

表7 主養育者の教育歴別にみた子どもの進学先高校の専攻

	小学校		中学校		高校		短大		大学		不明	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
普通科	1	100.0	28	56.0	36	59.0	3	60.0	1	50.0	4	50.0
通信科			1	2.0	2	3.3	1	20.0				
工業科			12	24.0	5	8.2					1	12.5
商業科			4	8.0	8	13.1	1	20.0	1	50.0	1	12.5
専修・専門科			3	6.0	4	6.6						
総合学科等			2	4.0	2	3.3					1	12.5
特別支援学校					4	6.6					1	12.5

最後に、主養育者の教育歴と子どもの進学先専攻との関連を検討した。主たる養育者が一名の場合には、続柄に関わらず祖母・父・母の教育歴とした。主たる養育者が複数いる場合には、母親の教育歴とした。以下、表7に主養育者の教育歴別にみた子どもの進学先専攻を示す。主養育者が小学校、短大、大学卒業までの場合は事例数が少ないため、特にその影響を検討するのは難しい。主養育者が中学校卒業の場合は高校卒業の場合と比べてやや普通科進学者が少なく、工業科の進学者が多い。但し、専攻科の選択には子どもの性別や学力、志向性等も関連するため、一概に主養育者の意見によるものと結論付けるべきではない。

#### 4) 高校進学支援プログラムの成果

高校進学支援プログラムの導入によって、中学校卒業時の進路がどのように推移したのか、表7にまとめた。プログラムが導入されたのは、2006年度からであり、2007年度には塾代の貸付制度も始まった。なお、表8に示したデータは、自己点検・評価票や検討票によるものではなく、別途板橋区より提供いただいたものであるため、2007

年度対象者数が141名となっているため、完全に合致しているわけではない。

過去5年間の推移をたどると、全日制高校・定時制高校への進学者は毎年7割を越えており、プログラム実施以前から中学卒業生の半数以上は高校等へ進学していた。プログラム実施後は全日制高校への進学者割合が増えているようにもみえる。また毎年一定数みられた「未進学」「就職」のものは、2007年度にはどちらも0人となり、中学卒業後すぐに就職しなければならないものはいなかったといえる。

この成果が、プログラムの効果かどうか、ということについてはもう少しばかり成果を見定める必要があるだろう。プログラムの実施前にも2004年には何らかの理由で全日制高校への進学者が70%を越えているなど、進学先の決定には他の要因も影響するからである。とはいえ、就職者・未進学者がいないということは、プログラムによって私学も含めて進学機会があるということ年度の早い段階で提示されたことにより、保護者や本人が自らの進路について選択肢を広げて考えた結果なのではないだろうか。

表8 各年度末の中学校卒業生の進路推移

	2003年度		2004年度		2005年度		2006年度		2007年度	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
全日制高校	57	55.3	100	71.4	76	67.3	101	70.1	109	77.3
定時制高校	20	19.4	15	10.7	22	19.5	27	18.8	22	15.6
各種学校・専門学校	3	2.9	3	2.1	0	0.0	1	0.7	3	2.1
通信制高校	6	5.8	5	3.6	3	2.7	1	0.7	1	0.7
未進学	10	9.7	9	6.4	5	4.4	8	5.6	0	0.0
就職	4	3.9	1	0.7	1	0.9	1	0.7	0	0.0
養護学校・児童施設	3	2.9	7	5.0	6	5.3	5	3.5	6	4.3
合計	103	100.0	140	100.0	113	100.0	144	100.0	141	100.0

## 5) ケースワーカーによる自己点検

ケースワーカーによる援助の自己点検票には、ケースワーカーの支援の成果項目と、自身の関与の振り返り項目がある。

まず、支援の成果項目について、結果を表9に示す。進学実績の高さを考慮すれば、支援の成果が高く評価されているのは当然であろう。実際、多くの項目で「できた」または「ある程度できた」と評価されており、「できない」という評価はほとんどみられなかった。ケースワーカーが「できない」と評価した項目には、子どもの意欲の把握や資金調達に関するものであった。なお、「高校等に進学がきまった」で「できない」という評価が8件あるが、検討票の記載と比較すると第一志望高校に不合格になった

後に進路が決まった事例がみられたことから、自己点検を実施した際には進路が未定であったと考えられる。

次いで、自身の関与に関する振り返り項目の評価結果を表10に示す。こちらもプログラムの成果を得ていることから高い評価が全体的に多い。「できない」という評価が比較的多いのは、「関係機関につなげた」で30.9%、「高校進学について子どもの考えを聴取した」で14.8%、「三者面談の内容を聴取した」で7.2%、「通学状況等学校との関わりを把握した」が6.8%と続いた。関係機関との連携については、必要性がないと判断されたのかもしれないが、子ども自身の考えの聴取や学校との連携などが、今後の課題となりうることが示された。

表9 ケースワーカーによる自己点検:支援の成果について

支援の成果について	できない		少し		ある程度		できた	
			できた		できた		できた	
	N	%	N	%	N	%	N	%
高校進学の実必要性についての情報を得た	0	.0	14	10.1	55	39.9	69	50.0
貸付制度の情報を得た	5	3.9	14	11.0	48	37.8	60	47.2
就学扶助の情報を得た	1	.7	6	4.4	39	28.5	91	66.4
進路を検討する上で、選択の幅が広がった	4	3.0	20	15.0	57	42.9	52	39.1
保護者が子どもの進学を積極的に考えるようになった	1	.7	12	8.8	54	39.4	70	51.1
子どもが進学を積極的に考えるようになった	5	3.7	18	13.4	53	39.6	58	43.3
子どもが納得の行くまで進路を検討し、選択することができた	5	3.8	18	13.6	52	39.4	57	43.2
必要な時間に必要な資金調達できた	5	4.5	16	14.3	33	29.5	58	51.8
保護者が子どもの将来に希望を持つきっかけになった	2	1.5	18	13.5	57	42.9	56	42.1
子どもが自分の将来に希望を持つきっかけになった	4	3.1	23	17.7	52	40.0	51	39.2
子どもが学校生活に積極的になった	6	4.8	33	26.6	51	41.1	34	27.4
高校等に進学が決まった	8	5.8	1	.7	4	2.9	125	90.6

表10 ケースワーカーによる自己点検:自身の関与について

	できない		少しできた		ある程度できた		できた	
	N	%	N	%	N	%	N	%
高校進学について子どもの考えを聴取した	20	14.8	32	23.7	52	38.5	31	23.0
高校進学について保護者の考えを聴取した	0	.0	5	3.6	41	29.7	92	66.7
高校進学の実必要性について説明をした	2	1.5	13	9.6	57	42.2	63	46.7
私立高校への進学も可能であることを説明した	3	2.3	15	11.4	44	33.3	70	53.0
貸付制度の説明をした	5	3.8	9	6.8	42	31.6	77	57.9
就学扶助の説明をした	0	.0	1	.7	32	23.2	105	76.1
三者面談(学校・保護者・子ども)の内容を聴取した	10	7.2	25	18.1	48	34.8	55	39.9
保護者への動機付けを行った	1	.7	21	15.4	55	40.4	59	43.4
親子関係等家庭状況を把握した	1	.7	20	14.6	65	47.4	51	37.2
通学状況等学校との関りを把握した	9	6.8	38	28.6	48	36.1	38	28.6
関係機関(総合相談係母子自立支援員等)につなげた。	29	30.9	22	23.4	18	19.1%	25	26.6
制度を有効に利用できるよう助言した。	1	.7	18	13.4	61	45.5%	54	40.3

#### D. 考察

本報告では、生活保護における自立支援プログラムの一環として取り組まれた、高校進学支援プログラムの対象世帯について生活状況や家族背景を明らかにした。

高校進学支援プログラムの対象となった世帯は、母子世帯や祖母・孫による世帯が大半を占めていた。生活保護受給歴は、10年を超える長期にわたる世帯も少数見られたが、最も多かったのは1年未満であり、平均でも5年程度であった。これらの世帯の多くは、両親の離婚等によって母子家庭になり、何らかの理由で生計の維持が困難になったために生活保護受給に至ったと考えられるであろう。

本調査の対象世帯においては、母親の就業率は高かったが、平均月収は5万円程度にとどまっていた。阿部(2008)らが述べているように、日本においては母子家庭の就業率は他の先進国と比べても高いのに対し、貧困率の改善はほとんどみられないという。本調査の結果もそれを裏付けるものであり、こうした貧困世帯に対する生活保護による支援の役割は決して小さくないといえよう。

主たる養育者の学歴は、中学校卒業や高校卒業が大半を占めている。祖母世代であれば小学校卒業であっても珍しくないが、30歳代、40歳代の親世代であっても大学卒業のものは非常に少ない。高校進学率が9割に達したのは昭和49(1974)年であることを考えても、やや親の学歴は低いのではないだろうか。ただしひとり親家庭が多いため、離別した配偶者の学歴等については十分に把握できていない。主たる養育者の学歴に伴う文化的価値観が、子どもの学歴達成に与える影響の大きさも検討するため、主たる養育者の学歴と子どもの進学先専攻科との関連を検討したが、普通科進学者については大きな差はなかった。工業科への進

学者は、主たる養育者が中学校卒業の場合に多く、商業科への進学者は、主たる養育者が高校卒業の場合に多かった。個別の詳細事例の検討は行っていないが、対象世帯に母子ひとり親世帯が多く、また工業科への進学は全員男子学生であったことを考え合わせると、母親が中学校卒業で男子を育てている場合、就労が大変過ぎて息子が目が届きにくく、さらに思春期になった異性である息子とのコミュニケーションに困難を生じることも多い。役割モデルを提示してくれる男性が身近にいない場合には、子どもの進学先に関する話し合いは難しくなるのではないだろうか。子ども自身も、母に迷惑をかけないように早く自立したいと願うことも多いであろう。学業成績が優れていなくても、手に職を就けられる工業高校を進学先として希望しやすくなるのではないだろうか。逆に主たる養育者が高校卒業の場合には、商業科への進学者が多く、また普通科への進学者もやや多い。主たる養育者が高校卒業の場合には、進学を目指したり、サービス業等への就職を見据えて男子にも商業科への進学を勧めたりすることもあるのかもしれない。さらに詳細な検討が必要である。

なお年長きょうだいがいる場合の学歴について、把握できる範囲で把握したところ、10代の年長きょうだいの場合には高校へ進学したものが比較的多かった。高校卒業後、世帯を離れて大学に進学している場合については把握ができないため、大学まで進学した年長きょうだいがいるかどうかについては明らかにはならなかった。一方で、中学卒業後すぐに就職したものも数名含まれており、低所得による展望の乏しさや自立への切迫感から高校進学に至らなかったものがいたと思われる。

プログラムの実施により、一学期のう

ちに子どもの第一志望を把握することができていた。第一志望は大半が公立高校であったが、不登校であったり明確な目的意識をもっていたりする場合には、最初から私立を第一志望とするものもあった。通塾しているものは3割に届かなかったが、二学期の継続支援時には3割に達するなど、塾代の貸付制度等の充足も含めて受験への取り組みに広がりが見えていた。ただし、中学校3年生の2学期になってから受験勉強を始めたとすれば、他の学生と比べて出遅れがあると考えられ、試験時までには追いつくにはかなりの高い目的意識が求められるのではないだろうか。また貸付金制度を活用した世帯も限られており、保証人の手配が難しいなど貸付を利用できない世帯も少なくないかもしれない。

プログラムの対象世帯では未進学・就職のものは最終的に出なかった。公立の第一志望校に合格したものが大半を占めていた。進学先の高校には、東京都の進学指導重点校として指定されるようなトップ校は含まれておらず、大学進学を意図して志望校を選定したものは少ないと考えられる（私立高校進学者の進学先の中には、有名私立大学付属校もあり、大学進学を意図している可能性もある）。普通科の中にはチャレンジスクール、エンカレッジスクール等の支援教育を行なう学校への進学もみられ、総合学科や職業科への進学者も少なくない。本プログラムによって「高校進学は支援される」という子どもの選択肢の広がりには生じたかもしれないが、大学進学までの支援が保障されているわけではなく、現実的に高校卒業後大学進学にいたるものは少ないであろう。学歴を介した貧困の再生産、という観点から考えれば、このプログラムだけでは子どもに希望を与えるに十分とは言えず、さらなる支援の仕組みづく

りが必要であろう。

さらに、気になる点として、通信制高校や定時制・単位制高校への進学者が少なくないことである。定時制単位制高校は、日中働きながら夜間に大学に通うというものもいるが、睡眠障害や精神障害等のため、早朝の時間に通学するのが困難であるために選択するものも少なくない。対象となった板橋区内で2006年度に行なわれた調査によると、区立中学校の全生徒8844人のうち就学援助を受けていない5267人における不登校の発生は、127人(2.41%)であったのに対し、生活保護受給世帯の中学生449人における不登校の発生は52人(11.6%)であった。これは就学援助を受けていない子の4.8倍の数字である。生活保護受給世帯において不登校の発生率が高い要因については、さらなる検討が必要であるが、高校進学を意欲をわかせるだけの支援では十分ではないことは明らかである。生活保護ケースワーカーの立場で、子ども自身の意欲や意見、考えをどの程度把握できるのか、他の専門職種とどのように連携を構築していくのか、など多くの課題がある領域である。我が国においてはスクールソーシャルワーカー活用事業が平成20年度からモデル事業として開始されたが、こうした取り組みが広がることによって、生活保護ケースワーカーへの過剰業務にならない形で適切な支援連携体制が組めることが望ましい。

板橋区では、高校進学支援プログラム以外にも、不登校者支援や社会生活支援など、子どもを対象とした自立支援プログラムを数多く整えている。こうした取り組みを重ねていくことにより、生活保護受給世帯に必要な支援について、さらに情報収集が重ねられ、有用な支援方法が明らかになっていくであろう。

なお本報告では、主として数量化され

たデータに基づいて分析を行なったため、世帯の背景にある問題や、進学にまつわる個別の介入記録など、質的なデータについては十分に検討できていない。それらを踏まえて、事例的により掘り下げた検討を加えていくことは今後の課題として不可欠である。特に進学先の選定に関わる学力の視点からは十分に検討できておらず、検討課題としての濃さ入れている。また、高校入学までだけではなく、その後の在学維持まで含めて支え続け、一定の学業達成が得られるように援助することも、今後の課題として残されている。

#### E. 結論

高校進学支援プログラム対象世帯の概要、及びケースワーカーによる関与の検討票、自己点検票の分析を通じて、生活保護受給有子世帯の高校進学に関わる課題を明らかにした。ひとり親、特に母子世帯が多く就業していても経済的に困窮しており、主養育者の学歴もそれほど高くないことが明らかになった。高校進学支援プログラムは、高校への進学という点について一定の成果を示しつつあると考えられるが、継続的な追跡調査が必要であった。また進学先の高校については、普通科が大半であったが、職業科への進学も比較的多く、特に親が中学卒業の場合には工業科への進学が多かった。またプログラム対象者には不登校など社会生活上に困難を抱えやすい対象学生も含まれ、通信制課程や単位制定時制高校等への多様な進学先を保障するとともに、社会生活支援や他の相談機関の活用など、複合的な支援を継続的に提供し続けるこ

との重要性も示唆された。

#### F. 健康危険情報

該当せず

#### G. 研究発表

横野葉月、岡部卓、副田あけみ、稲葉昭英、和気純子、堅田香緒里(2008)『生活保護受給世帯への教育支援—高校進学支援プログラムをてがかりに—』、日本社会福祉学会、岡山県総社市。

#### H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

特になし

#### I. 参考文献

- 浅井春夫、松本伊智朗、湯澤直美編 (2008)『子どもの貧困：子ども時代のしあわせ平等のために』明石書店
- 阿部彩 (2008)『子どもの貧困：日本の不公平を考える』岩波書店
- 岡部卓、首都大学東京、東京都板橋区編著 (2008)『生活保護自立支援プログラムの構築—官学連携による個別支援プログラムのPlan・Do・See—』ぎょうせい
- 荻谷剛彦 (2008)『学力と階層：学習の綻びをどう修正するか』朝日新聞出版
- 小林雅之 (2008)『進学格差』筑摩書房
- 耳塚寛明、牧野カツコ編著 (2007)『学力とトランジションの危機—閉ざされた大人への道（お茶の水女子大学 21世紀 COE プログラム—誕生から死までの人間発達科学）』金子書房
- 山野良一 (2008)『子どもの最貧国・日本：学力・心身・社会におよび諸影響』光文社

## 高齢者への就労支援

分担研究者 和気 純子（首都大学東京）

### 研究要旨

有子世帯の中には高齢の祖父母と同居している世帯も少なくない。一方で 65 歳以上とされる高齢者の他に、40 代後半から 50 代の高年齢者も就労支援の対象としている場合が増えている。本論文では、高齢者の就労支援をとりまく状況を整理し、課題、就労プロセスと支援方法について明らかにすることを目的とする。方法は先行研究の探索を通じて考察を加え、モデルを提示した。また、事例分析を行った。その結果、高齢者の就労ニーズと就労形態についてマトリックスを用いて示した。高齢者の就労プロセスとしては前提要因、1 次的要因、2 次的要因の三つを提示した。次に支援方法について提示した。それらを通じた結論として、高齢者の就労支援への取り組みの重要性について挙げている。

### 1 高齢者を取り巻く雇用情勢

#### （1）就労支援を必要とする高齢者

国際連合が 65 歳以上を基準にして高齢化率を算出したことを契機に、65 歳以上の人々を高齢者と呼ぶことが多いが、高齢者の就労支援を考える場合は、年齢による厳密な区分けが意味をもたない場合も少なくない。例えば、高齢者の就労意欲や実態を示す各種統計では、40 代後半から 50 代のデータを含めている場合がしばしばみられるほか、高齢者を対象とする就労支援サービスについても、「高年齢者」として 50 代後半以降の人々を対象としている場合もある。こうした背景には、「中高年のリストラ」という現象が示すように、技術革新の進展や給与の相対的な高さから、中高年が退職を勧奨されたり、解雇の対象となることがしばしばみられることに加え、彼らの再就職が極めて厳しいという現状がある。した

がって、高齢者の就労支援を考える場合には、65 歳以上の高齢者のみならず、高齢期に近づきつつある中高年齢者も視野にいれる必要がある。本章では、このような認識をふまえ、高齢者という用語に高齢者予備軍である中高年齢者を含めていることを確認しておきたい。

それでは、就労ニーズをもつ高齢者とはどのような人々なのであろうか。以下では、高齢者の経済と就労の現状と彼らを取り巻く雇用情勢について概観しておこう。

#### （2）高齢者の経済状況

表1にみられるように、高齢者世帯の平成 17 年の年間所得は 301.9 万円であり、全世帯平均の 563.8 万円の半分程度であるが、世帯人員一人当たりでみると、高齢者世帯では平均世帯人員が少ないため、全世帯平均との間に大きな差はみられなくなる。ま

た、高齢者世帯の所得の内訳は、公的年金・恩給が約70%、次いで稼働所得が

18%となっており、両者で所得の9割近くを占めていることがわかる。<sup>(1)</sup>

表1 高齢者世帯の所得

区分	平均所得金額		
	一世帯当たり	世帯人員一人当たり(平均世帯人員)	
高齢者世帯	総所得	301.9万円	189.0万円(1.60人)
	稼働所得	54.5万円 (18.0%)	
	公的年金・恩給	211.9万円 (70.2%)	
	財産所得	15.7万円 (5.2%)	
	年金以外の社会保障給付金	2.5万円 (0.8%)	
	仕送り・その他の所得	17.2万円 (5.7%)	
全世帯	総所得	563.8万円	205.9万円(2.74人)

資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成18年)(同調査における平成17年1年間の所得)

(注1) 高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。

(注2) 財産所得とは以下のものをいう。

ア 家賃・地代の所得  
世帯員の所有する土地・家屋を貸すことによって生じた収入(現物給付を含む。)から必要経費を差し引いた金額

イ 利子・配当金  
世帯員の所有する預貯金、公社債、株式などによって生じた利子・配当金から必要経費を差し引いた金額(源泉分離課税分を含む。)

出典：平成20年高齢社会白書

一方、高齢者の所得格差をジニ係数で見ると、平成17年の調査における一般世帯の当初所得のジニ係数が約0.43であるのに対して、高齢者世帯の場合は約0.82で

あり、高齢者世帯において所得格差が大きいことがうかがえる。ただし、社会保障給付などによる所得再分配を行うと、ジニ係数は



一般世帯が約0.36、高齢者世帯が約0.41となり、その格差は縮小する(表2)<sup>(2)</sup>。

表2 ジニ係数でみた高齢者の所得格差の状況

		一般世帯	高齢者世帯
当初所得(万円)		578.2	84.8
可処分所得(万円)		536.8	261.3
再分配所得(万円)		605.8	370.7
ジニ係数	当初所得	0.4252	0.8223
	再分配所得	0.3618	0.4129
ジニ係数の改善度			
		再分配による改善度	
		社会保障による改善度	税による改善度
平成5年	17.0	12.7	5.0
平成8年	18.3	15.2	3.6
平成11年	19.2	16.8	2.9
平成14年	23.5	20.8	3.4
平成17年	26.4	24.0	3.2
(注1)ジニ係数とは、分布の集中度あるいは不平等度を示す係数で、0に近づくほど平等で、1に近づくほど不平等となる。			
(注2)「再分配所得」とは、当初所得から税金、社会保険料を控除し、社会保障給付(現物、現金)を加えたもの。			
資料:厚生労働省「所得再分配調査」(平成17年)			

出典:平成20年高齢社会白書

### (3) 高齢者の就労状況

少子高齢化の一層の進展は、今後、わが国の労働力の規模や構成にも大きな影響を及ぼすことが懸念されている。雇用政策研究会が性・年齢別の労働力率が平成18年の実績と同じ水準で推移すると仮定して行った推計によれば、平成29年の労働力人口は6,217万人となり、平成18年に比べて

440万人減少すると見込まれている。一方、労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は、7.8%から10.6%に上昇する(図1)。このように、少子高齢化の進展によって労働力人口の減少が見込まれるなかで、労働の担い手としての高齢者の存在は今後ますます重要になっていくものと思われる。<sup>(3)</sup>

図1 労働力人口と労働力の見通し



資料出所：2006年は総務省統計局「労働力調査」、労働力人口の2012年以降は独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力基幹の推計（2008年3月）」。  
ただし、労働力人口総数に占める65歳以上の労働力人口の割合については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力基幹の推計（2008年3月）」を踏まえ、内閣府で試算したもの。

(注1)「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

(注2)「労働市場への参加が進むケース」とは、各種の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

(注3) この推計においては、税・社会保障制度等の労働力年齢に与える影響については必ずしも十分に考慮されていないが、こうした制度が変更されることによって労働力年齢に大きな影響を及ぼす可能性があることに留意が必要。

出典：平成20年高齢社会白書

それでは、高齢者の就業の現状をみておこう。平成16年の「高齢者就業実態調査」によれば、図2のとおり高齢者の就業状況は男女でかなり異なり、男性の場合、就業者の割合は、60～64歳で68.8%、65～69歳で49.5%となっており、60歳を過ぎても、多くの高齢者が就業していることがわかる。また、不就業者であっても、60～64歳

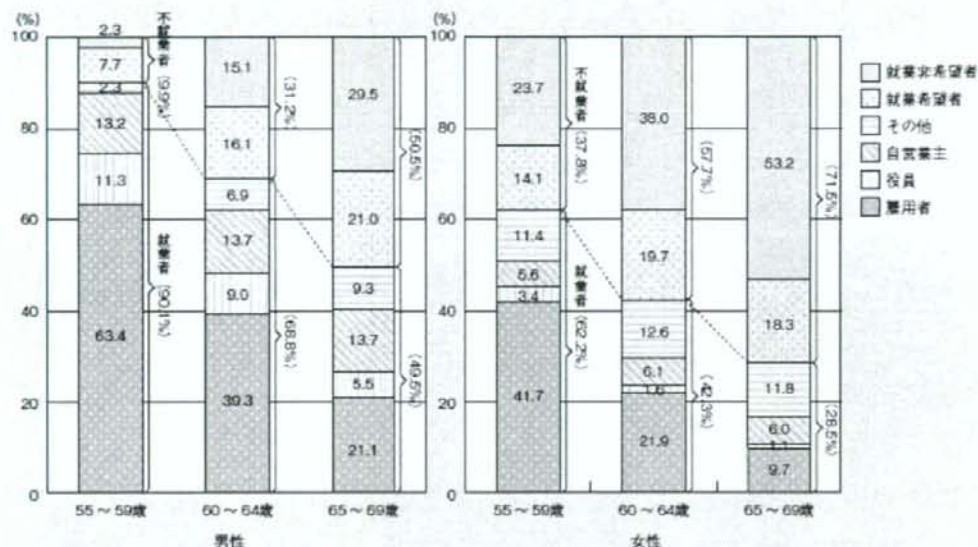
の不就業者のうち5割以上の者が、65～69歳の不就業者のうち4割以上の者が就業を希望している。

他方、女性の就業者の割合は、60～64歳で42.3%、65～69歳で28.5%である。また、不就業者のうち就業を希望する者は男性よりは少ないものの、60～64歳の不就業者の約3割、65～69歳の不就業者では

約2割となっている。いずれにしても、高齢者であっても就業を希望する者は少なくなく、

とりわけ男性においてその割合が高いことがうかがえる。(4)

図2 高齢者の就業・不就業状況



資料：厚生労働省「高齢者就業実態調査」（平成16年）より作成

出典：平成20年高齢社会白書

一方、高齢者の就業意欲は高いものの、図3からも明らかとなり、高齢者の有効求人倍率は恒常的に低迷している。また、図4が示すように、長期失業率も他の年齢層に比べて圧倒的に高いのが現状である(5)。これらのデータは、高齢者は一度失職すると再

就職するのは容易ではないことを示しており、高齢者の就業を実現するには多様な支援が必要になることが理解できる。以下、次節では、高齢者の就労を支援する公的施策について概観しておきたい。

(図3, 図4 挿入)

## 2 高齢者の就労を支援する公的施策

### (1) 定年延長による雇用確保

中高年齢者の就職が困難な雇用情勢をうけて、1971年に「中高年齢者の雇用

の促進に関する特別措置法」(中高年齢者雇用促進法)が制定され、中高年齢者にふさわしいとされる職種について、事業主に一定割合以上の中高年齢者(45歳以上)の雇用を努力義務とする雇用率制度の導入がなされた。その後、1976年の同法改正に伴い、55歳以上を対象とする高年齢者雇用率制度が設けられ、55歳以上の高齢者の雇用を企業全体の6%以上とすることが事業主の努力義務とされた。

しかしながら、その後も中高年齢者の失業率が他の年齢層に比べて著しく高い状況が改善されないことから、雇用審議会等において60歳定年の立法化が検討された。その結果、1985年には「60歳定年を事業主の努力義務とすること」等を内容とする答申が提出された。こうした答申をふまえ、1986年に中高年齢者雇用促進法は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)に改編され、事業主が定年を定める場合は60歳以上とすることを努力義務とすることなどが明記された。こうした措置が功を奏し、1993年には60歳定年制をとる企業が全体の8割を占めるまでに拡大した。

さらに、少子高齢化が一段と進むなかで、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が2013年までに段階的に65歳まで引き上げられることに対応するため、2004年に再び高年齢者雇用安定法が改正された。その結果、2006年4月以降、①65歳までの定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のうちのいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講ずることが事業主に義務付けられた。これらの措置の施行を図るため、ハローワークの職員による助言・指導や、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザー等による専門

的・技術的支援が行われている。これらの取り組みにより、2007年6月現在において、51人以上規模企業の93%で何らかの高年齢者雇用確保措置が実施済みとなっている。

さらに、今後はさらなる少子高齢化の進展を視野に「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構においてプロジェクト会議が創設され、提言のとりまとめや普及啓発が行われるとともに、2007年4月からは「定年引き上げ奨励金(70歳まで働ける企業奨励金)」が創設され、65歳以上への定年の引き上げまたは定年の廃止を行った中小企業事業主に対する支援が提供されている<sup>(6)</sup>。

## (2) 定年退職者等の再就職支援

先にみたように、中高年齢者の就労意欲は高いものの、定年や失業後の再就職は極めて厳しい状況が続いている。このような状況をふまえ、ハローワーク等では、中高年齢者に対する職業相談や求人開拓を強化するとともに、2007年に施行された改正雇用対策法に基づく募集・採用時における年齢制限の原則禁止に関する指導を行っている。また、求職活動支援書の作成指導や再就職援助措置を講ずる事業主への相談を実施するとともに、緊急性の高い中高年齢者については、試用雇用から常用雇用への移行を目的とした試用雇用奨励金(中高年齢者トライアル雇用奨励金)の支給も行っている。

## (3) 多様な雇用・就業機会の確保

高齢期には、健康状態や経済的な必要性はもとより、就労に対する意欲や考え方によって多様な就労形態が存在する。

このような就労ニーズの多様化に対応するため、1980年度からシルバー人材センターに対する補助事業が行われている。シルバー人材センターは、1986年の中高年齢者雇用促進法の改正によって法律に正式に位置づけられ、その後2000年の改正によってその業務範囲が拡大された。さらに、2004年からは、地域における高齢者の多様な就業・社会参加を支援するワンストップサービス機能を備えた「総合就労支援センター」として位置づけられ、一般労働者派遣事業をはじめ、ボランティアや起業に関する相談・情報提供なども実施されている。2007年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,344団体、会員数は約76万人となっている。

シルバー人材センター事業以外にも、45歳以上の中高年齢者が3人以上で共同して事業を開始し、高年齢者等を雇い入れ、継続的な就業機会を創出する場合に、起業に要した経費の一部を助成する「高年齢者等共同就業機会創出助成金」が設けられるなど、高年齢者等の多様な雇用・就業機会の確保にむけた支援がなされている。

### 3 高齢者の就労ニーズと就労形態

#### (1) 就労ニーズの多様性

高齢者といっても、年齢、経済状況、心身の健康状態、ライフスタイル、価値規範は多様であり、各人がもつ就労ニーズも大きく異なる。団塊の世代の大量退職の時代を迎え、高齢者の就労ニーズや就労形態は今後ますます多様化の一途をたどるものと考えられる<sup>(7)</sup>。

例えば、経済的ニーズが大きく、生活のためにフルタイムで働かなければなら

ない高齢者がいる一方で、年金や貯蓄によって経済的ニーズは充足されているが、生きがいの達成や健康維持のために好きな仕事を好きな時にやりたいという高齢者もいるであろう。また、高齢に伴う心身機能の低下により、経済的なニーズはあってもフルタイムでは働くことは困難であるため、短い時間で経済的ニーズの不足分を補うために働こうという高齢者もいるかもしれない。さらに、賃労働には従事しないが、社会参加や健康維持のためにボランティアを含めた多様な活動に従事したいという高齢者も存在する。そこで、このような高齢者の多様な就労ニーズと就労形態の関係性を整理し、高齢者の就労支援のあり方を考えるにあたり、ここでは高齢者の経済的ニーズと心身の健康状態の2軸を用いて、4象限からなる就労ニーズのマトリックスを作成し、各象限にあてはまる就労ニーズに対応した就労形態について考えてみたい。

#### (2) 就労ニーズのマトリックス

図5は、縦軸を経済的ニーズ、横軸を高齢者の心身の健康状態とした場合に想定される4つの就労ニーズのマトリックスを示している。また、それぞれの就労ニーズに対応する就労形態として、①一般（フルタイム）就労、②部分（パートタイム）就労、③生きがい就労、④生きがい活動、⑤生活保護の5種類の形態が想定される。

<第1象限>には、心身の健康状態が良好であって、経済的なニーズが大きくない高齢者が含まれる。こうした高齢者は、生活のためというよりも、自分自身のこれまで培ってきた知識や技能を生かし続けるため、あるいは社会参加や健康維持のために好きな仕事をしたいとい

う、いわば「生きがい」を求めた就労を志向するニーズをもっているものと考えられる。年金制度の充実や比較的健康な前期高齢者の増大により、この象限に帰属する高齢者の絶対数は今後一層増加していくものと思われる。

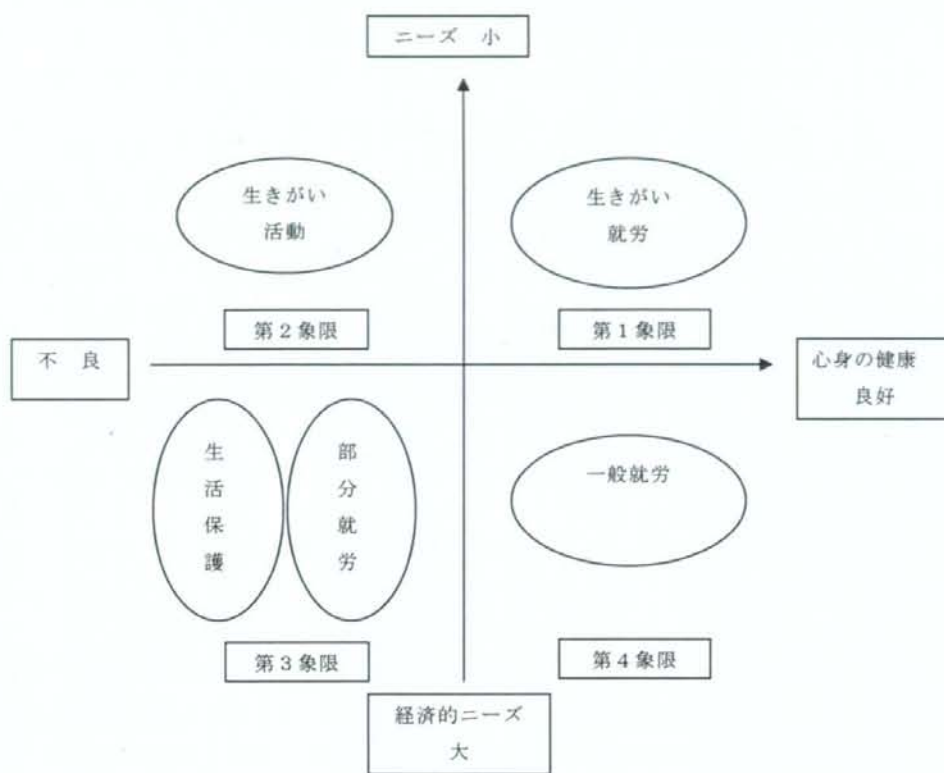
<第2象限>には、年金や貯蓄などがあるために経済的なニーズは大きくないが、心身に疾患や障害をもつ高齢者が帰属する。彼らは、健康状態への不安から就労よりも心身の健康に配慮した無理のない活動を希望することが想定される。こうした高齢者は、経済的なニーズが大きくないことから必ずしも賃労働にこだわらず、「生きがい」や健康保持を主目的とした活動を志向するであろうと考えられる。高齢化の進展により、慢性疾患や障害をもつ高齢者は確実に増加しており、この象限に帰属する高齢者も増大が見込まれる。

<第3象限>は、経済的なニーズは大きい、心身の健康状態が良好でないことから一般就労が困難な高齢者によって構成される。こうした高齢者は、生活保護を受給して経済生活を成り立たせなけ

ればならないか、あるいは、心身の状態が許す範囲で短時間であっても就労し、年金だけでは足りない生活費用を補填しなければならない。現在、生活保護受給者の約4割が高齢者世帯で占められており、今後の高齢化の進行によってその割合はますます増えていくことが予想される。年金の支給開始年齢の引き上げや中高年のリストラも増加していることから、この象限に属する高齢者も増加する見通しである。また、彼らは生活や介護に関わる複合的な問題を抱えていることも少なくないため、就労支援のみならず幅広い支援を必要とする高齢者であることは言うまでもない。

<第4象限>には、経済的なニーズが大きく、心身の健康状態が良好な高齢者が帰属する。彼らは、経済的な必要性からフルタイムでの一般就労を志向することが考えられるが、高齢者の有効求人倍率が他の年齢層に比べて圧倒的に低いことをみてもわかるように、高齢者の就労機会は限定的であり、雇用の創出を含めた本格的な就労支援を必要とする。

図5 高齢者の就労ニーズと就労形態



(図 筆者作成)

もつとも、このマトリックスは心身の健康と経済的ニーズの2軸のみを想定したものであり、現実には、就労意欲、就労環境、ジェンダー規範、家族扶養、就労規範など多様な要因が相互作用しながら就労形態を規定しているものと考えられる。そこで、次節においては、これらの代表的な要因の相互作用を含めた就労プロセスと各プロセスに適用される就労支援の方法を提示しておくことにする。

#### 4 高齢者の就労プロセスと支援方法

##### (1) 高齢者の就労プロセス

高齢者の就労に関与する要因間の関係を図6に示した。要因には、大きく分けて前提要因、1次的要因、2次的要因の3種類が考えられ、各要因が相互に影響を及ぼしあっているものと考えられる。

<前提要因>とは、高齢者が退職にいたるまでの間の職歴や生活歴をさす。高齢者は成人期・中年期をへてキャリアをつみ、知識、技能をはじめ多様な経験を蓄積する。また中年期以降は、高齢期に備えて、新たな資格の取得や心の持ち方を含めた様々な準備をする者も少なくない。このような準備期間に形成される多様な要因が前提要因となって高齢期における就労のあり方に影響を及ぼすものと考えられる。

<1次的要因>には、図5のマトリックスの作成に用いた<心身の健康>と<経済状況>が含まれる。この2つの要因は、高齢者の就労ニーズを決定づける一次的で客観的な要因である。前項で論じたように、この2つの要因によって5つの就労形態

(生活保護を含む)が想定される。

<2次的要因>は、就労に対する主観的要因および環境的要因から構成される。主観的要因として代表的なものは<就労意欲>である。就労意欲は、客観的要因に影響される部分も少なくないが、その高齢者が就労に対して抱いている価値観や規範意識にも左右される。また、個々人のそれまでの人生や生活、家族の状況や希望などによっても変わってくるであろう。例えば、教育費が必要な子どもがいれば就労意欲は高くならざるをえないかもしれないし、就労することで自尊心を保っている人々も少なくない。さらに、就労することによって社会との一体感を感じたり、規則的な生活や活動が健康の源であると考えられる人もいる。なお、就労意欲は、社会からの要請や期待によって形作られる部分も少なくない。とりわけ、女性の就労規範は男性ほど強くないため、就労意欲については大きな性差が存在するものと考えられる。

<就労環境>は、高齢者の就労意欲とも相互作用をもちながら、高齢者の就労形態に大きな影響を及ぼしていると考えられる。高齢者に対する求人とは他の年齢層に比べて圧倒的に少ないうえに、その求人も特定の職種に限定される傾向がある。清掃、警備、マンション管理など、いわゆる3Kと呼ばれる必ずしも条件の良くない職種ばかりが高齢者を対象にしているのは憂慮すべき事態であり、高齢者の就労環境は極めて劣悪な状況におかれていると言わざるを得ない。

このような要因間の相互作用の結果、先にみたように、①一般就労、②部分就労、③生きがい就労、④生きがい活動の4つの就労形態もしくは生活保護が選択されるこ



となる。

## (2) 社会福祉士が行う就労支援の展開と方法

図6に示した就労プロセスにそって、高齢者の就労支援に用いる多様な支援方法を、ソーシャルワークの方法論に準拠して図の右側に整理した。

はじめに、退職にむけた準備期においては、高齢期の就労や人生・生活の設計のあり方を模索し、計画する「ライフプランニング」を支援する。相談利用者が高齢期において本来の自己実現を図るために、どのような人生や生活を求めているのかを明らかにすることを支援し、その実現のために必要な情報の提供や助言を行い、相談利用者の自己決定や具体的な取り組みを促進することが求められる。

次に、退職や失職が現実のものとなった場合には、心身の健康状態や経済状況などの個別的なアセスメントを実施する。もちろん、アセスメントはこれらの客観的要因にとどまらず、高齢者のこれまで培った様々な能力や経験、生活状況、ライフスタイル、今後の生き方や働き方に関する意思や意欲、家族の思いなどを多角的にアセスメントしていかなければならない。また、アセスメントに至るまでに高齢者からは積極的な申し出がない場合も少なくないことから、多様な情報媒体を駆使し、民生委員や就労支援機関などからの情報も活用して支援者側から積極的にリーチアウトする姿勢も重要になるであろう。

アセスメントに基づいて、さまざまな支援が行われるが、最も一般的な方法はマッ

チングである。就労を希望する利用者の希望やニーズと求人する事業者側の希望やニーズをアセスメントして、両者の適合性を検討し、一致する両者を結びつけるのである。高齢者側のニーズと事業者側のニーズは往々にしてミスマッチするので、両者への働きかけを行って、その乖離が少しでも解消されるように粘り強く働きかけなければならない。また、マッチングの前提として、利用者および事業者の双方に就労支援に関わる様々な情報を提供しなければならないことは当然である。このマッチングを成功させるためには、高齢者の多様な潜在能力の開発を行う一方で、高齢者雇用の創造・拡大にむけ、事業者や社会に対しても啓発や情報提供を行う必要がある。また、ミスマッチや劣悪な雇用環境のために意欲を失っている高齢者が自信を取り戻し再び就労意欲をもてるよう、高齢者の気持ちに寄り添いながら、心理的なエンパワーメントを図っていくことも重要であろう。

こうした支持的な支援方法に加えて、厳しい雇用環境におかれている高齢者の権利を擁護し、その就労機会と就労環境を改善するアドボカシーが極めて重要な支援方法になる。支援している高齢者個人をアドボケイトすること、すなわち「ケースアドボカシー」においては、高齢者の権利が保障されるように、当該高齢者の立場を代弁して雇用主と調整、交渉する。一方、障害をもった高齢者や貧困な高齢者などの特定の高齢者グループをアドボケイトする場合を「クラスアドボカシー」と呼ぶ。クラスアドボカシーにおいては、不利益や差別を受けている特定のグループの権利を擁護、代弁し、雇用主や企業さらに地域社会に対

して調整や交渉を行う。さらに、このようなアドボカシーを行っても事態が改善されず、高齢者が就労をめぐる基本的な権利を剥奪されている場合は、その権利の回復のために広く社会全体に働きかける「ソーシャルアクション」を展開する。ソーシャルアクションは、雇用主を含む企業等に対して行われることもあれば、法や制度の改善をもとめて行政に対して実施されることもある。また、さらに広く地域社会にむけて行われることもある。いずれにしても、高齢者の就労環境が劣悪な今日の状況では、高齢者の就労支援においては高齢者に対する直接的な支援はもとよりであるが、このような間接的な支援の方法も十分に活用しながら、就労支援に取り組んでいく必要がある。

## 5 高齢者への就労支援の事例

ここでは、高齢者の就労支援がなされた一つの事例を紹介しながら、高齢者の就労支援の展開と特性について考えてみよう。

A氏(64歳、男性)は、60歳で長年努めた住宅関連会社を定年退職後、2年間は会社の継続雇用職員として働き、2年前に退職した。子どもは娘(B子)が1人いるが、結婚して他県に住んでいる。その後は妻と二人暮らしであったが、退職した矢先、妻が脳梗塞で急逝した。妻の死後2年目に入った頃から、日中自宅にいても気分がふさぎがちであることが多くなってきた。会社人間であったため、趣味らしい趣味もなく、近所に知り合いもいない。1日中、誰とも話しをしない日も少なくない。再就職しよ

うとハローワークに立ち寄ってみたものの、高齢者への求人は清掃やガードマンばかりで、これまでA氏がやってきた経理などの事務職はほとんど見あたらない。最近は、悲観的になって求人を探すこともあきらめてしまった。

このような状態を心配したB子は、A氏に自分たち家族の家の近くに転居してこないかと誘ったが、A氏は「自分が元気なうちは子どもの世話にはなりたくない」と受け付けない。途方に暮れたB子であったが、ある日、A氏宅を訪問した際、市報で社会福祉協議会が行っている「高齢者生きがい就労支援センター」の案内を見つけた。そこでB子は、A氏にその話をし、話を聞いてみたらと促してみた。A氏は当初あまり乗り気でない様子であったが、B子がパンフレットを取り寄せると次第に興味を示すようになり、ある時、「俺ももう一度やり直してみようかなと思う」と言い始め、パンフレットをもってそのセンターに立ち寄ってみることにした。

高齢者生きがい就労支援センター(以下、支援センター)は、市の助成などをうけて、高齢者への無料職業相談や高齢者を対象とした各種研修の開催に加え、高齢者が仲間同士で行う起業に対してコーディネーターの派遣や設備などの整備支援を行っている。A氏は、相談員に自分がこれまでのやってきた仕事の経験や、妻を亡くして生活に張り合いが出ないといった話をしながら、60も半ばになろうとしている自分であるが、子どもの世話になるぐらいなら、もう一度、男として何かやってみたいという気持ちになってきたと打ち明けた。また、ハローワークにたちよってみたものの、自分が希望

する職種の求人が全くなかったため、ここであれば良い仕事を紹介してくれるのではないかと思っ来て所したことを明かした。

相談員は、A氏の仕事と人生にかかわる様々な話や妻への思いを傾聴したうえで、センターとしてA氏が就労によって生きがいのある生活を取り戻すことを最大限支援することを提案した。

A氏は、長い間、住宅関連会社で経理や人事を担当していたため、当初は事務職での再就職にこだわっていたが、相談員から同年代の高齢者が再就職した事例を紹介してもらったり、センターが提供する様々な講演会や講習会に参加するにつれ、自分の経験を生かしながらも、高齢者とはいえ新しい領域に挑戦する必要があると考えようになった。そこで、相談員と話し合いながら、住宅関連会社で培った経験が生かせる可能性のある「福祉住環境コーディネーター」の資格取得にむけて通信教育を受けるようになった。また、相談員から60歳以上の高齢者がグループで生きがいづくりにつながる就労をめざして起業した場合、各種相談にのってくれたり、設備などの整備支援を受けられる制度があることを知らされた。その後、A氏は、近い将来、高齢者や障害者のための住宅のリフォームや住み替えのコンサルティングを行う事業を起業したいと思うようになった。そこで、センターのコーディネーターの助言を受けながら、勤めていた住宅関連会社を退職した仲間数人に声をかけて参加者を募っているところである。また、障害をもつ人々のニーズを理解しておく必要があると考え、高齢者の通所介護施設で週1回のボランティアを行い始めた。

本事例は、妻と仕事を失って閉じこもりがちになっている初老の男性に対して、社会福祉協議会が運営する就労支援センターの相談員が起業を支援している事例である。相談員は、男性の職歴や現在の状況をアセスメントしながら、男性の意欲や可能性を引き出す支援を展開するとともに、起業にむけた技術的な助言や調整を行って、男性の生活の再構築を支援している。高齢者の場合は、心身の状況や経済状況に個人差が大きいことはもとより、プライドをもつ一方で様々な喪失感から自信を失っていることも少なくない。相談員は、こうした生活状況や微妙に揺れ動く心理を包括的にアセスメントしながら、一人一人の夢や希望を実現可能なかたちで示すプロセスを支援し、生きがいのある生活や人生の構築にむけた支援を展開した。こうした支援によって、本事例の男性は、厳しい雇用環境のなかで自分らしい就労のあり方を模索し、起業というかたちでそれを実現しようとしている。また、こうしたプロセスを通して閉じこもりがちな生活から脱却し、仲間とともに生きがいのある第二の人生を歩み出そうとしているのである。

## 6 課題

最後に、高齢者の就労支援をめぐる課題をあげておきたい。

第一に、自然な老化も含めて体力や体調の変化が激しい高齢者の就労を個別的・継続的に支援する相談機関を各地域に整備する必要性があげられる。ハローワークなど一般的な職業紹介を行う機関では、流動的

で複合的なニーズをもつ高齢者の特性に配慮した支援を継続的に行うことは難しい。これに対して、シルバー人材センターを多様な就業・社会参加を支援するワンストップサービス機能を備えた「総合就労支援センター」として位置づける試みが始動しており、今後の展開が期待される。また、高齢者を対象とした無料職業紹介所を独自に設置して、個別的・継続的な支援を展開している自治体もみられるようになってきた。今後は、こうした相談機関が地域に密着したかたちで普及・発展するとともに、関連機関が有機的に連携・協働できるシステムを構築することが課題である。

第二に、高齢者の特性を理解し、彼らのニーズを適切にアセスメントしてその能力や生きがいを最大限に生かす支援にあたる専門職が必要である。高齢者福祉の実践においては、これまでとすれば要介護高齢者のケアマネジメントに力点がおかれ、比較的健康な高齢者の支援については十分に研究・教育されてこなかった。地域の高齢者の多様なニーズに応えるはずの地域包括支援センターにおいても、就労や生きがいについての相談や支援は十分に行われていないのが現状であろう。団塊世代の大量退職の時代を迎え、高齢者の就労と生きがい創出に関わる支援がこれまで以上に求められている。ケアマネジメントから、高齢者の豊かな人生のプランニングを支援する、いわば“ライフマネジメント”の視点とスキルをもった社会福祉専門職の養成と専門相談機関への配置が求められる。

最後に、高齢者の就労ニーズと雇用側のニーズのミスマッチの解消があげられる。すでにみたとおり、今日の労働市場における高齢者の求人は絶対数が極めて少ないうえ、その職種も限られ、多くが低賃金で重労働のパート労働となっている。他方、高齢者が望む職種や職域は別のところにあり、高齢者側のニーズと雇用側のニーズには大きな乖離が存在している。高齢者への就労支援にあたっては、企業や社会が高齢者の能力を十分に理解するとともに、高齢者に優しい職種や職場環境を提供できるよう促す支援が不可欠である。一方、高齢者に対しても、企業や社会のニーズに対応できる知識や技術を身につけられるよう、教育機会の提供を含めた多様な支援が提供されることが必要であろう。

#### (注)

- (1) 平成 20 年高齢社会白書
- (2) 平成 20 年高齢社会白書
- (3) 平成 20 年高齢社会白書
- (4) 平成 20 年高齢社会白書
- (5) 平成 20 年厚生労働白書
- (6) 平成 20 年厚生労働白書
- (7) 和気純子 2007 「高齢者の就労支援」  
『社会福祉士会 就労支援研修テキスト』  
社会福祉士会

- ・健康危険情報 なし
- ・研究発表 なし
- ・知的財産権の登録・出願状況  
該当なし