

社会参加としての就労とその支援

シルバー人材センターの活動報告から考える

Working as a social participation and its support

Based on the activities report of Silver Human Resource Center

植 田 智 也

はじめに

就労は、収入目当て、経済的自立の手段としての側面をもつが、その前に、社会参加の一形態ととらえるべきである。なぜならば、それは、社会人としての自律性及び相互性の表現であり、自他の充実を招来する方法だからである。経済的自立は、その充実にともなう状態と考えるのが妥当である。

本稿では、シルバー人材センターの会員として就労する人々、利用者としてサービスの提供を受ける人々の随感を頼りに、高齢者の就労支援のあり方を探ってみたい。

1. 理想的な就労

老人福祉法は、その基本理念として、まず老人すなわち高齢者に対する敬愛と尊重、および「生きがいを持てる健全で安らかな生活」の保障を社会に求めている（第二条）。そして、心身の健康の保持に加え、知識と経験の活用によって、希望と能力にふさわしい社会活動に参加することを高齢者に期待し、そのための機会の提供を社会に求めている（第三条）。

要するに、老人福祉法によれば、社会参加あるいは役割取得によって高齢者自身の精神生活は安定し、生き甲斐がもてると考えられているようだ。そして、社会参加あるいは役割取得とは、相互信頼に基づく高齢者与他者とくに若い世代との共存が、高齢者福祉の理想的な状態、理想的な社会のあり方であることを示していると感じられる。

これは、高齢者が、山根が指摘する「社会人」としての能力である「自律性」と「相互性」を発揮しているありさま、すなわち、筆者の解釈であるが、自分らしく生きることが、そのまま他者の尊重や充実につながる生き方をする「社会人」の状態といえる。老人福祉法がその基本理念で示している高齢者福祉像は、山根の示す「社会人」の理想像と一致する¹⁾。

さらに、高齢者の就労を社会参加の一つの形態と捉えると、それは長年蓄えてきた知識と経験が用いられるものであること、またその内容は高齢者本人の希望と能力にふさわしいものであることが要件ということになる。これらをデンマークの高齢者サービスの原則に照らしてみると、前者が

「継続性の尊重」に、後者が「自己決定の尊重」および「残存能力の活用」に通じたものといえるだろう。

そうすると、心身に障害を持つ高齢者にもこの基本理念は通用すると考えてよいだろう。たとえ、心身に障害を持つ高齢者であっても、就労を希望すればそれを叶えよと言っていることになる。しかし、それだけではない。就労を通して「自律性」と「相互性」が発揮されることで、他者との相互作用によるつながりや支え合いの実現が就労には求められていることになる。

このように、たとえ心身に障害をもつ高齢者であっても、「自律性」と「相互性」が発揮できる社会参加、つまり、「充実」を目的とした相互作用が可能な社会のあり方こそ、高齢者福祉の理想であり、就労もその方法の一つということになる。

2. 就労における自他の「充実」とその内容

まず一個人として的高齢者が、就労することによって得られる「充実」について考えてみよう。

人間の充実とは、他者とつながり（所属し）、共感し、協力する、そして、協力関係にある他者から称賛される、存在価値を認められる、そのことが本人の喜び、さらなる充実をもたらす、というシェーマが思い浮かぶ。

ここから、筆者は、詰まるところ、3つの充実を想定している。3つの充実とは、次のようなたとえ話で理解できるだろう。

一つめの充実は、「気持ちの湧きだし」とよんでいるもので、①長年慣れ親しんできたこと、②好きでおこなってきたこと、③それらと関連のある事柄を実行するときの、“いきいき”や“わくわく”という表現にたとえられる心境を指している。それらを実行すること自体に精神の躍動を感じることもあるし、それらの実行によって自己とかかわる他者の反応の予測からわき上がる情動でもある。たとえば、料理好きのコックが、仕事をするときの、また自分の差し出した料理を食する客の満悦する様子を想像しながら調理に励むときの心境である。

二つめの充実とは、①～③の実行に対する反応としての他者の充実である。客は、料理を介して料理人と相互作用していることになる。つまり、料理人の作った料理を食した客が、そうしたことで満悦する。料理を食することで、仕事上の鬱憤も家庭生活上の悩みも、一時的にはあるにせよ、忘却して味覚を楽しむときの心境である。

3つ目の充実とは、そのような客の反応を見る、あるいは「ごちそうさま」「おいしかったよ」といった料理に対する満足や料理人に対するねぎらい、褒め言葉によって、料理人がさらに感じるよろこびや達成感のようなものである。そこにあるのは、他者の役に立てたこと、相互性への報酬であり、それは料理人が自らの存在価値を実感することである。

ただし、3つの充実のすべてが実現できる就労あるいは社会参加だけが価値があるというのではない。反応がないか、あったとしても微弱で、十分な相互作用が成り立たない主体の場合、一つ目と三つ目の充実は望めないかもしれない。しかし、二つ目の充実だけは、他者の認識次第で可能と

なることがある。たとえば、主体が最も弱い立場の人、所謂「植物状態」の人が、その世話を担当する看護師やケアワーカーに自己の存在価値を示すことで、彼（女）に二つめの充実を感じさせることがあると考える。その場合の相互作用の内容については、前稿で詳しく考察しているので、ここでは要点だけを簡潔に述べておく。まず、「植物状態」の人がもつ「弱さ」という絶対の他者性に看護師やケアワーカーが気付くことで、自分の弱さを正面から見つめることができるようになる。そこから、彼・彼女らは自分の弱さを悟り、人は皆支え合っていることを感得する。ここに至り、看護師やケアワーカーの自他の尊重が実現する。

考えてみると、料理人と客との関係も、生活に要する活力や意欲レベルにおける相互の支えあいととらえることができるだろう。料理人が、「私のささやかなもてなしで、一時的かもしれないが、お客の気分が上向いた…」と認識する。そこから、自分の存在が他者にとって価値あるものとして認められたことを実感する。それは、感謝へと変わる。そして、感謝は、謙虚さ、つまり「取るに足りない私」＝「弱い私」への気付きから起こるといえよう。

神野によれば、スウェーデンには、社会サービスを指す「オムソーリ」という言葉があり、この原義は、「悲しみの分かち合い」だという²⁾。スウェーデンで、対人福祉サービス、医療サービス、教育サービスなど社会政策上の施策を指すこの言葉が、なぜ「悲しみの分かち合い」なのか。それについて同者は、「オムソーリを支える思想は、『悲しみの分かち合い』が幸福の実現になるという思想」であり、「悲しみを分かち合えば、悲しみに暮れている人は悲しみを癒され、幸福になる。しかも、悲しみを分かち合った人も幸福になる。というのも、人間は他者にとって、自己の存在が必要不可欠な存在だと実感できた時に、生きがいを感じ、幸福を実現するからである」³⁾と説明している。社会サービスは、市民的自由、つまり経済活動の自由が権利として勝ち取られた後も、なお社会活動の自由、社会参加の自由を独力で行使することが困難な者たち、つまりわれわれのような庶民や社会的にさらに弱い立場に置かれた人々のためのものであり、より強い立場からより弱い立場に分配される用役である。そうであれば、これは、より強い者が、より弱い者を尊重できなければ成り立たない制度ということになる。この場合も、より強い者の、自らの“弱さ”への気付きが不可欠なはずである。おそらく、「自分もあの人と同じ生い立ち、境遇であったら、同じ悩みや苦しみを抱え込むことになる」という自他の同質性を受け容れることが必要である。そのための条件とは、他者のむき出しの“弱さ”への気付きと、その“弱さ”を自分との同質性として受けとめる謙虚さであろう。

就労とは、他者に対する用役を介した相互作用である。物を作ること、作った物を販売すること、対人サービスを提供することなどの用役は、何らかの事情で、自分では、あるいは独りでは実現できない人の求めに応ずる協力や支えと言い換えてよいだろう。働く者が、「実現できない」という他者の「弱さ」に気付き、他者の立場に我が身を置き換え、そのうえで、「自分のような者を頼りにしてくれる」と謙虚に思えること、これが、就労による他者との相互作用によって生ずる意識の理想といえるだろう。

3. 「充実」を阻害する高齢者の意識

信頼し合える他者の拡がりとそのなかの豊富な充実こそ、高齢者福祉の理想といえる。そうは言っても、充実の前提となるこの「他者の拡がり」という点に、高齢者のウイークポイントがあるように思う。「他者の拡がり」、つまり自己を支えている他者、自己が支えている他者、二つの他者は、自分の存在価値の承認希求対象という点で共通であるが、日本人では、これが親族以外に広がりにくいと、筆者は感じているのである。

内閣府が平成15年に行った「高齢者介護に関する意識調査」（以後、意識調査と表記する）によれば、「仮に、あなたが老後に寝たきりや痴呆になり、介護が必要となった場合、どこで介護を受けたいと思いますか。」の質問に、全回答者の44.7%が「可能な限り自宅で介護を受けたい」と答えている。その理由のなかには、「施設で他人の世話になるのはいやだから」（21.8%）、「他人との共同生活はしたくないから」（21.7%）、「施設では自由な生活ができないから」（21.3%）といった回答が含まれている。また、42.3%が「特別養護老人ホームや老人保健施設などの介護保険施設に入所したい」、「介護付きの有料老人ホームや痴呆性高齢者グループホーム（痴呆の高齢者が共同生活を営む住居）などに住み替えて介護を受けたい」と答えている。しかしこれには、「家族は介護をする気がないから」（2.7%）、「家族は仕事をしているなど、介護の時間が十分にとれないから」（25.9%）、「家族に迷惑をかけたくないから」（77.1%）など、家族の状況あるいは家族との関係しだいで流動的となるであろう理由も含まれる。とくに、「家族に迷惑をかけたくないから」とする回答は高率であり、社会的介護を積極的に受ける意志を感じさせるものではない。むしろ、筆者には、家族による介護を希望しながら、実は何らかの理由であきらめていることの表現と見て取れる。それが見当はずれでなければ、全回答者の8割弱は、消極的な理由から、自宅での介護を望んでいることになる。

さらに、意識調査では、「仮に、あなたが老後に寝たきりや痴呆になり、介護が必要となった場合に、自宅で介護されるとしたら、どのような形の介護をされたいですか。」と、「家族」と「外部の者」から受ける介護の比重について質問がなされている。回答でもっとも多いのは、「家族の介護を中心とし、ホームヘルパーなど外部の者も利用したい」（41.8）であり、次が「ホームヘルパーなど外部の者の介護を中心とし、あわせて家族による介護を受けたい」（31.5%）となる。これらの理由として、「専門的な介護を受けるため」という積極的なものは少なく（16.9%）、「家族の肉体的負担を減らすため」（71.9%）、「家族の精神的負担を減らすため」（61.6%）という消極的な理由によるものが目立つ。また、「家族に気がねしたくないため」（11.6%）も少数だが含まれる。それらは、家族への思いやり、あるいは遠慮を示しているようだが、自他の生き方の積極的な尊重を表すものばかりとは言えないだろう。その他に、「家族だけに介護されたい」（12.1%）という回答もあるが、その理由にしても「他人に家庭に入ってきてほしくないから」（44.3%）、「他人の世話になるのはいやだから」（51.0%）など、他人に対する非信頼を示すものが半数前後を占めている。一方、「ホームヘルパーなど外部の者だけに介護されたい」という回答は6.8%であり、これは前回

(平成7年)の調査結果(3.4%)の2倍とはなっているものの、割合としては依然として小さい。これらを見る限り、日本人には、子離れ、親族離れへの抵抗が強いと考えられる。

就労が社会参加の形態の一つということであれば、つながりを求める他者の範囲の狭さというのは、他者との相互作用の妨げとなりかねない。職務遂行上に関わり合うであろう他者の存在価値を未然に限定してしまっている可能性があるからだ。また、業種や職種の選択において、自己の希望とのすり合わせはおこなったとしても、そのなかには、職務上出会う他者との関係性が不問に付されている場合も少なくないと考えられる。

この調査の対象は、二十歳以上の男女であり、高齢者に限られない。そうすると、調査結果が表しているものは、日本人の他者観、自他の関係観を大づかみにしたものといってよいだろう。これらの調査結果は10年以上前のものであるが、最近のある意識調査によっても、老後の生活に子どもとの同居を望む者が半数以上という結果が出ている⁴⁾。また別の意識調査では、子どもや孫と、あるいは夫婦で暮らすという老後の生き方を望む者が約半数という結果であった⁵⁾。それらを見る限り、子離れあるいは親族離れへの抵抗は、現在も多く日本人が感じることであるようだ。日本人にとって近しい他者の喪失は、自らの存在価値の喪失に直結する場合もあることが推察できるだろう。そして、存在価値の喪失は、行き詰まり、生活や人生の立ち往生を来す甚大な要因となる。

4. 高齢者の存在価値

就労が社会参加のためのひとつの方法であるとすれば、それは高齢者の存在価値の保持、増進を目的としたものであるといえる。そして、高齢者の存在価値とは、デンマークの高齢者サービスの原則として示された、継続性の尊重や残存能力の活用といった、いわば“昔取った杵柄”を利用すること、また、それが「自立性」と「相互性」を発揮することのうちに表れると考えられる。しかし、それらは、「強さ」の主張でなく、高齢者であるが故のいわば“今の私”、“「弱い」私”にこそ根ざされるべきである。

すると、高齢者と若年者とを分かち一般的特徴のひとつは、身体面、精神面の老化である。また、高齢期には、定年による職業上、社会生活上の役割の喪失、つまり社会的な老化がこれに加わる。社会的な役割の喪失は、役割を通した社会関係の喪失でもある。さらに、友人や配偶者といった親しい人たちとの死別もこの時期の特徴である。つまり、自分の存在価値を認めてくれる他者が周囲からいなくなり、さびしさ、孤独を感じることもなる。心身の老化、社会的な老化は、高齢者に嫌でも自らの「弱さ」を自覚させないではおかないであろう。

鷺田が言うように、「今の社会で、定年が身にこたえるのは、収入の減少というよりも、むしろ他の人たちとのネットワークが切れてしまうというところにある。これまで仲間としていっしょにやってきたひと、何かあると心配気に駆けつけてくれたひと、用もないのにご機嫌うかがいの電話をかけてきたひと。そうしたひとからの連絡が一気に途切れる。そしてじぶんの実力だとこれまでおもってきたものが、じつは会社の看板の力にすぎなかったことを、つくづく思い知ることにな

る』⁶⁾というのが社会的老化の実相であれば、高齢者、とくに男性では、さびしさ、心細さなどの言葉では表現し尽くすことのできない実存的な苦悩がともなうであろう。そうすると、高齢者の、定年後の再就労には、存在価値のレクリエーション（再創造）という課題があることになる。では、その「弱さ」によって気づかされる高齢者の存在価値とは一体どのようなものであろう。

他者と出会い、他者に共感し、他者と調和する、あるいは協力し合う。これが自他の存在価値の認め合いを生起する基本の図式すなわち人間生活の本質とすると、「弱さ」は自他の相互作用を媒介するものとなる必要がある。高齢者がいわば打ちひしがれた気持ちを立て直したい一心で仕事に就いたとする。このときの高齢者は、おそらく、あきらめと不安もあるが、就労によって出会う人たちとの交流で、自らの存在価値の再創造を切に願うに違いない。それだけではないだろう。就労までの喪失体験とその先にある孤独は、生きる術を徐々に失い、それが底を突くことを意味している。すると孤独とは、無常を悟り、俗念から解放された境地を指すことになる。たぶん、孤独な人とは、神仏に支えられるか、自他で支え合うかしかないこと、ひとりでは生きてゆけないことを自覚するはずである。そのような高齢者は、上に述べた「悲しみの分かち合い」のできる人でもあるだろう。当然、若い人に対する態度には、誠意が十分に込められるに違いない。高齢者とかかわった若い人は、「こんな未熟な私を大切に思ってくれている」と、高齢者に対する感謝の念が湧き、「弱い」自分を素直に受け容れると同時に喜びを感じることになるはずだ。たとえば、介護現場の援助関係が成り立つのも、同様の内容の相互作用が起こるためであろう。高齢者と若い人の立場が、これとは逆になったとしても、この関係は成り立つと考える。高齢者の就労とは、その知識と経験を生かすのみならず、いわば「弱さの発揮」を実現する場と行うことができるだろう。しかしながら、そこには、受け取る側の謙虚さが必要である。

5. 就労者の実体験としての「充実」

本節では、関東、北陸、中部、近畿、中国にある7市町のシルバー人材センターを対象におこなわれた調査の結果（厚生労働省アフターサービス推進室『アフターサービス推進室活動報告書 平成25年12月26日』、以下、報告書）を基に、高齢者の就労が、上に述べた3つの充実、そして高齢者の存在価値の再創造に及ぼす影響を考察する。ついては、高齢者の就労による相互作用、その結果としての3つの充実、あるいは高齢者が表現する「弱さ」と高齢者にかかわる者のそれへの反応に着目し調査結果を繙読することを、その方法としたい。

報告書には、シルバー人材センターの事業運営について、その加入会員、利用者（発注者）からの聴取した意見（主なもの）が掲載されている。内訳は、加入者からのもの27、利用者からのもの12である。そのなかで、筆者が述べてきた就労をとおした「充実」が読み取れるものをまず選び出すと次の表の通りである。なお、括弧内の記載は、原文のままである。通し番号は、筆者による。

〈加入会員〉

- ①人と接することが好きなので水を得た魚のように喜んでいる。(ふれあい喫茶「T庵」、Nさん)
- ②「ありがとう」「おいしかった」という利用者の声が聞けることが嬉しい。(ふれあい喫茶「T庵」、Aさん)
- ③お母さん達が買い物、お掃除や育児から解放されたいときお役にたてて、やり甲斐を感じます。(シルバーママサービス、F町)
- ④子育て支援事業を「のびのび」などで担当しているが、お母さん方が自分で解決出来ない悩みを聞いてあげ、解消してあげている。(中略…筆者)赤ちゃんが産まれた時など、近所に知っている人もいない中で、支援を行い大変喜ばれている。小さな子供を抱えた若い母親への支援として、保育園への送迎、掃除、小さな子供の預かりなどがある。」(略)ここでママ友を作り、広場で悩みを話せることで救われる母親も多い。安心して預けられることもあって人気が高く、この仕事にやり甲斐を感じている。(Jさん、F市SC)
- ⑤子育て支援事業「えくぼ」を主に担当しており、週2～3回勤務している。ここには保育所にはない良さがあり、ここのことは口コミで広がっている。自分は元々保育士であるが、自分の経験が生かされており、いい仕事を提供して頂いてありがたい。預かった子供がミルクを飲んでくれ、笑顔をみるとやって良かったと感じる。(会員Hさん、F市SC)
- ⑥子育て支援事業を「日だまりの家」などで担当しているが、毎日がすごく楽しい。ここはリピーターが多いことが特徴であり、お子さんの成長がみれて嬉しい。お母さん方が感謝してくれていることが、非常に良いやり甲斐となっている。いい仕事をさせて頂いて本当に嬉しい。(Hさん、Jさん、F市SC)
- ⑦ワークプラザで週一回食堂を担当しており、20食を一人で作っている。若い人と年寄りの人との嗜好の違いがあり、献立作りに悩んでいる。きれいに完食してもらったとき、大いにやり甲斐を感じる。(Yさん、F市SC)
- ⑧ヘルパーの資格があり、介護を担当しているが、時には救急車を呼んだり、倒れている利用者を助けたり、大変な場面もあるが、利用者の方が、「おかげさまで歩けなかったのが歩けるようになりました。ありがとう」と感謝の声を聞くとこの仕事をやっていて良かったと思います。(Tさん、F市SC)
- ⑨M保育園で保育の仕事させて頂いています。園児たちと大切な時間を共に過ごせることは大変な部分もあるけれど、やり甲斐とパワーもいっぱいもらっています。(M保育園、I市SC)
- ⑩「楽しい」「元気をもらえる」「やり甲斐がある」「子供から教えられることも多い」(M保育園)
- ⑪シルバーにいるから出会い、人とのつながりが保てる。素晴らしいところ。(M保育園、I

市S C)

- ⑫感謝されることで仕事にはりができ、生きがいになっている。(M保育園、I市S C)
- ⑬仕事をすることで生き生きとさせてもらっている。(M保育園、I市S C)
- ⑭何もしない毎日は退屈、シルバーに入会し仲間と共に働くことで元気に頑張れる。(M保育園、I市S C)
- ⑮仕事ができる喜びを実感できる。(M保育園、I市S C)
- ⑯ランドリーサービスを担当しています。ランドリーサービスは近くのコインランドリーを使っている。家族が遠く離れている状況で、利用者は孤立しているため、コミュニケーションをとりながらやっています。また、出来るだけ、本人の意見を聞きながらやっています。利用者の「待っていたよ」の一言が支えとなっている。(Mさん、M市S C)
- ⑰ちょこっと手助けサービスで、認知障害のある方の話相手になっています。また、高齢者の方のお買い物やゴミ出しも行っています。利用者の皆さんが困っているときに手助けしてあげることで「ありがとう」と言われることが生きがいです。(Kさん、S市S C)
- ⑱シルバーM班でニンニク・かんぴょうを栽培した。安全、安心な栽培の仕方を研修会で学べたことが非常に役立った。来年も消費者に喜んでもらえる品物を作っていきたい。(Iさん、K市S C)

〈利用者〉

- ⑲安くておいしく、対応も親切で良く利用しています。(ふれあい喫茶「椿庵」利用者、F町)
- ⑳健康の秘訣はとにかく食べることだが、シルバー人材センターの訪問介護員の方は調理がうまく本当に感謝しています。(M市)
- ㉑ここでは利用者の母親世代の人たちが、面倒をみてくれるため、子供の相談とか、パパとのかかわり方など、幼稚園では相談できないことが相談できる。また、紙芝居や、昔ながらのわらべ歌など、シルバーの会員さんが一生懸命で、研究熱心であり、常に勉強する姿勢が伺えてとても尊敬しています。(利用者Aさん、S市S C)

7市町のシルバー人材センターでは、高齢者の就労を、福祉・家事援助・育児（事業）、介護関連事業、独自事業の3分野において支援している。上の表のそれぞれの意見の内容と7つの市町が取り組む事業を付き合わせてみると、①および②がF町の、⑬がK市の独自事業、③がF町の、④、⑤、⑥がF市の、⑨、⑩、⑪、⑫、⑬、⑭、⑮がI市の、⑰がS市の福祉・家事援助・育児（事業）、⑧がF市の、⑯がM市の、介護関連事業についての加入会員の意見ということになるのだろう（⑦は、報告書の記載事項から事業の内容を確認できなかった）。また、⑲がF町の独自事業、⑳がM市の介護関連事業、㉑がS市の福祉・家事援助・育児（事業）に関する利用者の意見ということになるのだろう。

ここに挙げた意見に共通すると考えられるのは、⑱を除き、加入会員の用役が、利用者との直接

のコミュニケーションを媒介として成り立つという点である。また、21の意見のうちの10（③、④、⑤、⑥、⑨、⑪、⑫、⑬、⑭、⑮）が、高齢者のいわば“昔取った杵柄”を活用した用役に関するものといえるだろう。加入会員の意見からは、上に述べた1つめあるいは／および3つ目つめ、利用者の意見からは、2つめの充実が読み取れる。なお、この先は、1つめ～3つ目の充実を、それぞれ充実Ⅰ、充実Ⅱ、充実Ⅲと呼ぶことにする。次に、それらの意見を少し細かくみていくことにする。

①と②の「ふれあい喫茶T庵」とは、昼食に日替わり定食や地元の名物そばを提供する喫茶店である。たぶん、調理や給仕という用役を仲立ちとして、加入会員と利用者との相互作用が期待できる。加入会員の意見からは、充実Ⅰおよび充実Ⅲが見て取れる。

③の「シルバーママサービス」とは、「高齢者の子育て経験を生かし、世代間の助け合いを行う」ことを目的とした、乳幼児の一時預かり事業である。「保育士、看護師の資格を持つ会員と子育て経験が豊かで『保育サポーター養成講座』を修了した会員」によって運営されている。④、⑤、⑥の意見は、③と同様の事業に従事する他市町の加入会員のものである。長年親しんだ職業上、自らの子育て上の経験を生かしながら、幼児とその親との相互作用が期待できるだろう。充実Ⅰ、Ⅱ、Ⅲのすべてが読み取れる。

⑧の意見は、デイサービス事業で介護を担当する加入会員のものと推測できる。介護をとおして、利用者との相互作用が期待できる。充実ⅡとⅢが読み取れる。

⑨～⑮は、I市のM保育園で働くシルバー会員の意見であろう。同保育園では、シルバー会員25人のうち、保育の担当12人、調理の担当4人、管理・事務・用務・清掃の担当が9人活躍しているという。意見を述べた全員が、充実Ⅰあるいは／および充実Ⅲを感じているようである。また、⑪と⑭からは、シルバー人材センターが、他者との出会いやつながりの場、すなわち信頼し合える他者を広げる場となっていることが読み取れる。

M市のシルバー人材センターでは、介護老人保健施設と提携し、施設に入居する老人の福祉サービス（病弱者等福祉サービス）を行っているが、⑯は、衣類の洗濯を担当する会員からの意見のようである。利用者の「待っていたよ」の一言が、充実Ⅲを喚起しているようである。

⑰の「ちょこっと手助けサービス」は、「地域のニーズを取り入れた事業として、65歳以上の高齢者や障害者を対象に、買い物や部屋の掃除など日常生活上の手助けを行う事業」であり、「独居老人の孤独死などが社会的な問題となる中、地元自治体が、平成24年度に関係機関および関係事業者の協力を得て立ち上げた、地域の高齢者の見守りを行う事業へ協力する手段ともなっている」と説明されている。意見では、利用者からの「ありがとう」つまり充実Ⅱの表現が、会員の「生きがい」つまり充実Ⅲを喚起していることがわかる。

⑱は、ブランド化された野菜を生産販売するという独自事業を展開するK市のシルバー人材センターに加入する会員の意見である。この会員は、生産に従事しているようだが、意見のなかにある「来年も消費者に喜んでもらえる品物を作っていきたい」とは、野菜の消費者との間接的なかわりから、充実Ⅲを喚起されているのであろう。充実Ⅱが何らかのかたちでフィードバックされれば、

他者との直接的なかかわりはなくても、充実Ⅲを導くことは出来ると考える。

続いて、利用者の意見をみてみる。⑲では、利用者が高齢者を、自身の相談相手、子どもの保育者として、高く評価していることが推察できる。これは、充実Ⅱが喚起されていることを示している。「尊敬しています」という表現は、高齢者の熱心な仕事ぶり＝優れていることに対する若い世代の仰望である。⑲と⑳にしても、利用者に出来ないことが高齢者には出来ることに対する感謝やありがたみである。

総じて、加入会員およびサービスの利用者とのあいだには、相互に充実を感じ合える関係ができていることが推察できる。そして、その充実は、人間どうしの直接のかかわりの中で生み出されたものであるようだ。しかしながら、そこには加入会員による利用者の「弱さ」についての洞察は見取れない。要するに、利用者とかかわりが、加入会員自らの弱さを直視する契機となり得ていないようだ。それどころか、会員である高齢者は、自らの「弱さ」でなく、年功による「強さ」の発揮によって自己の存在を価値付けし、利用者もそれを期待していることが気がかりである。

確かに、就労は3つの充実を喚起している。しかし、それは、会員と利用者が、相手の「弱さ」によって自らの「弱さ」に気付かされるという理想としての相互作用とは成り得ていないようだ。その理由として、会員の多くが、自己の「強さ」に自信をもつ高齢者であることが考えられる。ここでみたような価値体系に随伴して就労が成り立っているとすれば、「強さ」を失うことは、社会からの離脱、排除を意味することになりかねない。また、真の「自立性」および「相互性」の発揮とは、自己と他者の共通性への気付きによって実現するものであろう。それは、自らの「弱さ」の自覚あるいは受容が発端となる。そのように考えると、就労によって、オムソーリ、「悲しみの分かち合い」が生起するためには、現在の就労支援に一体何が欠けているのだろうか。

6. 就労支援の課題

高齢者が、若さと強さを保つことに腐心し、それらを確認するいうところに就労の意義を認めているとすれば、それを弱さのもつ「力」、つまり悲しみの分かち合いへと変換する必要がある。他者の拡がりもそれに媒介されたものであることが重要であろう。だれもが、いつかは、他者の手を借りなければ日常生活さえ営めなくなるのであるから、われわれは、「弱さ」故の存在価値に気づかねばならない。

では、報告書で意見を述べている高齢者やサービス利用者の「弱さ」とは、どのようなことをいうのか。サービスの利用者は、自分のちからだけでは、生活が成り立たなくなるから、加入会員である高齢者のちからを借りるのである。たとえば、育児のための知恵、時間、体力などがひとりあるいはふたりの親では不足するからサービスを利用するのだ。つまり、家族内の育児機能にまつわる「弱さ」がサービス利用の動機である。その若い世代の「弱さ」を会員である高齢者が受けとめるための条件のひとつは、自らの喪失や社会的老化などにより生きる意欲が削がれた状態を体験していることであろう。「弱さ」を自覚した高齢者では、役立つ機会を提供してくれた若い人に、自

らの「弱さ」を投影しやすいからである。また、高齢者が、若い親の苦境や困り事を、我が子の育児経験に照らし、身につまされることもその助けになるだろう。たぶん、過去の自分の「弱さ」が脳裏によみがえることで、若い人との共通性を感じ得できると考える。そして、そのような高齢者の態度は、若い人には謙虚に映るはずだ。若い人は、その謙虚さに対し、敬意を払うことになるだろう。ただし、若い人が、物のできばえやサービスの質の優劣のみに価値を見出しているのであれば、高齢者特有の「弱さ」の価値には気付きにくいに違いない。

そうだとすると、高齢者の就労支援にはどのような課題が考えられるだろうか。根本的なところでは、経済的合理性優先の価値観、「家」制度の価値観の影響からの離脱となりそうである。しかしこれは、高齢者の就労支援上の課題というより日本社会全体に覆い被さる難題であるので、いま持ち出すことは差し控えたい。では、就労する高齢者とそのサービス対象である利用者に向けた支援に限ると、どんなことがあるだろうか。筆者は、やはり高齢者特有の「弱さ」を媒介とした両者の相互作用に焦点を合わせることが肝腎だと考える。その具体的な方策について、若干述べておく必要があるだろう。

まず、就労の意志はあっても、それを何かの理由で躊躇している高齢者、なかでも心身に障害を持つ高齢者のための雇用の場を創出することである。シルバー人材センターが用意している職業でさえ、元気な高齢者向けの就労機会に偏っているように感じられる。もし、それらの高齢者に、一人ひとりの継続性を尊重した内容の業務を提供できれば、さらに多くの高齢者が新しい他者との相互作用を実現し、高齢者たちの気後れやわずかな残存能力という「弱さ」を、彼・彼女らからサービスの提供を受ける人々に気づかせるチャンスを増やすことになる。またその実現は、両者の親族離れ、すなわち“心のなかの他者”の拡がりを促すためのより有効な手段となるであろう。

そして、シルバー人材センターを通した就労であれ、一般就労であれ、高齢者の会員登録や求人活動に際して、たとえば、就労目的の聴取を中心とした面接をおこなうことが重要と考える。これにおいては、就労に関する高齢者の希望を聞き取るのはもちろんだが、就労目的および就労の理由を必ず述べてもらう必要がある。自己にとっての就労の意味や業務内容の適否などだけでなく、上に挙げた3つの充実への期待についても語ってもらう。サービス利用者との相互作用についての期待、なかでも、自らのサービスによって利用者が被る充実、さらに自らの態度が利用者に与える影響についての洞察を面接者は傾聴することがポイントだ。また、「強さ」をセールスポイントに挙げたり、自己の存在価値を認めてくれる他者の心情に関心を示せなかったり、自己中心性を感じさせ、謙虚さを示せない高齢者がいるとすれば、高齢者本人が考える以上に、自己の提供する用役が利用者に与える影響は重く、多様であることを一般的な情報として提供することが必要だ。当然のことだが、その際、面接者は、相手の心情を共感的に理解することが大切である。そのような高齢者の態度を、処世のための方便であり、それは翻って「弱さ」の表れとして受けとめるのである。面接者にそれができれば、自己中心的となりがちだった高齢者にも面接者の話を聞く姿勢がみられるようになるだろう。また、そのことにより、自らの「弱さ」を受容し、強さに頼る必要のないことにも気づいてもらえるかもしれない。

このように、就労支援の入り口で、高齢者に人生の振り返り、自他の関係性の明確化などを促すための施策を、面接に限るものではないが、用意する必要があると筆者は考えている。

次に、利用者に対する配慮である。こちらは、物のできばえやサービスの質の優劣にのみ価値を見出すという意識への対応が重要であるだろう。そのような意識をもった利用者であれば、自分よりも優れた能力を有する高齢者は尊重できても、そうでない高齢者に対する敬意を期待することは難しいかもしれない。そこで、利用者には、サービスを申請する際に、それを利用する理由についての自覚を促すことを提案しておきたい。なぜかといえば、独りでできないから、あるいは、家族以外の人の手を借りなければできないから高齢者のサービスに依存する、という自覚をもってもらうことで、自らの「弱さ」に気が付きやすくなると考えられるからである。その方法としては、たとえば、申請書に、申請理由を記載する欄を設け、そこには「〇〇のために△△できないため」のような書き方をしてもらう。あるいは、「〇〇」と「△△」の部分だけを空欄にしておき、利用者に記入してもらう。考えながら記入し、記入しながら考えることで、利用者は、自らが「弱い」立場であることを認識しやすくなるだろう。

おわりに

共生社会を志向した就労支援ということで、サービスの提供者と利用者双方について、自らの「弱さ」を自覚し、受容することを課題として挙げた。「弱さ」は、現代社会を覆う経済主義が認めるものとは対極にある価値といえるだろう。それ故に突飛な思想であることは重々承知の上、試論を展開させていただいた。筆者自身が「老い」を自覚する年齢となり、自らの存在価値について再考の必要を感じていることも筆を執る切っ掛けとなった。今後は就労に限定せず、自他の尊重についての思惟を深めてゆきたい。

註

- 1) 山根は、個人主義社会の「社会人」としての能力を、「自律性」、「相互性」という二つの言葉で説明している。すなわち、前者は、「物事を自ら判断し、自ら意志決定して、自ら実行できること」であり、後者は、「他者を受容し、他者と協力できること」である（山根常男『家族と結婚』家政教育社 1992年 P.P.375～376）。つまり、「自律性」とは、人間の基本的欲求といわれる成就完成の欲求、独立の欲求（岡村重夫『社会福祉原論』全国社会福祉協議会 1984年P.73）を充足するための基本的な能力であり、「相互性」は他者充実の欲求を満たすための能力だといえる。
- 2) 神野直彦『「分かち合い」の経済学』岩波書店 2010年 P.13
- 3) 同上書2) P.P.12～13
- 4) 平成27年度の『国民生活に関する世論調査』（調査内閣府大臣官房政府広報室）では、「一般的に、老後は誰とどのように暮らすのがよいと思いますか」と尋ねている。その結果は、子どもあるいは子ども夫婦との同居、またはそれらの近くに住むという回答が、57%を占める。自らが要介護状態となったときのことを想定した上での回答を求めた場合、この割合はさらに高くなることが推測できよう。
- 5) 『現代日本人の意識構造 〔第八版〕』（NHK放送文化研究所編、2015年。2013年に行われた調査結果を掲載）では、6つの選択肢をあげ、「リストには、いろいろな老後の生き方がのっています。この中であなたはどれが最も望ましいと思いますか」と尋ねている。回答者の割合は、「子どもや孫といっしょに、なごやかに暮らす」を選んだ者が26%、「夫婦二人で、むつまじく暮らす」を選んだ者が20%という結果であった。1973年におこなわれた同調査では、前者が38%、後者が10%であり、「子どもや孫」をあげる者の割合が「夫婦二人」に移ってはいないもの

- の、40年間、親族との関係を重んずる傾向に大きな変化はみられない。
- 6) 鷺田清一『老いの空白』弘文堂 2003年 P.P.122～123

