

公開資料

戦略的創造研究推進事業（社会技術研究開発）
コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン
研究開発プロジェクト
「セカンドライフの就労モデル開発研究」

研究開発実施終了報告書

研究開発期間 平成 22 年 10 月～平成 25 年 9 月

辻 哲夫

東京大学高齢社会総合研究機構特任教授

目次

1. 研究開発プロジェクト	2
2. 研究開発実施の要約	2
2-1. 研究開発目標	2
2-2. 実施項目・内容	2
2-3. 主な結果・成果	4
2-4. 研究開発実施体制	5
3. 研究開発実施の具体的内容	6
3-1. 研究開発目標	6
3-2. 実施項目	7
3-2-1. 生きがい就労事業の創成	7
3-2-2. 高齢者個人と地域社会に対する効果検証	9
3-2-3. 生きがい就労事業業のマニュアル化	10
3-3. 研究開発結果・成果	11
3-3-1. 生きがい就労事業の創成に向けたプロセスと結果	11
(1) 生きがい就労事業の開拓実績	11
(2) 生きがい就労事業の創成プロセス	12
(3) 生きがい就労事業創成をはかる3つのポイント	18
3-3-2. 生きがい就労事業の評価（成果と課題）	20
(1) 生きがい就労に対する事業者および高齢者の評価	20
(2) 生きがい就労がもたらす効果の検証	25
3-3-3. 生きがい就労事業の成果と課題	50
(1) 生きがい就労事業の成果	50
(2) 生きがい就労事業の課題	54
3-4. 今後の成果の活用・展開に向けた状況	56
(1) 「生きがい就労」から「セカンドライフ支援」の機能的拡大と地域社会への実装 ...	56
(2) 高齢者の社会参加（就労を含む）の効果検証の継続	57
3-5. プロジェクトを終了して～「セカンドライフを支援する中間支援組織」づくりに向けて	58
4. 研究開発実施体制	59
5. 成果の発信やアウトリーチ活動など	66
付録：「就労マニュアル」～生きがい就労事業の開拓プロセスとノウハウ	

1. 研究開発プロジェクト

- (1) 研究開発領域：コミュニティで創る新しい高齢社会のデザイン
- (2) 領域総括：秋山 弘子
- (3) 研究代表者：辻 哲夫
- (4) 研究開発プロジェクト名：「セカンドライフの就労モデル開発研究」
- (5) 研究開発期間：平成 22 年 10 月～平成 25 年 9 月

2. 研究開発実施の要約

2-1. 研究開発目標

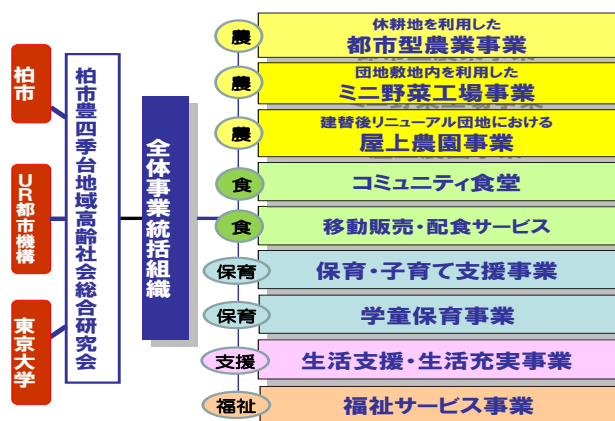
本研究は、人生 90 年時代のセカンドライフのあり方（個人の生き方の問題）と、超高齢社会における高齢者の活躍場所の創造（地域の高齢化に伴う問題）を、「生きがい就労」という場の創造を通じて同時に解決をはかる実証研究である。具体的には、千葉県柏市（豊四季台団地及びその周辺地域が中心）を舞台に、柏市行政（官）、UR 都市機構（官）、産業界（産）及び地域住民（民）と協働する形で「7つの生きがい就労事業」（研究開始後、9つの事業に拡大・細分化。具体事業は後述）を創造し、持続的な事業運営を確立しながら、当該事業が高齢就労者等に与える複線的な効果を検証する。本研究期間中に生きがい就労事業の第一段階として 300 名の高齢者を雇用する体制を構築すること、そして、高齢就労者の社会的ネットワークの拡がりを通じた健康や生きがい感に与える効果、高齢就労者の健康増進効果等を実証することを通じ、これからのセカンドライフの生き方として「生きがい就労」に勤む生活が如何に有用であるかを明らかにしていくことが本研究の達成目標である。

2-2. 実施項目・内容

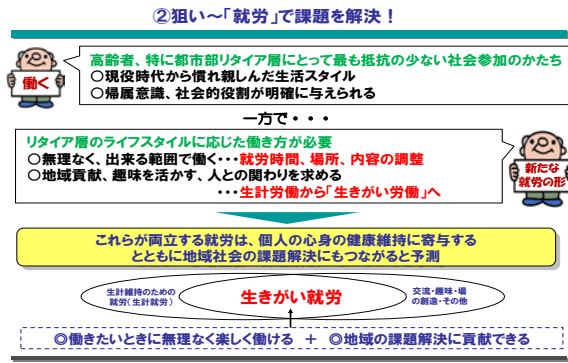
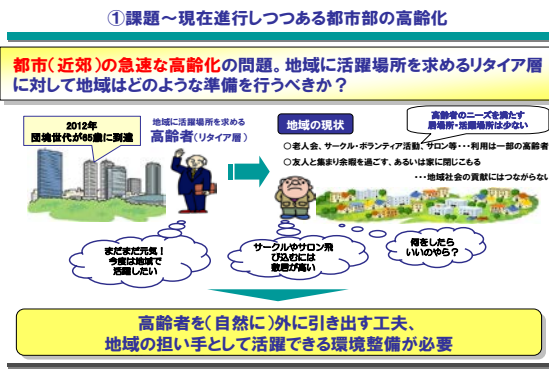
本研究で取組んだことは、①生きがい就労事業を創成すること、②またその事業がもたらす高齢者個人等に対する効果を複線的に検証すること、③そして、これらの事業創成のプロセスをマニュアル化することである。

①生きがい就労事業の創成

具体的に着手した事業は、「農」「食」「子育て」「生活支援」「福祉」の5つの領域から選定した次の9つの事業である。いずれも高齢者のニーズと柏市が有する地域資源と課題を考慮して選定したものである。



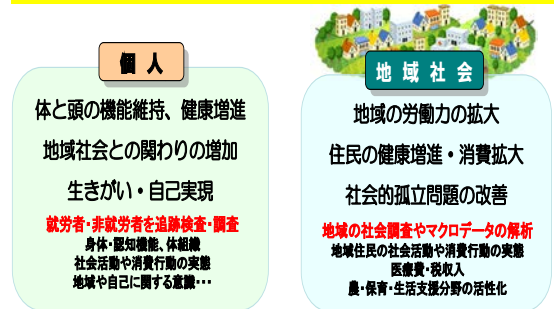
なお、生きがい就労の創成にあたっては、地域における“人と人とのつながり”の再生・強化の必要性から、“どうすれば家に閉じこもりがちな地域住民（高齢者）が自然に外に出てもらえるようになるか”、その策を講じるどころから検討をスタートした。当該地域の地域住民への聞き取り調査を継続すると、“「就労」の場が欲しい”という声が群を抜いて多かった。それらの声の背景には、“働きに出る”というライフスタイルは最も長年慣れ親しんだライフスタイルであって、明確な外出目的となること、就労の場では明確な自分の役割（居場所）が与えられること、また僅かでも年金にプラスされる収入を得ることができ、生活のゆとりも増えることを望む意識がある。また、そもそも身体は元気なままで、まだまだ活躍できるといった自己効力感、就労意欲が高いこともある。ただし、現役当初のように週5日フルタイムで働くような働き方は希望しない。できるだけフレキシブルな形で短日、短時間での無理のない働き方を希望するニーズが多かった。そのニーズに応える就労の場を地域の中に数多く創れば、就労を通じた人と人とのつながりが生まれ、また地域の課題解決に資する場を開拓することで、コミュニティが質的にも改善されると考えたのである。



②高齢者個人と地域社会に対する効果検証

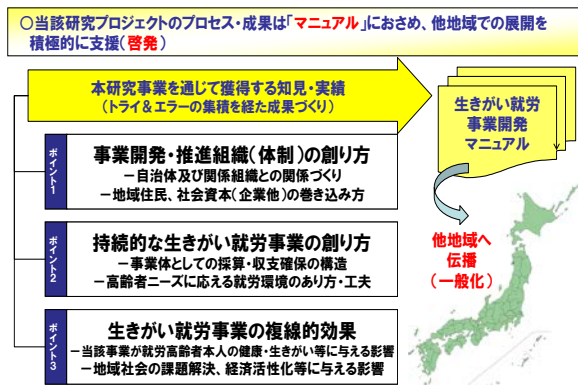
生きがい就労事業の創成は、高齢者本人と地域社会の“両者のため”になることが目的である。高齢者がいくつになっても自分のペースで自由に働ける、明確に外出するきっかけができ、人との交流を通じて日々の充足がはかれることは、生きがいに繋がるであろうし、健康の面でも最大の一次予防になる。廃用症候群を未然に防ぎ、疾病予防、介護予防、認知症予防、そして孤立の防止にもなり、総合的なQOLの向上が期待される。こうした高齢者本人に与える多面的な影響等を検証する。

生きがい就労事業は高齢者本人(個人)と地域社会の両者にとって有益その複線的な効果を測定・検証する



③生きがい就労事業のマニュアル化

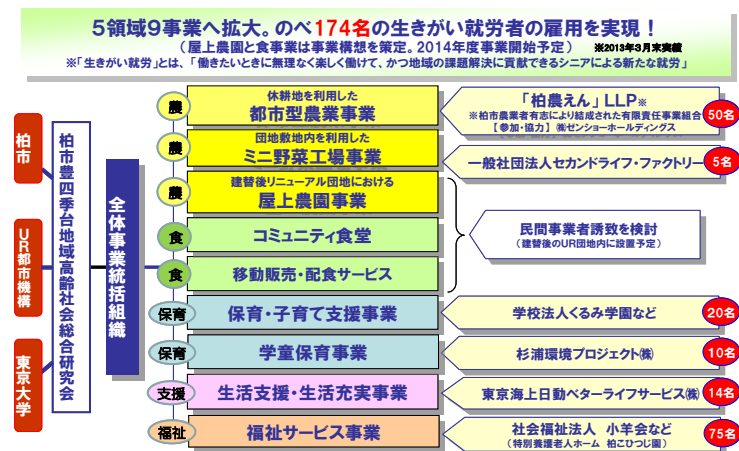
柏市における本事業の取り組みはあくまで一つのモデル開発である。コミュニティで創る新しい高齢社会を日本全体で広くデザインしていくためには、柏市以外の多くの地域で同様の地域づくりを進めていただくことが望ましい。そのため生きがい就労事業を創成するプロセス及びノウハウのマニュアル化をはかる。



2-3. 主な結果・成果

①【事業開発】生きがい就労事業の創成、のべ174名におよぶ生きがい就労の実現

2010年度からの約3年間をかけて、5領域9事業を開拓し、うち4領域6事業において、174名におよぶ高齢者の生きがい就労の実現をはかることができた（屋上農園事業及び食関係事業は当該地域の団地建替え後（2014年度以降）に開始予定であり、そのための事業構想を策定）。本取組みを通じた成果は、個人のセカンドライフの問題と高齢者の活躍場所の創造という地域社会の課題解決のために「生きがい就労」という新たな仕組み（モデル）を、全くゼロから地域に創成したこと自体が最も大きいと考える。2012年より団塊世代が続々と65歳（≒定年）を迎えていくなか、まだまだ元気で有能な高齢者が地域に帰っても活躍する場所がない、という個人にとっても地域にとっても望ましくない現状に対し、その打開策を実際に創造したことが非常に意義あることと考える。



②【研究】生きがい就労の効果検証

主に就労シニアに対する影響を中心に、下記の項目について検証を行った。

- (1) 生きがい就労に対する事業者および就労シニアの評価
 - ・事業者による評価
 - ・就労シニアによる評価
- (2) 生きがい就労がもたらす効果の検証
 - ・参加高齢者の全体的な特徴
 - ・就労シニアの運動機能に与える影響
 - ・〃 認知機能に与える影響
 - ・〃 社会・心理的側面に与える影響
 - ・その他の影響（医学検査や活動量に与える影響／笑顔に与える影響）

その結果、総じては次のことが確認された。

- ✓ 生きがい就労の仕組み（システム）については、事業者及び就労シニアともに、多くがポジティブな評価をしている。その中で具体的なメリット・デメリットとなる点を確認することができた。
- ✓ 就労高齢者に与える効果としては、「人との交流が増えた」「生活にリズムができた」「仲間ができた」「生活に張りができた」等の多くの肯定的な評価が得られたものの、運動機能、認知機能、社会・心理的側面に与える影響を客観的に数値で確認しようとする、全体として就労の効果認めづらい結果となった。この理由としては、身体及び認知機能等の変化を明らかな数値として確認するには検証期間が短かったこと、また加齢との関係で顕著な伸びを確認しづらいという可能性もある。さらに、被験者は就労セミナー参加者から就労群と非

就労群を抽出し比較しており、セミナーに参加する時点で一定のバイアスがかかるなか、非就労群のポテンシャルがそもそも高かった可能性も否定し難い。

- ✓ ただ、中でも認知能力、生活習慣、健康状態の3点及び日々の活動量（増加）について、就労の効果を確認する結果が得られた。現段階では、以上の部分で有意な効果が確認されただけに止まるが、今後も効果検証を継続していくことで、「高齢期に働く」ことの意味及びその効果を多角度から総合的に実証できると考える。

<生きがい就労効果（検証有意部分）>

データ収集の対象となった就労セミナー修了生のうち、就労を経験した人に顕著な改善が見られた3つの効果

認知能力の向上	数字の順唱課題の平均正答数が、 9.33 → 10.17 と上昇！
生活習慣の改善	一日当たりの平均歩数が、 5769 → 6874 と上昇！
健康状態の向上	血管内皮機能を測定するFMDの指標値が、 4.65 → 6.38 と上昇！

※血管内皮機能の低下は動脈硬化の原因となることが知られており、FMDが6以上ならば正常、5未満ならば血管内機能障害が疑われる

③【社会・政策】セカンドライフを支援する政策への反映（可能性）

本研究は一つのモデル開発に挑んだことであるが、最終的な目標はあくまで、今日的に喫緊の課題となっている個人のセカンドライフの問題とそれに伴う地域社会の問題の解決を、全国的にはかっていくことにある。そのためには、やはり社会の「制度・システム」として、生きがい就労のシステム（セカンドライフ支援機能）を社会に実装していくことが必要である。その趣旨から、本研究動向についてはこれまで適宜、厚生労働省へ報告を行いながら、必要な進言を行ってきた。その結果、厚生労働行政における政策・施策への反映の可能性が生まれている。将来的には下記のような「セカンドライフ支援」組織・システムを社会に実装していくことを目指している。



2-4. 研究開発実施体制

本研究は、柏市役所・UR都市機構・東京大学高齢社会総合研究機構の三者が中心となり、生きがい就労事業を推進する体制（全体事業統括組織）を構築し、「農」「子育て」「生活支援」「福祉」の各領域を横断する形で、有限責任事業組合（農業）、学校法人、株式会社、社会福祉法人といった様々なステークホルダーの参加と協力を取り付け、全体をネットワーク化し（ワーキンググループの形成他）本事業開発を推進した。

3. 研究開発実施の具体的内容

3-1. 研究開発目標

本研究は、人生 90 年時代のセカンドライフのあり方（個人の生き方の問題）と、超高齢社会における高齢者の活躍場所の創造（地域の高齢化に伴う問題）を、「生きがい就労」という場の創造を通じて同時に解決をはかる実証研究である。具体的には、千葉県柏市（豊四季台団地及びその周辺地域が中心）を舞台に、柏市行政（官）、UR都市機構（官）、産業界（産）及び地域住民（民）と協働する形で「7つの生きがい就労事業」（研究開始後、9つの事業に拡大・細分化。具体事業は後述）を創造し、持続的な事業運営を確立しながら、当該事業が高齢就労者等に与える複線的な効果を検証する。本研究期間中に生きがい就労事業の第一段階として 300 名の高齢者を雇用する体制を構築すること、そして、高齢就労者の社会的ネットワークの拡がりを通じた健康や生きがい感に与える効果、高齢就労者の健康増進効果等を実証することを通じ、これからのセカンドライフの生き方として「生きがい就労」に勤しむ生活が如何に有用であるかを明らかにしていくことが本研究の達成目標である。

<補足>研究開発の背景～柏市「長寿社会のまちづくり」

生きがい就労事業を展開してきたフィールドは、千葉県柏市豊四季台地域である。柏市は人口 40 万人の東京都のベッドタウンであり、多くの地域住民が主に都内で働いている。2012 年からは団塊世代が 65 歳に到達し始め、現役生活からリタイアして、地域（柏市内）での活動を求めることが予測されていた。また、豊四季台地域の中心部はすでに高齢化率が 40%に達し、周辺部も含めて高齢化に対応するまちづくりに向けたハードとソフトの面での再開発が地域の大きな課題となっていた。その中で、住民の孤立の問題も顕在化し、地域住民同士の“人と人とのつながり”を如何に再生し強化していくかが課題となっていた。

この課題解決に向けて立ち上がったのが、地元自治体の柏市役所と、豊四季台地域に団地を有する UR 都市機構、及びモデル地域開発のフィールドを求めていた東京大学高齢社会総合研究機構である。2009 年に三者による「柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会」を発足させ、2010 年には「共同事業」の協定を結び、“長寿社会のまちづくり”の一環として、生きがい就労事業は推し進められることになったのである。

<本研究開発の全体概要>



＜生きがい就労事業が含まれる柏市における「長寿社会のまちづくり」プロジェクトの概要＞

テーマ・コンセプト⇒「Aging in Place」社会の実現
…住み慣れた地域で最期まで自分らしく老いることができる社会の実現



3-2. 実施項目

本研究で取組んだことは、①生きがい就労事業を創成すること、②またその事業がもたらす高齢者個人等に対する効果を複線的に検証すること、③そして、これらの事業創成のプロセスをマニュアル化することである。

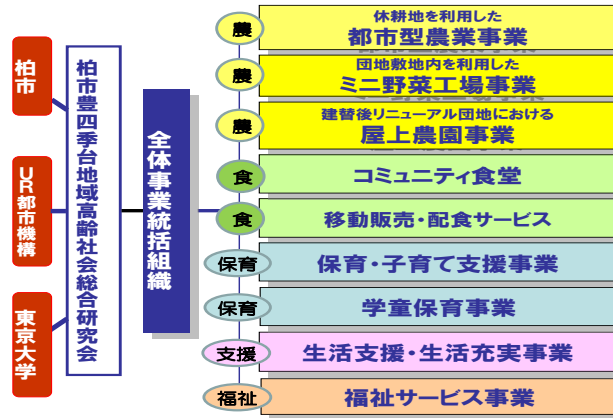
3-2-1. 生きがい就労事業の創成

具体的に着手した事業は、「農」「食」「子育て」「生活支援」「福祉」の5つの領域から選定した次の9つの事業である。いずれも高齢者のニーズと柏市が有する地域資源と課題を考慮して選定したものであるが、それぞれ次のような考え方で事業を考案している。

- (a) 「農業」については、柏市の農業を支える担い手不足の問題、周辺地域に多くの休耕地があるという事実、緑に触れ合うことの健康に与える効果等から「休耕地を利用した都市型農業事業」、さらに地域内の空きスペースの有効利用と職住接近の趣旨から「ミニ野菜工場事業」「屋上農園事業」を考案。
- (b) 「食」については、今後さらに後期高齢者が増加する予測のなか、行動範囲が縮小傾向にある高齢者を含めた地域住民の食を支える必要性と食の場を通じた多世代交流を促進する狙いから「コミュニティ食堂」「移動販売・配食サービス」を考案。
- (c) 「子育て」については、子どもの放課後の居場所の確保、保育士の不足、保育サービスの充実をはかる趣旨から「子育て支援事業」「学童保育事業」を考案。
- (d) 「生活支援」については、生活支援ニーズの増加とボランティア等の担い手不足の問題から「生活支援・充実事業」を考案。
- (e) 「福祉サービス」については、介護ニーズの増加のなかで介護士が介護に専念できる就労環境整備の観点から主に介護の周辺業務を担う「福祉サービス事業」を考案

なお、これらはいくまでモデル開発として試行的に取組むなかで考案した事業であり、生きがい就労の場として相応しい事業はこれらに限るものではない。

＜創成する「生きがい就労事業」の概要＞

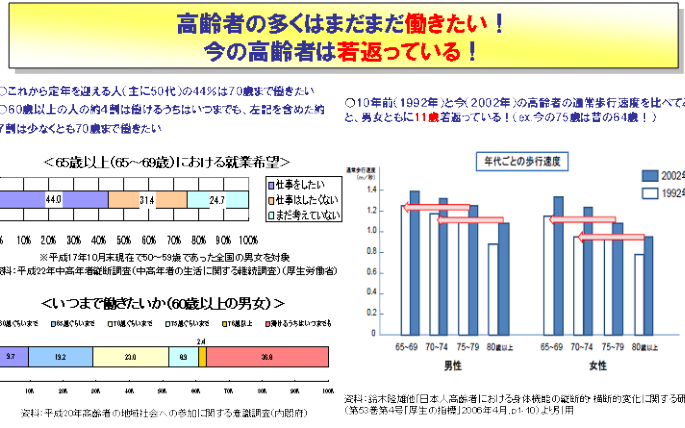


なお、計画当初は7つの事業（都市型農業、ミニ野菜工場、屋上農園、コミュニティ食堂、移動販売・配食、（学童）保育、生活支援）を予定していたが、（学童）保育事業について、子育て事業と学童事業の双方を独立的に設けることができたため各々を1事業としてカウント、また調査研究フィールドである豊四季台団地の中に「特別養護老人ホーム」が建設され事業を開始したことを機に福祉サービス領域での生きがい就労の可能性を模索し後から追加した。その結果、最終的に上図の9つの事業が、本プロジェクトが開発した「生きがい就労」事業となっている。

＜補足＞生きがい就労創成に向けた事前検討（考え方）

生きがい就労事業創成の出発点は、地域における“人と人とのつながり”の再生・強化の検討からである。社会的孤立の問題を含めて地域における人と人とのつながりの希薄さが課題視されるなか、“どうすれば家に閉じこもりがちの地域住民（高齢者）が自然に外に出てもらえるようになるか”、それを検討することからスタートした。当初は、サロン等の住民が交流できるような場づくりをさらに進めるのが有効ではないか、同様に地域住民が集える場所として図書館等を増設してはどうかといった考えもあった。しかし、当該地域の地域住民への聞き取り調査を継続すると、“「就労」の場が欲しい”という声が群を抜いて多かったのである。主に高齢男性の意見であったが、それらの声の背景には、“働きに出る”というライフスタイルは最も長年慣れ親しんだライフスタイルであって、明確な外出目的となること、就労の場では明確な自分の役割（居場所）が与えられること、また僅かでも年金にプラスされる収入を得ることができ、生活のゆとりも増えることを望む意識がある。また、そもそも身体は元気なままで、まだまだ活躍できるといった自己効力感、就労意欲が高いこともある。ただし、現役当初のように週5日フルタイムで働くような働き方は希望しない。できるだけフレキシブルな形で短日、短時間での無理のない働き方を希望するニーズが多かった。そのニーズに応える就労の場を地域の中に数多く創れば、就労を通じた人と人とのつながりが生まれ、また地域の課題解決に資する場を開拓することで、コミュニティが質的にも改善されると考えたのである。さらに、高齢者が外に出て人と交わり働くということ自体、高齢者本人の体と頭の機能維持、健康増進、地域社会との関わりの増加、生きがい感の向上といった効果が期待される。さらに、地域にとっても、地域の労働力の拡大、住民の健康増進、消費の拡大、社会的孤立問題の改善といった様々な複線的な効果も期待される。生きがい就労事業は、こうして人と人とのつながりの再生・強化に止まらない多くの効果を期待して創設されたのである。

<生きがい就労事業創成の考え方>



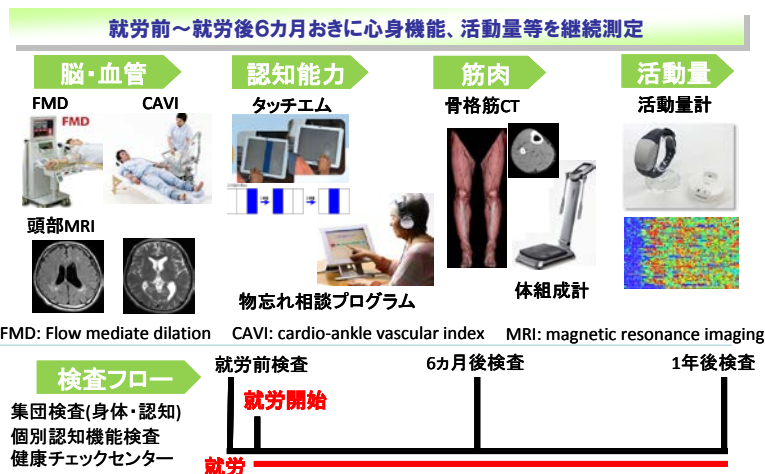
3-2-2. 高齢者個人と地域社会に対する効果検証

繰り返しになるが、生きがい就労事業の創成は、高齢者本人と地域社会の“両者のため”になることが目的である。高齢者がいくつになっても自分のペースで自由に働ける、明確に外出するきっかけができ、人との交流を通じて日々の充足がはかれることは、生きがいに繋がるであろうし、健康の面でも最大の一次予防になる。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、総合的なQOLの向上が期待される。他方、地域社会の側面からも、生産的な活動を行う高齢者が増えるほど納税者が増え、消費の拡大(地産地消)に伴う市場の活性化も期待できる。また元気な高齢者が増えるほど、医療・介護費の好転にもつながる可能性がある。さらに地域における新たな人間関係・ネットワークが構築されることで、社会的孤立問題にも効果的である。こうした高齢者本人と地域社会の両者の効果を検証する。

<生きがい就労事業の効果検証の概要>



＜高齢者本人に対する生きがい就労の効果検証の概要＞

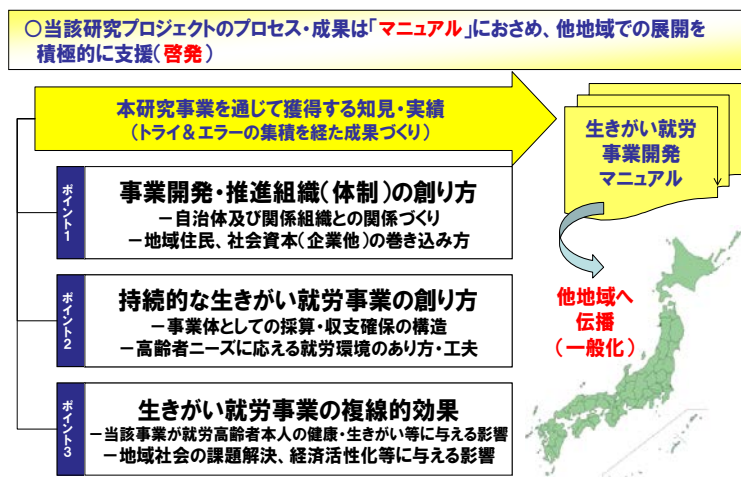


3-2-3. 生きがい就労事業業のマニュアル化

柏市における本事業の取り組みはあくまで一つの生きがい就労モデルの開発である。コミュニティで創る新しい高齢社会を日本全体で広くデザインしていくためには、柏市以外の多くの地域で同様の地域づくりを進めていただくことが望ましい。そのため生きがい就労事業を創成するプロセス及びノウハウのマニュアル化をはかり、研究開発後は当該マニュアルをもとに他地域での展開及び実践を推奨しサポートしていく予定である。

※マニュアルは本報告書の「付録」として添付

＜生きがい就労事業のマニュアル化＞



3-3. 研究開発結果・成果

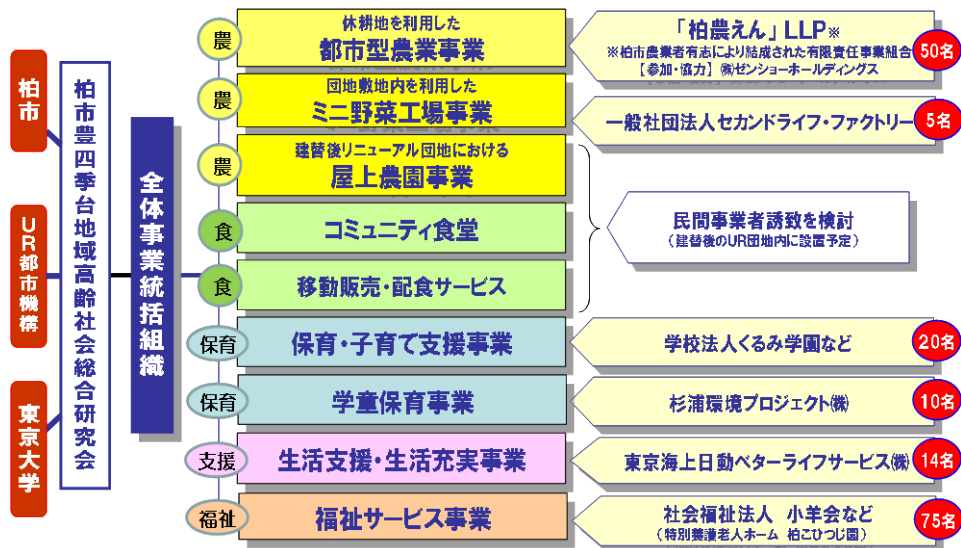
以上の研究開発目標のもと、前述の3つの実施項目に取り組んだ結果、次のような成果を産出することができた。その概要等を以下に述べる。

3-3-1. 生きがい就労事業の創成に向けたプロセスと結果

(1) 生きがい就労事業の開拓実績

結論から先に述べると、2010年度からの約3年間をかけて、下記のとおり、4領域6事業において、174名におよぶ高齢者の生きがい就労の実現をはかることができた。屋上農園事業及び食関係事業は当該地域の団地建替後（2014年度以降）に開始予定であり、そのための事業構想を策定してきている。雇用者の数としては、目標として定めた300名（豊四季台地域の高齢者の約1割として設定）には至っていないが、今後の事業の継続及び拡大を通じてやがては到達することが見込まれる。また現時点では、こうした定量的な評価以上に、全くのゼロからの取り組みでこうした理想の事業を創成できたプロセス自体に価値があると考えている。

＜生きがい就労事業の開拓実績と就労シニアの数(2013/3 現在)＞



★活躍する就労シニアの皆さん★



＜生きがい就労の働き方イメージ＞



(2) 生きがい就労事業の創成プロセス

では、どのようにしてこれらの事業を開拓し、174名に及ぶ高齢者の生きがい就労を実現してきたか、そのプロセスを紹介しよう。

① 事業所の開拓（事業の担い手の確保）

最初に行ったのは、雇用の受け皿となる「事業所の開拓（事業の担い手の確保）」である。本事業の成否がかかった重要な第一アクションである。生きがい就労の理念を共有し積極的に協力していただける事業者であることが絶対の条件である。事業の担い手となる候補者は、柏市役所及び東京大学のネットワークを駆使したアプローチと公募のいずれかの方法で募った結果、前記のとおり、都市型農業事業は有限責任組合「柏農えんLLP」（柏市の農家8名で結成）、ミニ野菜工場は「一般社団法人セカンドライフ・ファクトリー」、子育て支援事業は「学校法人くるみ学園」、学童保育事業は「杉浦環境プロジェクト株式会社」、生活支援事業は「東京海上日動ベターライフサービス株式会社」、福祉サービス事業は「社会福祉法人小羊会」が本事業の担い手として参加いただけることとなった。いずれも柏市内で事業を展開している事業者であるが、そうした地元の事業者の協力のもとに本事業が構成されていること、またこれだけ組織形態の異なる多様な事業者の参画があることは、生きがい就労事業の一つの特徴と言える。

なお、ミニ野菜工場事業の担い手となる「一般社団法人セカンドライフ・ファクトリー」は、本研究事業に参加した就労シニア及び就労セミナー（後述）に受講したシニアが中心となって新たに組成した組織である（2013年4月設立。約200名が参加）。本研究は生きがい就労の活躍を支援することが第一の目的であるが、その前提として就労セミナー等を通じて新たなシニアのコミュニティの形成にも取り組んできた。本研究が時限的な活動とならざるを得ないなかで、せっかく築けた新たな住民同士の“つながり（＝コミュニティ）”を維持するためにはどうすればよいか、また主体的な活動を望むシニアも非常に多く散見されたことを背景に、当該フィールドの運営を担ってきた東京大学の研究員が主体となって立ち上げた組織である。この組織自体も新たな生きがい就労の場を提供するものであり、本研究における一つの成果と言えよう。

② 「就労希望高齢者の募集」と「事業者とのマッチング」

次に取り組んだのが「就労希望高齢者」の募集である。当初は、柏市内の既存の様々な活動グループへの声かけから誘導する等の方法も考えられた。しかし、そうしたすでに外に出て活躍している高齢者への声かけよりも、新たな活躍の場を求めている高齢者を発掘するほうが本事業創

成の趣旨に合うこと、また新たなセカンドライフづくりを啓発する目的から、地域住民向けの「セミナー」（通称：就労セミナー）を継続的に開催し、そこから就労につなげる取組を展開することにした。2011年11月から計7回にわたって継続開催した結果、のべ557名の参加を募ることができた。セミナーでは、「セカンドライフの新しい働き方を創造する」をテーマに、人生90年時代におけるセカンドライフの就労の意味や効果の話から、高齢者就労の現状説明、また上記の事業者からそれぞれの事業の紹介をいただき、そして参加者同士でのグループ討議を行う運営とした（第1・2回は4日間、以降は2日間または1日で運営）。後は、セミナー受講者の中から、生きがい就労を希望する高齢者を募り、事業者へそのことの情報提供を行い、体験会等の実施を経て、就労（雇用）までつながることをフォローした。そのフォローの積み重ねの結果が前述の174名である。なお、本プロジェクトでは、セミナーを修了された住民の方とのつながりの継続を重視する主旨から、定期的な「勉強会」（毎回、学習するテーマを設定）を開催し、現在も約200名の方が参加され、継続的な交流をはかっている。

＜就労セミナーの開催結果と当日の様相＞



③ 各事業における取組経緯

それでは、それぞれの事業毎に「どのように生きがい就労の場を開発してきたか」（屋上農園事業及び食関係事業は、どのような取り組みを行ってきたか）、振り返りながら説明する。

i) 【農業】都市型農園事業

都市型農園事業は、生きがい就労事業の中でも象徴的な中核を成す事業として取り組んできた。社会的に課題視されていた休耕地の増加を背景に、「その休耕地を開墾し、そこで元気な高齢者が清々と青空のもと農業に勤しみ、農業の後は仲間同士で食事を楽しむ」ような生きがい就労の青写真を描くところからのスタートであった。「高齢者」と「農業」というややミスマッチとも思えるかのような取組みではあったが、検討を始め情報収集を行うと、一つの先行モデルに辿りつく。それは埼玉県上尾市の「ナガホリ農園」である。そこでは約200名の従業員のうち、約190名が高齢者であり(約10名が内勤)、まさに青写真で描いたような農業での生きがい就労を実現していた。しかも休耕地の開墾を重ねることにより農地を拡大していったのである。現地視察を何度も行い、高齢者による農業の有効性を確認するなかで、具体化の検討を進めた。

前述のとおり、すべての事業に共通した最初の課題は、「事業の担い手」探しである。当初は、ナガホリ農園の参加(協力)を取り付けること(=ナガホリ農園の柏事業所の設置)も視野に入れていたが、あくまで地元(柏市)の農家が主体となって、柏市の農業を盛り上げることが必要(優先)との判断から、柏市内の農業者から担い手を探すことにした。農業委員会をはじめとする柏市の農業関係者との検討を重ねた結果、独自のネットワークを有していた柏市の若手農家グループに注目した。

それから本研究メンバーと若手農家グループとの協議を開始したが、様々な課題が浮き彫りとなった。そもそも高齢者に農業が担えるのかという疑問を農家の方々は抱かれていたが、そのこと以上に、経営として有効かどうか、「採算性」の問題が大きな課題となった。どの事業も共通であるが単純に雇用を増やすことは経営を圧迫する。雇用するに見合う収益の拡大が必要であり、農家の方々からは、農地の拡大と販路の拡大及びその他事業の支援が求められた。この課題の克服に向けて販路拡大等の取組みを行うなか、約1年に及ぶ折衝を重ねてきた結果、本事業への参加を承諾した若手農家の有志(最終的に8名)が有限責任事業組合(LLP)を結成し、当組合が担い手となることで生きがい就労事業の土台が構築されることになった。

その後、高齢者による就農が開始されていく。しかし、いきなり休耕地を開墾しての独立した就農は現実的ではなかったことから、まずはLLPメンバーの農家で体験農業の形で農業スキルを習熟してもらうことにした。同時に本事業のための休耕地の開墾(2箇所)を進めた。約1年にわたる体験農業を行った結果、高齢者の農業スキルの習得にもばらつきがみられることが判明し、これを踏まえて次のようにコースを二分することとした。スキル習得が認められた高齢者は開墾した休耕地及び各農家の圃場で就農を継続する一方で、スキル未達者についてはLLPが運営する「農業塾」を新たに開講し、そこでスキルの再習得に励んでいただいている。現在、休耕地を開墾した共同圃場では、ダイコン、キャベツなどの生産に高齢者が勤しんでいる。当初描いていた青写真に比べればまだまだ小さな取組みと言えるが、今後、生産規模の拡大を通じた高齢者雇用の拡大をはかっていく方向にある。

<都市型農園事業開発の取組経緯>

(2010年度)

○農政課+福祉政策室+東大での企画調整。農業委員会での検討他

(2011年度)

○担い手候補の若手農家グループと継続検討(家族農家の現状理解、営農支援の検討)

○若手農家7名(現在8名)によるLLP「**柏農えん**」を立ち上げ(2012/1)

(2012年度)

○LLPメンバー農家における高齢者の**体験農業**を継続実施。

同時に市内2カ所の休耕地を共同圃場として確保。ダイコン、キャベツなど栽培を開始

○販路拡大の取組みを継続

(2013年度)

○正規雇用者(シニア)についてメンバー農家の圃場及び

共同圃場における就農を継続

○能力・スキルが未達のシニアについては「**農業塾**」での研修へ移行

○地元での販路拡大を模索(地元企業への協力取り付け)



＜高齢者による就農の風景＞



(露地栽培・苗子の植え木立て作業)



(ネギ収穫作業)



(ブルーベリー剪定作業)



(田植え補助作業)



(ネギの出荷作業)



(ブルーベリー剪定作業)

ii) 【農業】ミニ野菜工場事業

ミニ野菜工場事業は、家のすぐ近くで農業（緑）に触れ合いながら就労できる場として開拓を試みた事業である。高齢者によるミニ野菜工場の就労とは、全く先例のない取組みであり、まずはその実現の可能性を探るところから活動をスタートした。識者にヒアリングを重ね、ミニ野菜工場の仕組みや具体的な作業行程の理解に努めながら、事業の担い手確保に奔走した。ここでも大きな問題は、事業性・採算性の確保である。この事業を成立するには、高齢者によるミニ野菜工場の事業を既存の事業の一環として経営に組み込んでもらえる事業者を確保することであり、こうした投資を行える事業者を見出せるかどうか大きな問題であった。そして、ミニ野菜工場事業を営む事業者を探索した結果、柏市内の事業者を見出し、粘り強く折衝をはかった結果、本事業への参加を取り付けることに成功した。しかし、事業の見通しが立ったのもつかの間、3.11東日本大震災が起きた。当事業者はプレハブ事業が本業であり、震災復興に伴う需要の急増が起こり、その結果、生きがい就労事業への参加は断念せざるを得なくなった。

こうした経緯でいったんゼロクリアとなってしまった本事業であるが、その後も事業実現の可能性を探り続けた。そして、好機が訪れた。かねてから東京大学の活動に支援をいただいていた大和ハウス工業株式が植物栽培ユニット「agri-cube」を新たに開発し販売することになり、これを機に当機を2機寄贈していただけることになったのである。これを踏まえて、実際の栽培（事業）については、本研究事業に参加した就労シニア他が新たに立ち上げた組織（一般社団法人セカンドライフ・ファクトリー）に委ねることにした。具体的には、かつてから相談を行ってきたミニ野菜工場の識者の指導を仰ぎながら、就労シニアによる栽培を開始することができたのである。現在5名の就労シニアがユニットの管理と葉物野菜の栽培を手掛けている。今後は、事業として自立自転できるように事業の確立を急いでいる。

なお、ミニ野菜工場（植物栽培ユニット）の寄贈を受けるという部分は特異な要素にはなるが、今後、全国的にミニ野菜工場の設置が拡大されていく場合、その中で高

＜ミニ野菜工場事業開発の取組経緯＞

(2010年度)

- ミニ野菜工場に関する情報収集、事業化に向けた検討(千葉大との検討)
- 柏市内企業「三協フロンティア株式会社」との協議を継続(⇒担い手として内諾)

(2011年度)

- 東日本大震災の関係から「三協フロンティア株式会社」が担い手から辞退
- ⇒担い手探し、構想を再検討

(2012年度)

- 大和ハウス工業株式会社から、新製品「agri-cube」(2機)の寄贈を実現
- ⇒団地内空きスペースに設置(2013/3)
- ※2014年度以降は、団地建替後の新たな場所に移設予定

(2013年度)

- 就労シニア(5名)による栽培を試行開始
- ※2013/5/31「お披露目会」を実施



高齢者の活躍をはかる本モデルが活かされていく可能性はあると考える。

iii) 【農&食】屋上農園&コミュニティ食堂他事業

屋上農園&コミュニティ食堂他事業については、前述のとおり、当該地域の団地及び商業区の建替え後の2014年度以降の事業開始となるため、当該事業の構想を固めてきた。屋上に上がれば農業ができる、多世代で交流し合える場として「地域の食を支えるレストラン＝コミュニティ食堂」がある、こうした新たな空間づくりの検討を重ねてきた。

その検討においては、屋上で農園を行うことは技術的には可能であることを確認し、一方で開発及び管理上のコストとの関係で事業の採算性が確保できるか課題視された。また、コミュニティ食堂については、高齢者の新たな就労の場であることはもとより、地域住民同士、多世代が交流し合える問題として機能すること、そのための工夫づくりが重要であり、複数の民間業者へのヒアリングも重ねながら工夫の視点を収集した。これらの検討を反映した公募要領を作成し、今後、公募を通じた事業の担い手を選定していく予定である。

<屋上農園&コミュニティ食堂他事業開発の取組経緯>

(2010-11年度)

- 建替え後の商業区のイメージ・コンセプト・機能について内部検討を継続
- 複数の事業者へのヒアリングを実施

(2012年度)

- 地域住民の健康に貢献、多世代交流できる場としての構想を詰める
- ⇒構想の中に「地域のレストラン」となる

コミュニティ食堂他を組み込み

- 地元の既存事業者、住民へのヒアリングを継続実施
- 公募要領の検討、作成

(2013年度)

- 公募を実施(予定)
- 【建替え】

↓

(2014年度)

- 事業開始(予定)



iv) 【保育・子育て】保育・子育て支援事業

保育・子育て支援事業については、“高齢者が多世代を支える”観点から考案した事業の一つである。事業の担い手となる事業者は、柏市による「公募」で募った。10数件の応募を受けるなか、生きがい就労の趣旨に沿い、高齢者の活躍の仕方に創意工夫が認められる事業者として柏市内の前述の学校法人を採択した。就労シニアは「まちの先生」の愛称のもと、主に保育士がこれまで担ってきた周辺業務を中心に、早朝7時半からの園児受け入れや保育補助、園児の午睡の準備と導入及び見守り補助、夕方5時までの保育補助及び降園時の親御さんへの引渡し、読み聞かせ、折り紙、お手玉、百人一首など伝承あそびの実践といった場面で活躍いただいている。短時間だけ必要な業務を高齢者の活躍でカバーする有効なモデルとなった事業である。

<保育・子育て支援事業開発の取組経緯>

(2010年度)

- 柏市内の子育て事情の情報収集
- 担い手となる事業者を公募⇒採択

(2011年度～)

- 就労シニアは「まちの先生」として、主に以下の業務を担当
 - ・早朝7時半からの園児受け入れ、保育補助
 - ・園児の午睡の準備と導入、見守り補助
 - ・夕方5時までの保育補助、降園時の親御さんへの引渡し
 - ・読み聞かせ、折り紙、お手玉、百人一首など伝承あそびの実践 他



v) 【学童】学童保育事業

学童保育事業についても、保育・子育て支援事業と同様の趣旨で考案した事業である。事業の担い手は、生きがい就労の取組みにかねてから興味を抱かれていた柏市内で塾を経営する事業者が率先して手を挙げられたことによりスムーズに選定された。当事業者は、生きがい就労事業のために学童と塾の機能を兼ね備えた“次世代型進学塾「ネクスファ柏」“を新たに開講し、そこで就労シニアの雇用を行った。そこでは、海外生活経験のあるシニアが「英対話」や「英語あそび」のプログラム等を担当している。

本事業は、就労シニアが培ってきた経験やスキルをそのままリタイア後も活かすことができている。賃金についても、他の生きがい就労事業は基本的に最低賃金で支払われる一方で、本事業だけは他の現役の就業者と同様の水準で支払われている。培ってきた経験を地域生活の中で活かすことができる好例のモデルとなった事業である。



<学童保育事業開発の取組経緯>

(2010年度)
 ○学童事業に関する情報収集
 ○事業の担い手探し⇒選定

(2011年度)
 ○事業者と事業構想に関する検討を継続
 ○豊四季台地域内での新店舗開設に向けた準備・調整
 ○学童と塾の機能を兼ね備えた“次世代型進学塾「ネクスファ柏」”を開設(2012/3/1)

(2012年度～)
 ○就労シニアはこれまでの**経験・スキル**を活かす形で、「英対話」や「英語あそび」のプログラムを担当
 ・新たに「学校～塾」の送迎サービスもシニアが担当

<英対話を教える(上)・英語あそび(下)をする高齢者>

vi) 【生活支援】生活支援・充実事業

生活支援・充実事業は、“元気な高齢者が老親世代の高齢者を支える”観点から考案した事業である。検討初期の段階では、生活支援事業自体がすでに社会福祉協議会の活動や地域のボランティア活動等、多数類似の事業が存在しており、高齢者の就労の場として相応しいか、事業として成立するかどうか課題視された。しかしながら、今後、後期高齢者が増加し続けていく見通しにあるなか、生活支援ニーズの拡大は確実視される。社会福祉協議会やボランティアの活動も限界があり、今後の超高齢社会のあり方を考えると福祉領域であっても「民間で担えるところは民間に担ってもらおう」ことが望ましい。社会福祉協議会等との活動の棲み分けを考慮する形で、一定程度経済的に余裕がある層の生活支援ニーズは民間が受けることを狙いに、高齢者による生活支援領域での生きがい就労事業の実現を試みた。事業の担い手は、柏市内で生活支援事業を営んでいた事業者が手を挙げられ選定した。業務内容は、他の正規職員と基本的に同様であるが、居室の掃除、洗濯、調理から通院をはじめとした外出の介助や買物代行等の業務で活躍いただいている。

<生活支援事業開発の取組経緯>

(2010年度)
 ○生活支援サービスに関する情報収集
 ○柏市内の既存サービス(社協等)との棲み分けを検討
 ○事業の担い手探し⇒選定

(2011年度～)
 ○就労シニアは主に以下の業務を担当し活躍
 ⇒居室の掃除・調理、通院介助、買物代行他

サービス提供時間
 7:00～21:00
(7/9時) 年中無休

料金 (1名あたり)

生活支援(35分)	食料調理	生活時間
30分	1,260円	2,420円 534円
60分	2,180円	4,220円 1,866円
90分	3,050円	6,130円 2,802円
120分	3,920円	7,000円 3,738円
150分	4,790円	7,870円 4,674円
180分	5,660円	8,740円 5,610円

※訪問時の2時間以内の送迎サービスは、ご依頼ください。

たとえば、こんな時に

- 入浴中・通院直後の身の回りのお世話
- 入浴・通院に伴うご自宅の整理整頓
- 調理・掃除・買い物などの家事支援全般
- その他、お困りごとをサポートします

<事業概要>

【生活支援】
 掃除、洗濯、調理、散歩、服薬管理、傾聴サービス、安否確認…など

【生活充実】
 緊急時の対応、入院中の身の回りのお世話、大掃除のお手伝い、外出介助(趣味サークル、美容院、お墓参りの付き添い等)…など

vii) 【福祉】福祉サービス事業（周辺業務）

福祉サービス事業については、初期計画には想定していない事業であったが、当該地域に特別養護老人ホームが建設されたことを機に生きがい就労の活躍の場を開拓した。介護そのものを高齢者が担うのではなく、現職の介護士がケアに専念できるように、周辺業務である食事補助や施設のバックヤード業務（洗濯、掃除他）、施設が行う地域住民に向けたカフェの接客サービス、施設周辺での園芸業務で就労シニアが活躍している。前述の保育・子育て支援事業と近い活躍の形態と言える。後述するワークシェアリングが最も機能した場であり、他の事業と比べて最も多くの雇用を受け入れることができ、生きがい就労事業の拡大の面で非常に期待される事業になっている。

＜福祉サービス（周辺業務）事業開発の取組経緯＞

（2011年度～）

○初期計画にはなかった分野だが、豊四季台団地内に新設された高齢者介護施設

「柏こひつじ園」において、主に次の業務を就労シニアが担当

－食事補助や施設のバックヤード業務（洗濯、掃除他）

－施設が行う地域住民に向けたカフェの接客サービス

－施設周辺での園芸業務

○2013年度からは新たな特養でも就労シニアの活躍がスタート



（3）生きがい就労事業創成をはかる3つのポイント

以上のように展開してきた本事業であるが、なぜこのように実現できたのか。振り返ると次の3つのことがポイントとして挙げられる。

① 中間支援組織の存在と機能発揮

一つは、これらの事業を推進する「エンジン」となる「中間支援組織」の存在である。個人（高齢者）と事業者（地域社会・雇用市場）をつなぐ組織であり、本事業の場合は、P11の中にある柏市役所、UR都市機構、東京大学のメンバーから構成する「全体事業統括組織」を指す。当たり前のことであるが、新しい取組みを実現するにはそのことを推進する活動のエンジンが必要になる。この組織の機能発揮が事業の成否を握っている。具体的なオペレーションとしては、前述した一連の事業者の開拓、すなわち活躍場所の開拓に始まり、地域住民（高齢者）に対するセカンドライフ就労に向けた動機づけと就労希望高齢者の掘り起しを行い、就労希望高齢者と事業者に対するきめ細かな「コーディネート」（情報伝達・調整・相談対応等）を継続するなかで、生きがい就労という新たな雇用を産み出すに至っている。このエンジンが有効に機能したからこそ前述したような本事業が実現できたと言える。なお、当該組織がどのような活動を行ってきたか、その機能や役割及びプロセスの詳細については、別添の「就労マニュアル」に収めている。

② 自治体の関与という大きな効果

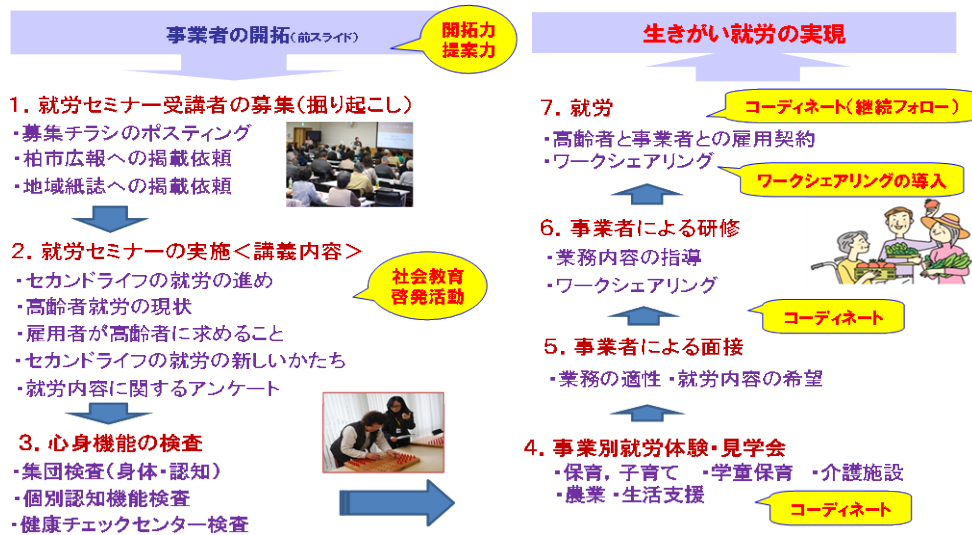
もう一つ大きなことは、自治体（柏市）の関与がしっかりしていることが挙げられる。活動を通じて体感したことではあるが、住民及び事業者の双方が本事業に参加するか否かの判断をする際、自治体がしっかり関与した取組みであるということが「信頼感」につながり、受け入れやす

かったことが言える。取り立てて述べることはないかもしれないが、新たな地域のシステムを構築する場合に、自治体の関与のあり方が非常に重要であり、取組みの成否に影響するということをも明言しておきたい。

③ ワークシェアリングの積極採用

三つ目は、セカンドライフの新たな働き方を推進する上で、“ワークシェアリング”（1つの業務を複数で協働する）が功を奏したことも挙げられる。本事業においては、学童保育と生活支援を除いた事業において、基本的に就労シニアのグループ形成によるワークシェアリングを推奨し採用した。その結果、グループ内の就労シニアがお互いの状況や都合を相談しながら働けることでよりフレキシブルな働き方が可能となった。また、就労シニア同士の連絡も必然的に密になることで互いの交流も深まった。急な老親の介護の対応であったり、体調の変化であったり、様々な事象に柔軟に対応できる働き方として就労シニアからも好評である。

<中間支援組織の機能・オペレーションの概要>



なお、円滑なワークシェアリングの実践を支援することを目的に、S-イノベ採択課題『高齢者の経験・知識・技術を社会の推進力とするためのICT基盤「高齢者クラウド」の研究開発』（小林正朋 日本アイ・ビー・エム株式会社東京基礎研究所主任研究員・廣瀬通孝 東京大学情報理工学系研究科知能機械情報学専攻教授）と連携し、テスト運用を開始した高齢者クラウド上において、休耕地農園事業等で就労する高齢者の勤務スケジュール管理を行うシステムを実装し、試用を行った。

<i Pad を使ったシフト・入退勤管理の試行>

<iPad 利用に向けた学習会の模様>



<iPadを使ったシフト・出退勤の管理のメリット>

- ①出勤したとき、退勤したとき本人が来たかどうかを簡単に認証(写真を撮る)できる
 タイムカードでは、本人がタイムを打刻したかどうかかわからない
- ②出勤時、退勤時にその日や次の出勤の作業の指示を見れる。
 農家がパソコンからまたはiPadから前の日に指示を書いておくことで、現場で直接指示をしなくてもよい。
- ③次の日からの出勤シフトをみて、変更したい情報などその場で、入力できる。その情報を農家とすぐに共有できる。シフトの変更が柔軟にできる。
- ④出退勤の情報をソフトに簡単に取り込み、給与計算ができる など

こひつじ園ではすでにiPadによる就労管理を先行的に実施



3-3-2. 生きがい就労事業の評価（成果と課題）

新たなセカンドライフの活躍場所の開拓し、生きがい就労を実現してきた本事業であるが、その評価と効果について検証する。行った検証項目は以下のとおりである。

< 検証項目 >

- (1) 生きがい就労に対する事業者および就労シニアの評価
 - ① 事業者による評価
 - ② 就労シニアによる評価
- (2) 生きがい就労がもたらす効果の検証
 - ① 参加高齢者の全体的な特徴
 - ② 就労シニアの運動機能に与える影響
 - ③ // 認知機能に与える影響
 - ④ // 社会・心理的側面に与える影響
 - ⑤ その他の影響（医学検査や活動量に与える影響／笑顔に与える影響）

(1) 生きがい就労に対する事業者および高齢者の評価

① 事業者による評価

本節では、比較的長期に渡って多くの高齢者を生きがい就労事業において雇用した 11 の事業者（農業、保育、福祉、学童、生活支援の 5 分野を含む。農業等は事業者毎に実施）に対して 2013 年 9～10 月にヒアリングを行った結果をもとに、事業者が生きがい就労をどのように受け止めたかを概観する。

（生きがい就労事業に参加した理由）

まず生きがい就労の受け入れを決めた理由については、9 つの事業者が「労働力の確保のため」を、また 6 つの事業者が「地域ニーズに応えるため」を挙げた。新規に雇用を行うことの最大の目的が労働力の増強にあることは間違いないが、それだけではなく、高齢者を雇用することにより地域社会との関係を深めるなど、副次的な意義についても理解の深い事業者が、先駆的に今回のプロジェクトに協力していることがわかる。逆に、「専門職の採用が困難であるため」を挙げたのは 1 事業者にとどまった。

（高齢者に任せた業務と人員配置）

次に高齢者に任せた業務内容については、「数回の指示でできる比較的容易な業務」が最も多く、これは 11 の事業者全てで実施されていた。また、「かなりの指導が必要であったり、慣れるのに時間がかかる業務」「ある程度の専門的知識が必要な業務」も、7 つの事業者が行っていた。「専門的な資格が必要な業務」については、2 つの事業者でのみ行われていた。

業務の人員配置の性質については、「正規職員の補助的な業務」や「時間帯や季節によって業務量に変動がある雇用調整的な業務」が多く、前者は 7 つ、後者は 8 つの事業者において実施されていた。これに対して「正規職員の本務でない隙間的な業務」や「正規職員と同等な業務」は比較的少なく、前者は 4 つ、後者は 3 つの事業者でのみ行われていた。生きがい就労事業の導入によって人員配置に変化があったかどうかについては、あったと答えた事業者が 5 つ、なかったと答えた事業者が 6 つであった。

（メリット）

以上の回答から、生きがい就労事業において高齢者が担った役割の中心は、これまで正規職員

の手が回りきらなかった部分や、不定期に発生する追加的な業務に対しての補助であったことが伺える。生きがい就労のメリットに関する聞き取りでも、「補助的な業務で既存職員の負担の軽減ができた」という回答が多く見受けられた。こういった、今まで正規職員の手が届きにくかった業務へのニーズを生きがい就労事業で拾い上げることができた大きな理由としては、事業者側の金銭的な負担が比較的少なかったことが考えられるだろう。聞き取りにおいても、「安い賃金で雇用できた」「より賃金の高い雇用者を増やさないですんだ」などの点が、生きがい就労のメリットとして挙げられていた。生きがい就労は生計労働ではないという性質があるため、必ずしもフルタイムで高齢者を雇用する必要がない。これにより、現状で労働力が不足している部分だけを、事業者は安価に埋め合わせることができたと考えられる。

しかし生きがい就労事業は、単に高齢者を安価な労働力として便利に活用するためだけではないことも、ヒアリングの結果から確認された。事業者からの聞き取りにおける生きがい就労のメリットには、「補助的な業務で既存職員の仕事の質や効率が改善できた」「正規職員が顧客に対して割くことのできる時間が増えた」「業務量・範囲の拡大ができた」「これまで手が回らなかった施設周りの環境美化ができた」などの意見が見られ、事業の生産及び効率に貢献できたこともわかる。高齢者が補助に入ることにより、正規職員が本来の役割に集中できるようになる可能性があることが示唆される。

また、より積極的に高齢者ならではの知見や経験を有効活用する例も見られた。保育や福祉の分野において、今の若者が知らない歌や遊びを知っていることで従来にはないサービスを提供できたといったことがある。学童事業においても、一部の高齢者は英会話などこれまでの経験を生かして、他の正規職員と同等の活躍を見せた。このように高齢者による生きがい就労は、正規職員を支えて本来の事業・サービスを向上させる補助となるだけでなく、新たな価値の創造に繋がる可能性があることも示された。

さらに些細なことではあるが、生きがい就労は徒歩もしくは自転車で通うことのできる圏内での就労を基本として設計したが、事業者にとっては「近所から通えるので交通機関の遅れによる影響がなく安心感があった」という評価もある。

結果として、「業務ごとに費用とサービスの質」がどのように変化したかを尋ねると(複数回答)、9事業者が「費用負担は増加したが、サービスの質は上昇した業務がある」と答え、さらに5事業者が「費用負担を抑えられながらもサービスの質は上昇した業務がある」と回答した。「費用負担は抑えられたが、サービスの質も低下した業務がある」は、1事業者のみであった。事業全体での変化について伺うと、「費用負担が増加し、サービスの質が向上した」という事業者が5つで最も多く、次いで「費用負担に変化はなく、サービスの質が向上した」という事業者が3つあった。「費用負担、サービスの質ともに変化なし」という事業者は1つだけあった。

人件費は正規職員に比べれば安価であるとはいえ、就労シニアを雇用することで費用は増加するが、結果としては「サービスの質が向上した」というのが、多くの事業者の見解と言える。今後の生きがい就労事業に対する意向についても、6つの事業者が「拡充していきたい」、5つの事業者が「現状を維持していきたい」と回答している。これは、生きがい就労の価値を事業者が相当程度認めた証左と言えよう。

(デメリット)

しかしながら、生きがい就労についてデメリットがないわけではない。いくつかの意見が確認された。例えば、「体調不良が問題である」「力仕事を任せられない」という意見は多く見られた。また「能力の個人差が大きい」「業務内容に向き不向きがある」「業務の習熟に時間がかかる傾向がある」との声もあり、個人差の大きい加齢による各種能力の衰えへの対応が必要となることが確認された。また、高齢者のほとんどが現役時代の知識や経験が直接生かせるわけではない業務に携わったこともあり、「基本的な研修をどこかで行ってもらえるとありがたい」という声もあった。

また多くの事業者から、高齢者を雇用すること特有の難しさも指摘された。これまで様々な人生経験を積んできていることが裏目に出てしまい、「頑固で指示を受け付けられない人がいる」「指示していないことを自分の判断でやってしまう人がいる」といった点で困るという意見は多くの事業者から出された。また「アドバイスを送るときに気を使う」「昔の知識に基づいて主張をすることがある」「若い職員の指示に従えない人がいる」など、正規職員よりも年上であるために意思疎通や指示を行うことが難しくなってしまう場面があることもわかった。この点については、事業者や正規職員の高齢者に対する理解を促すことが必要であると同時に、就労シニア側にも、自分の立場を踏まえた言動に留意することが必要と言える。

(ワークシェアリングの評価)

ワークシェアリングについてもその是非を聞いた。事業者側から見たメリットとしては、「常に人員を確保できる」「一時期に多くの労働力が必要になったときに対応できた」「人数が多い分、急な欠勤の際のサポート体制が充実していた」などが挙げられた。高齢者が無理なく働くことができると同時に、事業者側から見たときに欠員の出ない安心できる体制を作るという目的については、狙い通り達成できたと言えるだろう。また、高齢者間でのコミュニケーションを促進するため、ワークシェアリングに伴う日程調整は事業者ではなく高齢者自身が行うことを基本としたが、これにより「正規職員が勤務表を作成する手間が省ける」といった点で事業者から評価された。

一方、デメリットとしては、前述と相反するが仕事量に対して雇用する人数が多くなることで「労務管理が煩わしい」という意見もある。また実際に問題は発生しなかったものの、「伝達ミスや高齢者同士の連絡ミスなどで、出勤してこない（業務に穴が開く）不安がある」という声や、「高齢者による自主管理には限界があり、ある程度は事業者側が介入しなければならない」という意見も見受けられた。また多くの高齢者が関わることになるため、「複数日に渡って同じ業務指示を複数回伝えなければならない」という煩雑さや、「業務の質が人によってばらつきがある」という問題点も指摘された。一部の事業者からは「特定の方に重点的に業務をお願いしたい場合にシェアを行うべきか悩む」という声もあり、個々の高齢者の能力に合わせながらワークシェアリングの体制を作ることの難しさが指摘された。

ワークシェアリングが就労シニア同士のコミュニケーションの促進に寄与したかどうかについては、事業者からも肯定的な意見が見られ、ある程度の効果を上げていることが確認された。しかし、今回の事業は規模が小さかったことから、「ワークシェアといっても各グループの人数が少なく、休みをお互いに交代するような関係は一部でしか築けていない」との声もあり、今後の事業拡大と合わせて検証していくことが必要と言える。また一方で、「高齢者間での人間関係の問題が発生した」という報告も多くの事業者から寄せられた。これは事業推進組織におけるジョブコーディネーターの業務としても、大きな部分を占めることになった問題である。集団が形成される以上、人間関係のトラブルは起こりえることではあるが、特にワークシェアリングを今後広めていくにあたっては、この点にも十分留意して対応していくことが不可欠と言える。

②就労シニアによる評価

本節では、最低1回でも生きがい就労を経験した人に対して、生きがい就労をしてみたの感想をアンケートによって尋ねた結果をもとに、高齢者による生きがい就労への評価について報告を行う。なお、有効回答者数は160名であった。

(就労による変化)

まず表1に、生きがい就労を経験したことで18種類の変化を感じたかどうかの結果を示す。高齢者が感じた変化として最も多かったのは「生活により緊張感がある」ことであり、全体の57%

の人が、このような変化を実感していた。またその他に感じた人が多かったものとしては、「人との交流が増えた」「生活にリズムができた」「仲間ができた」「生活に張りができた」「外出の機会が増えた」があった。

表1：生きがい就労を経験して変化を感じた高齢者の比率

生活にリズムができた	52%	家族や友達との会話が増えた	23%
生活が規則正しくなった	28%	人との交流が増えた	55%
生活に張りができた	42%	外出の機会が増えた	34%
体調がよくなった	18%	外出の範囲が広がった	25%
よく眠れるようになった	10%	物事に積極的に取り組むようになった	15%
疲れにくくなった	6%	笑顔が増えた	13%
筋力がついた	13%	うつ的な気分が晴れた	4%
体が柔軟になった	6%	生活により緊張感がある	57%
仲間ができた	49%	その他	8%

就労を始めると給与を支払われる労働者として責任のある立場に置かれるため、いい意味での緊張感、張り合いが生まれていることが伺える。また生きがい就労は社会的交流の機会を促進する役割も果たしていることが確認された。ただし「体調が良くなった」「筋力がついた」などの、健康面での明確な変化はあまり実感されていないこともわかった。これは今回のプロジェクトにおける就労の試行期間が一年半程度と短く、かつこの期間全てを通して働けた人は僅かであったことが影響しているのではないかと考えられる。より長期間にわたって就労を続ければ、こうした効果が表れてくる可能性もあると思われる。

これに対して、生きがい就労を感じたことでマイナスの変化を感じたかどうかの結果を、表2に示した。比較的感じた人が多かった変化としては、「肉体的に疲れる」「趣味的な活動などをする時間が無くなった」があった。身体的にはある程度の負荷がかかり、また就労に時間をとられることを不満に思う人がある程度存在していたことがわかる。ただしマイナスの変化を感じた人は総じて少なく、大きな問題となるほどのデメリットはなかったと考えて良いだろう。

表2：生きがい就労を経験してマイナスの変化を感じた高齢者の比率

腰痛などが悪化した	7%
趣味的な活動などをする時間が無くなった	13%
肉体的に疲れる	15%
ストレスでイライラすることが増えた	2%
わずらわしい人間関係が増えた	5%
仕事ができなくて落ち込むことが増えた	3%
その他	13%

(ワークシェアリングに対する評価)

生きがい就労の特徴の1つであるワークシェアリングを活用した働き方については、全体的な評価として「良い」と答えた人が81%、「どちらともいえない」が18%、「良いとは言えない」が1%であり、非常に好意的に受け止められていたことがわかった。いくつかの特徴について良いと感じたかどうかを尋ねた結果を、表3に示す。飛び抜けて評価された点があったわけではなく、無理なく都合に合わせて働けることと、知り合いができることがほぼ同じ程度に評価されていることがわかる。

表3：ワークシェアリングの良い点を感じた高齢者の比率

自分の都合に合わせて働く曜日を選べる	34%
自分の都合が悪い時に、他の誰かが代わってくれる	31%
毎日のように働かなくて済むので、無理なく働ける	36%
働く仲間ができる	31%
その他	3%

これに対してワークシェアリングの悪いと感じた点については、表4のような結果となった。全体的にワークシェアリングに欠点を感じた高齢者は少なかったが、比較的悪いと感じられた点としては「メンバー同士の連絡が煩わしい」ことが挙げられる。またその他の意見としては、「人間関係が上手くいかないことがある」「シフト調整の取りまとめを行うリーダーの負担が大きい割に、給与面での差別化がない」「勤務先の都合との兼ね合いで結局好きなきに働けるわけではない」などがあつた。人間関係は事業者側でも問題として捉えられていたが、働く当事者である高齢者の側でも悩みの種となる可能性があることがわかる。また、シフト調整を自主的に行うといつても、実際には誰かがリーダーとして音頭を取る必要があるため、その点の不公平感についても何らかの対応をした方が良い可能性があるだろう。

表4：ワークシェアリングの悪い点を感じた高齢者の比率

誰かの都合が悪い時に働かなくてはならないので負担である	5%
働くための話し合いの時間が多い	3%
メンバー同士の連絡が煩わしい	8%
働く日数や、時間数が少なくなるので、賃金が少ない	3%
その他	11%

(何歳まで生きがい就労したいか)

最後に、生きがい就労をいつまで続けることができそうか尋ねた結果を、表5に示す。「身体に無理がない範囲で、可能な限り長く働きたい」という人が全体の76%と大部分を占め、経験者の生きがい就労に対する評価が極めて高いことがわかつた。逆に「このような働き方で勤務するのは無理で、続けることはできない」人も5%程度存在していた。こうした人のためには、就労以外の社会参加の道筋を提示することも必要となるだろう。

表5：生きがい就労をいつまで続けたいと思うか

体に無理がない範囲で、可能な限り長く働きたい	76%
しばらく(2~3年程度以上)の間は働きたい	19%
1年くらい働いたら辞めたい	1%
このような働き方で勤務するのは無理で、続けることはできない	5%

(2) 生きがい就労がもたらす効果の検証

本プロジェクトでは、生きがい就労に関するセミナーを複数回開催し、そこに参加した高齢者に対して研究への協力を要請した。そして承諾を得られた人から、継続的に様々なデータ収集を行った。本節では、その内容および知見について報告を行う。なお、データ収集の対象となった高齢者には、プロジェクト期間中に生きがい就労を経験した人としなかった人の双方が含まれていた。

①参加高齢者の全体的な特徴

まずは、高齢者が初めてセミナーに参加したときに回答したアンケートの結果から、本プロジェクトに参加した高齢者がどのような特徴を持っていたのかを概観する。セミナーは全部で7回開催されたが、ここでは各回の調査全ての結果をまとめたものを報告する。

全体での有効回答数は401名で、うち56%が男性、44%が女性と、やや男性の方が多かった結果となった。また性別ごとの年齢（アンケート回答時のもの）の分布は図1の通りであり、男性の年齢は57歳～78歳で平均値が67.2、女性の年齢は59歳～84歳で平均値が66.6歳となった。女性には80代の参加者もいた一方、人数が多いのは60～65歳の比較的若い層であったのに対し、男性は65～70歳の層の参加が最も多く、結果として参加者の平均年齢は男性の方が高かった。

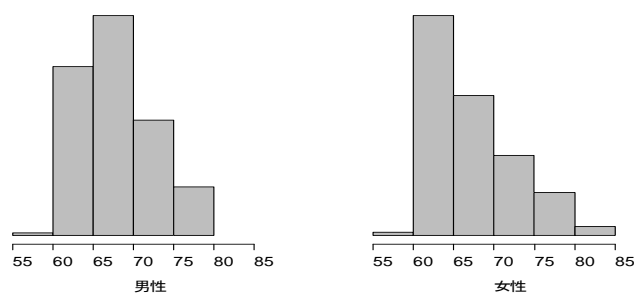


図1：セミナー参加高齢者の性別ごとの年齢の分布

アンケート回答時の就職状態については、図2の通りとなった。男性、女性ともに「働いていない」人が多く、どちらも7割以上を占めた。また、フルタイム勤務者は男性の方が、パートタイム勤務者は女性の方が多かった。自営業は非常に少なく、男性のうち約2%しか該当者が存在しなかった。

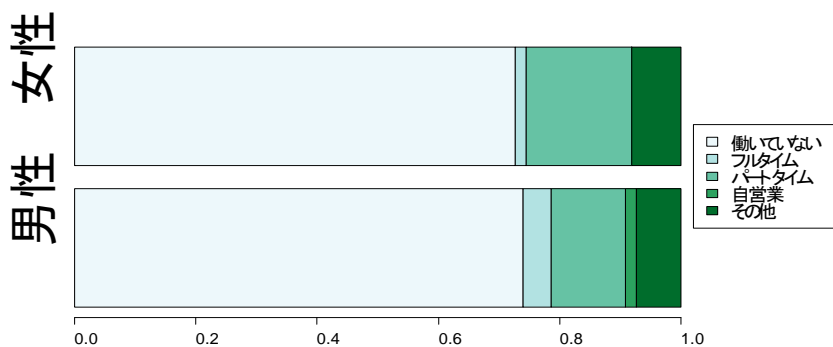


図2：セミナー参加高齢者の性別ごとの就職状態の比率

柏市内での就労経験については、図3の通りとなった。男性のうち柏市内で働いた経験があるのは約3割程度であるのに対し、女性ではほぼ8割が柏市内での就職を経験しており、明確な差が見られることが確認された。

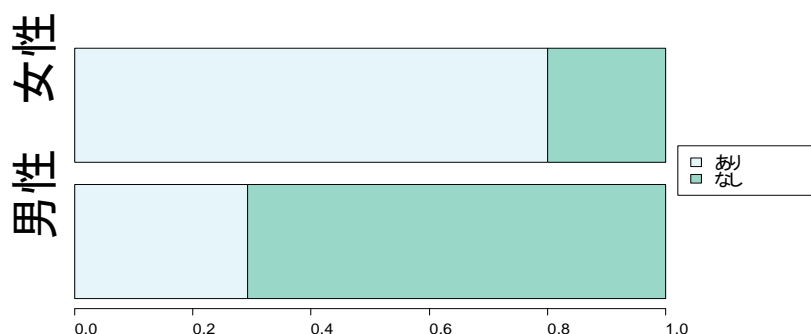


図3：セミナー参加高齢者の性別ごとの柏市内就職経験の比率

自由な時間がどの程度あるかについては、図4に示す通りとなった。男女ともに9割以上が「十分ある」「まあある」と回答しており、「まったくない」という回答は一人もなかった。また女性よりも男性の方が「十分ある」と回答した人が多く、より時間をもてあましている人が多いことがわかった。

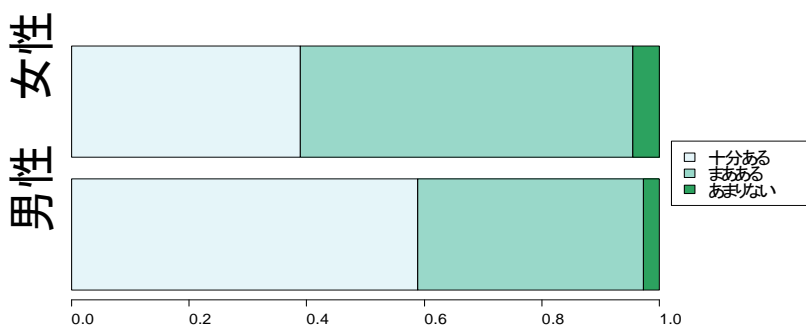


図4：セミナー参加高齢者の性別ごとの自由時間の比率

自由なお金がどの程度あるかについては、図5の通りとなった。男女ともに最も多いのは「まあある」という回答であり、全体の約53%がこの回答を選んでいった。ただしその次に多いのは「あまりない」であり、「十分ある」という回答は男性で9%、女性で5%と少なかった。

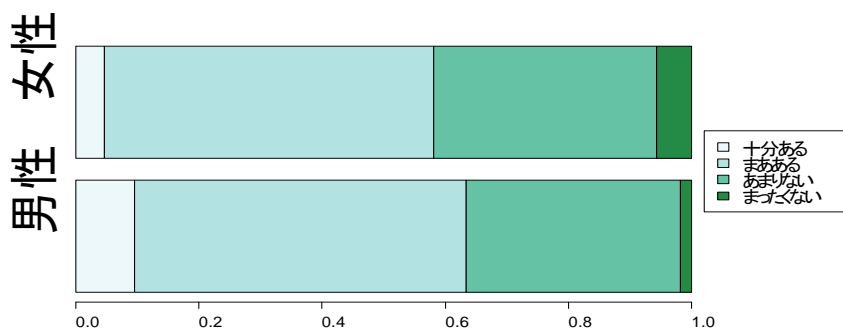


図5：セミナー参加高齢者の性別ごとの自由になるお金の比率

本プロジェクトは、今後の日本における高齢化の中心となる、都市近郊に居住するいわゆる団塊の世代の、リタイア後の社会参加を促すための方策としての就労の有効性を実証的に検討することを目的とするものであった。その観点から見ると、参加者の半数以上が男性であり、かつそのうち7割が居住地である柏市内での就労経験がなかったという結果は、本プロジェクトにおける試みが、所期の目標とした層に、確かにリーチすることができたことを意味していると考えてよいだろう。また、就労セミナーに参加した高齢者の大半がある程度の時間的な余裕を持っている一方で、金銭的には極度に困窮しているわけではないものの、十分に満たされているわけではないということも確認された。これは、生計労働ではなく無理のない範囲で働き、社会参加による生きがいを得つつ、いくらかの収入を得るといった生きがい就労のコンセプトが合致する状況であり、この点でも本プロジェクトの構想の妥当性が支持されたものと考えられる。

実際、セミナーに参加した高齢者の生きがい就労に対するモチベーションは全体的に高いことも、アンケートへの回答から確認されている。図6は、1) 自分が成長できること、2) 達成感が得られること、3) 周りの人から認められたり評価されること、4) 収入が得られること、5) 世の中に貢献できること、6) 働く仲間へ貢献できること、7) 働いている会社などの組織へ貢献できること、8) 健康が維持できること、9) 新しい人と知り合いになれること、という9種類の動機について5点満点（「重要でない」～「とても重要」の5段階）で、どの程度重視するかを評価した結果である。いずれの動機についても平均点が3点を超えており、満遍なくモチベーションが高いことがわかる。また、特に重要視されていたのは健康が維持できることと達成感が得られることであり、就労を通じて収入を得ることよりも、健康や生きがいを得ることの方が重要度が高いと高齢者が考えていることがわかった。

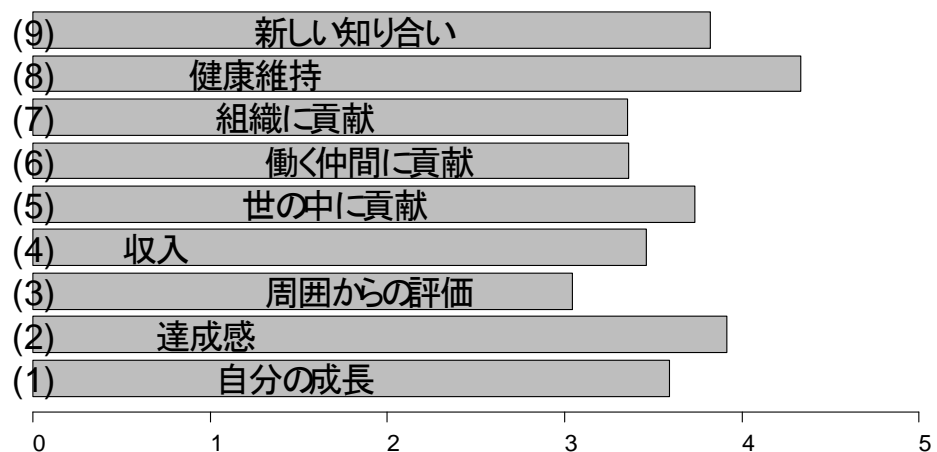


図6：セミナー参加高齢者の就労働機の重要性に対する評価

②運動機能に与える影響

就労シニアから、就労するようになって健康になったとか、体力がついたといった感想を耳にすることがある。退職した高齢者が新たに就労すると、それまでの生活よりも身体的活動が増え、運動機能を使う機会が増えると考えられる。例えば、仕事場への出退勤の移動が必要であったり、仕事自体が何らかの身体的活動を必然的に伴うこともあるであろう。このように考えると、就労によって運動機能は維持されたり、向上が図られるのではないかと思われる。

本研究では、新たに就労した人たちと就労しなかった人たちの1年間の運動機能の変化を比較することで、就労が運動機能に与える影響を検討することを目的とした。

i) 方法

協力者は、就労セミナーの参加者である。そのうち、181名の高齢者がベースラインと1年後に運動機能の検査を受けた。その人たちの中には、事業者から就労情報を受けて、農業分野、保育分野、福祉分野、教育分野の仕事に就いた人たち、また本プロジェクト以外のルートで就労した人たち、何らの仕事にも就いていない人が混在している。今回の分析では、本プロジェクトを通じて就労情報を提供し就労した人で、かつ、運動機能検査のベースラインと1年後のフォローアップの期間に6か月以上就労した人、53名を就労群とした。また、この期間にまったく就労しなかった44名を非就労群とした。残りの84名の人たちは、本プロジェクトが情報提供して就労していても多くは、短期の臨時的就労であった。その多くは、農業分野で就労した人たちである。

就労群の人たちの働き方は、週に1回、2回程度で、1回は、2～3時間程度という時間的には、パートタイムよりもさらに少ないという働き方である。

就労群は、平均年齢が69.7歳 (SD=5.2歳)。男性が31名、女性が22名であった。非就労群は、平均年齢が68.5歳 (SD=4.2歳) で、男性が29名、女性が15名であった。

表6：運動機能の効果検証対象者

		性別		合計
		就労群	非就労群	
性別	男性	31	29	60
	女性	22	15	37
合計		53	44	97

	年齢		
	度数	平均値	標準偏差
就労群	53	69.68	5.192
非就労群	44	68.45	4.151
合計	97	69.12	4.764

ii) 検査バッテリー

運動機能については、以下の6つのバッテリーを用いて検証した。

【握力】

握力計を用いて利き手による1回の測定をおこなう。上腕の筋力を測定する。

【開眼片足立ち】

目の高さの目印に視線を向け、利き足片足で立ち、ぐらついて足が床につくまでの時間を測定。2回の測定の良い方を採用する。下肢のバランス能力を測定する。

【Timed Up & Go (TUG)】

イスに深く腰掛けた状態から、3メートル先においてある目印（コーン）を回って元のイスに深くかけるまでの時間を測定する。歩行能力や動的バランス、敏捷性などを総合したfunctional mobility（機能的移動能力）を測定する。

【通常歩行】

通常の歩行速度で、11メートルの距離を歩行するうちの中間の5メートル部分にかかる時間を測定する。歩行能力を測る。

【最大歩行】

最大の歩行速度で、11メートルの距離を歩行するうちの中間の5メートル部分にかかる時間を測定する。歩行能力を測る。

iii) 結果

握力では、両群とも1年間に1kg弱の衰えがあった。しかし、就労による効果はみられない。

表7：握力の検査結果

	ベースライン	1年後
就労群	度数	53
	平均値	33.04
	標準偏差	8.996
非就労群	度数	43
	平均値	33.95
	標準偏差	8.965
合計	度数	96
	平均値	33.45
	標準偏差	8.946

開眼片足立ちでは、両群ともに改善する傾向があった。就労群では2.1秒、非就労群でも2.0秒改善があったが、特に就労群において改善が大きい等のことは確認できなかった。

表8：開眼片足立ちの検査結果

		ベースライン	1年後
就労群	度数	53	53
	平均値	51.47	53.62
	標準偏差	16.089	14.595
非就労群	度数	43	44
	平均値	54.41	56.41
	標準偏差	13.922	12.446
合計	度数	96	97
	平均値	52.79	54.89
	標準偏差	15.151	13.664

Timed Up & Go では、就労群で、0.4 秒の改善があり、非就労群でも 0.3 秒の改善があった。しかし、就労群が特に改善が大きいということはなく、就労効果は確認できなかった。

表9：Timed Up & Goの検査結果

		ベースライン	1年後
就労群	度数	53	53
	平均値	4.96	4.55
	標準偏差	0.696	0.624
非就労群	度数	43	43
	平均値	4.75	4.45
	標準偏差	0.911	0.896
合計	度数	96	96
	平均値	4.86	4.5
	標準偏差	0.802	0.755

通常歩行、および最大歩行では、両群ともに変化はほとんどなかった。したがって、特に就労の効果は見られていない。

表 10：通常歩行・最大歩行の検査結果

通常歩行（秒）の変化			
		ベースライン	1年後
就労群	度数	53	53
	平均値	3.09	3.15
	標準偏差	0.352	0.33
非就労群	度数	43	44
	平均値	3.11	3.18
	標準偏差	0.52	0.4442
合計	度数	96	97
	平均値	3.1	3.16
	標準偏差	0.433	0.384

最大歩行（秒）の変化

		ベースライン	1年後
就労群	度数	53	53
	平均値	2.18	2.15
	標準偏差	0.295	0.285
非就労群	度数	43	44
	平均値	2.15	2.08
	標準偏差	0.49	0.427
合計	度数	96	97
	平均値	2.16	2.12
	標準偏差	0.392	0.357

iv) 考察

本研究では、新たに就労した人たちと就労しなかった人たちの1年間の運動機能の変化を比較した。結論的に言えば、ここで検討した握力、開眼片足立ち、Timed Up & Go、通常歩行速度、最大歩行速度には顕著な両群に1年間の差はなく、特に就労による改善効果はみられなかった。

こうした結果には、協力者の中に、比較的体力を使う農業分野で働く人たちがほとんど含まれていないことにもよるかもしれない。農業分野では、労働が季節的で6か月間の就労があることを就労群の基準としたことがこのような結果に関わっているかもしれない。就労セミナーに参加した人は、高齢者といえども対照群となった非就労群の人たちも含めて非常に高い運動機能を持っており、あまり改善の伸び代がない、いわば天井効果を持っていたのではないかという可能性も考えられる。

たとえば、機能がやや低下した人が就労することによってどのような効果があるのか、また、元気な人たちでも長期的に見た場合にどのような効果があるのか、さらなる検討が望まれる。

③認知機能に与える影響

退職年齢と認知機能を調査した国際比較研究 (Adam, S., Bonsang, E., Grotz, C., & Perelman, S., 2013) によると、早期退職の国は退職が遅い国に比べて、認知機能が低いという。この研究を待つまでもなく、経験的には、いったん退職した後でも、就労することによって認知機能にポジティブな影響がもたらされると考えられる。仕事に従事することによってさまざまな認知機能を使う刺激状況に立たされると考えられる。認知的予備力仮説にもとづけば、そうした刺激状況は、認知機能を維持したり改善したりする機能を持っていると考えられている。そうであるならば、就労が認知機能の低下を予防する役割があり、ひいては認知症の発症を遅らせる可能性もあるかもしれない。

本研究では、就労した人たちと就労していない人たちとの1年間の認知機能の変化を検討し、就労が認知機能に与える影響を検討することを目的とした。

i) 方法

協力者は、就労セミナーの参加者である。そのうち、152名の高齢者がベースラインと1年後に認知検査を受けた。その人たち中には、事業者から就労情報を受けて、農業分野、保育分野、福祉分野、教育分野の仕事に就いた人たち、また本プロジェクト以外のルートで就労した人たち、何らの仕事にも就いていない人が混在している。今回の分析では、本プロジェクトを通じて就労情報を提供し就労した人で、かつ、認知検査のベースラインと1年後のフォローアップの期間に6か月以上就労した人、36名を就労群とした。また、この期間にまったく就労しなかった35名を非就労群とした。残りの81名は、本プロジェクトが情報提供して就労していても6ヵ月未満で、多くは短期の臨時的就労であった。

就労群の人たちの働き方は、週に1回、2回程度で、1回は、2～3時間程度という時間的には、パートタイムよりもさらに少ないという働き方である。

就労群は、平均年齢が68.8歳 (SD=5.4歳)。男性が20名、女性が16名であった。非就労群は、平均年齢が67.7歳 (SD=5.1歳) で、男性が21名、女性が14名であった。

表11：認知機能の効果検証対象者

年齢	度数	平均値	標準偏差
就労群	36	68.81	5.355
非就労群	35	67.71	5.05
合計	71	68.27	5.199

ii) 検査

検査のバッテリーは、順唱、逆唱、TMT形式A、TMT形式B、論理的記憶直後再生、論理的記憶検査地縁再生、ペグ挿し手腕作業検査、ペグ挿し指先器用検査からなる。テスターは、これらの検査を被験者に個別に実施する。所要時間は約40分程度である。

順唱、逆唱は注意の検査とされているものである。順唱は、数系列をテスターが読み上げ、被験者はそれをそのまま口頭で答えるもので、逆唱は、同様に数系列をテスターが読み上げるが、被験者はその系列を逆の順序で答えなくてはならない。それぞれ、できた数の合計が得点となる。

論理的記憶直後再生、論理的記憶検査遅延再生は、記憶の検査で身近に起こるような物語をテスターが読み上げそれを記憶しもらう。協力者は、刺激提示の直後と、30分経過後にもう一度再生を求められる。記憶すべき物語は2つ用意されている。得点は、物語に含まれていた要素を正

確に再生できた数である。

TMT形式A、TMT形式Bも注意の検査である。TMT形式Aは、A4の紙面上にランダムに配置された数字を順番に捜して線で結ぶ作業を行う検査で、その時間が指標となる検査である。

TMT形式Bは、数字とひらがながランダム配置されているが、作業として求められるのは、数字とひらがなを順番に捜して線で結ぶという作業である。同じく所要時間が計られる。

ペグ挿し手腕作業検査、ペグ挿し指先器用検査は、手の器用さを測るものである。認知検査のカテゴリーには入らないが、この機能が低下すると細かい作業ができなくなり、日常生活や仕事に支障をきたす。ペグ挿し手腕作業検査、ペグ（木製でチョークの一回り小さい棒状の物）をボードにあいた穴に移し替える作業をする。移し替えができた本数を得点とする。

ペグ挿し指先器用検査は、文字通り指先の細かい作業の検査で、指先の器用さを測定する。2センチほどの金属製のペグに座金を刺し、落ちないようにしてボードの穴に刺し込む作業である。これも、移し替えができた本数を得点とする。

iii) 結果

順唱課題については、就労群では、9.33点から10.17点と改善傾向があったが、年齢をコントロール変数とした繰り返しのある分散分析（ANCOVA）の結果では、群と測定時点の交互作用が有意であり、就労によって順唱課題のパフォーマンスに効果があることがわかった。逆唱課題については、就労群の間の差はほとんどなく、就労による効果も見られなかった。

表12：順唱・逆唱課題の検査結果

順唱の変化			
		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	9.33	10.17
	標準偏差	2.07	2.091
非就労群	度数	35	35
	平均値	10.37	10.31
	標準偏差	2.102	1.676
合計	度数	71	71
	平均値	9.85	10.24
	標準偏差	2.136	1.886

逆唱の変化			
		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	6.36	6.53
	標準偏差	2.356	2.36
非就労群	度数	35	35
	平均値	6.46	6.37
	標準偏差	2.593	2.001
合計	度数	71	71
	平均値	6.41	6.45
	標準偏差	2.459	2.176

論理的記憶（物語再生）の直後再生では、両群とも1年後には再生できる要素の数が増えてい

た。しかし、就労群がより多く増えることはなかった。

表13：論理的記憶の検査結果

		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	22.08	26.69
	標準偏差	7.423	7.808
非就労群	度数	35	35
	平均値	22.06	27.69
	標準偏差	6.597	6.342
合計	度数	71	71
	平均値	22.07	27.18
	標準偏差	6.978	7.09

		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	19.39	24.22
	標準偏差	7.78	7.838
非就労群	度数	35	35
	平均値	18.83	24.23
	標準偏差	6.138	6.344
合計	度数	71	71
	平均値	19.11	24.23
	標準偏差	6.975	7.09

TMTのA形式における遂行時間については、1年後は、就労群の方が非就労群よりも大きな変化を示したが、分散が大きく就労の効果は、有意には至らなかった。

また、TMTのB形式においても、就労の効果は認められなかった。

表14：TMTの検査結果

		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	89.39	78.47
	標準偏差	23.808	20.495
非就労群	度数	35	35
	平均値	83.74	77.29
	標準偏差	21.586	23.433
合計	度数	71	71
	平均値	86.61	77.89
	標準偏差	22.756	21.842

TMTB形式の変化

		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	112.14	102.89
	標準偏差	37.682	40.263
非就労群	度数	35	35
	平均値	108.14	100.09
	標準偏差	36.613	28.527
合計	度数	71	71
	平均値	110.17	101.51
	標準偏差	36.948	34.753

ペグ挿しの課題の一つの手腕作業検査および、指先器用検査でも、就労の効果は認められなかった。

表15：ペグ挿し課題の検査結果

手腕作業検査の変化

		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	72.39	74.5
	標準偏差	8.813	8.048
非就労群	度数	35	35
	平均値	75.09	77.49
	標準偏差	7.797	8.005
合計	度数	71	71
	平均値	73.72	75.97
	標準偏差	8.379	8.11

指先器用検査の変化

		ベースライン	1年後
就労群	度数	36	36
	平均値	14.53	15.72
	標準偏差	3.509	4.28
非就労群	度数	35	35
	平均値	15.57	16.97
	標準偏差	3.935	4.599
合計	度数	71	71
	平均値	15.04	16.34
	標準偏差	3.736	4.453

iv) 考察

本研究では、1年間のうち6か月間の就労を行ったものを就労群として就労しなかった群と比較した。順唱課題で、就労群の方が改善をより多く示し、就労の効果が見られた。しかし、他の検査では、TMTで若干の改善傾向が見られたが統計的には有意ではなかった。どちらも、注意課題とされている課題なので、就労することによって注意の機能が向上する可能性があるかもしれない。

④ 社会・心理的側面に対する影響

ここでは就労セミナー参加者に対して実施したアンケートの結果から、生きがい就労が社会・心理的側面に対して与えた影響について検討を行う。高齢者は就労セミナーに最初に参加した時点で1回目のアンケートに回答をし、その後就労を経験したかどうかに関係なく、さらに2回のアンケートを受けた。2回目のアンケートは2012年9月に、3回目のアンケートは2013年8月に実施された（2012年9月より後に開催されたセミナーの参加者に対しては、2回目のアンケートは行われなかった）。本節では、1回目と3回目のアンケート結果について比較を行った結果を報告する。

全体の有効回答数は297名であったが、そのうちプロジェクト期間内で6ヶ月以上の生きがい就労を経験した人を就労群、そうでない人を非就労群と見なし、分析を行った。就労群は79名、非就労群は218名であった。分析は、就労の有無を被験者間要因、アンケートの時点（1回目＝ベースライン、3回目＝プロジェクト終了）を被験者内要因とした2要因の分散分析によって行った。

（外出頻度）

外出頻度について1) ほとんど外出しない～ 6) ほぼ毎日の6段階で尋ねた項目については、表16の通りとなった。分散分析の結果、就労の有無の効果は5%水準で有意（ $p = .014$ ）となったが、その他の効果は有意とはならなかった。したがって、就労群は非就労群よりも全体的に外出頻度が低いが、1年半の研究期間を過ぎても就労群、非就労群ともに外出頻度に明確な変化は見られなかったことがわかる。就労群の方が外出頻度が低いのは、もともと趣味やボランティアなどの活動をしておらず、そうした時間に余裕のある人の方が積極的に就労に参加したからではないかと考えられる。

表 16：外出頻度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	5.37	5.47
	SD	0.84	0.80
就労	平均	5.12	5.19
	SD	1.00	0.96

（地域社会への態度）

居住する地域への愛着や溶け込み具合を測定する地域社会への態度（30点満点）については、表17の通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労の有無や時点の違いによる地域社会への態度の差は確認されなかった。

表 17：地域社会への態度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	22.83	23.05
	SD	3.45	3.36
就労	平均	22.94	23.41
	SD	3.54	3.33

（共同体意識）

居住する地域への馴染み具合などを測定する国際的な尺度である Sense of Community Index の合計得点（55点満点）については、表18の通りとなった。分散分析の結果は、時点の効果のみが高度に有意（ $p = .000$ ）であった。したがって就労の有無にかかわらず、共同体意識について

はわずかながら上昇したことが確認された。これは就労セミナー、もしくはそれに続く就労勉強会に参加する中で地元の仲間が増えるなどコミュニティの形成が行われたことが反映されたためではないかと思われる。

表 18：共同体意識の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	34.78	35.70
	SD	6.31	6.86
就労	平均	35.53	36.91
	SD	6.68	6.27

(人との接触頻度等)

別居家族、近所の人、友人との接触頻度（各6点満点を合算して24点満点）については、表19の通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって接触頻度については就労群も非就労群も、プロジェクト期間を通じて明確な変化は見られなかったことがわかる。

表 19：別居家族、近所の人、友人との接触頻度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	11.40	11.73
	SD	2.91	2.53
就労	平均	11.13	11.04
	SD	2.82	2.81

別居家族、近所の人、友人からの4種類（①一緒に遊んだり楽しい時間を過ごす人、②困ったことがあったときに助けや手伝いを頼むことができる人、③必要なときに情報やアドバイスをくれる人、④悩んでいることや、気持ちや考えを話せる人）の社会的サポートの有無（3点満点）については、表20の通りとなった。分散分析の結果は、①と③について、時点の主効果のみが有意（① $p = .008$ 、③ $p = .032$ ）となった。したがって一緒に遊べる人やアドバイスをもらえる人については、就労群と非就労群のどちらも、プロジェクト期間を通じて増加したことがわかる。

表 20：ソーシャルサポート接触頻度の比較

1		ベースライン	プロジェクト終了	2		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	2.26	2.38	非就労	平均	2.16	2.23
	SD	0.82	0.78		SD	0.84	0.80
就労	平均	2.22	2.33	就労	平均	2.21	2.29
	SD	0.83	0.71		SD	0.90	0.87
3		ベースライン	プロジェクト終了	4		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	2.28	2.34	非就労	平均	2.04	2.03
	SD	0.81	0.78		SD	0.84	0.88
就労	平均	2.25	2.40	就労	平均	1.99	2.10
	SD	0.91	0.83		SD	1.04	0.90

(食事頻度)

食事頻度（4点満点）については、表21の通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られなかったことになる。ベースラインの時点で毎食きちんと食べる人が非常に多かったため、あまり改善の余地がなかったことが理由ではないかと考えられる。

表 21：食事頻度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	3.88	3.90
	SD	0.43	0.31
就労	平均	3.88	3.89
	SD	0.45	0.42

(睡眠の質)

睡眠の質（4点満点）については、表 22 の通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られなかったという結果になった。

表 22：睡眠の質の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	3.00	2.96
	SD	0.63	0.50
就労	平均	3.00	2.95
	SD	0.53	0.55

(運動機能)

運動機能を測定する質問紙である Motor Fitness Scale の合計点（14点満点）については、表 23 の通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られなかったことになる。ベースラインの時点で得点の高い人が多かったため、あまり改善の余地がなかったことが理由ではないかと考えられる。

表 23：MFS 得点の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	13.11	13.14
	SD	1.36	1.54
就労	平均	13.05	13.10
	SD	1.46	1.50

(日常生活能力)

日常生活能力を測定する質問紙である老研式活動能力指標の合計点（13点満点）については、表 24 の通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られなかったことになる。MFS と同様にベースラインの時点で得点の高い人が多かったため、あまり改善の余地がなかったことが理由ではないかと考えられる。

表 24：老健式活動能力指標得点の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	12.45	12.53
	SD	0.90	0.85
就労	平均	12.49	12.37
	SD	0.92	1.00

さらに、老研式活動能力指標に9項目の、より自立的で高度な生活能力を問う項目を加えた項目群の合計点（22点満点）については、表25の通りとなった。分散分析の結果は、老研式活動能力指標と同様にいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られないことがわかった。

表 25：高度な日常生活能力の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	21.07	21.06
	SD	1.35	1.48
就労	平均	20.89	20.77
	SD	1.63	1.63

(抑うつ度)

高齢者の抑うつ度を測定する質問紙である Geriatric Depression Scale (簡易版) の合計点（15点満点）については、表26のようになった。分散分析の結果は、時点の主効果のみが1%水準で有意（ $p = .009$ ）であった。したがって就労群、非就労群を問わず、ベースライン時点よりもプロジェクト終了時の方が抑うつ度が低下していることになる。これについても共同体意識と同様に、就労セミナーに参加して仲間ができたことが良い効果をもたらしたのではないかと考えられる。

表 26：抑うつ度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	3.16	2.66
	SD	2.55	2.46
就労	平均	3.10	2.70
	SD	2.62	2.69

(孤独感)

孤独感（5点満点）については、表27のような結果となった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られないことがわかった。

表 27：孤独感の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	2.53	2.46
	SD	0.68	0.60
就労	平均	2.56	2.43
	SD	0.74	0.68

(活力感)

生活の中でやる気や楽しさを感じているかどうかを測定した活力感（20点満点）については、表28のような結果となった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって孤独感と同じく、就労群、非就労群ともにプロジェクト期間を通じて特に変化は見られなかったことになる。

表 28：活力感の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	16.05	16.29
	SD	2.48	2.45
就労	平均	16.25	16.54
	SD	2.87	2.82

(主観的健康度)

主観的な健康度（100点満点）については、表29のような結果になった。分散分析の結果は、時点の主効果のみが5%水準で有意（ $p = .030$ ）となった。したがって、就労群、非就労群に差は無いが、どちらもベースライン時点よりプロジェクト終了時の方が若干だが値が低下していることになる。これは時間が経過したことにより何らかの体調変化が生じた等、何らかの理由があるかもしれない。さらなる検討が必要である。

表 29：主観的な健康度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	74.64	71.41
	SD	15.37	17.11
就労	平均	74.14	72.18
	SD	17.52	19.06

(気分)

毎日の気分（100点満点）については、表30に示した通りとなった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともに、ベースライン時とプロジェクト終了時の間で特に値に変化は見られなかったことがわかる。

表 30：毎日の気分の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	73.49	71.56
	SD	16.50	15.73
就労	平均	74.81	73.62
	SD	15.68	16.75

(家族関係の満足度)

家族関係の満足度（100点満点）については、表31のような結果となった。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともに、ベースライン時とプロジェクト終了時の間で特に値に変化は見られなかった。

表 31：家族関係の満足度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	77.64	76.63
	SD	18.08	16.96
就労	平均	79.00	88.21
	SD	16.16	85.41

(近所づきあいの満足度)

近所づきあいの満足度（100点満点）についての結果を、表 32 に示した。分散分析の結果は、いずれの効果も有意とならなかった。したがって、就労群、非就労群ともに、ベースライン時とプロジェクト終了時の間で特に値に変化は見られなかったことになる。

表 32：近所づきあいの満足度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	66.82	68.90
	SD	17.85	17.16
就労	平均	67.16	68.33
	SD	18.84	19.30

(経済状態の満足度)

経済状態の満足度（100点満点）については、表 33 に示した通りとなった。分散分析の結果は、いずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともに、ベースライン時とプロジェクト終了時の間で特に値に変化は見られなかったことがわかる。

表 33：経済状態の満足度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	76.51	76.55
	SD	14.98	15.49
就労	平均	75.48	75.75
	SD	17.95	17.73

(現在の生活満足度)

現在の生活への満足度（100点満点）については、表 34 の通りとなった。分散分析の結果は、いずれの効果も有意とならなかった。よって就労群、非就労群ともに、ベースライン時とプロジェクト終了時の間で特に値に変化は見られなかったことになる。

表 34：現在の生活の満足度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	69.83	70.14
	SD	16.39	17.39
就労	平均	70.86	72.32
	SD	17.79	17.88

(将来の生活への安心度)

将来の生活への安心度（100点満点）については、表 35 の通りとなった。分散分析の結果は、

時点の主効果についてのみ5%水準で有意 ($p = .020$) となった。よって、就労群、非就労群ともに、ベースライン時点よりもプロジェクト終了時の方が、値が高くなっていることが確認された。これは就労セミナーに参加することで、高齢社会の行く末について明るいビジョンを持つことができたためである可能性がある。

表 35 : 将来の生活の安心度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	56.14	59.70
	SD	21.80	20.72
就労	平均	60.58	62.94
	SD	21.09	20.96

(総合的な生活満足度)

総合的な生活への満足度 (100 点満点) についての結果を、表 36 に示した。分散分析の結果はいずれの効果も有意とならず、したがって就労群、非就労群ともに、ベースライン時とプロジェクト終了時の間で特に値に変化は見られなかった。

表 36 : 総合的な満足度の比較

		ベースライン	プロジェクト終了
非就労	平均	70.28	68.41
	SD	15.19	17.02
就労	平均	71.88	73.31
	SD	16.32	16.57

以上の結果をまとめると、社会・心理的な面において生きがい就労が明確な効果を及ぼしたという証左は得られなかったということになる。統計的に有意な効果が確認されたのは、就労群、非就労群を問わない時間的な変化として、

- ✓ 共同体意識の上昇
- ✓ 一緒に遊んだり楽しい時間を過ごす人の増加
- ✓ 必要なときに情報やアドバイスをくれる人の増加
- ✓ 抑うつ度の減少
- ✓ 主観的健康度の低下
- ✓ 将来の生活への安心度の上昇

時点を問わない就労群と非就労群の差異として、

- ✓ 就労群の方が外出頻度が低い

であった。前者については就労に特有の効果とは見なせないものの、就労セミナーを開催して高齢社会に対する啓発を行い、高齢者の組織化を進めたことによる効果である可能性があり、その意味では本プロジェクトの成果の一端であるかもしれない。ただ本プロジェクトではセミナーに参加していない高齢者についての情報を収集していないため、単なる時間経過や世情の変化による影響である可能性も否定できない。この点については、さらなる検討が望まれる。

⑤ その他の影響

(A) 医学的検査や活動量に与える影響

本節では、医学的な検査の結果や日々の活動量に対して、生きがい就労が与えた変化について報告する。医学的な検査については東京大学高齢社会総合研究機構が所有する設備を利用し、活動量については3軸加速度センサーを用いたリストバンド型活動量計(Hitachi wristband-based recorder system, HT-PB3)を非利き腕に、入浴時以外の全ての時間装着して計測を行った。検査の対象となったのは19名(男性11名、女性8名)で、全員が生きがい就労を経験した人であった。また対象者の年齢の平均は70歳、SDは5.0歳であった。

医学的検査については、1回目(ベースラインとなる就労開始前)の測定を2012年1~2月に、2回目(就労経験後)の測定を2013年4~6月に行った。また活動量については、まず2012年1~6月の間に1人につき1ヶ月程度の期間を設けて計測を行った。この1回目の測定期間は対象者が生きがい就労を開始する前後約2週間となるように設定された。さらに2回目の測定として、2013年4~6月の間のうち、1人につき2週間の再測定を行った。これらの結果をウィルコクソンの符号付き順位検定によって比較し、就労が高齢者に対して及ぼした影響について検討する。

体重、体脂肪量、BMIに関する結果を、表37に示す。いずれについても検定の結果は有意とならず、したがってこれらの数値に就労前後での明確な変化は現れなかったことになる。

表37：体重・体脂肪量・BMIの比較

体重	就労前		就労後		体脂肪量	就労前		就労後		BMI	就労前		就労後	
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD		平均	SD		
平均	59.91		58.68		平均	15.87		14.41		平均	23.09		22.59	
SD	11.51		10.09		SD	8.32		6.18		SD	4.09		3.13	

筋肉量、四肢骨格筋指数・血管内皮機能については、表38の通りとなった。筋肉量と四肢骨格筋指数については検定の結果が有意とならなかったため、数値に変化は現れなかった。しかし血管内皮機能については1%水準での有意差($p = .005$)が確認された。したがって血管内皮機能は、就労によって状態が改善した可能性が示唆された。

表38：筋肉量・四肢骨格筋指数・血管内皮機能の比較

筋肉量	就労前		就労後		四肢骨格筋指数	就労前		就労後		血管内皮機能	就労前		就労後	
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD		平均	SD		
平均	24.14		23.09		平均	9.13		9.18		平均	4.65		6.38	
SD	5.25		4.09		SD	1.02		1.10		SD	3.06		3.71	

2種類の認知機能検査(タッチエム、Cardio-Ankle Vascular Index)の結果を、表39に示した。これらについてはいずれも検定の結果は有意とならず、したがって就労前後で認知機能について明確な変化は現れなかったことがわかった。

表39：認知機能の比較

認知機能1	就労前		就労後		認知機能2	就労前		就労後	
	平均	SD	平均	SD		平均	SD	平均	SD
平均	14.53		14.47		平均	73.79		77.37	
SD	0.77		0.70		SD	18.64		14.72	

活動量計によって測定された1日辺りの3METs以上の運動（目安としては歩行などの日常的な運動以上の強度）と、歩数の結果を表40に示した。検定の結果、運動量については有意差が見られなかったが、歩数については5%水準で有意差が確認された（ $p = .044$ ）。したがって運動量については就労前後で変化が表れないが、1日の平均歩数には向上が見られることがわかった。

表40：運動量・歩数の比較

3METs以上の運動時間／日	就労前		就労後	
	平均	SD	平均	SD
平均	0.46	0.17	0.54	0.28
SD	0.17	0.28	0.28	0.17

歩数／日	就労前		就労後	
	平均	SD	平均	SD
平均	5769.31	1975.41	6873.98	2993.77
SD	1975.41	2993.77	2993.77	1975.41

以上の結果より、生きがい就労を経験した人は、1日あたりの平均歩数が増加し、血管内皮機能が改善する傾向が見られることがわかった。医学検査や活動量の調査は就労をしていない人に対しては行われなかったため、これが厳密に就労による効果であるかについては、さらなる検討が必要である。しかし就労をしたことが、いくつかの良い影響を与える可能性があることは確かである。また、「就労後」として扱われている期間には、勤務をしている日としていない日の双方が含まれている。それでもなお一日あたりの平均歩数が向上したことは、生きがい就労が実際に働く日だけでなく、それ以外の日常生活に対しても影響を及ぼしていることを示唆している。図7は、ある高齢者の日ごとの活動量を横に並べたグラフである。就労を開始して以降、就労日（図中の丸が付与されている日）において活動量が高くなるのは当然として、それ以外の日においても、活動量が高くなる場合が多くなる傾向が見られている。個別のインタビューにおいても、就労前には認められなかった「ゴルフや卓球などのスポーツ活動」が、就労開始後に増加した結果、自宅からの外出頻度が著明に増加する例などが見られ、生きがい就労は生活全体の活性化に繋がる可能性があることがわかった。

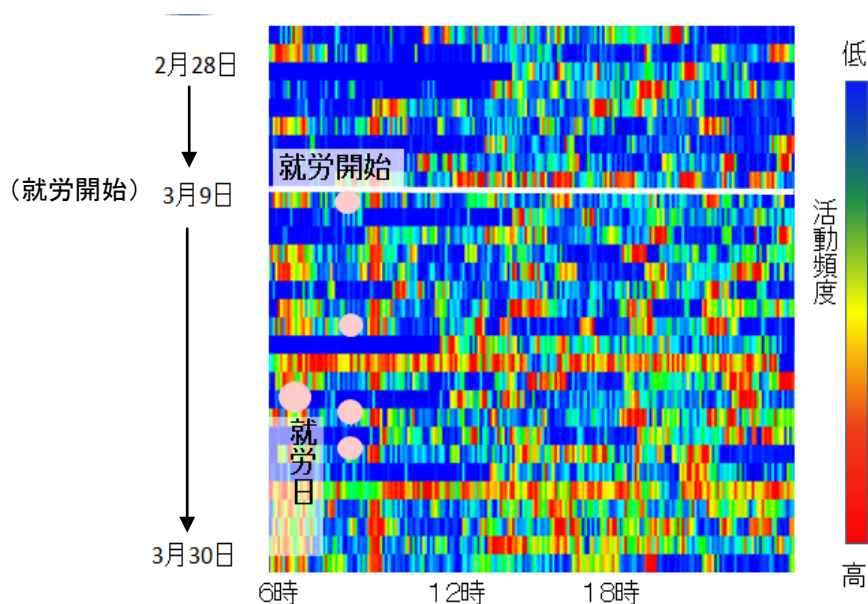


図7：就労前後での活動量の変化の一例

(B) 笑顔に与える影響

高齢者が就労することによって、心理的变化としてうつ状態が改善する可能性があることが前述のとおり示唆されている。もし、うつ状態が笑顔の発生頻度や笑顔の大きさに関連しているのであれば、就労することによって笑顔や頻度が変化すると考えられる。笑顔は、快の情動状態の表情筋に現れる不随意的な無意識の変化である。快の情動状態は、気分の影響を受けていると仮定できる。うつ的な気分状態では、笑顔が出にくいであろうし、快の気分状態では、笑顔の出現が増えるであろう。就労することによって、気分の変化があるとすれば、笑顔の出現や笑顔の大きさもその影響を受けるはずである。就労が気分の高揚や心の張をもたらすのであれば、笑顔が増える方向での変化が期待できるであろう。また、就労が新たな環境に適応するための緊張感やストレスを生み出しているとするれば笑顔が抑制される方向での変化が考えられる。

ところで、表情研究では笑顔の測定は、表情をビデオ撮影して、表情判定の訓練を受けた専門家が判定して行ってきた。近年、笑顔をとらえてシャッターを切るようなカメラも登場したように笑顔を判定する技術が進歩して、簡単に笑顔の大きさを自動判定する機器が開発されてきた。

本研究では、オムロン社が開発したokaboビジョンを用いて、新規に高齢者施設（福祉サービス）で働く人たちと就労状況が変わらない人たちを比較することによって、就労が笑顔の大きさに与える影響を検討することを目的とした。

i) 方法

対象者は、就労セミナーに参加した高齢者である。今回の実験の参加者は、高齢者施設で働くことをテーマにした就労セミナー（第6回）に参加した人たちから募集した。就労セミナーを受講した時期から、1、2か月たったところで第1回目の測定を行い、その約4か月後から6か月後に2回目の測定を行った。この間、新規就労群は、高齢者施設に就労する機会が提供され、就労して平均3か月たったところで2回目の測定となっている。

この2回の測定を経て、データを得られた人たちが今回の分析対象となっている。内訳は、男性、10名、このうち新規就労者は7名。女性は18名、このうち新たな就労者は、13名であった。新規就労群（セミナーを受講し就労した群）の平均年齢は、68.00歳（SD=4.9歳）、就労変化なし群（セミナーを受講したが就労しなかった群）の平均年齢は67.30歳（SD=4.1歳）であった。

実験は、就労の効果を検討するという意図のある実験であることは隠して、高齢者が笑顔を作る能力があるのかどうかを検討するという名目で行った。テスターとの会話を行った後、3回の笑顔を作る手続きで行った。テスターは、30代の女性である。特に就労のプロセスにはかかわっていない。

笑顔をビデオで撮影し、同時にオムロン社が開発したokaboビジョンソフトを用いてオンラインで分析し、モニター画面に結果を表示し、パソコンに結果を取り込んで蓄積する。

導入の会話場面には、モニター画面に映し出さないが、訓練場面では、約60センチ離れた大型のモニターに自分の顔と笑顔度のデータが表示される。

ii) 結果

a. 会話場面、訓練場面での笑顔度

会話中の笑顔度の平均は、個人で大きくばらつきがある。しかし、会話の内容によっても笑顔の大きさが異なっている。会話の内容による違いは、第1回の測定と第2回の測定では大差がないので、第2回の測定のみ結果を図に示す。最も笑顔が出にくい（笑顔の大きさが小さい）会話は、「モニターをご覧ください・・・」、「お名前を教えてください・・・」で、それぞれ、笑顔度は10.6、11.1であった。また、「お若く見えますね・・・」では、23.8と通常の会話場面では最も高

くなっている。笑顔を測定するための会話では、笑顔を作ることを試す場面が最も高くなっている。この時の笑顔度は、32.7となっていた。

当然のことながら、3回の笑顔をつくる訓練場面では、平均73.5、69.2、71.2と高い笑顔度が示された。

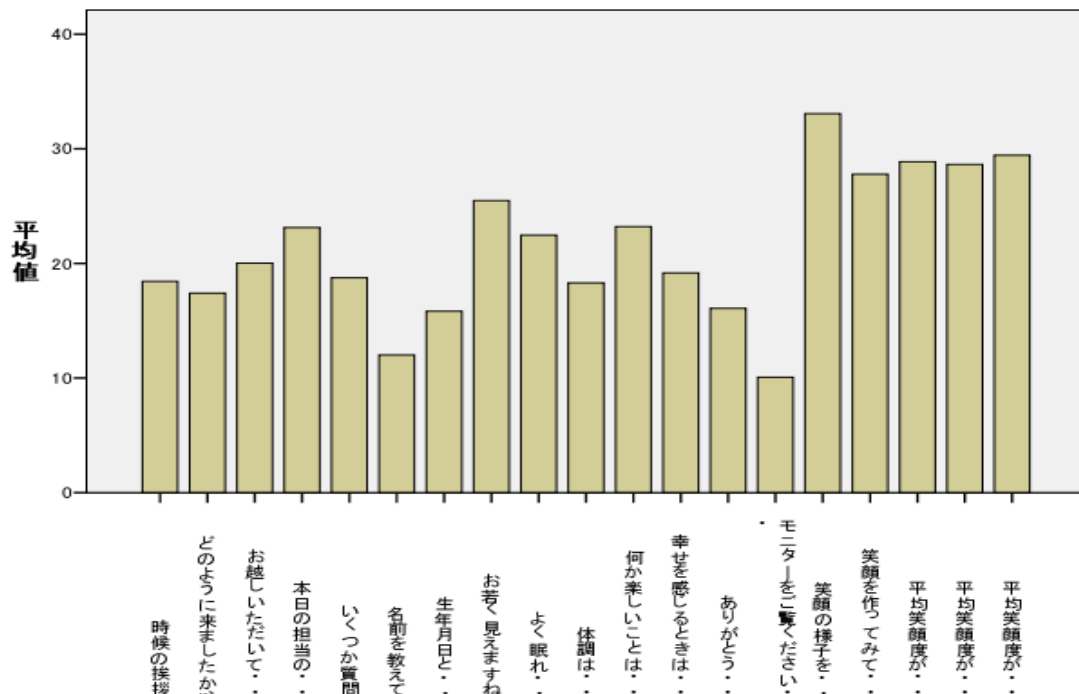


図8：面接中の笑顔度（平均）

(参考) OKAO ビジョン笑顔面接記録用紙

OKAO ビジョン笑顔面接記録用紙
 実施日 年 月 日 時間 検査者

被験者 ID 氏名 メガネ: 有 無

*ビデオ撮影開始 パソコン・スマイルスキャン・ビデオカメラのスイッチを入れる

こんにちは！ こちらの青い椅子におかけください。荷物は横の黒い椅子においてください。これから「OKAO ビジョン」 「笑顔をつくるトレーニング」をしていただきます。内容については、あとで説明させていただきます。

1, 毎日寒いですね！（今日はいい天気ですね！）
 （今日はあいにくの天気ですね！）など天気の話題 TIME

2, ここへはどのように、いらっしゃいましたか？ TIME

3, 今日はお越しいただいて、ありがとうございます。 TIME

4, 本日担当いたします〇〇です。どうぞよろしくお願いたします。 TIME

5, では、いくつか質問をさせていただきます。 TIME

6, はじめにお名前を教えてください。フルネームでお願いできますか。 TIME

7, 〇〇さんですね。生年月日と年齢を教えてください。 TIME

8, 「えっ〇〇歳ですか？ お若く見えますね！」 TIME

9, きうは、よく眠れましたか？ TIME

10, 今日の体調はいかがですか？ TIME

11, ところで、最近何か楽しいことはありましたか？ TIME

12, 日常で幸せを感じる時は、どんな時ですか？ TIME

13, ありがとうございます。 TIME

*モニタースイッチを入れる

OKAO ビジョン笑顔面接記録用紙
 実施日 年 月 日 時間 検査者

14, では、これからいよいよ【OKAO ビジョン】 「笑顔をつくるトレーニング」をしていただきます。働くときに笑顔は大事ですね。働くときに役に立つように笑顔の練習をしてみましょう。

15, こちらのモニターの画面ご覧ください。〇〇さんの顔が写っていますね TIME

16, 顔のまわりに数字が表示されています。笑顔の様子を数字で表しています。笑顔がないと[0]ですね。笑顔に応じて数字が大きくなり最高の笑顔だと[100]になります。ちょっと試してみようか？意識して笑顔を作ってみてください。（問）数字が大きくなりましたか？イーと言ってほほを上げると笑顔が作りやすくなります。イーと言って笑顔を作る練習をしてみてください。笑顔になりましたか？ 数字が大きくなるように意識して笑顔を作ってみてください。【練習する時間をとる】 コツはつかめましたか？やることは理解できましたか？ TIME

17, それでは笑顔をつくる練習の本番です。画面に映った顔を見て意識的に笑顔を作ってみてください。時間は30秒です。【トレーニング Z をクリック】では始めます。【ログインをクリック】 3-2-1の時「さあ、笑顔を作ってみましょう」 TIME

18, ありがとうございます。平均笑顔度が00ですね。最高笑顔度は000でした。笑顔がちゃんと出ていましたね。ではもう1回やってみましょう。意識的に笑顔を作ってください。【トレーニング Z をクリック】では始めます。【ログインをクリック】 3-2-1の時「さあ、笑顔を作ってみましょう」 TIME

19, ありがとうございます。平均笑顔度が00ですね。最高笑顔度は000でした。もう一度頑張って笑顔を作ってみましょう。これが最後です。意識的に笑顔を作ってください。【トレーニング Z をクリック】では始めます。【ログインをクリック】 3-2-1の時「さあ、笑顔を作ってみましょう」 TIME

20, ありがとうございます。平均笑顔度が00ですね。最高笑顔度は000でした。これで【OKAO ビジョン】 「笑顔をつくるトレーニング」はおしまいです。お疲れさまでした。いかがでしたか？ () TIME
 ありがとうございます。

21, では、こちらのアンケートにご記入をお願いします。（鉛筆を準備しておく）

*ビデオカメラ・モニターのスイッチを切る。PCのスマイルスキャンを閉じる。

b. 第1回目と第2回目の笑顔度の関係

約4か月から6か月後に測定された笑顔度の相関係数は、会話中の笑顔度の平均値と訓練中の笑顔度の平均値とで算出した。会話中の笑顔度の1回目と2回目の相関は、0.793であった。また、訓練中の相関は、0.758という数字であった。

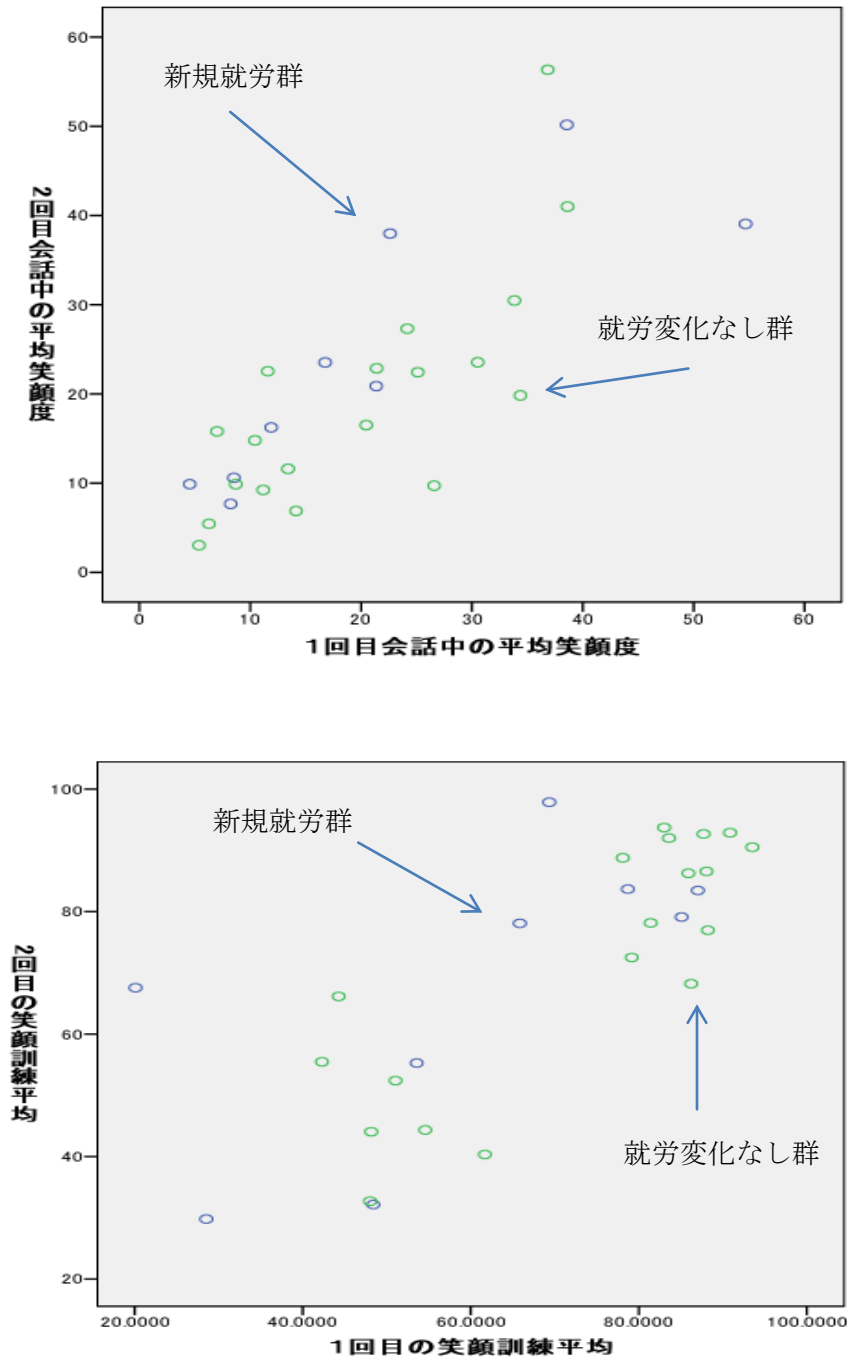


図9：1回目と2回目の笑顔度の相関

c. 就労の笑顔度に与える影響

<会話中の笑顔度>

新規に就労した人たちでは、第1回目の笑顔の大きさと第2回目の笑顔の大きさには変化がなく、統計的には対応のある t 検定では有意な差はみられなかった。また就労変化なし群は、若干笑顔度が1回目より2回目に高くなる傾向があったが、統計的には有意な差ではなかった。また、群と回の2要因の繰り返しのある分散分析でも有意な交互作用はみられず、統計的には就労することによる効果を確認することができなかった。

表 41：各測定回の会話中の笑顔度

群	第1回目	第2回目
新規就労群	20.00 (11.2)	19.44 (13.1)
就労変化なし群	20.80 (16.3)	24.00 (15.1)

<訓練中の笑顔度>

訓練中の笑顔度においても、新規に就労した人たちでは、第1回目の笑顔の大きさと第2回目の笑顔の大きさには変化がなく、統計的には対応のある t 検定では有意な差はみられなかった。また就労変化なし群は、若干訓練中笑顔度が1回目より2回目に高くなる傾向があったが、これも統計的には有意な差ではなかった。また、群と回の2要因の繰り返しのある分散分析でも有意な交互作用はみられず、統計的には就労することよっての効果を確認することができなかった。

表 42：各測定回の訓練中の笑顔度

群	第1回目	第2回目
新規就労群	72.41 (18.4)	71.30 (20.6)
就労変化なし群	59.62 (24.0)	67.44 (23.7)

iii) 考察

今回とった手続きは、ふだんの気分状態を笑顔が反映しているであろうという仮定にもとづいている。情動は刻々に変化する不安定なものである。笑顔もめまぐるしく笑顔になったり、真顔になったり時間的には常に変化しているものである。このような性質を持った笑顔が就労の効果として考えられる気分状態を反映しているのだろうかという疑問がある。いつも笑顔をしているという人がいるように、笑顔の大きさは人格的特性であり、変化しないものであるという考え方もあろう。

ここで得られたデータでは、28人という小さな集団であるが、会話時と訓練時の2点間の測定結果の相関係数が0.758と0.793を示したことは、笑顔という測定がある程度の信頼性を持っていることを示している。また、逆に、40%前後の変動をしようということでもあり、就労などの影響で変化する部分も持っているということである。言わずもがなのことかもしれないが、笑顔の訓練時には、笑顔の大きさが大きくなるということは、o k a o ビジョンが笑顔の大きさを妥当性を持って測っているということであろう。

今までの気分面の変化は、気分を聞く質問紙を用いて測定することが多かった。笑顔の大きさという観察可能な指標から気分面の変化が捉えられる可能性があるとするれば、有用であろう。このような目的ではo k a o ビジョンを使った手続きは、長期的気分の変化を測るためのツールとして使えるのではないかと思われる。

今回の実験では、結論的に言えば、就労の笑顔に対する効果については積極的に言える結果は示されなかった。笑顔度の変化が新規就労群にも、就労の変化がなかった群にも変化は統計的には有意でなかった。どちらかといえば、就労に変化がなかった群の方が、笑顔度が大きくなる傾向があった。この傾向に対するいくつかの説明ができるかもしれない。

就労の変化がなかった群でも、就労セミナーや勉強会に参加して、人との交流を増やして以前よりも活動を高めている人がいると思われる。また、就労群においては、就労してからの期間がそれほどない時点での結果なので、新しい仕事に適応しなくてはならない緊張感やストレスがあったのかもしれない。

いずれにしても、今回は、実験に参加する被験者の数が小さいので、もっとサンプルを増やして研究を進める必要がある。就労の効果として笑顔が増えるのではないかという仮説を検証するためには、より長期的な期間の設定も必要であろうと思われる。

3-3-3. 生きがい就労事業の成果と課題

以上のような評価と効果を含めて、アクション・リサーチとして取り組んできた本研究（「セカンドライフの就労モデル開発研究」、すなわち「生きがい就労」事業の創成とその効果を検証）について、その「成果」と「課題」をここで整理してみたい。

（１）生きがい就労事業の成果

成果については、以下の３つの側面から考えてみる。

①【事業開発】生きがい就労事業の創成

（生きがい就労事業の意義）

本取り組みを通じた成果は、個人のセカンドライフの問題と高齢者の活躍場所の創造という地域社会の課題解決のために「生きがい就労」という新たな仕組み（モデル）を、全くゼロから地域に創成したこと自体が最も大きいと考える。後述の社会・政策面にも関連することであるが、2012年より団塊世代が続々と65歳（≒定年）を迎えていくなか、まだまだ元気で有能な高齢者が地域に帰っても活躍する場所がない、という個人にとっても地域にとっても望ましくない現状に対し、その打開策を実際に創造したことが非常に意義あることと考える。

高齢者のニーズを汲み取りつつ、地域社会の課題解決につなげる活躍の場として、「農業、(食)、子育て、保育、生活支援、福祉サービス」と、これまで高齢者の活躍場所としては縁遠かった領域を開拓し、そこで事業者に対して決して押し付けではなく、各事業の中で高齢者が生き生きと活躍できるような業務開発と働き方（ワークシェアリング等）を実現してきたことは成果と考える。

雇用者の数としてはのべ約180名に止まっているが、この評価も賛否があろう。地域に与える影響としては規模が小さいという見方が大層であろうが、実際の雇用をスタートしてからは約1年半という短期間であり、今後その数は生きがい就労事業の拡大とともに増えていくことになる。また一方で、ただでさえ若者の雇用環境の厳しさが続くなかで、これだけの高齢者の雇用を確保できたことは画期的と見ることもできるのではないだろうか。若者と高齢者の雇用のベストミックスのあり方が社会的に問われているなかで、その一例を本モデルは示したと考えたい。

（生きがい就労事業開発の体制）

本事業を創成した「体制と仕組み」も好事例のモデルとして一つの価値（成果）があると考えられる。地域の要である「自治体（柏市）」、地域の安心で豊かな暮らしを支える「UR都市機構」、中立的立場で知の創出の支援をはかる「大学」の立場が異なる三者が、円滑な連動とチームワーク良く精力的に協働できたからこそ本事業が創成できたことは確かである。その中で、地域の住民及び事業者との関係においては、本事業について自治体の積極的な強い関与があるという事実が、本事業に対する信頼につながりやすかったことも特徴的であり成果として強調しておきたい。

さらに、この三者のコンソーシアム組織が活動の“エンジン”となるなかで、農業～福祉サービスまで領域を横断する形で、有限責任事業組合（農業）、学校法人、株式会社、社会福祉法人といった様々なステークホルダーの参加と協力を取り付け、全体をネットワーク化（ワーキンググループの形成他）できたこの体制も他にあまり例を見ない新規的なものとする。

こうした体制の構築を通じて事業が創成できたことを振り返ると、改めて地域の新たな仕組みや環境の整備のためには、“あらゆるステークホルダーが目的を共有しながら協働する”ことが不可欠であり、極めて大切であることを主張したい。

(生きがい就労事業開発の特徴とプロセス)

生きがい就労事業の特徴として、地域住民（高齢者）と地域の事業者をつなぐ「中間支援組織」があること、また「ワークシェアリング」というフレキシブルな働き方を積極導入してきたことがある。いずれの効用については、すでに前述してきたが、この2つが有効に機能したことも成果と考える。

セカンドライフをどのように過ごすかは、いつの時代も本人（個人）任せであり、地域社会が積極的に介入することは少なかった。どの機関も本人が訪ねてくれれば応じるとというのが現状であり、自分に適した活躍場所を見出せるかどうかは、本人の努力次第となっていた。就労に関しては、ハローワーク、シルバー人材センター等の既設機関があるが、そこから提供できる仕事は非常に限定的で、残念ながら高齢者のニーズを満たしていない実態は否めない。こうした背景のなかで、今回設置した「中間支援組織」は、事業者への啓発活動を通じて活躍場所を積極的に開拓し、その上で地域住民に向けてセミナーの開催を通じて新しいセカンドライフの創造に向けた動機付けを行ってきた。のべ約 600 名におよぶ住民へ啓発したことも一つの成果であろう。さらに雇用の実現まで、高齢者と事業者双方に対して、きめ細かな“コーディネート”を徹底し、雇用（生きがい就労）の実現を導いてきたこうした機能及び性質を有する「中間支援組織」は、社会資源として新規的である。

また、ワークシェアリングについては、通常のワークシェアリングが同一組織内で現職の従業員間で行われるのが通例であり、シルバー人材センターの請負業務場面でも必ずしも徹底されているとは言えない現状のなかでは、今回のように中間支援組織を通じておこなわれる就労シニア間で実践されることは初めてのことである。その意味で新規的であり、かつ今まで顔見知りではなかった地域住民（高齢者）同士のつながりの形成や交流促進において総じては効果的であったと評価されることから、ワークシェアリングの実践は一つの成果と考えたい。

なお、生きがい就労事業開発の一連のプロセスについては、別添の「就労マニュアル」に収めており、これも稀少で貴重な成果に位置づけられよう。

②【研究】生きがい就労の効果検証

生きがい就労に対する評価と効果については、個々に前述してきたが、総じては次のようなことが成果と言えるのではないだろうか。

生きがい就労の仕組み（システム）については、事業者及び就労シニアともに、多くがポジティブな評価をしている。その中で具体的なメリット・デメリットとなる点を確認することができた。就労高齢者に与える効果としては、「人との交流が増えた」「生活にリズムができた」「仲間ができた」「生活に張りができた」等の多くの肯定的な評価が得られたものの、運動機能、認知機能、社会・心理的側面に与える影響を客観的に数値で確認しようとする、全体として就労の効果を認めづらい結果となった。この理由としては、身体及び認知機能等の変化を明らかな数値として確認するには検証期間が短かったこと、また加齢との関係で顕著な伸びを確認しづらいという可能性もある。さらに、被験者は就労セミナー参加者から就労群と非就労群を抽出し比較しており、セミナーに参加する時点で一定のバイアスがかかるなか、非就労群のポテンシャルがそもそも高かった可能性も否定し難い。ただ、その中でも、認知能力、生活習慣、健康状態の3点及び日々の活動量（増加）について、就労の効果を確認する結果が得られた。

- i) 認知能力については、数値の順唱課題の成績について、以下の表に示すように通算6ヶ月以上の就労経験者（36名）は平均正答数が向上したのに対し、非就労者（35名）は平均正答数に変化が見られなかった。

順唱の変化

就労群		ベースライン	1年後
1.0 就労群	平均値	9.33	10.17
	度数	36	36
	標準偏差	2.07	2.091
2.0 非就労群	平均値	10.37	10.31
	度数	35	35
	標準偏差	2.102	1.676
合計	平均値	9.85	10.24
	度数	71	71
	標準偏差	2.136	1.886

ii・iii) 生活習慣と健康状態については、就労経験者のうち一部（19名）について3軸加速度センサーを用いたリストバンド型活動量計(Hitachi wristband-based recorder system, HT-PB3)を非利き腕に、入浴時以外の全ての時間装着して計測を行った結果、就労前後の一日あたり平均歩数とFMD（動脈硬化の原因である血管内皮機能障害の程度を表す指標。6以上ならば正常、4以下ならば症状が疑われる）について表のような結果を得た。いずれも就労前よりも後のほうが、値が良くなっていることが確認できる。なお機材の数の都合上、これらの情報は非就労者については測定が行われていない。

歩数/日	就労前後		血管内皮機能	就労前後	
	就労前	就労後		就労前	就労後
平均	5769.31	6873.98	平均	4.65	6.38
SD	1975.41	2993.77	SD	3.06	3.71

<生きがい就労が高齢者に与える影響の検証結果（一部）>

データ収集の対象となった就労セミナー修了生のうち、
就労を経験した人に顕著な改善が見られた3つの効果

認知能力の向上

数字の順唱課題の平均正答数が、
9.33 → 10.17 と上昇！

生活習慣の改善

一日当たりの平均歩数が、
5769 → 6874 と上昇！

健康状態の向上

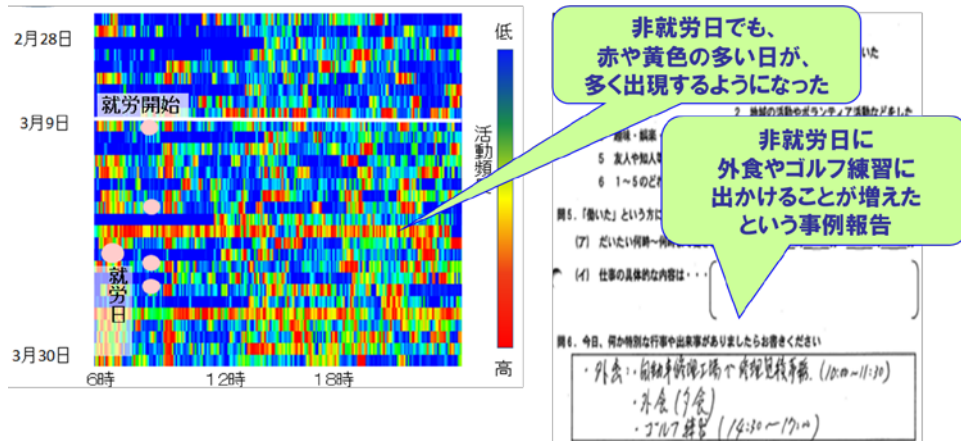
血管内皮機能を測定するFMDの指標値が、
4.65 → 6.38 と上昇！

※血管内皮機能の低下は動脈硬化の原因となることが知られており、FMDが6以上ならば正常、5未満ならば血管内皮機能障害が疑われる

iv) また活動量計を装着した就労者の個別の事例においては、就労開始後の勤務日だけでなく、非勤務日においても、就労開始前よりも活動が活発になるケースが見受けられた。下図に示す、一日のうちでの活動量の変化を縦に並べたグラフにおいて、就労開始後は非就労日であっても活動量の高い（色が黄色や赤の多い）日が増える傾向が見られる。こうした傾向が確認された高齢者の行動報告では、就労開始後は休みの日に外食やゴルフの練習に出かけることが増えた、などの報告が確認された。これが全ての人に当てはまるとまでは言い難いが、就労が良い効果をもたらす可能性があることは確認された。

＜生きがい就労による高齢者の生活の変化例＞

活動量計を用いた個別の測定事例では、
就労開始後に、勤務をする日だけでなく勤務しない日においても、
活動量が増加するケースが確認された



現段階では、以上の部分で有意な効果が確認されただけに止まるが、今後も効果検証を継続していくことで、「高齢期に働く」ことの意味及びその効果を多角度から総合的に実証できると考える。

③【社会・政策】セカンドライフを支援する政策への反映（可能性）

本研究は一つのモデル開発に挑んだことであるが、最終的な目標はあくまで、今日的に喫緊の課題となっている個人のセカンドライフの問題とそれに伴う地域社会の問題の解決を、全国的にはかっていくことにある。そのためには、やはり社会の「制度・システム」として、生きがい就労のシステム（後述する「セカンドライフ支援機能」）を社会に実装していくことが必要である。その趣旨から、本研究動向についてはこれまで適宜、厚生労働省へ報告を行いながら、必要な進言を行ってきた。

成果について、結論を先に述べると、本研究が厚生労働行政に反映される可能性があるということである。それは2つの側面からだ。一つは国が掲げる「全員参加型社会」づくりの一環である「生涯現役社会」の実現に向けた「高齢者雇用」の拡大場面である。高齢者雇用に関する政策については、周知のとおり、高年齢者雇用安定法の度重なる改定を経て、65歳までの雇用確保が企業に義務付けられ、国民としては65歳までの雇用の道筋はできている。しかし、人生90年時代であり、かつ人口減少に伴う労働力の長期的な減少基調が見込まれるなかで、社会の支え手を如何に確保するかは厚生労働行政にとって重要な課題である。単純な雇用確保義務年齢のさらなる引き上げは企業側の負担等からも容易でないなかで、リタイア後に地域の中で新たな高齢者雇用の場を開拓する本研究は、今後の政策及び施策を検討するにあたって好例として注目されている。

また、もう一つの側面は、「健康長寿社会」の実現をはかる政策方向との関連である。国民の健康づくりを推進することは今も昔も変わらぬ重要な政策課題であるが、さらに本格的な高齢化が進捗する日本にとって医療・介護費を抑制する方策が強く求められている。そのためにこれまで政策として「介護予防」の取組みを強化してきたところであるが、今後はさらにもっと若い段階からの虚弱化の「予防」が注目されている。若いときからの生活習慣病の改善に次ぎ、中高齢期は介護に至る過程に現れる虚弱化の予防を推進していくことが社会として求められている。この

点、高齢期における就労を含めた「社会参加」の継続が、最大の虚弱化予防になることは明らかとの認識のもと、厚生労働省において本研究結果が支持されている。

政策・施策の具体化はこれからではあるが、上記2つの側面から、本研究結果が全国的な課題解決に貢献できる道筋ができたことは一つの成果と位置付けたい。

(2) 生きがい就労事業の課題

これまでの活動を振り返っての課題としては、以下の3点が挙げられる。

①高齢者の多様なセカンドライフ・ニーズに応えるさらなる対応の必要性

生きがい就労事業は、高齢者の新たな活躍場所を見出すことができた成果が確認される一方で、その領域は高齢者のセカンドライフ・ニーズに照らすと、「一部」にだけ対応していることも事実と言える。学童保育の事業を除いては、今回開拓できた業務の多くが「補助的業務」ばかりである。少し穿った見方をあえてすれば、これでは現在のシルバー人材センターが提供する業務を少し拡大できた程度の取組みである。社会参加のニーズに限定しても、高齢者一人ひとりに尋ねると、もっと働きたい、経験を活かした活動がしたい、もっと専門性の高い仕事がしたい、さらには起業したい、ボランティア等に励みたい等、多様なセカンドライフのニーズが確認されるわけであり、さらなる活躍場所の拡大とともに、そうした多様なニーズに応えられるシステムのさらなる追求と開発が今後も必要である。

なお、以下は高齢者のセカンドライフの就労ニーズをセグメント化したものであるが、今回の生きがい就労は主に「プチタイム」部分の就労の場を開拓したことになる。

<高齢者のセカンドライフ就労ニーズのセグメントイメージ>



②中間支援組織の自立と持続

本事業開発のエンジンとなった「中間支援組織」の重要性については前述したが、現在の体制（本研究メンバーより構成）も決して恒久的なものではない。これまでは本研究事業予算をもとに中間支援組織のスタッフの人件費等を含め活動を継続できたが、いずれはこの機能を地域の中

に継承（実装化）していく必要がある。その担い手の候補としては、高齢者の就労支援を行っている公的機関の「シルバー人材センター」が筆頭に挙げられる。シルバー人材センターの事業と本事業はもともと極めて近似しているが、地域住民及び事業者に対する教育・啓発活動の違いであったり、提供する事業の領域（及び業務内容）が異なる点であったり（開拓の仕方を含む）、ワークシェアリングの徹底度合いも異なっていたりと機能の質的な面で違いがある。この点、柏市のシルバー人材センターとも継続的な協議を重ねてきているところである。

③効果検証の継続

高齢者の就労の効果、広くは社会参加の効果を検証することは、本人の健康や生きがい等ならびに社会的意義を明らかにする上で貴重なものとする。前述のとおり、客観的な数値で測る検査関係では就労の効果が有意に現れることは少なかったが、今後継続することで新たな変化を確認できる可能性は高い。

また今回の研究においては、地域社会に与える影響について多面的な検証が本プロジェクト設定期間内にはできなかったが、この点については、後述の平成 25 年度老人保健健康増進補助事業（新たに採択）の中で、継続的に行っていく予定である。ただ、おそらく現段階で地域経済・医療福祉財政へのマクロ的な影響は確認できないと思われることから、就労シニアの医療費を含めた家計状況の変化を把握した上で、健康で消費が活発になった生きがい就労のシニアが増加すると仮定したときの、地域経済等への影響について推計を試みたいと考えている。

3-4. 今後の成果の活用・展開に向けた状況

前述の「成果」と「課題」を踏まえた今後の展開としては、大きくは次の2つの方向の中で必要な取り組みを行っていく予定である。

(1) 「生きがい就労」から「セカンドライフ支援」の機能的拡大と地域社会への実装

約3年間をかけて取組んできた「生きがい就労」事業も、今日的なセカンドライフの課題解決に向けては道半ばである。柏市における取組みも本研究期間が終了したから終了というわけには当然いかないわけで、柏市の取組みを継続しながら、他地域への拡大をはかっていくことが必要であり肝要である。その中で、取組みを推進するエンジン部分（＝中間支援組織）の機能・システムについては、拡充していくことを追究する。具体的には次のような展開をすでに計画・実行している。

① 柏市における生きがい就労システムの継続と地域的拡大

まず、柏市における生きがい就労事業の継続については、柏市のシルバー人材センターへ生きがい就労事業が培ってきた機能等を移管できるように協議を重ねている。シルバー人材センターが有する既存の制度やルールに照らし、どうすれば生きがい就労の機能を継承できるか、別途作成した「就労マニュアル」を参考にしながら、様々な角度からの検証を行っている。この柏市での検証を踏まえて、生きがい就労のシルバー人材センターにおける実装化ができれば、その経験をさらに他地域へ広げていく計画にある。この活動を推進するにあたっては、JST/RISTEX「平成25年度研究開発成果実装支援プログラム」に申請し採択を経て支援を得ている（プロジェクト名「高齢者の生きがい就労システムの社会実装」）。

上記取組みは、本研究メンバーが自らの力で活動する川下的な活動になるが、地域的拡大は限定的であり相応の時間を要する。全国的な拡大をスピード感をもって推し進めるには、やはり行政の力が必要になる。この点、現在、厚生労働省において「生涯現役社会」づくりに向けた施策（平成26年度モデル事業）が考案されており（平成26年度予算概算要求ベース）、その公募に手を挙げその事業への参画を通じ、将来的な政策や施策への反映に可能な限り取組んでいきたいと考えている。

② 「セカンドライフ支援」システム・組織づくりの追究

上記の地域的拡大と並行して行っていくのが、「中間支援」のシステムと機能の拡充をはかる組織づくりである。前述のとおり、生きがい就労は高齢者の多様なセカンドライフ・ニーズに照らすと一部を充足したに過ぎず、さらに多様なニーズに応えることが課題として残っている。大風呂敷を広げるような取り組みかもしれないが、国民および社会のニーズとして顕在化していることであり、そうした対応をどのようなシステムであれば具現化できるのか追究していく。それは上記のシルバー人材センターとの協議の中、及び厚生労働省のモデル事業を通じて研究を深化させていく予定である。

＜JST/RISTEX 平成 25 年度研究開発成果実装支援プログラム
「高齢者の生きがい就労システムの社会実装」の概要＞



（2）高齢者の社会参加（就労を含む）の効果検証の継続

前述の課題で述べたように、高齢者の就労を含む社会参加の効果については、まだまだ検証が不十分であり、価値を産出するには今後の継続が必要であり重要である。せっかく構築した研究体制（被験者の確保）を活かす意味でも何とか継続させていかなければならない。このことについては、研究予算の確保が必要になることから厚生労働省の平成 25 年度老人保健健康増進補助事業に申請し、採択を得ることができている。具体的には、次の3つの研究を進める予定にある。

①一つは、「高齢者コミュニティ」の実態について、柏市内及び全国での調査を行う。高齢者の社会参加状況については、情報が散在しており統計的に整理されたデータがない。“いったい、どれだけの高齢者コミュニティがあり、どれだけ参加しているのか”、この実態を探る。②二つ目は、本研究からその必要性和有益性が明らかとなった「中間支援組織」について、その理想のあり方と創り方について研究する。③そして三つ目が、高齢者の社会参加がもたらす「効果・影響」について実証的に検証する。この③が本研究の効果検証の継続部分であり、この中で地域社会への影響についても検証していく予定である。

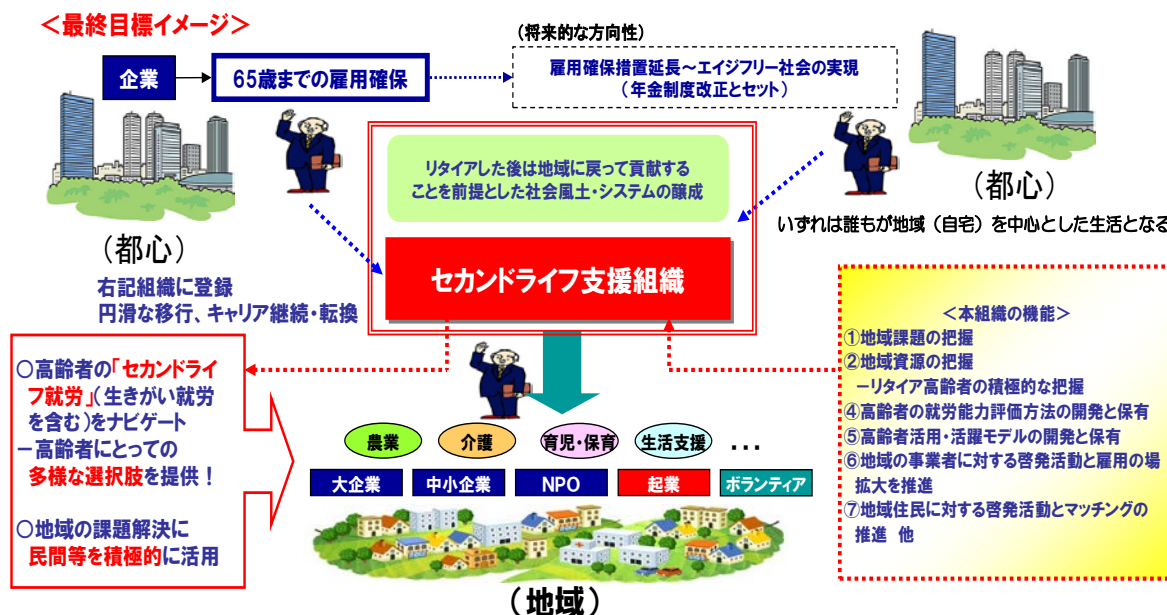
3-5. プロジェクトを終了して～「セカンドライフを支援する中間支援組織」づくりに向けて

本研究事業を立ち上げる根底には、“人生90年という長寿の可能性をより豊かに最期まで生きられるようにするためにはどうすればよいか”、という課題意識がある。70代、80代の生活について明確なビジョンを描けている人は少ないと想像される。団塊世代以下の多くの国民は、“リタイアしたら何をしようか、何ができるだろうか”、と漠然とした不安を抱えているのが実情である。そうした思いが払拭されないまま生きていくことは不健康であり、何とかその解決をはかりたい。このことは個人の問題に止まらず、もはや社会的に解決が要請される課題である。その課題解決に向かって第一歩を踏み出したのが本研究事業である。

繰り返しになるが、本研究を通じて“新たなセカンドライフの形”として「生きがい就労」事業という“モデル”を開発できたことは、当該フィールドの柏市のみならず、これからの地域コミュニティ創りのヒントを与える面で社会的に非常に意義があったと考える。また生涯現役社会づくりを目指す政策において新たな展開も期待されており、その実現の暁には本研究の取組みが再評価されるに違いない。その実現のためにも、今後は前述のセカンドステージとなる新たな取組みを推し進め、最終的に“多様なセカンドライフ・ニーズを支援しナビゲートできる中間支援組織・システム”の全国的な実装をはかっていきたい。

大きな目標ではあるが、社会に不可欠な組織・システムであり、何とか実現させていかなければならない。年齢に関わらずいつまでも社会に参加して活躍できる社会づくりに向けて引き続き精力的に取り組んでいく所存である（研究メンバー一同）。

<理想とするセカンドライフ支援組織のイメージ>

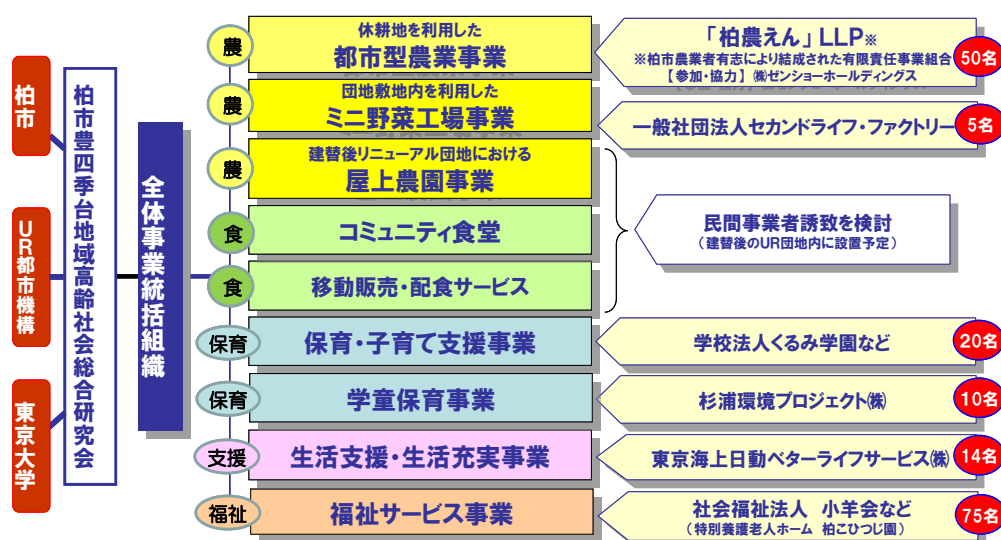


4. 研究開発実施体制

4-1. 体制（P11 再掲）

本研究は、柏市役所・UR都市機構・東京大学高齢社会総合研究機構の三者が中心となり、生きがい就労事業を推進する体制（全体事業統括組織）を構築し、様々な事業者と地域住民（高齢者）の参加により推進された。

＜柏市における生きがい就労事業の推進体制＞



4-2. 研究開発実施者

(1) 生きがい就労事業開発グループ

農、食、保育・生活の各グループメンバーと連携をはかりながら、各事業の立ち上げと展開を図った。また事業運営にあたって、より効果的・効率的なマネジメントを実行していくために、全体を統括する新たな組織の設立のための準備室を設置し、一般住民向けのセミナー実施、事業者と調整しながら高齢者雇用の推進、雇用システムの開発に取り組んだ。研究事業終了後の恒常的な組織立ち上げに向けての検討を進めるとともに、事業評価・効果分析／マニュアル化グループと連携をはかりながら、本事業開発がもたらす効果検証と他地域への一般化に向けた指導・管理及びアウトプットを行った。

氏名	所属	身分	担当内容	参加期間
辻 哲夫	東京大学高齢社会総合研究機構	教授	事業の運営統括（大学代表）	H. 22/10 ~ H. 25/9
宇佐美 一夫	独）都市再生機構 千葉地域支社	地域支社長	事業運営統括 （都市再生機構代表）	H. 23/04 ~ H. 24/3
横山 和彦	独）都市再生機構 千葉地域支社	地域支社長	事業運営統括 （都市再生機構代表）	H. 24/04 ~ H. 25/9
秋山 享克	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	事業運営統括（柏市代表）	H. 22/10 ~ H. 23/3

野村 晋	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括（柏市代表）	H. 22/10 ~ H. 24/3
松本 直樹	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括（柏市代表）	H. 24/04 ~ H. 25/9
石橋 良夫	柏市経済産業部農政課	次長兼課長	農関係事業統括	H. 24/04 ~ H. 25/9
加納 稔	独) 都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、 事業運営統括補佐	H. 23/04 ~ H. 25/3
北奥 智規	独) 都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、 事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
伊東 将二	柏市豊四季台団地地域自治会	会長	住民参加協力指導	H. 22/10 ~ H. 25/9
古在 豊樹	NPO法人 植物工場研究会	理事長	農関係事業開発	H. 22/10 ~ H. 25/9
高垣 美智子	千葉大学環境健康フィールド科学 センター	センター長 教授	農関係事業開発	H. 22/10 ~ H. 25/9
永塚 洋一	柏市保健福祉部福祉政策室	副参事	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
梅澤 貴義	柏市保健福祉部福祉政策室	主幹	事業運営統括補佐	H. 23/08 ~ H. 25/9
芦澤 慎二	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/9
藪崎 慶子	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/3
溝辺 正浩	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 22/10 ~ H. 24/3
小野里 繁	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/9
内園 正文	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/3
本池 誠	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 25/04 ~ H. 25/9
菅原 育子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任助教	事業運営統括補佐	H. 22/10 ~ H. 24/5
室橋 弘人	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	事業運営統括補佐	H. 24/05 ~ H. 25/9
前田 展弘	東京大学高齢社会総合研究機構	客員研究員	事業運営統括補佐	H. 22/10 ~ H. 25/9
平江 良成	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	事業運営統括補佐	H. 25/01 ~ H. 25/9
矢富 直美	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	事業運営統括補佐、 各事業開発補佐	H. 22/11 ~ H. 25/9
中谷 明	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援研究職員	事業統括組織運営補佐	H. 23/11 ~ H. 25/9

飯沼 ゆり	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援研究職員	事業統括組織運営補佐	H. 23/11 ~ H. 24/3
秋道 和子	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援研究職員	事業統括組織運営補佐	H. 23/12 ~ H. 25/9
風間 弘美	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援研究職員	事業統括組織運営補佐	H. 23/12 ~ H. 25/9
岡安 みね子	東京大学高齢社会総合研究機構	事務補佐員	事業運営に関連する事務補佐	H. 24/06 ~ H. 25/9

(2) 農関係事業開発グループ

休耕地農園事業について、柏市及び事業主体と連携しながら拡大農地とする休耕地の選定、貸与、生産作物の選定及び生産指導、販路の確保等をコーディネートし、高齢者を雇用した農園事業を実施した。またミニ野菜工場事業について、施設の設置と試験運用を行った。

氏名	所属	身分	担当内容	参加期間
石橋 良夫	柏市経済産業部農政課	次長兼課長	農関係事業統括	H. 24/04 ~ H. 25/09
坂巻 好直	柏市経済産業部農政課	副主幹	農関係事業統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/09
二崎 卓	柏市経済産業部農政課	主事	農関係事業統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/09
古在 豊樹	NPO法人植物工場研究会	理事長	ミニ野菜工場導入指導	H. 22/10 ~ H. 25/09
高垣 美智子	千葉大学環境健康 フィールド科学センター	センター長 教授	農業指導	H. 22/10 ~ H. 25/09
野村 晋	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括（柏市代表）	H. 22/10 ~ H. 24/03
松本 直樹	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括（柏市代表）	H. 24/04 ~ H. 25/09
永塚 洋一	柏市保健福祉部福祉政策室	副参事	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/09
梅澤 貴義	柏市保健福祉部福祉政策室	主幹	事業運営統括補佐	H. 23/08 ~ H. 25/09
芦澤 慎二	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/09
加納 稔	独）都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、事業運営統括補佐	H. 23/04 ~ H. 25/03
北奥 智規	独）都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/09
溝辺 正浩	独）都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進（主に団地利用）	H. 22/10 ~ H. 24/03
小野里 繁	独）都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進（主に団地利用）	H. 24/04 ~ H. 25/09

内園 正文	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/03
本池 誠	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 25/04 ~ H. 25/09
菅原 育子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任助教	事業運営統括補佐	H. 22/10 ~ H. 24/05
室橋 弘人	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	事業運営統括補佐	H. 24/05 ~ H. 25/09
前田 展弘	東京大学高齢社会総合研究機構	客員研究員	農事業開発推進 (全般)	H. 22/10 ~ H. 25/09
廣瀬 雄一	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 22/10 ~ H. 25/09
瀬沼 智洋	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 22/10 ~ H. 24/05
佐藤 祥彦	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 24/06 ~ H. 25/09

(3) 食関係事業開発グループ

ミニ野菜工場事業、屋上農園事業、コミュニティ食堂事業、移動・配食事業について、研究対象地域である柏市豊四季台団地地域の商業区の再開発に事業実施計画を盛り込み、事業の担い手となる事業者を地域内事業者あるいは地域外の民間企業等から選定・誘致して、事業展開に向けた準備・調整を図った。

氏名	所属	身分	担当内容	参加期間
加納 稔	独) 都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、事業運営統括補佐	H. 23/04 ~ H. 25/03
北奥 智規	独) 都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/09
溝辺 正浩	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 22/10 ~ H. 24/03
小野里 繁	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/09
内園 正文	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/03
本池 誠	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農事業開発推進 (主に団地利用)	H. 25/04 ~ H. 25/09
野村 晋	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括 (柏市代表)	H. 22/10 ~ H. 24/03
松本 直樹	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括 (柏市代表)	H. 24/04 ~ H. 25/09
永塚 洋一	柏市保健福祉部福祉政策室	副参事	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/09

梅澤 貴義	柏市保健福祉部福祉政策室	主幹	事業運営統括補佐	H. 23/08 ~ H. 25/09
芦澤 慎二	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/09
菅原 育子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任助教	事業運営統括補佐	H. 22/10 ~ H. 24/05
室橋 弘人	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	事業運営統括補佐	H. 24/05 ~ H. 25/09
前田 展弘	東京大学高齢社会総合研究機構	客員研究員	食事業開発推進（全般）	H. 22/10 ~ H. 25/09
増田 宏子	東京大学高齢社会総合研究機構	協力研究員	食事業開発推進（全般）	H. 22/10 ~ H. 25/09
廣瀬 雄一	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	食事業開発推進（全般）	H. 22/10 ~ H. 25/09
瀬沼 智洋	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	農事業開発推進（主に団地利用）	H. 22/10 ~ H. 24/05
佐藤 祥彦	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	農事業開発推進（主に団地利用）	H. 24/06 ~ H. 25/09

（4）保育・生活支援事業開発グループ

学童保育、生活支援・福祉分野について、地域内の既存の類似サービスとの棲み分けを図りながら、事業内容（サービスコンテンツ）の明確化と事業の担い手となる事業者の選定を行った上で、速やかに事業を展開、必要に応じ事業者を適宜サポートした。

氏名	所属	身分	担当内容	参加期間
野村 晋	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括（柏市代表）	H. 22/10 ~ H. 24/3
松本 直樹	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	保育・生活支援関係事業統括、 事業運営統括（柏市代表）	H. 24/04 ~ H. 25/9
永塚 洋一	柏市保健福祉部福祉政策室	副参事	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
梅澤 貴義	柏市保健福祉部福祉政策室	主幹	事業運営統括補佐	H. 23/08 ~ H. 25/9
数崎 慶子	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 24/04 ~ H. 25/3
芦澤 慎二	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
加納 稔	独）都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、事業運営統括補佐	H. 23/04 ~ H. 25/3
北奥 智規	独）都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	食関係事業統括、事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
溝辺 正浩	独）都市再生機構 千葉地域支社	主査	農・福祉事業開発推進	H. 22/10 ~

				(主に団地利用)	H. 24/3
小野里 繁	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農・福祉事業開発推進	(主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/9
内園 正文	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農・福祉事業開発推進	(主に団地利用)	H. 24/04 ~ H. 25/3
本池 誠	独) 都市再生機構 千葉地域支社	主査	農・福祉事業開発推進	(主に団地利用)	H. 25/04 ~ H. 25/9
菅原 育子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任助教	支援関係事業開発推進		H. 22/10 ~ H. 24/5
室橋 弘人	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	支援関係事業開発推進		H. 24/05 ~ H. 25/9
前田 展弘	東京大学高齢社会総合研究機構	客員研究員	支援関係事業開発推進		H. 22/10 ~ H. 25/9

(5) 事業評価・効果分析／マニュアル化グループ

各生きがい就労事業の事業性の評価を行うとともに、当該事業が高齢就労者本人及び地域経済等にもたらす複線的効果を検証した。また他地域への一般化に向けたマニュアルを作成した。

氏名	所属	身分	担当内容	参加期間
菅原 育子	東京大学高齢社会総合研究機構	特任助教	調査・分析担当	H. 22/10 ~ H. 24/5
室橋 弘人	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	調査・分析担当	H. 24/05 ~ H. 25/9
飯島 勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構	准教授	調査・分析担当	H. 23/11 ~ H. 25/9
柴崎 孝二	東京大学高齢社会総合研究機構	特任研究員	調査・分析担当	H. 24/01 ~ H. 25/1
鈴木 政司	東京大学高齢社会総合研究機構	学術支援専門職員	調査・分析担当	H. 24/04 ~ H. 25/9
野村 晋	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	調査協力・指導	H. 22/10 ~ H. 24/3
松本 直樹	柏市保健福祉部福祉政策室	室長	調査協力・指導	H. 24/04 ~ H. 25/9
永塚 洋一	柏市保健福祉部福祉政策室	副参事	調査協力・指導	H. 25/04 ~ H. 25/9
梅澤 貴義	柏市保健福祉部福祉政策室	主幹	事業運営統括補佐	H. 23/08 ~ H. 25/9
芦澤 慎二	柏市保健福祉部福祉政策室	主事	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
加納 稔	独) 都市再生機構 千葉地域支社	チームリーダー	事業運営統括補佐	H. 23/04 ~ H. 25/3

北奥 智規	独) 都市再生機構	千葉地域支社	チームリーダー	事業運営統括補佐	H. 25/04 ~ H. 25/9
溝辺 正浩	独) 都市再生機構	千葉地域支社	主査	調査協力・指導	H. 22/10 ~ H. 24/3
小野里 繁	独) 都市再生機構	千葉地域支社	主査	調査協力・指導	H. 24/04 ~ H. 25/9
内園 正文	独) 都市再生機構	千葉地域支社	主査	調査協力・指導	H. 24/04 ~ H. 25/3
本池 誠	独) 都市再生機構	千葉地域支社	主査	調査協力・指導	H. 25/04 ~ H. 25/9
前田 展弘	東京大学高齢社会総合研究機構		客員研究員	調査・分析担当、マニュアル作成	H. 22/10 ~ H. 25/9
矢富 直美	東京大学高齢社会総合研究機構		特任研究員	マニュアル作成	H. 22/11 ~ H. 25/9
中谷 明	東京大学高齢社会総合研究機構		学術支援研究職員	マニュアル作成	H. 23/11 ~ H. 25/9
秋道 和子	東京大学高齢社会総合研究機構		学術支援研究職員	マニュアル作成	H. 23/12 ~ H. 25/9
増田 宏子	東京大学高齢社会総合研究機構		協力研究員	調査・分析担当	H. 22/10 ~ H. 25/9

5. 成果の発信やアウトリーチ活動など

5-1. 社会に向けた情報発信、アウトリーチ活動など

(A) シンポジウム等

年月日	名称	場所	概要	参加者
2010/11/6	豊四季台地域 「みんなのまちづくり会議」	豊四季台 近隣センター体育館	研究フィールドである豊四季台地域の 住民と総合研究会（柏市、UR、東大） の構想発表、意見交換会	約 100 名
2011/2/3	自治会・町会版 「みんなのまちづくり会議」(1)	柏市内自治会・ 町会集会場	自治会、町会単位での総合研究会の構 想発表、意見交換、ワークショップ	約 40 名
2011/11/11, 25 2011/12/9, 23	第 1 期就労セミナー	東京大学	セカンドライフ就労の勧め	約 50 名
2012/2/3, 10, 17, 24	第 2 期就労セミナー	東京大学	セカンドライフ就労の勧め	約 40 名
2011/2/15	自治会・町会版 「みんなのまちづくり会議」(2)	柏市内自治会・ 町会集会場	自治会、町会単位での総合研究会の 構想発表、意見交換、ワークショップ	約 20 名
2011/2/23	自治会・町会版 「みんなのまちづくり会議」(3)	柏市内自治会・ 町会集会場	自治会、町会単位での総合研究会の 構想発表、意見交換、ワークショップ	約 40 名
2012/2/25	第 1 回就労勉強会	東京大学	セカンドライフで働くための健康作り	約 60 名
2012/3/30	第 2 回就労勉強会	東京大学	働く上でのコミュニケーションスキル	約 60 名
2012/4/20, 27	第 3 期就労セミナー	東京大学	セカンドライフ就労の勧め	約 110 名
2012/4/21	第 3 回就労勉強会	東京大学	セカンドライフ就労に活かす IT 機器講座	約 40 名
2012/5/18	第 4 回就労勉強会	東京大学	なぜ老いる？ ならば上手に老いるには？	約 110 名
2012/6/15	第 5 回就労勉強会	東京大学	高齢期の運動について	約 100 名
2012/6/22, 29	第 4 期就労セミナー	東京大学	セカンドライフ就労の勧め	約 100 名
2012/7/13	第 6 回就労勉強会	東京大学	高齢期の栄養と食	約 160 名
2012/7/24, 31	第 5 期就労セミナー	アミュゼ柏	セカンドライフ就労の勧め (農業分野)	約 130 名
2012/8/10	第 7 回就労勉強会	東京大学	農業と植物医、老後の家計設計	約 140 名
2012/9/14	第 8 回就労勉強会	東京大学	地域 SNS システムの紹介	約 180 名
2012/10/12	第 9 回就労勉強会	東京大学	未来社会における放送	約 140 名
2012/11/9	第 10 回就労勉強会	東京大学	認知症に強い脳を作る	約 190 名
2012/11/16	第 6 期就労セミナー	東京大学	セカンドライフ就労の勧め (高齢者福祉分野)	約 90 名
2012/12/14	第 11 回就労勉強会	東京大学	セカンドライフを地域の志事（仕事） で輝こう	約 150 名
2012/12/15	10G 活動報告会	東京大学	セカンドライフ事業の概要と 進展状況の報告	約 250 名
2013/1/18	第 12 回就労勉強会	東京大学	高齢者就労の効果に関する中間報告	約 150 名
2013/2/15	第 13 回就労勉強会	東京大学	ナノ・コーポによる小規模ビジネスの 起業	約 160 名

2013/3/15	第14回就労勉強会	東京大学	今後のIOGによる研究計画と社団法人セカンドライフファクトリーについて	約200名
2013/3/17	第7期就労セミナー	新柏ヴィヴァン ホーム	セカンドライフ就労の勧め (高齢者福祉分野)	約50名
2013/5/10	第15回就労勉強会	東京大学	生活支援事業における就労、起業について	約240名
2013/6/14	第16回就労勉強会	東京大学	社団法人セカンドライフファクトリーの活動について	約180名
2013/7/12	第17回就労勉強会	東京大学	高齢者を対象とした人材派遣業について	約160名
2013/9/13	第18回就労勉強会	東京大学	高齢者の筋トレを中心とした運動	約180名

(B) 社会に向けた情報発信、アウトリーチ活動など

- ◆ 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会の構想をとりまとめた資料をプレス向けに発信（2011年6月）
 - ▶ 同構想内で、本研究事業「生きがい就労事業開発」も紹介
- ◆ 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会のサイト(<http://kashiwa-toyoshikidai.org/>)を開設（2011年6月）
 - ▶ 同構想内で、本研究事業「生きがい就労事業開発」も紹介
- ◆ 東京大学柏キャンパス一般公開（2011年10月21～22日、2012年10月26～27日）の高齢社会研究機構出展の一部として、本研究事業「生きがい就労事業開発」を紹介
- ◆ 東京大学高齢社会研究機構活動報告会（2012年12月15日）において、本研究事業「生きがい就労事業開発」の紹介と中間報告を行った
 - ▶ 資料はサイト（<http://www.iog.u-tokyo.ac.jp/event/past/20121215.html>）でも公開されている

5-2. 論文発表（国内誌2件、国際誌0件）

- ◆ 柴崎孝二・飯島勝矢・菅原育子・矢富直美・前田展弘・秋山弘子・後藤純・廣瀬雄一・笈田幹弘・佐藤祥彦・辻哲夫・鎌田実（2013）. 『セカンドライフ就労を介したシニア世代の身体活動量の変化に対する検討：Aging in Place を目指して』 日本未病システム学会雑誌 **19(2)** pp.107-111.
- ◆ 菅原育子・矢富直美・後藤純・廣瀬雄一・前田展弘（in press）. 『中高年者の就業に関する意識と社会参加：首都圏近郊都市における検討』 老年社会科学.

5-3. 学会発表

5-3-1. 口頭講演（国内会議1件、国際会議2件）

- ◆ 菅原育子・室橋弘人・矢富直美（2013）. 『社会参加としてのシニア就労ー千葉県柏市での取り組みー』 日本心理学会第77回大会.
- ◆ Sugawara Ikuko, Yatomi Naomi, Murohashi Hiroto, Shibasaki Kouji, Iijima Katsuya, & Akiyama Hiroko (2013). Paid work and social connectedness among Japanese older adults. *The 20th IAGG World Congress of Gerontology and Geriatrics*.
- ◆ Shibasaki Kouji, Iijima Katsuya, Murohashi Hiroto, Sugawara Ikuko, Yatomi Naomi,

Maeda Nobuhiro, Akiyama Hiroko, Goto Jun, Hirose Yuichi, Oida Mikihiro, Sato Yoshihiko, Tsuji Tetsuo, & Kamata Minoru (2013). New attempt of ideal second life with a sense of fulfillment in community-dwelling seniors: To achieve 'Aging in place'. *The 20th IAGG World Congress of Gerontology and Geriatrics*.

5-3-2. ポスター発表（国内会議 1 件、国際会議 2 件）

- ◆柴崎孝二・飯島勝矢・菅原育子・矢富直美・前田展弘・秋山弘子・後藤純・廣瀬雄一・笈田幹弘・佐藤祥彦・辻哲夫・鎌田実（2012）. セカンドライフ就労を介した高齢者身体活動量の変化に対する検討 - Aging in Place を目指して 日本未病システム学会第 19 回大会.
- ◆Murohashi Hiroto, Sugawara Ikuko, Yatomi Naomi, Shibasaki Kouji, Iijima Katsuya, Maeda Nobuhiro, Sato Yoshihiko, Akiyama Hiroko, Goto Jun, Hirose Yuichi, Oida Mikihiro, Tsuji Tetsuo, & Kamata Minoru (2013). Relationship between working motivations and the mechanism of subjective well-being of Japanese elderly people. *The 20th IAGG World Congress of Gerontology and Geriatrics*.
- ◆Yatomi Naomi, Sugawara Ikuko, Murohashi Hiroto, Shibasaki Kouji, Iijima Katsuya, & Akiyama Hiroko (2013). Influence of unemployment duration on social network in Japanese elderly. *The 20th IAGG World Congress of Gerontology and Geriatrics*.

5-4. 新聞報道・投稿、受賞等

5-4-1. 新聞

年月日	媒体	記事タイトル
2009/10/7	読売新聞	高齢化団地 活気戻れ
2009/10/29	日経新聞	老いる都市 高齢化を乗り越えて
2009/11/24	産経新聞	ジェロントロジー 超高齢社会への挑戦
2010/2/12	産経新聞	減る支え手「助け合い」知恵比べ
2010/3/1	デーリー東北	健康長寿のまちづくり
2010/3/1	東奥日報	健康長寿のまちづくり
2010/3/2	山口新聞	健康長寿のまちづくり
2010/3/4	岩手日報	高齢者に優しいまちづくり
2010/3/5	高齢者住宅新聞	産学連携で老朽団地を再生
2010/3/8	山梨日日新聞	地域丸ごと「優しいまち」に
2010/3/8	秋田魁新聞	地域丸ごと改造 健康長寿の街に
2010/4/2	四国新聞	東大が健康長寿のまちづくり
2010/4/9	千葉日報	健康長寿のまちづくり
2010/4/11	山陽新聞	長寿社会 住みよい街目指す

2010/4/13	南日本新聞	高齢者に優しいまちに
2010/5/25	高齢者住宅新聞	東大・UR・柏市 高齢化対策で協定書締結
2010/10/28	福井新聞	高齢者の「出番」づくり
2011	La Presse (フランス紙)	—
2011/3/3	日経新聞	先端技術で都市を活性
2011/7/10	日経新聞	理想の高齢社会像探る
2012/6/10	シルバー産業新聞	I0G リレーオピニオン⑥生きがい就労
2012/6/14	日本農業新聞	働ける環境づくりを
2012/6/30	聯合早報 (シンガポール)	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/7/10	シルバー産業新聞	I O G リレーオピニオン⑦高齢者の力で農業活性化
2012/7/11	中国時報 (台湾)	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/7/12	参考消息 (中国)	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/8/14	朝日新聞	世代を超えた仲間がいる
2012/9/19	日経新聞	高齢者の役割 見直し進む
2012/9/28	毎日新聞	心豊かに人生 90 年
2012/9/29	日経新聞	「幼老」施設 広がる
2012/11/10	シルバー産業新聞	I0G リレーオピニオン⑩就労による効果
2012/11/13	毎日新聞	地域にもっと社会参加できる場や働く機会を
2012/11/29	朝日新聞	生きがい地域で見つける
2012/12/14	日本経済新聞	シニアが拓く 長生きリスクに備え
2012/12/14	日経電子版	都会で幸せに長生きするには
2013/1/5	南日本新聞	こうなる近未来の移動
2012/1/10	日経新聞	知の明日を築く 東大高齢社会総合研究機構
2013/5/21	朝日新聞	住み続けられる町計画
2013/5/21	朝日新聞	生活支援 動く自治体
2013/6/4	読売新聞	野菜育て 生き生き就労
2013/6/5	産経新聞	変わる働き方 生涯現役時代
2013/6/6	朝日新聞	高齢者の働く場に 植物工場ユニット
2013/7/12	北海道新聞	地域を軸 働き方多様に

2013/7/15	北海道新聞	農の効用 人を結ぶ収穫の喜び
2013/8/9	朝日新聞	再就職で地域の支え手に

5-4-2. TV、ラジオ、雑誌、Web 媒体など

年月日	媒体	記事／番組名
2009/5/27	リクルート組織行動研究所	ジェロントロジーの学際的な取り組みについて
2011/6/28	学内広報（東京大学）	柏PJ中間報告と柏新棟完成
2012/3/25	日経ヴェリタス	—
2012/4/1	エルダー	コミュニティと高齢者雇用
2012/5/1	集中	健康で社会貢献できる長寿社会
2012/7/2	RIA Novosti（ロシア）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/7/4	JTBC（韓国）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/7/10	新華網（中国）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/7/24	Channel NewsAsia（シンガポール）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/7/27	中国新聞網（中国）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/8/7	RISTEX	人生 90 年時代「Aging in place」を目指して
2012/10/1	国際文化研修	超高齢社会に向けての医療介護政策の展望
2012/10/1	Japan Markte（ドイツ）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/10/8	Channel NewsAsia（シンガポール）	FPCJ 主催ツアーに基づく報道
2012/12/30	TBS	サンデーモーニング
2013/1/1	World Economic Community	病院で死ねない時代が到来
2013/1/8	DIRECT FORCE	長寿社会を生きる
2013/1/10	長寿社会グローバルインフォメーションジャーナル	日本型 Productive Aging を考える
2013/1/12	BS フジ	未来教室
2013/1/15	広報かしわ	長寿社会に向けたまちづくり
2013/1/18	NHK ラジオ	ラジオ深夜便
2013/1/30	福祉ちば	長寿社会のまちづくり
2013/2/1	最新医療経営	望ましい高齢社会実現へ

社会実験の活動を報告		
2013/2/5	NHK	時事公論
2012/2/20	NHK	首都圏ネットワーク
2013/3/1	RISTEX	生きがい就労PJ 紹介
2013/4/1	Aging & Health	人生二毛作時代の新しいまちづくり
2013/4/2	日経 BP	「孤独死」から「自立死」へ 生きがい就労PJ
2013/4/2	Good Doctor Net	高齢者の生きがい就労プロジェクト
2013/4/5	ダイヤモンドオンライン	生きがい就労人口減少 ニッポンの未来
2013/4/23	Good Doctor Net	元商社マンの人生再設計 ～塾の英語講師デビュー～
2013/5/31	NHK 総合	首都圏ニュース
2013/6/15	健康保険	超高齢社会 柏プロジェクトを世界へ
2013/7/11	Tokyo FM	めぐりずむ
2013/7/30	NHK 総合	おはよう日本 首都圏版
2013/7/31	NHK 総合	ゆうどきネットワーク
2013/9/4	Today Research	人生いきいき百年型社会をめざして (Toward Active Living by a Centenarian Generation)

5-5. 特許出願

特になし

以 上