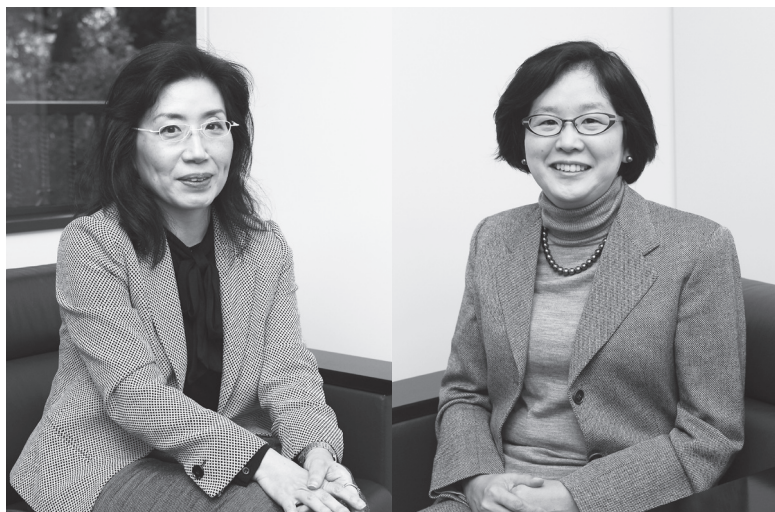


特 集

リタイアメント



神戸大学大学院
人間発達環境学研究科 准教授

片桐 恵子

早稲田大学
文学学術院 教授

嶋崎 尚子

対談

リタイアメントの 現在

団塊の世代の ライフコースとリタイアメント

片桐 日本の高齢化率が、ついに25.9%に到達しました。昨年に比べ1%も増えています。団塊の世代の人たちが65歳になり、まさに高齢化社会、待ったなしですね。

私は1990年代後半から高齢者研究を始めましたが、当時の高齢者と今の団塊の世代とでは、イメージが全然違います。今の団塊の世代には“年寄りくさい”感じがほとんどありません。

事実、国立長寿医療研究センターの鈴木隆雄先生の研究では、1992年と2002年の同年代の高齢者を比べて、2002年の高齢者が10歳前後若返っていることが、体力テストの結果から明らかにされています。やはり最近の高齢者は、身体的にも若くなってきているのだと思いました。今、65歳以上の人を十把一絡げに「高齢者」とくくるのは、無理があります。少なくとも75歳までの「前期高齢者」と75歳以上の「後期高齢者」に分けて考えないと。

嶋崎 たしかに、そうですね。

片桐 世界的にかつて前例のないことですが、今後の日本社会では、後期高齢者の人口がすごい勢いで増えていくことになります。いくら日本人が比較的健康で長寿でも、さすがに後期高齢者になると身体機能が衰え、認知症の割合が急増します。そういった人たちが増える社会になることが、おそらく今の日本が抱える一番の心配事でしょう。後期高齢者をどのように支えるかが重要です。これから若い世代は減っていくわけですから、団塊の世代くらいの“ヤングシニア”が“オールドシニア”を助けていかないと、今後は日本社会が立ち行かなくなるのではないのでしょうか。

嶋崎 後期高齢者が増えていく不安は大きいですね。

片桐 以前、団塊の世代の高齢化が見えてきたころ、シニアマーケットが注目されましたが、企業が騒いだほど“シルバー世代”の消費は伸びていません。日本人の学歴は、団塊の世代から一気に高くなり、蓄財があるにもかかわらず、“シルバー

産業”は思うように伸びなかったのです。

一方で、団塊の世代の子どもたちの世代は、なかなか大人になって落ち着くことができません。例えば、知人の3代のお子さんは何度も転職していますし、「結婚して、子どもを産んで、家を買って」みたいな感じには、とてもなりそうにないとか。そんな状況ですから、団塊の世代の「親役割」は、前の世代よりも長引くことになります。かつて40～50代の女性といえば、子どもが家を巣立って「空の巣症候群」になってしまうことがありましたが、今は親役割がずっと続きます。これは、団塊の世代の特徴だと思います。

とはいえ、いろいろな知識がある団塊の世代は、自分たちの将来を非常に心配しています。長生きすることを見越して、医療費や介護費のために貯金をしたり、自分自身だけでなく配偶者のことも考えています。いろいろな心配事がある中、子どももふらふらしているとなると、おちおち引退していられないでしょう。その点が、前の世代の高齢者との違いではないかと思います。

嶋崎 なるほど。高齢期へどのように移行していくべきか、私はライフコースの視点から考えています。今の片桐先生のお話のように、団塊の世代のライフコースに焦点を当てることは、リタイアメントの現在と今後を考えていく上で非常に重要だと思います。

例えば個人のライフコースに焦点を当てれば、高齢期への移行のあり方が、親しい人の人生から大きな影響を受けることがわかります。先ほどおっしゃった、子どもの巣立ち、あるいは巣立ちの遅れについてもあてはまります。子どもの巣立ちがうまく進んでいけば、すぐにリタイアするか生きがいとして仕事を続けるかを自由に選択できますが、子どもが巣立っていない状況では難しいでしょう。また巣立った後に子どもが戻ってきてしまうなど、先の見通しがつかない部分があるのも、団塊の世代が抱える問題だと思います。

また、団塊の世代の親、つまり今の80歳以上の世代がどのように人生を終えるのかも、団塊の世代のリタイアメントに大きな影響を及ぼします。つまり上の世代からの圧力は、これからのリタイ

アメントのあり方を決める、大きな要因になっているのです。

夫婦関係とリタイアメント

嶋崎 私は、団塊の世代は、夫婦でリタイアメントを迎える初めてのコーホートだと考えています。個人と夫婦単位との両方のリタイアメントを考えなければいけないのも、団塊の世代から始まったことです。

片桐 私は以前、ミネソタ大学のモーン先生とお話したことがあります。アメリカでは、性役割規範が日本ほど強くありませんが、夫婦の就業状態について4通り「夫・妻ともに就業」「夫は就業、妻は引退」「妻は就業、夫は引退」「夫・妻ともに引退」の組み合わせの違いによってウェルビーイングを比較すると、「妻は就業、夫は引退」の夫の生活満足度が一番低かったそうです。日本より男女平等が進んでいるアメリカにおいても、こういう形で性役割規範が残っていることがわかります。夫のリタイアは、難しい問題なのだなと思いました。

また日本でよく聞くのは、夫が勝手に「理想の引退生活」のイメージを描いているパターンです。しかし多くの場合、夫婦のコミュニケーションが不十分で、齟齬が生じてしまう。居住地についても夫と妻、どちらにも故郷はあるのに、夫が勝手に自らの故郷に帰ることをイメージしてしまう。都会に住んでいる妻にしてみれば「なぜ、あなたの田舎に移らなきゃいけないの」と思うでしょう。

嶋崎 それで喧嘩になったり、場合によっては離婚してしまうこともあるようです。

片桐 結果として夫が自分の田舎と妻の住む都会を行ったり来たりせざるを得ないケースもあるようです。

日本において夫婦関係が対等な感じになってきたり、「友達夫婦」という概念ができたのは、団塊の世代からでしょう。その上の世代には「夫が仕切って妻がついていく」昔ながらの性役割規範が強く見られます。団塊の世代は、夫・妻のどちらかに収入がない場合でも、関係性がかなり平等

になりました。本来は2人で引退後について決めるべきですが、そのイメージを話しあうのは引退間際。さらに子どもの同居の話が絡んだりすると、より複雑になってしまいます。

例えば夫が60歳でリタイアするかどうかについても、しばしば齟齬が生じます。ご主人が「疲れた。もう働きたくない」と主張しても、奥さんが「働き続けられるのに何でやめてしまうの？」と反対し、話し合いが終着せず、リタイアをずるずる先延ばしするケースもよくあるようです。友達夫婦になったがゆえに意見が対立するのです。

以前、団塊世代にリタイア後の里帰りを呼びかけるキャンペーンがさまざまな地方で行われましたが、あまりよい成果は得られなかったようです。自然豊かな田舎や地方都市に住みたいご主人は多いのですが、奥さんにとっては都会の利便性やこれまでの自分のネットワークを捨ててまで無縁の地に行きたくはないわけです。結果、地方に戻りたい応募者は行政が期待していたほどには集まらなかったようです。

嶋崎 アメリカは夫婦単位の社会ですので、リタイアメントについても夫婦で考えますが、日本は「夫婦」より「親子」が中心です。子どもの「父母」として、例えば30年もの間、だましだましの夫婦関係で暮らしてきたのが、リタイアメントを機にだませなくなってしまう。つまり最後に「夫婦」で何か行動しようと思っても互いに困ってしまうのだと思います。

片桐 アンケートなどで「生まれ変わっても今のパートナーと一緒にいたいですか？」という問いに対して「はい」と回答するのは、男性のほうが明らかに多いそうですね。その点、女性はなかなかシビアなようです。

嶋崎 しかし、私が行った看護職の定年に関するインタビューでは、夫への感謝も多く示されました。団塊世代は、女性が看護職や教員を中心に、フルタイムで定年まで働いた最初の世代ですから、夫や家族の協力のおかげで“ハッピーリタイアメント”ができたのだと考え、感謝の気持ちや強い達成感を抱いている女性はたくさんいます。その部分は、これまでのイメージにない中高年像

だと思います。

働く女性のリタイア後を考える

嶋崎 とはいえ、教職や看護職などでずっと働いてきた女性たちが、リタイア後に地域に入れるかというと、なかなか難しいようです。リタイア後の地域デビューは男性の問題とされてきましたが、働いてきた女性にも当てはまるのですね。リタイアメントは必ずしもジェンダー化されているわけではなく、とても興味深いと思っています。

片桐 私は修士論文で「男性の定年」について研究しました。そのあと1999年頃、今度は「女性の定年」について研究しようと思い立ったのですが、対象者が見つかりませんでした。なぜなら当時、定年まで働く女性はほとんどいなかったのです。つてを頼ってどうにか集めた対象者は、出版社の方や、保母さんや教員など教育関係の方でした。その方々にお話を伺うと、夫婦関係が明らかに対等な印象を受けました。

対象者の中に、ひとりだけ金融機関で支店長をなさっている女性がいたのですが、定年後について、男性とまったく同じことをおっしゃっていました。女性が支店長になるのですから、男性以上に働いていらっしやったのでしょう。そんな彼女の定年後の夢は、お茶を習うことでした。でもおけいこに通っても、みんなの輪に入ることができず、結局つらくなってやめてしまったそうです。「他人とインタラクションがある趣味は無理だから、今はハイキングをしています」と彼女はおっしゃっていました。また地域との関わりが無縁で、挨拶もゴミ捨てのときのみだったそうです。今後、彼女のような悩みを抱える女性は、きっと増えていくでしょう。

嶋崎 そうですね。定年後地域に入れない男性はたくさんいるので、例えば彼らを集めて料理教室を開き、地域ぐるみでコミュニティを一からつくることはできるでしょう。しかし、定年後地域に入れない女性がいることには、多くの人は気づいていません。ある意味、彼女たちは男性以上に、孤立しているのです。しかも多くはプライドも学

歴も高いため、地域に入れない女性たちが集まってネットワークを持つしかないのだと思います。けれどもそれでは、地域にある資源としてもっていないですよね。

片桐 バリバリ働く女性が、男性と違うなと感じるのが「出世」に対する考え方です。能力的にもっと上を目指せるのに、「これ以上出世するとプライベートがなくなる」「仕事だけの人生は嫌だ」と、出世するのを嫌がる女性も多いと聞きます。このように趣味などでバランスをとっている女性は、定年後も比較的心配ないと思います。

嶋崎 そうですね。彼女たちは“折り合い行動”をとっているわけですね。

片桐 私は隣人と半年以上言葉を交わしていなかったとき、どうにかしなきゃと思い、管理組合の総会に出たことがあります。しかし女性の参加者はとても少なく、ほぼ男性が仕切っていました。

もちろん女性の参加が活発な自治会もありますが、そこでキャリアのある女性がバリバリ仕切ろうとすると、男性だけでなく女性とも衝突してしまうのだそうです。キャリアのある女性のリタイアメントは、今後必ず増えていくので、これは大きな問題ですね。

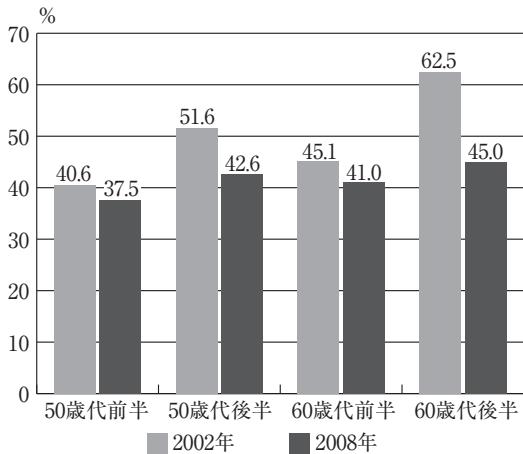
嶋崎 女性は、同性に対して非常に厳しいです。その後の平均余命も長いですから、総スカンを食らわないようにしていかないと……。

社会参加の地域差と世代内・世代間の格差

片桐 内閣府の「高齢社会白書」は、「日本の高齢者の社会参加率は上がっている」と発表しています。たしかに、全国的にはそうかもしれません。しかし私が2002年と2008年に東京の練馬で高齢者の社会参加率の調査をして、結果を比較したところ、たった6年の間に軒並み下がっていることがわかりました（図表-1、図表-2）。特に女性の方が下がっています。就労する女性が増えたため、社会参加しなくなったのではないかと思います。

かつて「中高年の女性が地域を支えている」と言われた時期がありましたが、今は決してそうとは限らない。そもそも社会参加は地域差が大きく、

図表-1 社会参加率の変化（練馬区既婚男性）



出典：片桐恵子『退職シニアと社会参加』（東京大学出版会、2012）p.176

地方と都会とでは事情も違います。

嶋崎 地方のほうが、社会参加率が高いのでしょうか。

片桐 基本的にはそうです。2008年は、練馬のほか岡山でも調査したのですが、10%以上の差がありました。

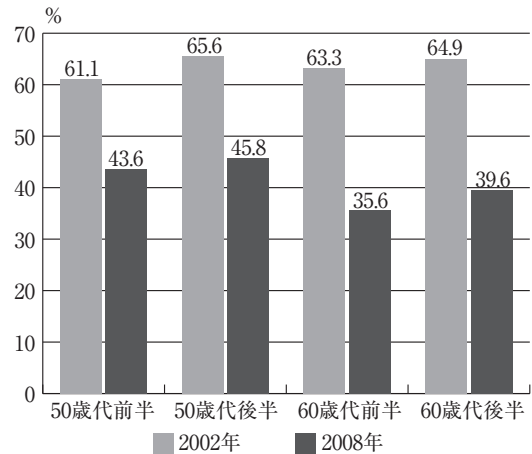
また、地方では、町内会・自治会に入りたくても入れない人たちが、NPOなど新しい組織を立ち上げ、古くからの組織と対立しているところも少なくありません。両者が対立しているため行政も別々に扱い、非常に無駄が多いと思います。

また、定年後地元に戻ってきた人が地域の組織に入ろうと思っても、そう簡単には受け入れてもらえない現実があります。「いろいろ活動したい」「役職につきたい」と考えることを、古株が「今さら戻ってきてでしゃばるなんて、とんでもない」と受け取ることは珍しくないからです。こんな状況では、「じゃあどうすればいいの?」と思ってしまいます。

嶋崎 昭和初期生まれの元気な後期高齢者はアメリカにみられるような“圧力団体”となり、社会に最も影響を及ぼす層になりつつあると思います。団塊の世代にとっては、“長老”がどこにでもいるので、高齢者になっても気を遣い続けなくてはなりません。ある意味で気の毒なことだと思います。

片桐 団塊の世代が、地域では「若造」扱いなの

図表-2 社会参加率の変化（練馬区既婚女性）



出典：片桐恵子『退職シニアと社会参加』（東京大学出版会、2012）p.176

です。

話は変わりますが、今、保育園がなかなかつけれないそうです。高齢化が進んだ静かな住宅街では「子どもの声がうるさい」といったクレームがあるのだとか。このケースでは保育園に反対する高齢者は、嶋崎先生のおっしゃる“圧力団体”のような感じになっています。そして世代間交流ならぬ“世代間対立”が起きているのです。かつての「おじいちゃん・おばあちゃんと子どもたちが仲良く」といったイメージは、今やそう単純にはいかないのだなと思いました。

互いに依存する 団塊の世代とその子ども世代

嶋崎 さきほども指摘しましたが、団塊の世代の人生は、成人している子どもの移行の不安定さに引きずられています。若い世代は親の援助を当てにしないと立ち行かないシビリアンな現実もありますが、団塊の世代は経済的に子どもに吸い取られているといいますか、はなから当てにされているようです。そんな状況に対し、社会は何もしてられません。団塊の世代にとっては耐え難いと思うのですが、いかがでしょうか。

片桐 私は、現実がシビリアンであるとはいえ、親は親で甘いと思います。結局、子どもと離れたく

ないのだなと。もちろんそうでない人も多いと思いますが、喜んで援助している人も少なくありません。とにかく親の子離れ、子の親離れができていません。

例えば、ひと昔前でしたら、大学生の男の子は減多に親と旅行には行かなかったと思うのですが、今は違います。親のお金でそこそこいい旅行ができるから、自分で稼いだバイト代で貧乏旅行をしようとは思わないのでしょう。

やっと就職したのに2、3年で子どもが会社を辞めたいと言っているという親御さんに、「もっと突き放してはどうですか」と言ってみたことがありますが、「そんなことしたら、病気になっちゃう」とのことでした。たしかに、子ども世代がすぐに転職するのは、「飽きたから」といった理由ばかりではありません。労働環境や人間関係が今はあまりに厳しく、鬱になったり、ストレスで体調を崩したりするケースは多いようです。なので「子どもが病気になるよりは養ったほうがいい」となってしまう。

一方、子どもにとっては、実家では快適な生活水準が維持できます。親には多少頭が上がりないかもしれませんが、ひと昔前のようにガツンと叱られることもない。“友達家族”みたいな感じでやっていけるので、親と同居するメリットは多いでしょう。

団塊世代のリタイアメントと親の介護

嶋崎 さきほど少しお話ししましたが、団塊世代以降の世代にとってリタイアメントやその後の生活に、高齢の親の介護が大きな影響を及ぼすようになってきました。

片桐 介護の問題も、深刻ですね。子どもの結婚や子育てのタイミングで離職せずに済んだ女性も、親の介護を機に離職せざるを得なくなるケースが増えているとか。

嶋崎 夫婦共々の両親を介護しなくてはならないケースもありますね。

片桐 例えば一人っ子同士の夫婦では、2人で最大4人の親を介護することになるのです。

嶋崎 子育てよりも、ずっと大きな事業にもかかわらず、社会全体がそのような認識にまだなっていないところが問題ですね。

片桐 介護ですから、それが何年続くのか、見当もつきません。子どもである団塊の世代が親よりも先立つケースも考えられます。

嶋崎 社会は、育児休業や短時間就労を整備していくとともに、介護休業についてもしっかり考えていくべきだと思います。介護の場合、休業の時期や期間を決めることは困難です。ですから、「長期休業」という仕組みよりは、「週1日の介護休業日」など、現実的な休業制度を整えて、夫婦で活用しやすくするのがよいと思います。特に、中年の男性でも休みをとれる制度にすることが重要です。私はいまの勤務先で男女共同参画に関する仕事をしていますが、要望で最も多いのも、この新しい休業制度についてです。

片桐 従業員側の要望はそうなのですが、企業の多くは「介護は奥さんの仕事」と考え、実現には時間がかかるのではないのでしょうか。

男性の中には、「自分の親の介護は妻がしてくれる」と考えている人が少なくありません。一方、女性では「私の親は私が看るけど、あなたの親はあなたが看て」と考える方も増えています。この違いでもめるケースがけっこうあるみたいですね。

ちなみに高齢者側のウェルビーイングに注目すると、息子の妻に看られる場合よりも、娘に看られる場合のほうが、満足度は高くなります。「一卵性母娘」のように、その関係が良好に続いている母娘は「母が要介護になった場合、娘が一生懸命介護する」と予想することはできますが、実際のところ、どうなるのかはわかりません。

団塊の世代の「会社」から「地域」への移行

嶋崎 リタイアメントは定年退職でそのまま引退する以外にも、一旦パートやアルバイトになって段階的に引退するなど、多様なタイプがあったほうがいい。これまで調査してきたことを踏まえ、私はそう考えています。

リタイア間近になった人には、さまざまな退職プロセスのメリットとデメリットを提示するなんてどうでしょう。これを企業が行うかどうかは別問題ですが、一律のリタイアメントしか用意されていないようでは、無理が生じます。特に、いろいろな資源を持っている人が、リタイアによってそのポジションから一気に降ろされるのは、本人にとっても組織にとっても大きな損失でしょう。

片桐 企業が多様な選択肢を提示しても「結局、人件費を削りたいだけだろう」と捉える人は多いですね。自分自身の選択肢としてポジティブに受け止められないのが実情ではないでしょうか。

また、働く人も仕事に対する思い入れが急激に減り、会社に対して距離ができてしまうのも問題です。昔の人と違い、今の人は早い段階から定年を想定して準備できるにもかかわらず、何ら行動を起こしていません。自由時間が大幅に増えたことに對し、それを違う方向に向けられる人と、日常に流されそのままズルズル過ごしてしまう人がいるわけですが、多いのはやはり後者ですね。

法律が改正され、今は65歳までは会社にいられるようになりました。しかし、労働時間はさほど変わらないのに、給料は大幅に下がっています。サービス残業はそれほどありませんが、平日は全部会社に取られていて、この期間をいかに過ごすかが問題です。

企業の中には、「法律があるから雇うけど、本音をいえば辞めてほしい」との思惑がみえてしまうケースも少なくありません。また、「雇いますが仕事は選べません。この仕事をやってもらいます」とこれまでのキャリアを全然生かせないポジションを提示して、自主的に辞めるよう圧力をかける企業もあります。キャリアを生かせるポジションに配置してくれる企業は少なく、60歳以上で楽しく働いている人って、あまりいない印象が強いのです。私の専門は社会参加ですから、「会社に65歳までいること」の影響について、今後調査したいと思います。

地域との関わりは、できれば60歳になる前に少しずつ持つようにしていただきたいと思います。リタイア後の65歳から始めては、積極的な社会参

加はできません。なぜなら男性では健康寿命は80歳よりも短く、あと5、6年のために新しいことに挑戦し、頑張ることは困難かと思われるからです。

ところで、一口に社会参加と言ってもいろいろあります。健康系の社会参加は、自然と人がたくさん集まります。また趣味の活動にのめり込んでいる人は、前の世代に比べ格段多そうです。

一方、前に出た「後期高齢者を支える前期高齢者」的な社会貢献系の社会参加は、あまり盛んではない気がします。特に団塊の世代は「マイホーム主義」といわれ、自分に目が向いた世代です。また世代人口が非常に多く、常に厳しい競争をさせられてきています。今さら他人と一緒に社会貢献したいと思うかどうかは疑問です。「社会に対して、経済面でこれだけ貢献したのだから、もういいでしょう。自分の好きなことをやるよ」と考えている人が多いかと思います。

シニアが地域で生きがいを見出すために

嶋崎 私はここ15年ほど石炭産業の研究をしています。日本各地の旧産炭地で、地域のネットワークや地元の博物館が中心となって地域の歴史を紐解いたり、写真や記録をもとに人々の記憶を掘起こし再度記録するなどの動きが起きています。

こうした活動に携わっているのは、当時のことを知っている高齢の方々です。性別も年齢も関係なく、皆さん非常に生き生きと使命感をもって活動しています。そこに学芸員や研究者が参加し、それぞれの研究成果をやりとりすることで、新しい地域の財産、“宝”をつくっていくわけです。

この動きは21世紀に入ってから急激に進んでいます。インターネットを介して各地の博物館や高齢者同士のネットワークが構築されています。そこに、研究者が入ってサポートすることで、非常に水準の高い知的な財産ができるのです。こうした研究は今しかできないものですので、本当に貴重なものだと思います。

片桐 それはすごくいいですね。

嶋崎 炭鉱に限ったことではなく、可能性があると思います。例えば、どの地域にもある歴史。取っ

かかり次第で、そこに可能性が生まれるのではないのでしょうか。私はかつて「なぜ高齢者は歴史が好きなんだろう」と疑問に思っていました。しかし、自分も年齢を重ねてきて理解できるようになりました。自分が歩んできた歴史、あるいはさらに前の歴史に、自分がどう関与できるのか。次世代へつなげることにどう貢献できるのか。そこに生きがいを見出すことは、誰にとってもあり得ることなのですね。

高齢者の「学び」の問題点

片桐 東京の博物館や美術館はいつでも非常に混雑しています。文化的なレクチャーなどにも高齢者の応募が殺到し、皆さんの知的欲求はすごいなと感心しています。とはいえ、その大半は自分の興味を満たすだけで終わっている気がします。例えば、大学に学部生や大学院生として通いたいと考える高齢者は多く、このような知的欲求にどう対応したらよいのか、私は最近、生涯教育に関心を持つようになりました。

生涯学習はかつて「社会教育」と呼ばれ、「社会のために有為な人材を育てるために、社会で教育する」との趣旨を持っていました。しかしカルチャースクールが台頭してきた頃から、商業主義化が顕著になりました。地域の高齢者大学も、「地域のリーダーを育てるプログラム」を持っているところと廉価なカルチャースクール版を提供するところとに二分化しています。熱心なシニアの学びを社会にフィードバックしてもらえればと思います。博物館・美術館にいらっしゃる団塊の世代の高い能力とエネルギーをうまく生かせる社会貢献の手段を、今の日本はうまくつくれていません。それが非常にもったいないと思います。

嶋崎 たしかに、もったいないですね。

片桐 団塊の世代は、2割以上が大卒で、学歴が高く、能力もある人たちです。

嶋崎 私が以前勤務していた放送大学は、生涯学習の場として設立された大学です。その出発点は「さまざまな社会困難の中で高等授業を受けられなかった人に、高等教育を提供すること」でし

た。その後、准看護師や大学院教育のフォローアップなどの役目を果たしてきました。そしてこれからは新たな生涯教育の意味づけが求められています。

片桐 日本は、生涯学習をどう捉えるべきか、あまり考えられていないと思います。私が昨年行ったオックスフォード大学には、生涯学習の学部があります。大学で高齢者が「勉強をしている」点は日本と同じですが、受講者側の「社会に返す」意識が全然違うんです。一方、日本の高齢者の学び方は、「与えられている」感じがしますね。

嶋崎 自己満足だけの学びなのでしょうね。

片桐 受動的ですし、自分の知的好奇心を満たすことしか考えていないのでは、生涯学習は行き詰まって存在意義がなくなるのではないのでしょうか。「学びなければカルチャースクールに行ってください」となってしまう気がします。

欧米やアジアなどの海外からは、日本は高齢先進国だから「生涯学習が進んでいる」と誤解されています。日本がいかに遅れているか、その実態を説明すると驚かれます。例えば、老年学について、きちんと取り組んでいる日本の大学は少なく、海外の方にとっては信じがたいようです。

求められる 「自分で考えて踏み出す」姿勢

片桐 自ら学ぼうとする積極的なシニアもいますが、そうでない受け身の人が多いのも事実です。先ほどの企業の話にも通じますが、レールを敷いてもらうことに慣れ過ぎているのが問題だと思います。だから常に「やってください」の姿勢になるのです。

社会参加や世代間交流の調査をすると、「こんな施設をつくってほしい」「こんなプログラムを提供してほしい」「それらをやってくれる若い人が出てほしい」との意見ばかり。自分が先頭に立って実行しようとする人は、なかなかいません。

嶋崎 そうなるのは叩かれるのが怖いのでしょうか、面倒くさいのでしょうか。

片桐 それよりも「お客様」の立場に慣れすぎて

いる印象です。自分で考えて未知のところに踏み出す経験が少ないからでしょう。会社では、未知の領域に踏み出そうとすると叩かれることも多いですし、決められたルールに従わなくてはなりません。また昔より減ったとはいえ、日本の会社は海外に比べると、いろいろなことを会社が面倒をみてくれます。

常に「言われたことをやる姿勢」のため、どの地域も頭を悩ませています。

私が社会参加研究をしている中でお会いした高齢者の男性は、おそらく定年後も会社に残ろうと思えば顧問などとして残れた方ですが、「これから一花咲かせたいから60歳で会社をきっぱり辞めて社会参加をすることにした」とおっしゃっていました。これには感動しましたね。安定した仕事を捨てて未知なところに踏み出すなんて、とても勇気が要ります。彼はすばらしいリーダーで、周りは純粋に賛同し、非常によく協力して動いていました。彼のようなリーダーがもっと増えれば高齢者の能力を引き出すことができるのですが、優れたリーダーはなかなか出てきません。

嶋崎 その方はどんな活動をされているのですか。

片桐 「シニアのことは、シニアが頑張らなければいけない」とのことで、高齢者福祉の活動をなさっています。

しかし、リーダーにふさわしくない人がリーダーになりたがる場合も多い。特に現役時代に高い地位にいた人がそうです。「俺が、俺が」とでしゃばりたいだけの人がリーダーになっても、なかなか賛同は得られず、うまくいきません。

変わりつつある「年齢規範」

片桐 千葉県の柏市でプロジェクトをなさっている東京大学高齢社会総合研究機構の秋山弘子先生は、「日本人は定年後も働くほうがいい」とおっしゃっています。私は、秋山先生の考えはごもっともだと思います。リーダーが育たない環境、プライベートな部分での社会貢献のシステムがうまく働いていない環境では、多少なりともお金をも

らえる“ブチ就労”的なものが適していると考えています。

世界的にも、元気な後期高齢者は、かなり長期間働いている方が多いです。70歳まで企業で働き続けるのは難しいとは思いますが、「企業に雇用される形ではない就労形態」がもっと出てこないといけないのではないかと思います。

後期高齢者になると、残念ながら身体機能が落ち、活動のエリアが狭くなります。そのため、好ましいのは、住んでいる地域で無理なく活動できることです。しかも完全に無給のボランティアではなく、数百円でも時給が出て、地域の中で高齢者がブチ就労して他の人を助け、自分が体調が悪くなったときには今度は支えてもらうというように地域の中で循環するシステムができれば、多くの人に生きがいができます。

高齢者の中には「交通手段がない」などと言う人もいます。しかし元気な方が巡回タクシーをやるとか、もっと知恵を出せる部分があるはずです。こうした新しい試みは、研究者が参加して、すでにあちこちで行われていますから、そのような情報が全体で共有されるようになると、今より暮らしやすい社会が実現するかもしれません。

シングル世帯が増加していることも勘案すると、日本人は「自分ひとりで生きていく自己決定の覚悟」をもっと学ばなければいけない気がします。

大学生に、「あなたのやりたいことは何？」と尋ねても、答えはなかなか返ってきません。小さな頃から、自分で何かをやることに慣れてこなかったからに違いありません。彼らも、ひとりで生きていく時代に向けて、覚悟しなくてはなりませんね。

嶋崎 言われたことさえやっていれば、なんとかなると思っているのでしょうかね。

片桐 政府の統計によると、家族のもとで息を引き取る人は減少しています。一方、施設や病院で最期を迎える人は、収容人数に限りがあるので増えません。そのため今後、どこで亡くなるのか“グレー”な人たちが、大量に増えていく見込みです。

嶋崎 定年年齢がこんなにピシッと決まっている国は、先進国では日本だけでしょう。そして年齢

規範、あるいは年齢意識自体が今、変わりつつあるのだと思います。それが明るい展望になるのかもしれませんが。

人生で高齢期ほど、個人差の大きい時期はありません。それを前提にすると、いろいろな可能性が考えられます。後期高齢者が、自分より若いヤングオールドの介護をすることもあり得るでしょう。「年齢」の物差しで決めつけなければ、みんなが納得いくようになるはずです。性別役割規範は徐々に変化してきていますが、年齢規範もそれにしぼられず自由にしていけないと、この「生涯90年」の長寿社会は保てないと思います。

片桐 数年前に社会的孤立の調査をしたとき、95歳くらいの女性が福祉施設でボランティアをなさっていました。とても元気で、握手をすると握力も強い。彼女は「施設に入っている人たちは、私より年下よ」とおっしゃっていましたが、こうした方々がもっと活躍できる社会になればいいですね。

次世代へ継承すべき 団塊の世代の技術や知識

嶋崎 団塊の世代が知力と好奇心を社会に還元できれば社会的な財産になります。

片桐 そうですね。神戸大学でやっている「サイエンスショップ」は、理系の知識を市民に還元しようとする試みです。そこの常連のおじさんたちに、現役の大学院生たちはなかなかかなわないそうです。

嶋崎 企業をみても技術を伝承させるため、さまざまな工場で熟練のスタッフを呼び戻しています。これは技術だけでなく、文化的なことにおいても、同様の動きが始まっているようです。これだけ短期間に産業構造や、ライフスタイルが激変しているのですから、その経験や感覚、知識など、上の世代から下の世代へ教えてほしいことは山ほどあるのです。

でも、教えるに値するものをお持ちのご本人は、そのことをあまり自覚していないことがあります。素晴らしい経験をなさっていても「いや、ごく普

通のことで、大したことではない」という認識です。教える側・教わる側の双方がそんな感じでは、うまくいきません。

20世紀を通してごく普通の経験として蓄積されてきた技術や知識が、現在では“お宝”になっているのです。この断絶を前にして、このままではいけないと、上の世代を呼び寄せて、新たに教えてもらう。そういった世代間のつながりができていくことを期待しています。

片桐 「手に職」がある人は、技術継承の必要性がわかりやすいですが、団塊の世代でもいわゆる“ごく普通のサラリーマン”の場合、教えることが何もないと思い込んでしまうようです。

嶋崎 具体的な技術でなくても、「いかにして新入社員が辞めないよう動機づけしてきたか」といった人事や総務での経験を伝えてもいいんですよ。

片桐 しかし、シニアは、偉そうな態度になってしまう人もあいにく多い。偉そうな態度にならない人は、若い世代に好かれ、慕われているんですけどね。自己卑下する必要はありませんが、自分が社会にどのように貢献できるかを考えたら、謙虚にならざるを得ないと思います。「俺が、俺が」と自我を出すのではなく、基本的な市民性を大切にしていきたいですね。

専門家並みにすばらしい知識や技術を持った団塊の世代の人たちがたくさん地域社会に出てきていますが、もっと増えてほしいと切実に思います。中には「受け皿ができれば」とおっしゃる方がいるかもしれませんが、そうした受け身の発想ではなく、受け皿となるような仕組みを「自分たちがつくろうよ」と言って行動してほしいのです。

高齢化社会を ポジティブに乗り切るために

片桐 統計によると、日本の女性の健康寿命は74歳くらいです。その後、女性は多少不自由しながら生きる期間が長いので、いろいろ大変だと思います。

嶋崎 夫を看取った後、妻はどうなるのか、ターミナルケア（終末期の医療・看護）の施設でお話

を聞いたことがあります。あるケースでは、ご主人が長い闘病の末、亡くなった後も、奥様は病院に通い続けたとか。それを聞いて、ケアとは、患者さんが亡くなって終わりではないのだと思いました。介護の役目を失い、必要とされなくなった人を軟着陸させていくことも、ターミナルケアは重視しています。看護師さんたちは、パートナーを看取った人たちがそこに居続けられるようなネットワークづくりもしていました。パートナーを失った高齢者を「あなたはもう要りません、あとは一人でどうにかしなさい」と突き放すわけにはいきませんからね。こうしたネットワークづくりは重要な課題だと思います。

片桐 先に話に出た東京大学の秋山先生がパネルデータ分析で、60歳の人の死亡リスクについて調べておられました。男性の場合、「喫煙」が死亡リスクを倍増させ、「社会参加」が死亡リスクを半分にするそうです。つまり、男性は社会参加したほうが死亡リスクが減るんですね。

しかし、女性の場合はそうではなく、セルフ・エフィカシー（自己効力感）の高い人が長生きしています。自分に対する自信、「私はひとりでできる」との気持ちを持つことが大事なのです。これは団塊の世代より上の世代のデータでしたから、「この世代で、自分で決める力を持った女性というのはタフだったんだな」と思いました。そういう女性なら、役割がなくなってもうまく適応できる

のかもしれません。

高齢化社会について語ると、どうしても暗い印象を与えますが、「人類が長年追い求めてきた長寿社会がようやく実現した」と捉えることもできます。長寿社会は誇るべきことですし、それを実現した日本人は自信を持っていいと思います。今後高齢者が多い社会でうまく機能するモデルをつくることができれば、日本は高齢先進国として世界をリードしていけるのではないのでしょうか。

嶋崎 年を取れば取るほど、人生はおもしろい。その感覚をみなが体得し、共有するのも重要なのでしょね。

片桐 そうですよ。だって私は、今が一番おもしろいもの（笑）。歳を重ねるとものごとに軽重をつけ適度にいい加減にすることもできて、「乗り切るスキル」が身についてくるのですよね。

※この対談は、2014年10月30日に行われたものです。

かたぎり・けいこ 神戸大学大学院人間発達環境学研究科 准教授。主な著書に『退職シニアと社会参加』（東京大学出版会、2012）。社会老年学・社会心理学専攻。

しまぎき・なおこ 早稲田大学文学学術院 教授。主な著書に『ライフコースの社会学』（学文社、2008）。ライフコース社会学専攻。