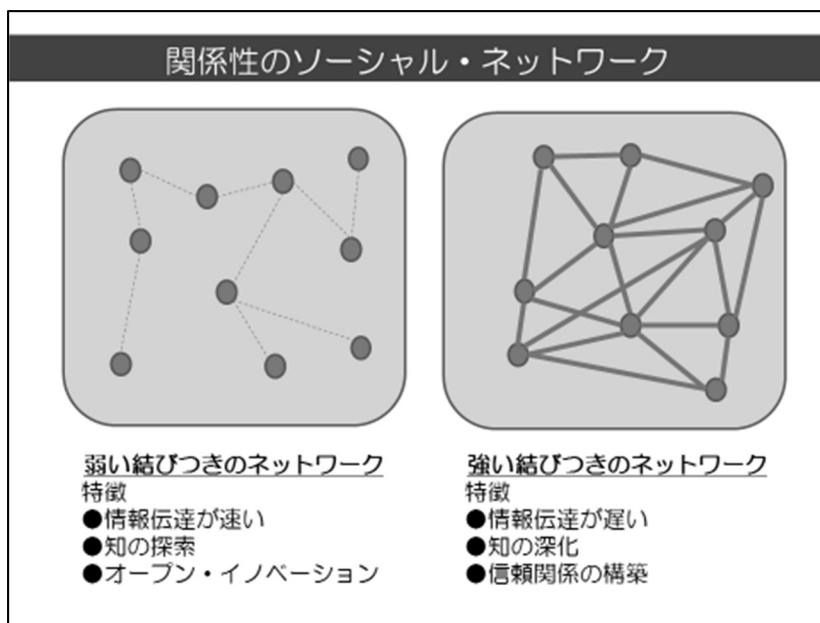


図5-2. 関係性のソーシャル・ネットワーク

(出典: 入山章栄(2012)を参考に、筆者が作成)

「構造的なソーシャル・ネットワーク」とは、ネットワーク全体の構造に着目して考えられる。図 5-3 に示すように、人と人や、人と組織とのつながりをわかりやすく示していくことである。その関係性から生じるストラクチャル・ホール²⁵が重要であり、ここを多く持つ人が情報や知識、資源、お金を「つなぐ」という役割が生じ、その取引をコントロールすることができる可能性があると考えられる。

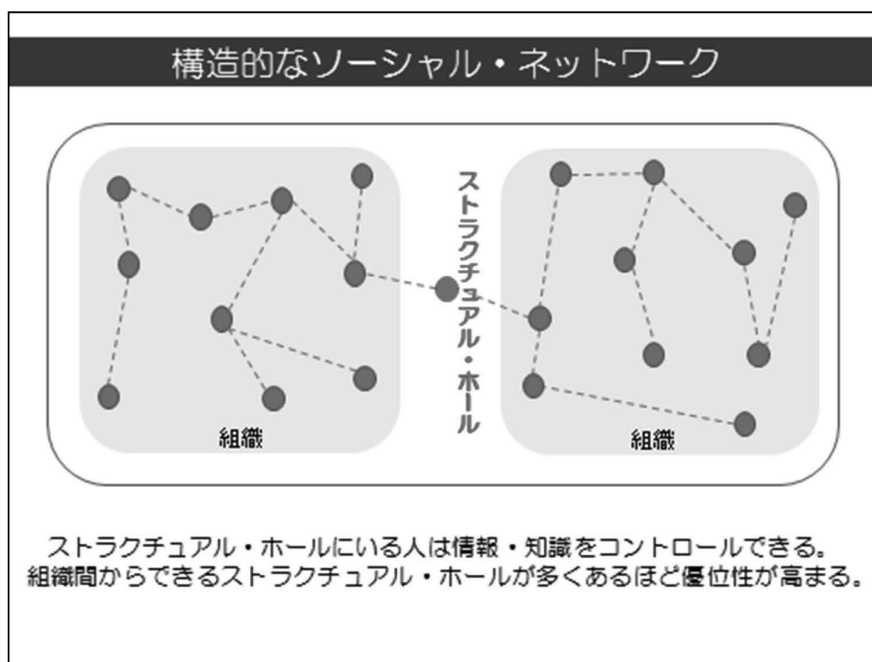


図5-3. 構造的なソーシャル・ネットワーク

(出典: 入山章栄(2012)を参考に、筆者が作成)

5-1 個人の特性について

ここで取り上げている事例は、現在 65 歳の男性である。大学卒業後から日本郵政株式会社(当時は郵便局)に勤めていた。60 歳前の早期退職された後に、介護関係の資格を取得し、現在も介護現場にてパートとして働かれている。

早期退職された意向は、日本郵政の民営化に伴う、組織変革によりご自身から希望して退職されたとのこと。局長という立場まで登り詰めていながら、退職を決意された背景には人間関係など様々な葛藤が生じていたことがインタビューにて推察できるものである。

²⁵ ストラクチャル・ホールとは、構造的な隙間あるいは構造的空間をいう。

介護関係の仕事に就かれた経緯は、退職後の時間を人のために有効に利用したいという思いからである。行政書士などの資格も取得しようと試みたが、断念されたとも言われており、人のためになる仕事であれば介護の仕事に強い拘りはなかったと様子である。

介護の現場に携わるきっかけは、ハローワークが無料で実施している介護職員初任者研修である。この案内がなければ今では違う仕事をされていたと予想される。そこで自らの親の介護も想定し、勉強しようと考え、介護職員初任者研修を受講され、受講後すぐに介護現場でパートとして働かれている。

実際の介護現場に務められての感想は、人に対する『みかた』が変わったと言われている。今まで健常な方としか関わっていなかったのが、要介護者や障がい者と接し、多様性のある他者を支援していくことで、人との関わりと自らが健康であることの重要性を改めて認識できたと言われている。

人との関わりに関しては、老いや病気、障がいを受け入れ支えていくことの重要性を認識できたと言われている。今まで頭の中では暗黙知²⁶として理解できていたことではあるが、自ら現場の当事者として体験したことが形式知²⁷となり、理解が深まったと思われる。

自らが健康であることは、支援していくためには健康でなければならないという当たり前のことが再認識できたということである。また、自らが現在、健康であることの有り難さを、現場の当事者となって改めて認識できたのだと思われる。

今まで当たり前、当たり前と考えていたことが、有り難いことであったという感謝の思いが生じたと推察できる。これら二つのことが人に対する『みかた』が変わった要因と考える。

最後に今後の介護の仕事の継続意向を確認すると、健康である限り今の仕事を続けていきたいと言われている。以上より、今回の個人の事例に関しては今までの競争の現場の仕事では得られない新たな仕事観というべき、仕事に対する価値観が生まれたのではないかと推察できる。

今まで仕事とは、組織のため、家族のため、個人のためという意識が高かったのが、定年間際の組織変革の退職により、社会のため、地域のため、他者のためと目的へと自身に価値も変わっていった。そして、実際の介護現場で当事者となった体験が、その価

²⁶ 暗黙知とは、人間一人ひとりの体験に根ざす個人的に知識であり、信念、ものの見方、価値システムといった無形の要素を含んでいるものである。

²⁷ 形式知とは、文法にのっとった文章、数学的表現、技術仕様、マニュアル等に見られる形式言語によって表すことができる知識である。

値を暗黙知から形式知へと発展させ、人生の新たなステージへと歩まれている事例である。

ここでの事例を知のポートフォリオの図 5-4 に落とし込みをして、これからどのように進んでいくかを考察していく。知のポートフォリオから考えると3つの選択肢がある。1つ目は介護スタッフとして技術を高め、知を深化して、利用者や組織に貢献していくこと。2つ目、かつての管理者の経験を活かし、現在の現場で人材育成や管理を行っていくこと。そして3つ目に新たな資格、知識、技術の習得を行い回り、知の探索を行っていくことである。

以上の3つの選択肢のどれを選んでも、自身のため、他者のためになり、社会にとっても有効なことと考える。

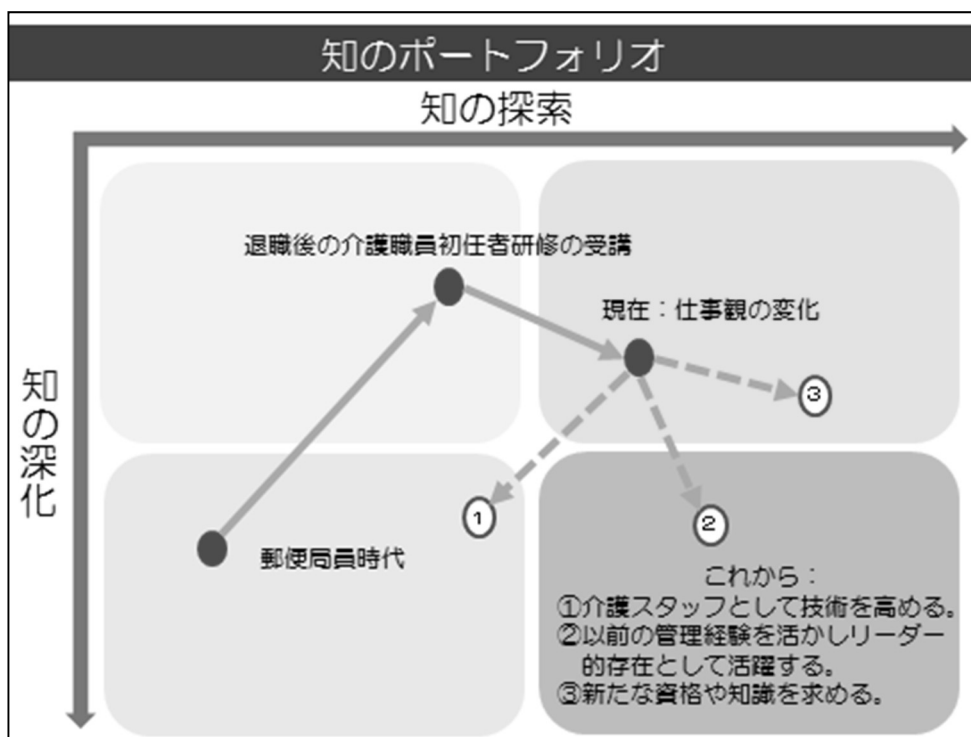


図5-4. 個人事例の知のポートフォリオ

(出典: 入山章栄(2012)を参考に、筆者が作成)

ここでの事例の雇用継続のポイントをまとめいくと、一つ目に健康状態としては仕事に差し支えるような内科・整形的疾患はみられていないことが大きい。二つ目は、個

人の仕事観の変化である。新たなステージで仕事を継続することで、仕事というものが、競争から共生へと価値が変化したと考える。

人生 90 年の時代となり、自分の健康は自分で守る。そして、自らが自らの親や家族、地域の方を支えていく知識・技術を学び続けていく。これらのことを認識し、実践できている事例であり、このような事例が増加していくことが、健康寿命の延伸、そして地域の福祉の充実、地域の活性化につながるものと考えられる。

5-2 地域の特性について

ここでは、兵庫県加古郡稲美町と稲美町を本社として活動しているキング醸造株式会社とその関連グループである日の出医療福祉グループについて事例として取り上げ、地域とそこにある産業と福祉の関係について考える。そのなかで、個人が生涯現役を貫くことの意義を、かかる事例を通してまとめていく。

まず、加古郡稲美町とは、兵庫県南部に位置しており、西は加古川市、南は明石市と東は神戸市西区、北は三木市に挟まれた、印南野台地にある。

全体的には田園都市であり、農業基盤の整備を強化しながら阪神地区のベッドタウンとして南部を中心に宅地開発が進められている。人口は、2017(平成 29)年 5 月 31 日時点で 31,337 人であり、年々微減傾向となっている²⁸。高齢化率では、総人口に占める 65 歳以上人口の割合が平成 27 年度に 27.6%となっており、全国平均の 26.7%に比して、若干上回っている状況である。

かかる地域の産業は、一次産業が 4.3%、二次産業が 36.3%、三次産業が 59.4%という関係になっている。まず、一次産業である農業の分野では、65 歳以上が男性・女性共に半数以上を占めており、高齢化はかなり進んでいる。つぎに、二次産業である製造業では、男性従業者数が多く、最後に、三次産業である医療・福祉では、女性従業者数が多くなっている。

平均年齢が最も高いのは農業であり、そこでは 60 歳を超えている。就業者数の多い製造業では男女とも 40 歳台半ば、卸売・小売業では 40 歳台前半、さらに医療・福祉では女性の平均年齢が男性に比べてやや高く、そこでは 40 歳台半ばとなっている。

かかる地域の交通手段を見ると、その域内には民間鉄道・高速道路はない。主な交通手段は自動車であり、最寄りの駅は播磨町にある JR 山陽本線土山駅、加古川市にある東加古川駅になっている。域内の公共交通機関としては、神姫バスが走っているが、その便数が少なく住民の主要な移動手段としては決して十分なものとは言い難い。

ここで取り上げるキング醸造株式会社とは、1900 年(明治 33)年に創業し、「日の出み

²⁸ 稲美町ホームページ『人口・世帯数』『行政情報』

りん」である本みりとみりん風調味料を中心として 100 年以上その事業を継続している地域企業である。創立 90 周年記念事業の一環として、1992(平成 4)年に社会福祉法人日の出福祉会を設立している。その背景には、創業以来、会社を育ててくれた稲美のまちで、地域貢献をしていきたいという思いからだと言われている²⁹。その後、1993(平成 5)年に医療法人社団奉志会、2003(平成 15)年に社会福祉法人博愛福祉会を設立している。これら3つの法人を併せて、日の出医療福祉グループと総称している。

このように、株式会社と医療・福祉が一体的に運営されていることは、地域振興の一助になっているものと思われる。その理由の一つは、日の出医療福祉グループが実践している高年齢者雇用であり、もう一つは、キング醸造が実践している地産地消を促進する事業である。両方とも稲美町の住民を対象にした取り組みであり、雇用の創出と生産性の向上につながっている。

日の出医療福祉グループの実践している高年齢者雇用に関しては、定年退職をした高年齢者を対象にした取り組みであり、介護・医療・福祉施設の送迎や病気や障がいをもった利用者の思いへの傾聴といったボランティア活動を主に行なっている。とりわけ、医療に関する送迎は、高齢化が進み、主の移動手段が自動車中心の稲美町では有効に活用されている。外出しが難しく必要な医療の受けづらくなった住民にとっては、かかる移動手段は無くしてはならない(必要不可欠なもの)取り組みとなっていると思われる。

傾聴なるボランティアに関しては、介護や福祉施設中心に実施しており、施設の入居者や利用者の話し相手としての役割を有している。介護人材の不足は、日の出医療グループも同様の問題を抱えており、かかるボランティア活用は、組織の人材不足にも大いに役立っているものと思われる。このことは、ボランティアに関わる人にとっても、介護・福祉の現場に携わるきっかけになっている。個人の特性でも述べたように、人の『みかた』が変わる体験を得られることが多く、そのまま介護職としては雇用される場面において、よく見られる現象である。

次に、キング醸造が取り組む地産地消を促進する事業を紹介していく。これは、稲美町の農家と契約関係を結び、みりんの原材料として使用するもち米や、焼酎製造に使用する六条大麦を育て、出荷してもらうことである。このことにより、農家の収入の向上につながっている。キング醸造としては地産地消を進めることができ、かつ高齢化し、担い手の減少が顕著な農業への貢献にもなり、CSR やブランディングの強化にもつながっているものと予想することは難くない³⁰。

²⁹ 日の出医療福祉グループ広報誌

³⁰ CSR「corporate social responsibility」(きぎょうのしやかいてきせきになん)とは、企業が利益を追求するだけでなく、組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、あらゆるステークホルダー(消費者、投資家等、及び社会全体)からの要求に対して適切な意思決

稲美町にある企業とそこの住民とが一体となりその地域を支えていく。その基盤となるものが、医療・介護・福祉であり、体調が悪化したときなどの異常発見時のファーストコンタクトから医療機関への情報提供、介護などが必要になった際のサービス提供、回復後の働く機会の提供という役割を日の出医療福祉グループが一体的に担っている。

この3つの役割があることで、どのような状況になっても住み慣れた地元で役割を持ちながら暮らしていけるという安心感が得られ、健康寿命の延伸にもつながっていると推察できる。これは稲美町の要介護認定率からみても、全国平均より下回っており、稲美町の住民が健康で居続けることができていることが伺える³¹。

健康で居続けていることは、一つの企業やグループだけではどうにもならないのが現状である。上記でも記載したように、個人の意識の変化も大切であり、地域行政の関わりも外すことはできない。稲美町も介護予防・日常生活支援総合事業の一環として、地域住民が主体となった自主グループ活動支援である喫茶やサロンなどのコミュニティを多く支援しており、積極的にこれらの活動に取り組まれている。

現在、この活動には約 800 人の高齢者が関わっており、運営する人、参加する人などそれぞれの役割を持って活動することができており、社会参加や運動する機会の増加になっている。これらのことも、要介護認定率の低下に大きな影響を与えていると考えられ、地域の行政と企業が同じ方向性を持って取り組めた結果ではないかと思われる。

稲美町役場に勤めている米澤氏は、健康寿命を成し遂げた 90 歳代の方にたくさん出会う機会があり、その方々に健康寿命の秘訣を尋ねられている。そこでは、「手に合う仕事(身体機能の変化に合わせて)を、その都度探してやってきたことかな」と、言われている。健康寿命の達成者は、いずれも老化で変化する自分の体を上手く活かした仕事や楽しみのある暮らしをされている方々であったと述べている³²。このことから、地域の行政と企業が協力し、高齢になっても障害を持って、手に合う仕事を創出する役割があるものと思われる。

ソーシャル・キャピタルの面から見ると、自主グループ体操や喫茶、サロンなどのコミュニティが増加していくことは、人と人の関係性を深めていくことになり、健康寿命の延伸、社会保障費の抑制など、地域社会にとって便益となっていることが裏付けられる。かかるコミュニティを増加させることは、家族の形が変容し、単身世帯が増加していく日本の地域にとっては必要不可欠な手段であると考えられる。

このような地域包括ケアシステムの流れのなかで、企業の役割と福祉の役割と行政の

定をする責任を指している。

³¹ 要介護認定率とは、65 歳以上の高齢者のうち、要支援・要介護認定を受けた者の割合をいう。2014 年の全国平均は 18.4%。

³² 米澤有里(2017)「健康寿命を延ばす秘訣」(第 29 回兵庫県理学療法学会大会抄録集) (pp.32-33)。

役割がそれぞれ明確になってきている。行政は、地域住民の健康寿命の延伸のためのコミュニティの形成。企業は雇用の機会の確保し、地域の生産性を強化。福祉は安心していつでも働ける場の支援であり、この3つの連携こそが重要と考える。行政が主体となる住民主体の自主グループ体操を福祉の側からも支援し、介護・福祉に関わることができる人材を発掘していくことも必要である。

今後更に進む人材難の時代に、効率的に人材を確保していくシステムの確立は必要不可欠であり、地域の住民の役割や生きがい、健康寿命の延伸のためにも、いつまでも働き続けるという生涯現役の意識と環境を企業、福祉、行政のそれぞれが一体となり育んでいく必要があると考える。

人口減少社会の日本の地方にとっては、その地域に住む全ての人が一丸となり、この地域の課題に取り組むべき危急的な課題である。ここでは、企業と福祉が同じグループで運営している事例を取り上げている。それぞれの地域によって、企業の存在はそれぞれであり、福祉の体制もそれぞれである。

共通の課題は人材難であり、如何にして地域の中の人材を発掘し活かしていくかが課題である。その部分には行政の役割が大きい。そして、自主グループ体操など主体的に活動している住民の中から、福祉などの地域にある企業に雇用を促していくようにする。住民と企業のマッチングである。この部分は行政とその地域の商工会の役割が大きくなる。

図 5-5 に示すように、各企業やコミュニティ、シルバー人材センター、ハローワークなど、様々なソーシャル・ネットワークで構成されて狭間にあるストラクチャル・ホールをつなぐ役割があると考え。この役割は、その地域の企業の特性を把握している商工会と住民の特性を把握している行政こそが行えるものであり、地域の雇用を創出し、地域の活性化・繁栄につながる資源にしていかなければならないと考える。

地域の企業は、どのような能力を持った人材を求めているのかという情報を発信し、行政と商工会と連携しながら、人材難という課題を克服していく。また、商工会では、必要に応じては地域外部の団体からの人材も確保できるように努める必要があり、人材のパイプ役の機能が更に必要になってくる。これらが人材難の課題を抱えた地域にとっての第一手であり、地域の住民、行政、商工会、企業の全てが一丸となり、地域を支え、盛り上げていける仕組みを互いに連携し、情報共有を行いながら実施していかなければならないと考える。

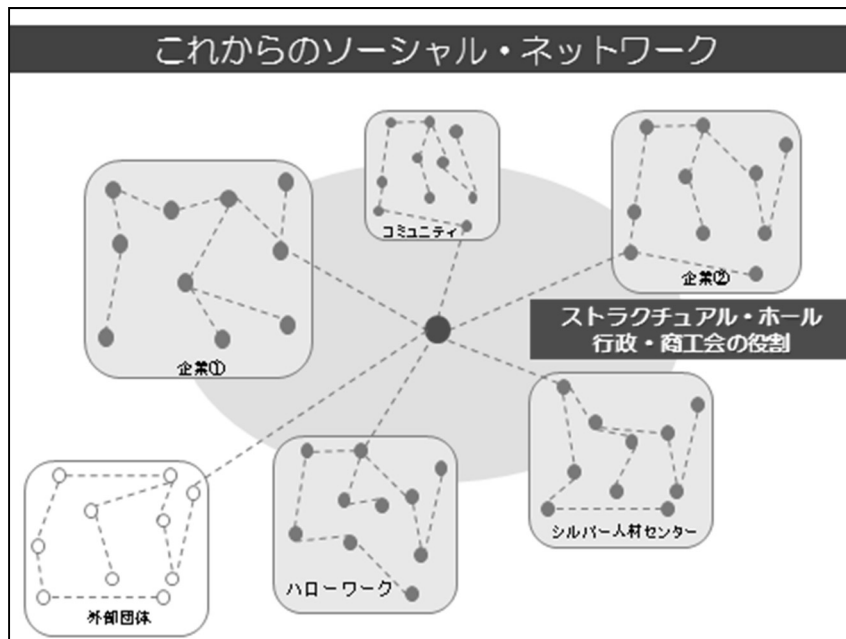


図5-5. これからのソーシャル・ネットワーク

(出典:入江章栄(2012)を参考に、筆者が作成)

6. 今後、働き続けるために求められるモノとは

雇用政策研究会報告書の中では、2014(平成26)年10月から、雇用政策上の課題の中で、人材不足分野における対策として、「介護」、「保育」、「看護」、「建設」、「運輸(自動車運送事業)」などにおいては、パートタイム労働者のみならず、正社員等の不足感が強まっており、こうした分野における人材確保対策が重要であるとしている。

高年齢者の雇用・就業との関連では、「少子高齢化が進行する中で、今後は高年齢層の労働参加がますます重要となる。こうした中で、生涯現役社会の実現のために、キャリアコンサルティングを受けることを通じた高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要となってくる。」と言われている³³。

³³ 厚生労働省(2015)『雇用政策研究会報告書』(pp.24-30)。

6-1. 安心と安全

このような環境下において、今後、働き続けるために求められるモノとして図 6-1 のように示すことができると考える。まずはその地域で働く個人の生活の基盤が整っている必要がある。では、生活の基盤とは何かと考えると福祉が挙げられる。

安心して生活し続けることができるという仕組みを地域ごとに構築していく必要がある。マズローの欲求 5 段階説では低次の欲求ではあるが、人として必要不可欠な安心・安全といった欲求を満たしていくべきである。このことが次への活力へとつながる。

安心・安全な生活について考えていく。安心とは何歳になっても住み慣れた場所でできる限り元気に自律した生活し続けることができるということではないだろうか。安全とは緊急時などのもしもの場合に相談できる仕組みや設備、身体的・精神的・金銭的な危険が少なく生活できる体制のことではないだろうか。安心・安全ともにそれぞれの価値観により変化すると思われるが、ここではこのように定義づける。

6-2. コミュニティと知の共有(知の探索と深化)、そして互助の精神へ

この安心・安全を満たしていく手段として考えられるのが、体操グループなどのコミュニティの発展によるソーシャル・キャピタルの増加・醸成ではないかと考える。このようなコミュニティの発展は地域住民通しが、互助の精神を持ち、お互いを教育、支援、介護できるようになることである。

教育面では、高齢者を対象とした健康寿命延伸の知識の共有や、介護の技術。社会人を対象にした健康指導や経験談の共有。学生を対象にした塾などの補完的役割などがある。また、幼児を対象にした保育など、教育面だけでも様々なコミュニティが形成できる。

支援面では、閉じこもり傾向のある住民などへの声かけやゴミ出し、一緒に買い物、掃除といったものである。福祉・介護面は、教育面で学んだ知識や技術を家族や地域住民に活かしていくことである。このコミュニティが発展していくことで、若者だけでなく高齢者や障がいを持った方の生活の基盤が整うものと思われる。

このように生活の基盤が整うことは、働きやすくなることを意味している。親や家族、障がいを持った子供の介護のための介護離職の予防、子育てで働きにくくなっている親の復職、高齢になっても働きたい意欲を持った方々の生きがい、これら 3 つの利点により、生産活動は増加し、地域の活性・繁栄につながっていくものとする。

コミュニティの形成は、生産者の増加につながり、地域の活性化の一助になる。人に

はそれぞれの時期や立場によって、それぞれの役割がある。その役割をもって自分個人だけでなく、他者に貢献していく必要がある。たとえ些細なことであっても人と人が関わり、支え合いながら生活が送っていくという共通の思いを持って社会を再形成し、共生していかなければならない。これこそが、人が人として進化してきたあるべき姿ではないかと思われる。

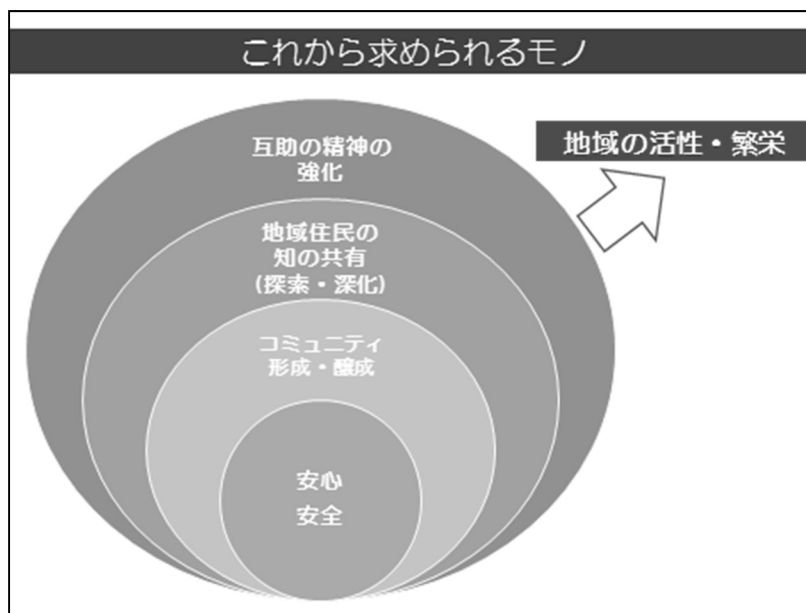


図6-1. これから求められるモノ

(出典:筆者作成)

6-3. 個別化への対応

最後に、高年齢者のビジネス展開をまとめていく。上記の事例で述べたように、福祉において生涯現役を貫いてもらえることは、地域の安心と安全にもつながり有用であると考え。是非挑戦していただきたい。その他にも高年齢者が生涯現役を果たすための働き方は様々あり、そこで押さえておくべきポイントとしては、個別化というところである。

図6-2で示すように時代の流れが、超高齢化社会であり、健康状態は千差万別となっている。欲求も同様であり、その健康と欲求を満たすことができる個別対応が求められる時代となっている。AIやIoT、3Dプリンターなどの登場で、そのような個別対応の大量生産が可能になってきている。そこで重要なのが、個別の詳細なニーズの把

握であり、高年齢者の役割が発生してくると考える。参加しているコミュニティの中で自身の経験や生活の中で、必要と思われるニーズを洗い出し、共同化していき、地域の企業などへ表出して連結していく。この知識創造のスパイラルを回す役割があり、その中からビジネス展開していく仕組みが生まれてくると考える。

社会の変遷と生産方式			
時代	健康	欲求	生産方式の変遷
成長期 (人口ピラミッド)	みなが若くて「健康」が前提	みながモノの豊かさを求めています	規格大量生産
成熟期	健康弱者への配慮が求められるように(バリアフリーの導入拡大)	モノが行きわたり違いを求めています	多品種少量生産
高齢社会 (人口逆ピラミッド)	高齢者が大幅に増え「健康」にも個人差が目立つように(健康の個別化)	老いも若きもそれぞれがよりよく生きることを求めています(欲求の個別化)	個別大量生産 (マスカスタマイゼーション)
健康・欲求ともに個別化がポイント			

図6-2. 社会の変遷と生産方式

(出典: 吉田洋(2017)を引用し、筆者が作成)

次に、高年齢者自身の働き方についてもまとめていく。ここでも重要なことは、個別化ということである。高年齢者の希望する働き方はどこなのかをポジショニングマップで認識していく。

図6-3に示すように縦軸に負担大きさと横軸に経験の有無として考え、自身で行える仕事を探すようにしていけば良いと考える。健康状態や家族などの周囲の状況によって行えることは絞られてくるため、その時期、その時期に応じてできる働き方を選定していく必要がある。図示した参考例に関しては、あくまでも筆者の私見であり、負担の大きさや経験の必要性に関しては個人により考えが変化すると思われる。そこでは、それぞれがこのポジショニングマップにて考え、自身で行える仕事を探し出すためのツールとして利用していただければと考え

る。自身の経歴や経験、趣味を活かした仕事を、かかる生涯を通して続けていってもらえれば、地域の生産性が高まり、活性化へとつながっていくことは予想するに難くない。

そこで、重要な役割をすべき組織は、行政と商工会である。このような個別化したニーズと、個別化した仕事意欲をマッチングさせていかなければならない。そのために、ソーシャル・ネットワークの構築が必要になり、多くの企業やコミュニティなどの組織から生じるストラクチャル・ホールをつないでいき、人材のパイプ役として雇用を創出していく重要性は今後更に増していくと考える。

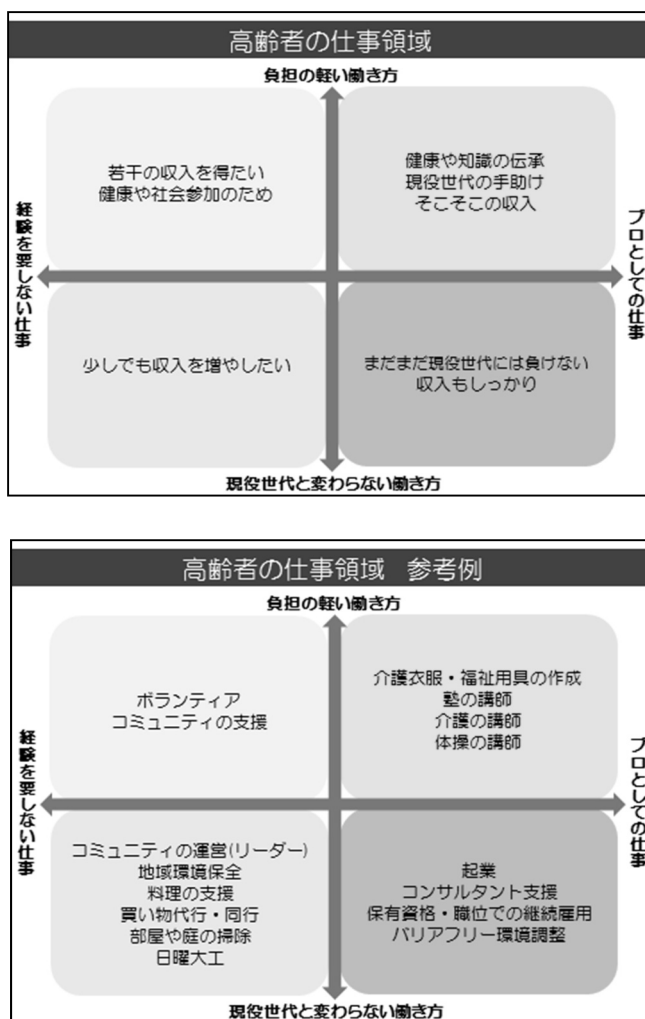


図6-3. 高齢者の仕事領域ポジショニングマップ

(出典: 吉田洋(2017)を参考に、筆者が作成)

7. まとめ

ここでは、生涯現役で働くことの意義と働き方について考えてきた。その中でも、自身の健康も含めた安心と安全の重要性と、コミュニティなどを通して人とのつながりの必要性を述べてきた。

そのためには、地域の企業と福祉が連携しながら取り組む必要がある。現状多くの福祉現場では、そのほとんどが人材難に苦しんでいる。よって、多くの高年齢者のポジティブ労働力を活かした業務継続を望んでいる。また、彼らの労働意欲を活かした場を提供していきたいと思っている企業は決して少なくない。

また、福祉現場以外でも、高年齢者らが活躍できる場は様々ある。その場を地域文化の特性として位置付けられるように、その地域社会の責任者である地域行政と産業の牽引役として柔らか頭(地頭力)を活かすべき組織としての商工会が積極的に連携し、そこで地域産業の特性をアピールできるように、多くの人材(その後人財となる)のマッチングを促していくべき使命を持っていることを自覚すべきである。

地域企業は、生涯現役を継続・実行できるその受け皿としてその地位を確立し、かかる高年齢者のポジティブ労働力を活かせる「場」づくりに向けて、地域の住民、行政との連携を図り、それぞれにおける本質的な役割を見つめ直し、それぞれが一丸となって行動していく必要性があることを改めて実感している。

<謝辞>

本稿の論文作成にあたり、兵庫県立大学大学院経営研究科の貝瀬徹教授と安田義郎教授から特に地域振興の視点でのアドバイスを受け、以後完成に至るまで多大なるご協力を賜った。さらに、インタビューさせていただいた地域の皆様方にもご協力を賜った。本稿を作成し、その公表するまでに至ったことに対して、この場をお借りして皆様方に深く感謝の意を表したい。誠に有難うございました。また、論文を作成するにあたり、いつも相談にのっていただいた地域一般イノベーションコースの同期の皆様にも心から感謝申し上げる。本稿は、私的な見解が多く、若干読みづらい箇所がある点については容赦願いたい。この論文が皆様の諸活動の一助となれば、甚だ幸いである。

<参考文献>

1. 入山章栄(2012)「世界の経営学者はいま何を考えているのか」(英治出版)。
2. 加藤巖(2014)「高齢者雇用の優れた実践に関する研究」(和光大学総合文化研究所年報 東西南北 2014)。
3. 金子勇(2016)「地方創生と消滅の社会学 日本のコミュニティにゆくえ」(ミネルヴァ書房)。
4. 開本浩矢(2015)「入門組織行動論 第2版」(中央経済社)。
5. 産業雇用安定センター(2014)「地域別生涯現役社会実現モデル事業事例集」公益財団法人産業雇用安定センター。
6. 第7回働き方改革実現会議 厚生労働大臣配布資料(2017)。
7. 高木朋代(2008)「高齢者雇用のマネジメント」(日本経済新聞出版社)。
8. 高見具広(2016)「地域雇用の現状と課題 若者の定着・UIJ ターン促進のために」(労働政策研究・研修機構 第85回労働政策フォーラム)。
9. 野中郁次郎・勝見明(2015)「全員経営 自律分散イノベーション企業 成功の本質」(日本経済新聞出版社)。
10. 日の出医療福祉グループ広報誌。
11. 前田展弘(2016)「高齢者雇用政策の新たな展開」(ニッセイ基礎研究所)。
12. 吉川洋・八田達夫(2017)「エイジノミクスで日本は蘇る 高齢社会の成長戦略」(NHK 出版新書)。

<参考資料>

- ① 厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会・次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会「健康日本21(第二次)の推進に関する参考資料」pp. 2。
- ② 厚生労働省(2016)「平成28年度厚生労働白書」。
- ③ 厚生労働省(2015)『雇用政策研究会報告書』pp. 24-30。
- ④ 厚生労働省『(社会保障・税一体改革大綱説明資料)』pp. 6-9。
- ⑤ 労働政策研究・研修機構(2016)「労働力不足時代における高齢者雇用」労働政策研究報告書 No. 186 pp. 3-4。
- ⑥ 米澤有里(2017)「健康寿命を延ばす秘訣」(第29回兵庫県理学療法学会大会抄録集) pp. 32-33。

<その他>

1. 秋山弘子ホームページ「プラチナ構想ハンドブック」
<http://www.platinum-handbook.jp/contents/5>
(2017年7月21日アクセス)
2. 稲美長ホームページ
<http://www.town.hyogo-inami.lg.jp/>
(2017年7月7日アクセス)
3. 国立社会保障・人口問題研究所ホームページ『日本の将来推計人口』
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/con2h.html>
(2017年7月21日アクセス)
4. 中小企業庁ホームページ「UIJ ターンを伴う転職の実態」
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/h27/html/b2_2_4_1.html
(2017年7月7日アクセス)
5. 内閣府ホームページ「平成27年度高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況」
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/html/zenbun/index.html>
(2017年7月7日アクセス)