

元気高齢者が介護マンパワーとして活躍するために

—社会福祉士養成専門学校生と介護福祉士養成専門学校生の意識調査より—

高 橋 昌 子

For active participation of healthy elderly people as manpower in health care fields

—Based on the questionnaire to students in a certified social worker school and a certified care worker school—

Masako TAKAHASHI

要 旨

元気な高齢者が介護分野においてマンパワーとして活躍する可能性とそのために必要な方策を明らかにするため、介護マンパワーに対する社会福祉士養成専門学校生と介護福祉士養成専門学校生の意識について調査を行い、加えて高齢者就労・就業への政府等の取り組みの進展を踏まえて調査結果の解析を行った。その結果、元気高齢者が介護マンパワーとして活躍するためには、政府や関係機関の理解や適切な施策・対応、介護者の専門性の向上、若い学生への適切な啓発、介護従事者の意識改革などを進める必要があることが明らかとなった。

キーワード：元気高齢者、介護マンパワー、社会福祉士、介護福祉士、高齢者就労

はじめに

わが国の高齢化の状況を見ると、1950年以前の老年人口比率は低率で推移していたが、1970年に7%を超えて高齢化社会の仲間入りをし、1994年には14%と倍増した。7%から14%への所要年数によって比較すると、フランスが115年、スウェーデン85年、ドイツ40年、イギリス47年であるのに対し、わが国はわずか24年という世界に例をみない速度で進行している。一方、1人の女性が一生の間に産む子どもの平均数を示した値の合計特殊出生率の推移を見ると、1949年は4.32であったが、それ以降急激に低下し2005年には1.25と過去最低を更新した。出生率の低下による少子化と平均寿命の伸長による長寿命化の二つがわが国の急激な少子高齢化の主たる要因としてあげられる¹⁾。

さて、こうした少子高齢社会のわが国では、高

齢者を要介護・要支援の対象として捉え、高齢者介護が国民全体の関心事として定着しつつある。しかしながら、例えば高齢者人口（65歳以上人口）のうち、2004年の介護保険の要支援・要介護者は約16%にすぎず、大多数の高齢者は介護を必要としない元気な高齢者（元気高齢者、注1参照）であることが忘れられがちである。また、そのなかでも特記すべきは、わが国の高齢者の労働力率と就労意欲の高さである。一部の業種では、若年労働者の減少による労働力の逼迫が顕在化しているなか、長年培った知識と経験を活かした元気高齢者の積極的な活躍が期待されている。こうした現状を踏まえつつ、高齢者介護の現場をみると、介護の社会化によって増大する介護マンパワーの確保に、わが国における高齢者の労働力率の高さを活かすことができないであろうかという思いに捉

えられる。そのためには、元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性に関して十分な調査・研究を行い、高齢者が業務に就きやすく、働きやすい環境づくりと、そのための施策や制度の構築が重要な課題であろう。

※注1 元気高齢者とは、『今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向—ゴールドプラン21—』で、「若々しく元気な高齢者（特に心身ともに健康な前期高齢者）」と示されているが、本稿では一般的に元気な高齢者の意味で使用する。

I. 研究目的

高齢社会におけるわが国の高齢者就労や働き方については、過去、いくつかの研究が行われている。清家²⁾は高齢者の就業意欲を日本の幸運として捉え、高齢者雇用は社会の活力を高めるとし、秋山³⁾は「新しい労働」として注目している。また、岡崎⁴⁾は高齢社会における労働力と就業の問題を2つの側面から考察し、田尾⁵⁾らは、高齢者を労働力として社会的な資源として活用できるかということがマクロ政策における基本的な課題の一つと指摘している。近年、団塊の世代の退職時期とも合わせて、このような高齢者就労・就業に関する研究の必要性はさらに高まっている。

筆者はこれまで、就労意欲のある元気高齢者の働き方としての選択肢の一つとして介護マンパワーについて研究を進めてきた^{6,7)}。そのような研究の背景には、少子高齢化の進展をはじめとする若年労働力の減少や、需要が急増する要介護高齢者への対応が存在する。本研究の目的は、今後、社会福祉や介護福祉の分野で活躍しようとする、社会福祉士養成専門学校生と介護福祉士養成専門学校生を対象にアンケート調査を行い、両者の比較を加えつつ、元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性を若い世代がどのようにみているのかを明らかにすることである。さらに、近年の高齢者就労・就業への取り組みの進展や介護分野での労働力需要という社会状況を調査し、学生へのアンケート調査の結果とあわせて考察し、元気高齢者が介護分野におけるマンパワーとして活躍する可

能性と必要な方策について提言する。

II. 研究方法

本研究は2つの調査研究、すなわち、①社会福祉士養成専門学校生と介護福祉士養成専門学校生の元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性に対するアンケート調査に基づく研究、および、②わが国における高齢者就労・就業への取り組みの進展についての文献的な調査研究より構成されている。また、これらの調査結果に基づき、元気高齢者が介護分野においてマンパワーとして活躍する可能性と必要な方策について考察する。

①については、2005年11月に、今後、社会福祉や介護福祉に携わろうとする社会福祉士養成専門学校生と介護福祉士養成専門学校生に対し、元気高齢者が介護マンパワーとして活躍することに対する意識調査を実施した。その結果を基に両者の意識の比較を行い、今後の元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性を考察した。調査対象校は、大阪府大阪市の社会福祉士養成N専門学校と千葉県四街道市の介護福祉士養成S専門学校であり、N専門学校での調査は学生120名（回収率76%、有効回答91名）、S専門学校での調査は学生80名（回収率100%、有効回答80名）を対象に行った。②では、高齢社会白書と高年齢者雇用就業ガイドブックを中心に、政府や関係機関の高齢者就労・就業の取り組みの進展について調査を行った。また、第V章では、平成17年6月に公布された介護保険法等の一部を改正する法律について、本研究との関連からまとめた。

III. 社会福祉士養成N専門学校生と介護福祉士養成S専門学校生への調査

1. 調査の目的

元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性やその問題点を探る上で、今後、元気高齢者が介護分野で就労したときに同僚となる人たちが、どのような意識をもっているのかを知ることは重要と思われる。これから、社会福祉や介護福祉分野で活

動しようとする人たちは、元気高齢者が介護マンパワーとして活躍することに対してどのような意識をもっているのでしょうか。そして、社会福祉士と介護福祉士を目指す学生に意識の違いはあるのか。この2点を明確にするため、筆者は社会福祉士養成専門学校と介護福祉士養成専門学校の学生を対象に、元気高齢者の介護マンパワーに対する意識調査を2005年11月に行った。介護保険が実施されて5年、その見直し時期となった2005年の調査は、これまでの社会福祉・介護福祉分野での進展や変化について考察するためにも有効と思われる。

2. 調査対象の属性

1) 性別 社会福祉士養成N専門学校生（以下、社福）：介護福祉士養成S専門学校生（以下介福）（%）

男性57：54，女性43：46で、いずれの集団も男性が多いが、両集団間で統計的に男女比に有意な差はない。

2) 年齢（社福：介福）（%）

10代0：32，20代70：61，30代19：5，40代6：1，50代4：1，60代以上1：0で、社福は4年制大学卒業，介福は高校卒業が入学条件であるため、明らかに異なる年齢分布となっている。

3) すでに取得している福祉に関わる資格（社福：

介福）（%）

ホームヘルパー57：15，介護福祉士2：0，保育士0：1，ピアカウンセラー0：1

4) これまでの福祉職の経験の有無（社福：介福）（%）

あり 20：5，なし 80：95

3. アンケート結果

1) 社会福祉や介護福祉の勉強を始めようと思ったきっかけ（社福：介福）（%）（表1参照）

両集団間で勉強を始めるきっかけの分布については、統計上有意な差は認められない。

2) 介護の仕事は高齢になってもできる仕事だと思うか（社福：介福）（%）

思う40：40，思わない43：27，わからない17：

33

社福は介福より統計的に有意に、介護の仕事は高齢になるとできないと考えている。

ただし、両者には年齢分布に差があり、これが影響している可能性がある。

3) 介護の仕事が高齢になってもできる、あるいはできないと思う理由（多数意見を中心に）

表2に記したように、両集団で比較的近似した理由を述べているが、社福においては、記載内容が豊富で多岐にわたる傾向がうかがえる。

4) 何歳ぐらいまで社会・介護福祉の仕事が続けたいか（社福：介福）（%）：

表1 社会福祉・介護福祉の勉強を始めるきっかけ（複数回答）（%）

質 問 項 目	社福	介福
社会・介護福祉士の仕事に生きがい、やりがいを求めた	51	49
社会・介護福祉士に興味があった	72	59
今後、この資格が役立つと思った	53	43
自分自身の教養を高めるため	41	25
転職するために資格が必要	22	13
就職するために資格が必要	21	23
介護の必要な親族ができた	20	23
すでに社会・介護福祉の仕事に就いていて資格が必要	3	3
その他	8	6

表2 介護の仕事が高齢になってもできる仕事だと思う理由と思わない理由（自由記述）

回答項目	社福	介福
できると思う理由	人口問題への対応。本人次第。祖母が高齢介護者を利用したがとてもしっかり介護をしてもらった。人生経験が豊富。力だけでなく熟練した技術を活かせる。話し相手、相談相手として傾聴できる。メンタルな援助。シルバー層の持つエネルギーを活かす等。	力仕事以外のことならできる。知識や教養が豊富で高齢者の気持ちもよくわかる。思いやりの気持ち。高齢者の心理をよく理解できる。経験が豊か。実際に行っている人を見たことがある等。
できないと思う理由	身体的理由。介護職員として働いていたので相当な体力がいる事がわかった。体力、精神力を要する専門職であるから高齢者にはなじまない。他の福祉の仕事はできると思う等。	体力的に無理。筋力が低下し、移動に不安をもつ。実際、現場で働き身体的、精神的にハードである。家事援助又は相談業務は可能等。

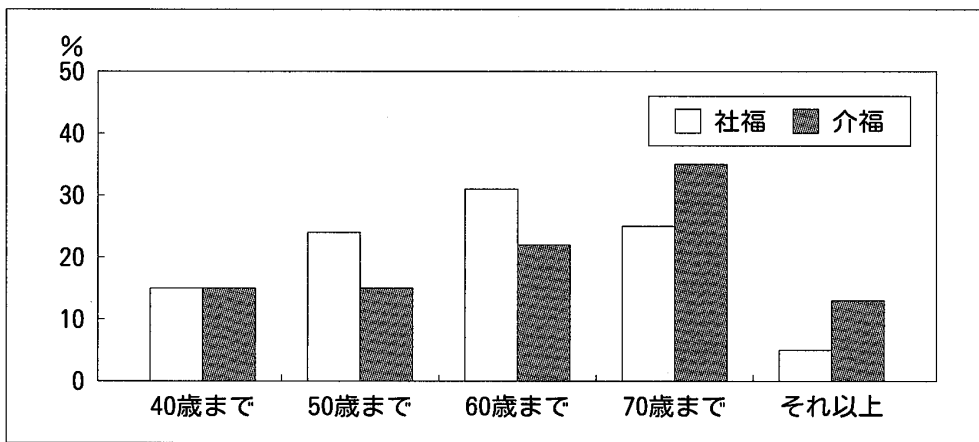


図1 何歳ぐらいまで社会・介護福祉の仕事が続けたいか

表3 元気高齢者が介護者として活躍することについての賛成理由と反対理由（自由記述）

回答項目	社福	介福
賛成理由	60歳を超えている母がホームヘルパーとして活躍している。若年層だけでは無理。介護従事者が少ない。社会システムが維持できない。年齢が近いと利用者の方も話やすい。介護する側、される側両者の生きがい作り。元気な高齢者は地域社会の問題を解決する潜在的パワーをもっている。高齢者の人生経験を活かし、若年者と特徴を尊重し合いながら協力等。	介護にも老若だけでなく老老の支えも大切。若者に経験から教えてくれる。共通の話題が多くコミュニケーションなどに有利。介護者としての生きがい。長年の介護経験が今後の介護でも役立つ。高齢だからこそでき、わかる事が数多くある。元気な人のやろうという気持ちが必要。支援を受ける側とする側の同意があれば年齢は関係ない等。
反対理由	共倒れの危険性。体力的に若い人比べて不安。元気であっても介護負担は相当なもの。精神的にも身体的にもきつい。長期的ケアになじまない等。	体力的にも精神的にも多くの負担を伴う。体力の問題。これからは若い人達が支えていくべき等。

図1に示したように、社福に比べ介福の集団でやや高齢まで仕事を続けたいという希望をもっている。但し、統計的には有意ではない。

5) 元気高齢者が介護者として活躍することについて（社福：介福）（%）

賛成71：62，反対10：13，わからない19：26
統計上有意な差は認められない。

6) 元気高齢者が介護者として活躍することについての賛成または反対の理由（多数意見を中心

に）

表3に示したように、概ね両集団で同じ理由を挙げている。特に、両集団でコミュニケーションや相互理解を賛成理由に、体力的な問題を反対理由に挙げていることが特徴的である。

7) 高齢の介護者に対する配慮点について（複数回答）（社福：介福）（%）：

図2に示すように、両集団間で大きな違いはないが、介福においてのみ高齢の介護者に対し

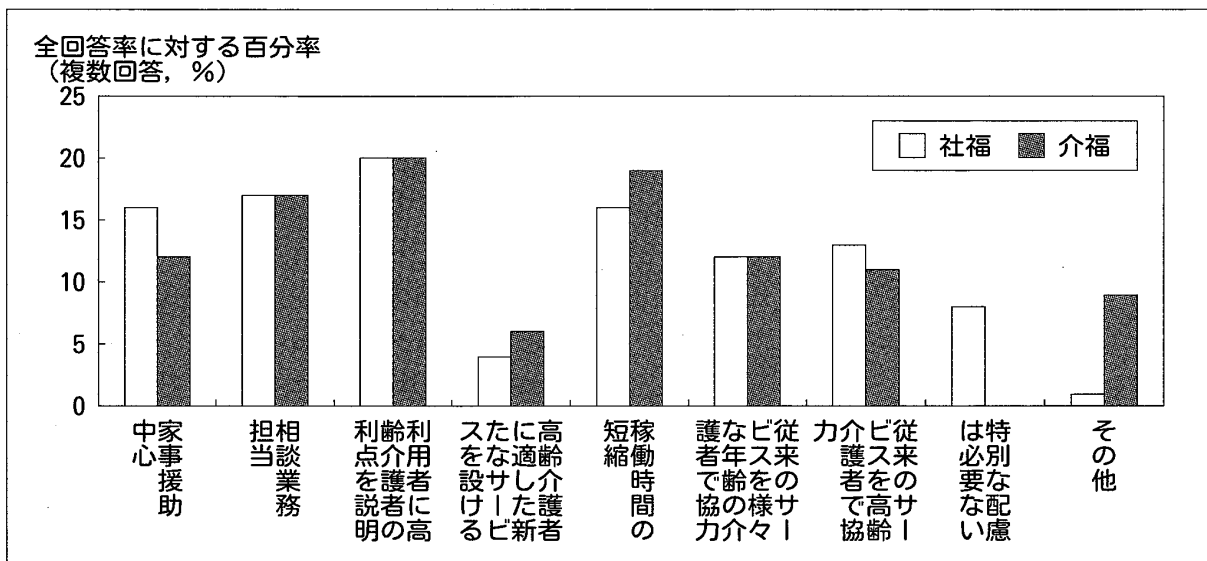


図2 高齢介護者への配慮点

て特別な配慮は不要としている回答がみられる点は興味深い。

8) 将来、要介護高齢者になった場合、高齢の介護者のサービスを希望するか (社福：介福) (%)

希望する39：40, 希望しない13：13, わからない48：48 (%) であり、両集団間で回答の分布に差はない。

9) 将来、要介護高齢者になった場合、高齢の介護者のサービスを希望する、もしくは希望しない理由 (多数意見を中心に)

表4のように、希望する理由は、高齢者の知識や経験、理解力、同年齢であることの気安さなどを指摘するとともに、家族による介護の負担軽減を挙げている。一方、希望しない理由は、

身体的、体力的な問題が重視されている。また、同年齢であるが故の被介護者の嫉妬心に言及する回答もあった。

10) 高齢になっても社会・介護福祉の仕事に携わろうと思うか (社福：介福) (%)

はい53：39 いいえ9：14 わからない38：47 (%) であり、統計的には有意な差はみられないが、介福で、やや、「いいえ」または「わからない」の回答が多く、上記4)項で具体的に年齢を例示し、「何歳ぐらいまで社会・介護福祉の仕事が続けたいか」という質問には、介福の集団で社福より高い年齢を選択したことと一見矛盾した回答傾向となっている。

11) 高齢になっても社会・介護福祉の仕事に携わろうと思う理由と思わない理由 (多数意見を中

表4 将来、高齢介護者のサービスを希望する理由と希望しない理由 (自由記述)

回答項目	社福	介福
希望する理由	安心感。共感が得られ話が合う。頼みやすい。気持ち楽。好みややり方が分かり合える。若い介護者にはできない支援や介護を受けることができそう。家族より遠慮せずすむ。家族に負担をかけたくない。少子化なので高齢介護者が必要等。	人生経験が豊かで細やかな気遣いができる。共通の話題が多い。価値観が近い。安心感。高齢者同士でないと理解できない面がある。気兼ねがない。家族に負担をかけたくない。身内の介護は抵抗がある。介護を勉強するようになり、専門的信頼感が高齢者にあると思った等。
希望しない理由	身体機能に不安。気を使う。若さやフレッシュ感をもらいたい。劣等感を持ってしまふ。若い人から話を聞きたい。強い抵抗感を感じる。できれば家族に介護してもらいたい等。	若いほうが元気をもらえる。体力的に心配。若い人と接していたい。申し訳ないように思う。嫉妬心がある。身内に介護してほしい等。

心に)

表5に示したように上記9)項に類似して、肯定的な理由には知識・経験とメンタルな面が強調され、否定的な意見は身体的な問題を主としている。

4. アンケート調査結果に対する考察

社会・介護福祉士の勉強を始めるきっかけは、両者とも、就職や転職で資格が必要になったというより、社会福祉や介護福祉の仕事に興味があり、生きがいややりがいを求め、今後、資格を役立てようとする姿勢が強い(表1)。涌井らのホームヘルパー養成研修でのアンケート調査においても、直接の就労目的ではなく、教養や知識の取得を目的とする受講が多いことが明らかとなっており、本調査結果とほぼ一致している。また、同氏らは、未就労者の受講生であっても数年後または将来就労を希望する者が全体の55.4%であったことから、潜在的なヘルパーの確保につながると推察している⁸⁾。元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性を考えると、このような潜在的な育成がすでに中高年者に対してなされているということに留意しておく必要がある。

次の質問では、介護の仕事は高齢になるとできないと社福が捉え、介福ではわからないという回答が多い。これは、両者の年齢分布に差があることと、福祉職を経験している学生が多い社福のほ

うが否定的に捉えているのかもしれない。そして、できない理由がほとんど体力的・身体的なことに集中していることから、後述する身体的問題への対応の必要性が浮かび上がってくる。一方、高齢になっても可能である理由として、社会的要請や必要性とともに、高齢の介護者の利点を指摘する意見、実際に高齢の介護者に接した経験、工夫の指摘等が挙げられており、高齢の介護者に対する配慮点に関する質問(図2)と整合していた。

それでは実際、何歳ぐらいまで社会・介護福祉の仕事の続けたいかと質問したところ、前の回答を反映するように、社福が「60歳まで」、介福は「70歳まで」が高率となっている。これも、年齢構成の違いと、さらには、社会福祉士と介護福祉士の仕事の違いによるものであるかもしれない。しかし、70歳まで続けたいと考えている介護福祉士を目指す学生の多さに着目すると、高齢化する介護職員への対応に着手する必要性を感じる。

元気高齢者が介護者として活躍することの是非に関しては両者とも概ね肯定的である。その理由として、元気高齢者の生きがい、同年代としての効果的な介護や、知識と経験の活用、今後の社会的需要や老々介護の現実への対応等、高齢の介護者側の利点と、利用者が親しみやすく話しやすい、共感できる等、利用者側の利点を挙げており、実際に高齢の介護者の活躍を指摘する意見もあった(表3)。雇用機会の提供や高齢の介護者が行う同

表5 高齢になっても社会福祉・介護福祉の仕事に携わる理由と携わらない理由(自由記述)

回答項目	社福	介福
携わろうと思う理由	自分が働けるのであれば働く。一生の仕事としたい。高齢になってもできる資格として社会福祉士を目指している。生きがい、やりがいがある。高齢だからこそできる介護がある。経験が活きる職種であり、今後なお必要な仕事だと思う。経験を他の人に伝えたい。おもしろい。好きだから。老人になった時のほうがよい相談ができる。需要のあること。人といつまでも関わってほしい。仕事で社会に貢献していきたい等。	誇りをもってできることをしていたい。自分自身の生活と活動機会を失わないため。若い世代に色々教えていきたい。自分でみつけた仕事だから。資格を定年後も有効活用したい。この学校に入り福祉の仕事に生きがいや楽しさ、喜びを知った。何人かで協力して行えば問題もない。同年代同士で相互に楽しい人生をつくりたい。社会の為になったという自負を持って人生の後半を過ごしたい等。
携わろうと思わない理由	高齢になったら体を壊すと思う。業務の内容による。高齢になったら自分の趣味をしていたい。他にやりたい仕事がある等。	体力的に無理。身体問題や精神的な疲労などが溜まる。介護というよりは、広い意味で福祉に携わりたい。やりたい仕事がある等。

年代への効果的な介護の検討等が課題と考えられる。一方、高齢者が介護者として活躍することに対し否定的である理由は、介護労働における若者の利点と、高齢者における体力的問題が指摘されている。

この体力的問題を解決する1つの端緒として、高齢の介護者が管理的業務を担うことを提案したい。訪問介護事業所には、管理者やサービス提供責任者という配置基準があり、介護福祉士もしくはホームヘルパー1・2級がこれを担っている。個々のホームヘルパーのケアのあり方の向上や質の高いケアシステムを確立していく役割を果たすべきポジションを設定しているのだが、そこに位置するケアワーカーの多くは、通常のホームヘルパーの業務を行いつつ、サービス提供責任者の業務も担っている。川崎は、今後ケアワーカーに求められることは、主体的に自らの業務のあり方を見直し、体系化していくことや事業経営をどのように展開していくかによりケア全体のシステムを構築することであるとしている。もし、そうでなければ、いつまでも短期間労働を主としたケアワーカーが、直接的ケアだけを担うことに終始してしまう恐れがあり、そこにはケアの発展も見出せず、利用者の尊厳ある生活も保障できるものではないと危惧する⁹⁾。そこで著者は、体力的問題の対策として、従来ホームヘルパーの業務を行ってきたケアワーカーが、高齢になるにつれ、サービス提供責任者の担い手に移行するというシステムを提案したい。利用者の最も身近な存在であるケアワーカーこそが、知恵と工夫を出し合い、ケア体制や制度をも変えていくことが期待され、介護業務経験のある元気高齢者はそのような期待に応える最適な人材と考える。

高齢の介護者に対する配慮点(図2)に関する質問に対しては、「利用者に高齢介護者の利点を説明」の回答が両者とも多く、これに続いて「相談業務担当」、「従来のサービスを様々な年齢の介護者で協力」が高い回答率となっている。

「将来、要介護高齢者になった場合、高齢の介護者のサービスを希望するか」という質問に対し

ては、両者とも「わからない」という回答が多かった。このことは、次の「高齢になっても社会・介護福祉の仕事に携わろうと思うか」という質問で「わからない」という回答が多かったことにも関連している。すなわち、自分自身の高齢期や、高齢の介護者に対するイメージが学生自身にできていないことが推察される。あるいは、古谷野のいう「専門職の高齢者観」が芽生えはじめていると解釈することもできよう。

古谷野¹⁰⁾は、専門職を含むサービス提供者の高齢者観は、一般の人々の高齢者観と大差なく全般に否定的で、重介護を要する高齢者にサービスを提供する機会の多い人ほど特に否定的だと指摘する。欧米の医学・看護教育においては、専門的な知識・技術の教育と同時に、学生の高齢者観を改善する試みが続けられ、その結果、学生の高齢者観の改善を図るには、講義のみでは不十分で、高齢者と接する機会を提供することが有効とされた。しかし、専門的な知識・技術の修得を目的とする配属実習では、重介護を要する高齢者にふれさせることが不可欠であるが、そのような専門職教育のプログラムでは、しばしば否定的な高齢者観が強化される傾向がある。そこで、学生のもつ高齢者観の改善のためには、重介護を要する高齢者にふれさせる前に、在宅の健康な高齢者と接する機会を提供する必要性を述べている。ここに高齢の介護者としての大きな役割を見出す。実習先の実習指導者が高齢の介護者で、スーパーバイザーに高齢の介護者が配置されていれば、若い学生の高齢者及び高齢の介護者への意識も正しい認識へと導かれ、実習教育の質の向上にもつながる。

さらに、高齢の介護者のサービスを希望するかという質問に対しての賛成理由に、高齢者の気持ちが変わりやすく気兼ねがない、同年齢のほうが気持ちが楽で安心できる、高齢の介護者は経験や知識、柔軟性に優れているという高齢の介護者の利点と共に、家族に負担をかけたくない、家族の介護に抵抗がある、家族に迷惑をかけたくないという家族介護を軽減するために高齢の介護者を希望するという意見が両者とも多いことは特徴的で

あった。今後の家族介護にいかにか元氣高齢者が介護マンパワーとして関与でき、活用されるかもポイントとなろう。また、反対理由として、体力の問題と共に、同年代であるから介護者として高齢者に対して嫉妬心や介護される自分への劣等感をもつという、精神的な面での否定意見も目立った。そして、自分が高齢の介護者を利用しない理由として、若い人から元氣をもらうとか、フレッシュな感じを期待するという若い介護者への利点も挙げられていた。こうした肯定、否定意見について、今後、高齢の介護者を利用している要介護者への調査をさらに進めていく必要性を感じた。

川崎が次のようなエピソードを紹介している。「ある若い介護福祉士が、拭き掃除をするのに、畳の目の向きと直角に拭いた。利用者は、常識のないヘルパーを派遣したと苦情を言ってきた。さて、これは専門性なのであろうか。畳の目の向きに合わせて雑巾がけをすることは、日常的な掃除の基本である。いわば、生活の知恵による慣わしである。このような対応は、生活経験が左右されることでもある。つまり、介護福祉士としての専門性が求められる以前の生活能力の問題であろう。」¹¹⁾これは、高齢の介護者にとってはすでに習得しているスキルであり、介護される高齢者の生活経験と似通った高齢の介護者のサービスには、専門性と共に生活能力が評価されるべきである。

質問10)の高齢になっても社会・介護福祉の仕事に携わろうと思うかどうかについては、社福のほうが積極的であり、介福はわからないという回答が多い。質問4)で、具体的に年齢を例示し「何歳ぐらいまで社会・介護福祉の仕事が続けたいか」という質問には、介福の集団での一番多い選択肢は70才まで、社福では60才までであり、一見矛盾した回答傾向となっている。その一因は、おそらく両集団で、「高齢」に対する意識が異なっているのであろう。また、介福の集団で、何歳まで続けるのかと聞かれたら70才と答えるが、漠然と高齢になっても携わるかと聞かれたら「わからない」と答えるような、明確なビジョンのない状態が垣間見られる。質問10)に引き続き、携わろ

うと思っている理由の自由記述では、高齢になっても活かせる資格や職業であり、興味ややりがいがあるから学習を続けている学生の姿勢がうかがえる。そして、面白いとか好きだからというような興味ある職場としても捉えており、社会貢献を挙げる学生も多かった。否定理由としては、体力的問題に加え、他にやりたい仕事がある、介護だけでなく広く福祉に携わりたいというものがあった。こうした意見は、積極的に携わることができる職場の環境整備、マンパワーの質の向上や教育を考えるうえで重要な指摘である。

では次に、わが国における高齢者就労への取り組みに進展はあるのかどうかを検討するため、わが国の特徴である高齢者の就業意欲の高さと、それに対する政府の取り組みの一部を、介護保険開始前と開始後で比較しながら示した。

IV. 高齢者就労・就業への取り組みの進展

1. 高齢者の就業意欲

65歳以上の労働力率を介護保険開始以前の1997年と介護保険開始以後の2004年のデータで以下の5カ国を比較してみると、表6のようになる。

労働力率とは、人口に占める労働力人口の割合をいい、労働力人口とは、具体的には、現に働いている人と働きたくても仕事のない人（失業者）の合計である。つまり、労働力率は、各年齢における働く意思のある人の割合を示すこととなり、年齢が上がるにしたがって、その割合は低下する¹²⁾。わが国の高齢者の労働力率を1997年と2004年の5年間で比較すると、男女とも若干低下しているが、他の主要先進国と比べ依然、男女共に高い水準にある。平成17年度版高齢社会白書によると、高齢者が就業を希望する理由として「健康を維持したい」が最も高く（男性36.1%、女性32.7%）、次いで、男性は「知識や技能を活かしたい」（男性15.1%、女性6.9%）、女性は「収入を得る必要が生じた」（男性13.3%、女性20.1%）となっている。しかし、高齢者の雇用情勢をみると、2004年の完全失業率は60～64歳で5.7%、65歳以上で2.0

表6 主要先進国の65歳以上の労働力率（％）

	日 本	アメリカ	ド イ ツ	フランス	イギリス
1997年 男性	36.7	17.1	4.2	2.2	7.6
2004年 男性	31.1	17.9	4.4	1.8	7.9
1997年 女性	15.4	8.6	1.6	1.0	3.2
2004年 女性	13.2	9.8	1.8	1.0	3.7

資料出所；1997年は OECD “Labour Force Statistics”

2004年は ILO Year Book of Labour Statistics. 日本は総務省「労働力調査」（平成14年）

％、同年10月の有効求人倍率は60～64歳で0.29倍、65歳以上で1.09倍と前年に比べいずれも改善に向かったが、年齢層を問わず厳しさの残る雇用情勢である。なかでも、高齢者、とりわけ60～64歳の年齢層の雇用情勢は依然として厳しいものとなっている¹³⁾。

2. 高齢者就労・就業への取り組みの変化

上述のようにわが国においては高齢者の就業意欲は高い。それでは政府としてどのような視点に立ち、具体的にどのような取り組みをしてきたのであろうか。高齢社会白書の平成12年版と平成17年版を比較してみると、平成11年が国際高齢者年であったため、平成12年版は、国際高齢者年での取り組みやそこで得られた知見をいかし、次世代に豊かで活力ある社会を引き継いでいくことが重要であるとしている¹⁴⁾。これに対し、平成17年版では、人口減少社会を迎えることとなり、わが国の活力を維持・増進していくためには、高齢者自身が社会の一員として、その能力や経験をいかしつつ一層活躍できるような社会を実現していくための取り組みを推奨している¹⁵⁾。平成12年には高齢者問題への理解と社会対策の推進を述べるにとどまった政府のスタンスが、平成17年には高齢者の活躍できる社会の実現という、より積極的なスタンスに変化している。このことは、平成12年版の、「本書が高齢社会に対する理解と関心が一層深まることを期待する」という総務庁長官の言葉に対し、平成17年版の内閣官房長官の言葉として、12年版の言葉の後に、「年齢にかかわらず自立して共に社会に参加し、支え合う『共生社会』の実

現に向けた社会全体の取り組み」を付け加えていることから分かる。5年間での政府の取り組み方も徐々にではあるが、エイジレス社会の構想と高齢者自身の活躍に積極的になってきたようである。

それでは、次に、最近の高齢者就労・就業に関する制度の見直しや取り組みについていくつか紹介する。

①在職老齢年金制度の見直し等

60歳代前半の者の就労を抑制しないように、働くことに中立な仕組みとする観点から、在職中に特別支給の老齢厚生年金を一律2割支給停止にする制度を廃止した。また、65歳以降の老齢厚生年金の繰り下げ制度を導入、さらに、世代間・世代内の公平を図るため、70歳以上の被用者が受給する老齢厚生年金について、60歳代後半の被用者と同様の給付調整の仕組みを導入した¹⁶⁾。

②高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正高年齢者雇用安定法」）（平成16年法律第103号）

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）に基づき、希望者全員の65歳までの雇用の確保を推進するため、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の促進を図っている。さらに、少子高齢化の急速な進行等を踏まえ、平成16年6月に成立・交付された「改正高年齢者雇用安定法」により、平成18年4月から、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、男性の年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年にかけて段階的に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の

措置を事業主が講ずることが義務付けられた¹⁷⁾。

③シルバー人材センター事業の推進

地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就業機会を提供するシルバー人材センター事業の推進を図るとともに、シルバー人材センターの会員による子育て支援事業を実施している。また、改正高年齢者雇用安定法により、平成16年12月からシルバー人材センターは、届出により、臨時的・短期的又は軽易な業務に関する就業に係る一般労働者派遣事業を行うことが可能となった¹⁸⁾。

④市民活動活性化モデル事業

高齢化の進展の中で、経済社会の活力を維持し、高齢者の雇用及び多様な産業の創出を図るため、まちづくりや介護、子育て、防災等の地域の身近な課題について、女性または高齢者を主たるメンバーとする市民活動団体等による、地域課題解決型・地域資源活用型の活動のビジネス化を支援する市民活動活性化モデル事業を実施（平成16年度、217件の応募の中から、16件を採択）し、その成果をモデルとして全国に普及、新たな雇用とサービス産業の創出を促進した¹⁹⁾。

⑤エイジフリー・プロジェクト

平成16年度から、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、中高年齢者の募集・採用から職場定着するための体制づくりに係る好事例の収集・分析等を行い、これらを活用した個別企業に対する相談・援助等の支援や幅広い普及啓発等を行う、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業（エイジフリー・プロジェクト）を実施している²⁰⁾。

以上、学生アンケートに対する考察とわが国の高齢者就労への取り組みの一端をみてきたが、元気高齢者が介護マンパワーとして活躍するための将来的課題を述べる前に、介護分野での大きな見直しである「介護保険法等の一部を改正する法律」にも触れておく必要がある。2000年4月の公的介護保険導入後、現場では様々な変化が起こってきたが、さらに、法律の一部改正により、これから

の介護保険の下での介護マンパワーへの取り組みの進展や変化にも注目しなければならないからである。

V. 「介護保険法等の一部を改正する法律」（平成17年6月29日法律第77号）

介護保険法施行後5年を目途とした見直しにおいては、制度の持続可能性の確保、明るく活力ある超高齢社会の構築、社会保障の総合化を基本視点として検討がなされ、以下の5点を骨格とした改正が行われた。

すなわち、①「予防重視型システムへの転換」は予防給付の見直しと地域支援事業の創設を目的とし、②「利用者負担の見直し」は、居住費用・食費の見直し、低所得者に対する措置である。また、③「新たなサービス体系の確立」は地域密着型サービスの創設や、地域包括支援センターの創設を、④「サービスの質の確保・向上」は介護支援専門員の資格と業務の見直し、事業者・施設の指定の見直し、及び介護サービス情報の公表を、そして、⑤「制度運営・保険料の見直し」は要介護認定の見直し、市町村の保険者機能の強化、保険料の見直し、住所地特例対象施設の追加、及び介護保険事業計画の策定を主体とする改正である。

さらに、介護保険法改正に伴うその他の法律の一部改正として老人福祉法も一部改正された。すなわち①「事業及び施設」；小規模多機能型居宅介護事業は、老人居宅生活支援事業に位置づけられることとなり、養護老人ホームへの入所措置の対象者について、従来規定されていた「身体上若しくは精神上の理由」は、入所要件から削除されることとなった。また、②情報提供体制の見直しに関する事項、③老人福祉計画に関する事項、④有料老人ホーム等、⑤国の補助金の合理化等についても、一部改正されている。

VI. 元気高齢者が介護分野で活躍するための今後の課題

以上、述べてきたように、介護分野での変化として、法律の改正による介護保険の大きな見直し

が行われ、高齢者就労・就業への政府の取り組みには一定の変化、進展がみられた。一方、社会福祉士、介護福祉士、両養成専門学校の学生の意識調査が示すように、高齢者の介護マンパワーとしての可能性については、肯定的でありながらも実際には元気高齢者が介護マンパワーとして活躍するということがイメージできないという傾向が明らかとなってきた。これらの点から、元気高齢者が介護分野で活躍するために進められるべき課題は多いが、特に下記の点が重要であろう。

第一に、政府や関係機関が元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性について十分理解し、適切な施策や対応を取ることが必要である。加藤²¹⁾らは「人間らしい豊かな生活と自立・発達をめざして、国民・利用者が抱える多様で複雑困難な生活問題の具体的解決とそのための援助を行う福祉労働には、専門的な知識や援助技術の習得とともに、豊かな実践を創り出す経験の蓄積・継続性が保障されることが前提となる。そして、国民・利用者の人権や生存権を守り保障することをめざす福祉労働は、福祉労働者にとっても人間らしく働くことが可能な労働条件の保障を不可欠なものとする。」と述べている。元気高齢者の豊かな人生経験を、多様で複雑困難な生活問題の援助を行う福祉労働に活用することの重要性を政府や関係機関が認識し、適切な施策や対応を取ることが必要である。

第二に、高齢者（もしくはこれから高齢者）への専門性の付与が重要であろう。特に、高齢者が持つ知識や経験を活用しつつ、介護分野で必要な専門性の向上を図る必要がある。高齢者の体力的な制限から、活動範囲は例えば、管理や調整といった体力を要しないものに限定されよう。その様な観点から、若年の学生への育成プログラムとは異なる視点での教育訓練が必要と考えられる。

筆者は以前、介護分野での高齢者就労への対応としてワークシェアリングを提案した²²⁾。多様な年齢の介護者が協力し、高齢者の利点を活かした日本型多様就業促進型ワークシェアリングの構築は、高齢者が介護分野で活躍していく上で重要か

つ現実的な取り組みと思われる。宮路²³⁾らも、社会情勢や社会構造、家族のライフスタイル、個人の価値観などの変化に合わせてホームヘルプサービスは変容を余儀なくされているとし、これからのホームヘルプサービスの役割や機能は、①増大する介護ニーズへの対応 ②多様なニーズに対応できる資質の高い居宅サービスの提供 ③家族への支援（家事介護サービスの中核として「生活の社会化」を進める）であることを指摘している。元気高齢者が介護者としてもつ知識や経験を活用すれば、時代に伴い変化する介護形態やサービス提供に柔軟に対応できるようになるとともに、元気高齢者が多様な労働形態の一角を担って活躍することが期待できる。

第三の課題は、介護マンパワーとして活躍する元気高齢者の同僚となるであろう若い学生への適切な啓発、及び、実際の介護従事者の意識改革（専門職の高齢者観を改善すること）である。また、今後、高齢化するであろう介護従事者に対し、経験の蓄積と活躍の継続性をいかに保障するか、関係者の意識改革を含めた一層の取り組みが求められよう。社会福祉士や介護福祉士の育成課程や職場での教育訓練を中心に、機会をとらえ、元気高齢者の就労意欲や特性、多様な年齢層からなるスタッフによる業務の充実などについての啓発を行い、高齢者の社会参加に対するポジティブな理解を熟成していく必要がある。

さらに、上記の課題は、科学的で適切な調査研究に基づいてなされるべきである。垣内²⁴⁾は福祉労働の議論をすすめるための課題として、福祉労働者状態についての総合的調査研究の必要性、人権保障労働たりうる福祉サービスの科学的な人員配置基準・建物設備基準・時間基準の策定の必要性、そして、21世紀型の福祉労働ビジョン形成の3点を挙げている。福祉労働者状態についてはまだ十分にわかっていないとして、運動量、休憩などを含む労働密度の問題、健康状態、自らの子育てや介護との両立の問題、働きがいやストレスの問題、労働組合活動の自由の問題、研究権の問題など総合的で学際的な調査・研究が必要で、量と

してのマンパワー対策でなく、処遇を支えるにふさわしいマンパワーの質的な調査研究を強調する。そして、21世紀の社会福祉は福祉労働のあり方如何にかかわっていると言っても過言ではないと強く主張している。科学的な調査研究が進展し、その成果に立脚した、いわゆるエビデンスベースドな課題解決に留意するべきであろう。

VIII. おわりに

筆者は、これまで元気高齢者の介護マンパワーとしての可能性について種々の研究を進めてきた。そこでは、超高齢社会であるから高齢者に対して労働力として期待するということを目的とするのではなく、働きたいという高齢者には安心して働けるような機会、また、その職場をいかにして提供できるかということの主眼としている。清家²⁵⁾もこれからの日本にとって、働く意思と能力のある高齢者の就労・雇用を促進することは、もっとも重要な政策課題のひとつであることは間違いないとするが、これは引退したいという人を無理やり動員するというのではなく、あくまでも働く意思のある人の就業・雇用を促進するということであるとしている。若者の多い人口構造では合理的であった制度や行動様式も、高齢者の多い人口構造のもとでは合理的でなくなるのは当然であるから、現代のわが国に適した高齢者介護システムの構築が必要なのである。

毎年、敬老の日には高齢者関連の記事が多く取り上げられるが、今年も9月18日読売新聞朝刊の「高齢者介護 人手不足」に注目した。そのなかで、介護福祉士の資格を持ちながら働いていない「潜在的介護福祉士」(約32万人)の就労促進を検討しているとのこと²⁶⁾、老々介護が現実化している現在、数合わせだけでなく、質の向上を目指す検討であってほしい。

【引用文献】

1) 福祉士養成講座編集委員会編：「新版 社会福祉士養成講座 2 老人福祉論」35-40, (株)中央法規出版(2005)

- 2) 清家 篤：「生涯現役社会の条件」6-12, 中央公論社(1998)
- 3) 秋山憲治：「“新しい労働”の位置－職業労働と非職業労働の再考のために－」社会学評論 Vol.49 No.2 238-245 (1998)
- 4) 岡崎陽一：「労働力・就業のエイジング」季刊エイジング 第19巻, 第3号, 46-51 (2001)
- 5) 田尾雅夫, 高木浩人他：「高齢者就労の社会心理学」4-10, (株)ナカニシヤ出版(2001)
- 6) 高橋昌子：「元気高齢者の介護マンパワーとしての活躍に関する一考察－若い学生と中高年受講生の調査を通して」介護福祉学Vol.9 No.1 (2002)
- 7) 高橋昌子：「高齢者の新しい働き方－福祉・介護分野におけるマンパワーの視点から－」淑徳大学大学院社会学研究科研究紀要第11号(2004)
- 8) 涌井忠昭, 横山正博：「ホームヘルパー養成の現場から」保健の科学38(5), 316-319 (1996)
- 9) 川崎順子：「ケアワーカーの現状」(栗栖照雄, 松本由美子他編著) 介護福祉教育の方法と実践, 49-50 角川書店(2005)
- 10) 古谷野巨：「高齢期をみる目」(古谷野巨, 安藤孝敏編著) 新社会老年学, 23 (株)ワールドプランニング(2003)
- 11) 川崎順子：前掲, 55
- 12) 労働新聞社編：「平成17年度版高齢者雇用就業ガイドブック」13-14, (株)労働新聞社, (2005)
- 13) 内閣府編：「平成17年版高齢社会白書」29-30, (株)ぎょうせい, (2005)
- 14) 総務庁編：「平成12年版高齢者白書」高齢社会白書の刊行に当たって, 大蔵省印刷局(2000)
- 15) 内閣府編：前掲, 高齢社会白書の刊行に当たって
- 16) 財団法人統計協会編：「保険と年金の動向」49, 統計印刷工業株式会社(2004)
- 17) 内閣府編：前掲, 79
- 18) 内閣府編：前掲, 82
- 19) 内閣府編：前掲, 82
- 20) 内閣府編：前掲, 82
- 21) 加藤蘭子：「社会福祉政策と福祉労働」(植田章他編著) 社会福祉労働の専門性と現実, 125-129, (株)かもがわ出版(2002)
- 22) 高橋昌子：「介護マンパワーとして的高齢者の新しい働き方」エイジレスフォーラム2号, 22-32 (2004)
- 23) 宮路 博：「ホームヘルプサービスとはなにか」(大塩まゆみ, 福富昌城他著) ホームヘルパーのためのスーパービジョン8-9, (株)ミネルヴァ書房(2002)

24) 垣内国光：「市場化路線のもとでの福祉労働者の現実」(植田章他編著) 社会福祉労働の専門性と現実, 242, (株)かもがわ出版 (2002)

25) 清家 篤：前掲, 8

26) 読売新聞 2006年9月18日朝刊 総合13版

Abstract

In order to clarify a possibility of healthy elderly people to play an active role as manpower in the health care fields, and to propose some necessary measures for it, a questionnaire about this problem was carried out to students in a certified social worker school and a certified care worker school. Their answers are analyzed and discussed here in the context of recent administrative changes for promoting elderly people's participation in social activities in communal life in Japan. The results show 1) the necessity of understanding, appropriate measures and responses given by the government and other related organizations, 2) the required enhancement of specialty of elderly care workers, 3) the desirability of elderly care workers' enlightenment to young students, and 4) the need of heightening the sense of vocation in present care workers, in order to promote a positive participation of healthy elderly people as a manpower in health care fields.