

第1節で高齢社会の現状と将来像を、第2節で高齢者の姿と取り巻く環境の現状と動向を、それぞれ概観してきた。本節では、それらを踏まえて、今後の一層高齢化が進行する中で、我々が取組まなければならない課題を指摘した上で、前例のない高齢社会を活力あり安心できるものとしていくための政府の対策や国民の取組についてひとつの方向性を考察し、提言する。

1 前例のない高齢社会に向けた課題

(1) 人口の40%が高齢者である前例のない高齢社会が現出する

65歳が高齢者という現在の考え方を踏襲するとすれば、2005年に高齢化率が20%を超え、世界で最も高齢化が進んだ国となった我が国は、今後、人口減少という局面の中で高齢者の増加が続くことで高齢化の一層の進行が見込まれ、50年後の2055年には40%に達すると推計されている。これは世界中のどの国も経験したことのない水準であり、全人口の5人に2人が高齢者という前例のない高齢社会が現出することとなる。

また、後期高齢者が全人口に占める割合で見ても、2035年には20%を超え、2055年には26.5%に達し、全人口の4人に1人は後期高齢者という社会になることが予想されている。

さらに従来、都市化により若年者が流出した地方の問題とされてきた高齢化は、今後、流入した人たちが高齢期に達することで都市部においても顕在化し、我が国全体の問題として捉えることが必要になる。

このような前例のない高齢社会の到来の影響を、社会を支える人と支えられる人の比率で見ても、15歳以上65歳未満の生産年齢人口を支える人とし、65歳以上の高齢者人口を支えられる

人とする、現在高齢者1人を生産年齢人口3.3人で支えているものが、2055年には高齢者1人を生産年齢人口1.3人が支えるという社会となることが予想されている。こうした比率の変化は、支えられる人たちの不安感と支える人たちの負担感につながっている。

(2) 高齢者の意欲が十分活用されていない

我が国の高齢者の就労意欲は従来から高く、労働力率などの指標もある程度高い水準にある。2004年の高年齢者雇用安定法の改正で65歳までの高年齢者雇用確保措置が義務化されたことで、65歳までの雇用が一層促進される基盤は整備された。しかしながら、65歳以上の層にも働く意欲がありながら就労できていない者がまだまだ存在する。また、今後の人口減少時代に必要な労働力を維持・確保していくためには65歳以上の高齢者についても意欲のある人は就労可能とするような環境づくりが必要であり、それが高齢者本人の意欲にこたえていくことにもつながる。

また、社会参加についても意欲がありながら、情報やきっかけがないばかりに実際の活動につながっていないケースも多い。

これらの高齢者の就労意欲や社会参加意欲を活用していくことは、支えられる人の不安感と支える人の負担感を解消する一つの方向性ではないかと考えられる。

(3) 人生80年時代に65歳で引退では早すぎる

戦後平均寿命は大きく延伸し、1955年に男性63.60年、女性67.75年であったものが、2005年には男性78.56年、女性85.52年となった。平均寿命は今後も延伸を続け、2055年には男性83.67年、女性90.34年に達すると予測されている。平均寿

命と65歳との差は、2005年で男性13.56年、女性20.52年、2055年で男性18.67年、女性25.34年にまで拡大することになる。人生60年、70年の時代の65歳は引退する年齢としてある程度の目安になったとも考えられるが、人生80年時代が現実のものになり、今後も寿命が延びようとしている時代に65歳は仕事や地域活動から引退する年齢には早すぎる。健康寿命との比較でも、まだまだ元気で活動する期間は十分残されている。ましてや健康寿命の延伸が重要な課題となっているときに65歳での引退は早すぎ、長すぎる「余生」を過ごすことになりかねない。

(4) 高齢者を支えてきた家族や地域の機能が低下してきた

戦後の都市化や世代間扶養意識の変化などに伴い、3世代同居が減少し、核家族化が進行したことなどにより、世帯の構成人員が減少するなど生活の基盤である家族の機能は低下してきた。とりわけ、高齢者に関しては、高齢単身世帯や高齢者のみ世帯が増加するなど、高齢者を支えてきた家族の機能が低下してきた。

また、都市化による地方からの人口流出や、都市部のサラリーマン化による職住分離の進展などにより、近所づきあいが希薄化するなど、従来の地域が担ってきた機能は地方においても都市部においても低下してきた。高齢者が地域で孤立し、高齢者の孤立死、老老介護の果ての自殺などが問題として取り上げられていることも、地域の機能低下が一つの要因とも考えられる。

しかしながら、高齢者が生活の支えとして期待するものは依然として家族であり、地域への期待も大きい。さらに高齢者の中にも地域社会の担い手として参加したいという意欲を持った人が数多くいることも大きな可能性を示してい

る。

(5) 増加する支えを必要とする人を誰が支えるのか

一方で、高齢者が急速に増えるということはどうしても要介護者等支えを必要とする人がある程度は増えていく。とりわけ支えを必要とする人が多い後期高齢者が急増する今後の社会では支え手が不足することが予想される。

加えて家族の機能が低下し、高齢単身世帯や高齢者のみ世帯が増加していくことも予想される。家族の支えは基本ではあるが、意識の多様化の中で家族のあり方も多様なものとなっており、今まで家族が高齢者を支えてきた機能も変化してきた。

もう一つ高齢者の支え手として期待されるのが地域であるが、現在そのつながりは希薄なものとなっている。しかし、近年地域においては、新たな活動の基盤としてNPOやボランティアが数多く登場し、新しい可能性を示している。さらに地域に積極的に参加したいという意欲を持った高齢者が存在していることも事実である。

(6) 支えを必要としている子育て世代や若年世代を支えることができないか

現在の高齢者は、総じて見れば健康で意欲があり、経済的にも比較的恵まれている者が増えたと言われる。一方で、経済的にも生活時間的にも苦勞している子育て世代の存在やニートやフリーターなど将来が不安な若年世代に対する支えの必要性が指摘されている。少なくとも高齢者には時間に余裕がある人が多い。その時間を家族や地域という場で活用して、子育て世代や若年世代を支える側に回ることは十分可能である。例えば、子育てに苦勞している自らの子や孫に対して、家族で過ごす時間を持ち、家事や育児の負担を分かち合うことは、家族の力を

再生させるためにも重要なことである。また、地域の伝統継承や登下校時等の見守りなどを通じて、地域の子育てや孫育てに参加する事例も多くみられるようになってきている。

(7) 地域で孤立する高齢者の安全をどう確保していくのか

バリアフリー施策や犯罪被害者対策を講じてきたこともあり、高齢者が安心して活動できる環境も整ってきている。

しかしながら、高齢者を被害者とするオレオレ詐欺やリフォーム詐欺などの犯罪や高齢者を被害者とする消費者トラブルは後を絶たず、その防止が急務である。こうした犯罪等について高齢者が被害者となっているケースでは、当該高齢者が身近に相談相手がいない、的確な情報が入手できていないなど、高齢者が地域で孤立していることが多く見られる。このため、高齢者が被害者となることを未然に防止するためには、高齢者を地域で孤立させないことが必要である。

(8) 高齢期に向けての健康づくりが十分自覚されていない

高齢期において、生まれ育った地域で自立して元気に生活することができることが、高齢者にとって何よりも幸福である。

それを実現するためには、まず第一に、健康で長生きすることである。そのためには若い頃から健康に留意し、健康づくりに励み、高齢期になっても病気や要介護状態にならないための予防に取り組むことが必要である。しかしながら、近年、メタボリックシンドロームが問題とされるなど健康で長生きするための備えが十分自覚されているとは言い難い現状にある。

(9) 高齢期に向けての準備は十分であろうか

また、高齢期に元気に地域で生活するためには、何か生きがいをもっていることが重要である。就労なり、社会参加なり、余暇なり、個人個人の価値観に応じて生きがいを持つことが必要である。高齢期に生きがいを持って生活するためには、若い時期からの準備、備えが必要である。現在の状況をかんがみると、若い時期には仕事や育児などの家事に時間を取られて、自分の高齢期への備えが十分にできているとは言い難い状況にある。自分が高齢期に何をしたいのかをできるだけ早期に決め、若い時期からあらかじめ備えて準備を進めておくことが、それらの活動をより充実したものとしていくことにつながるのではないか。

2 前例のない高齢社会を活力あり安心できるものにしていくための対策と取組の方向性

前例のない高齢社会の到来に備えて、既に政府では、持続可能な社会保障制度の整備、65歳までの継続雇用措置を義務化するなどの高齢者雇用対策、高齢者の活動的な生活を可能とするバリアフリー対策、高齢者の学習意欲にこたえる生涯学習支援対策などの高齢者対策に広範に取り組んできている。また、団塊の世代に代表される戦後生まれ世代が高齢期を迎えるにつれて高齢者の姿も変わっていくことも予想される。健康で自立して長生きをし、高学歴で、サラリーマンとして働き、就労意欲、社会参加意欲、消費意欲が旺盛な高齢者は、従来の「支えられる高齢者」というイメージとは違う新しい「支える高齢者」というマンパワーとして、社会を変えていく可能性を秘めている。特に2012年に団塊世代が高齢期に達してから数年間は、その規模の大きさから高齢者のイメージを大きく変えたと考えられる。いわば「前例のない可能性

を秘めた高齢者」が数多く出現することも予測される。このような背景を踏まえ、今後、上記1に掲げたような諸課題に対応していくための政府の対策や国民の取組の方向性としては次のようなことが考えられる。

(1) 「65歳」 = 「高齢者」 = 「支えられる人」という固定観念を捨てること

先にみてきたように、従来のように65歳以上を高齢者で支えられる人と位置付けているのは、我が国の将来は不安感と負担感が増幅されていく。「65歳以上は高齢者で支えられ手である」という固定観念は、高齢者の実態にも高齢者の意識・意欲にもそぐわない考え方である。高齢者は、総じてみれば元気で就労や社会参加に意欲をもった人たちである。このような高齢者の意欲をかんがみれば、今までのように「高齢者は支えられるだけの存在ではない」と消極的に位置付けるのではなく、さらに積極的に「高齢者は高齢社会を支えることが可能な貴重なマンパワー」と位置付けていくことが実態に即しているのではないかと。高齢者の意欲を十分に活用していくためには、国民の中にそういった意識を醸成していくことが求められる。健康寿命や要介護・要支援の状況をもみても、少なくとも前期高齢者は健康で自立して生活している人が多くの部分を占めているし、後期高齢者の中にも自立して活動している人々は数多くいる。こうした高齢者のマンパワーの活用は、前例のない高齢社会を活力あるものとしていくためには必要不可欠である。

(2) 高齢者の意欲と能力を職場で活用することで「世代を通じたワークライフバランス」を実現するための取組

高齢者の意欲をいかし、能力を活用していく

ことは、本格的な高齢社会を活力あるものとしていくためには必要不可欠であり、そのために取り組むべき最初の課題が高齢者の就労促進である。65歳までの継続雇用という法的な枠組みができて、その実効を高め、希望する人が全員65歳まで働ける社会を実現していくことは重要な取組である。さらに60代後半や70代でも就労意欲を持つ人は相当程度おり、こうした人たちの意欲を活用できる仕組みについても取り組んでいくことが求められる。

高齢者が意欲や能力に応じて働くことを可能としていくためには、労使双方が意識を変えて取組を進めていくことが求められる。

企業については、まず高齢者は意欲・体力が低下して戦力として使えないという先入観を変えていくことが求められる。一方で高齢者を一律に捉えるのではなく、意欲や体力、本人の希望を考慮して働き方のメニューを用意すれば高齢者は十分に戦力になる。就業形態、就業日数・時間など多様な働き方を可能にすることで高齢者の活用を図っている企業も多く見られるようになってきている。こうした企業の取組は、今後の企業の社会的責任であるといえるが、それは高齢者のみならず若い世代も含めたモラルの向上や、円滑な技能の伝承を通じて企業の活力向上というメリットにもつながる。

労働者としても、若い時期から高齢期の就労が可能となるように準備に取り組むことが求められる。職業能力開発に努め、高齢期になっても必要とされる技能や知見を身につけることが重要である。さらに、高齢期においても自己啓発に継続的に取り組むことも求められる。そのことは再雇用に結び付かなくても、企業を離れても通用する能力を身につけることで再就職や創業に結び付けている例も見られるようになってきている。また、高齢者の中には、従来の無償の

ボランティアとは異なるものの、経済的なメリットは多くは望まず、有償ボランティア・有償NPO活動のような形でむしろ生きがいを求めて就労する人の例も見られるようになっており、こうした多様な就労形態も高齢者の能力を活用していく上で重要となっている。

現在、様々な場面で労働者のワークライフバランスの実現が政策課題になっているが、それは高齢者にとっても考えるべき問題である。より多くの就業を希望する高齢者にとっての「ワークライフバランスの実現」は、むしろより「ワーク」に向けられる時間を増やす方向で取り組まれる必要があり、そのためには、労使双方の意識を変えていくことが重要である。若い世代、子育て世代の中で長時間労働に苦しんでいる者たちの「ワーク」をより多くの就業を希望する高齢者が分担していくことができれば、若い世代・子育て世代と高齢世代の相互でワークライフバランスを実現することも可能になり、「世代を通じたワークライフバランス」を実現することにつながる。

【事例集：(勤務形態を工夫するなどにより高齢者の意欲や経験を活用している企業の事例)(高齢者が意欲をいかして自ら創業している事例)(高齢者がいきがいのために就労し社会に貢献している事例)を参照】

(3) 高齢者がちょっとした手助けを行うことで地域のきずなを再生するための環境づくり

家族による支えは高齢者にとっても基本であることに変わりはないが、現実には家族のあり方や意識が変化した中で、家族に全てを期待するのは現実的に困難である。

そこで地域の役割が期待されるが、従来の地域は担い手が不足することで機能を低下させてきた。今、現実には多くの高齢者が社会参加に対

する意欲を持っているのに、現実にはなかなか参加できない状態にとどまっている。高齢者の社会参加意欲の活用は「高齢者にとってのワークライフバランス」を考える上で、高齢者の「ライフ」の充実のためにも重要な課題である。意欲のある高齢者が持っている豊富な時間という資源を、家族や地域で支えを必要とする人に再分配する流れを形成することができれば、支え手の不足は大幅に軽減することが可能となり、高齢者が地域で孤立するような事態も避けることが可能となると考えられる。

具体的には、情報提供・相談窓口の設置、高齢者の出会いの場の提供、地域で求められる人材の育成、地域活動に参加したい人の登録、斡旋、支えを必要とする人への紹介、双方のマッチングなどであるが、こうした取組は、近年、国民に最も近いところにある自治体である市町村においてすでに多く取り組まれている。さらに民間のNPOやボランティアなども加わって、「地域社会の仲人」ともいえるべき取組も動き出している。

また、地域で支え手になろうとする高齢者と支え手を必要とする高齢者をつなぐ取組の中で、近年多く見られるようになったのが、地域で生活している高齢者が、高齢者が自分でするのは少し辛い日常のちょっとした手助けをしてもらいたいときに依頼できるシステムづくりの取組である。電球の付け替えや買い物など多くは日常の手間・用事であり、無料の場合もあれば廉価な手間賃を支払っている場合もある。こうした日常の手間・用事を公的システムで手当てすることは困難であるが、こうした支えがあることで地域で生活する高齢者にとっては大きな安心につながっている。手間賃を介在させることについても、利用する側は気兼ねをせずすみ、支える側はちょっとした生きがいと収入になる

という好循環が生まれている例も見られる。しかしながら多くが1対1の人間関係が基本になるため、双方にそれぞれの心構えがないとトラブルにつながるケースもあることに留意が必要である。こうしたことを双方が踏まえつつ取組が広がっていけば、こうした「ちょっとした手助け」に高齢者が一歩踏み出すことで、地域で暮らす高齢者にとって大きな安心の基盤になることが期待される。

【事例集：(高齢者が地域と結びついて活動している事例)(高齢者と支えを必要とする世代を結び付けている事例)(高齢者が高齢者に日常的な支えを提供している取組の例)を参照】

(4) 高齢期をできる限り元気で活力あるものとするための準備

本格的な高齢社会を活力あるものとしていくためには、できるだけ多くの高齢者が地域で元気に長生きして生活してもらうことが必要である。その大前提が元気で健康であることである。近年、健康づくりの重要性は国民に広く認識されるようになったものの、現実にはなかなか実践に結び付いておらず、政府が目標に掲げた健康指標の多くが未達成の状況となっている。高齢期を元気で健康に生活するためには、もとより若い時期からの健康づくりと高齢期に入ってから継続的な健康づくり、介護予防が重要である。健康で自立した高齢期を送るためにはまず「自己責任」での取組が基本であり、国民一人一人の自覚が求められる。近年、多くの自治体で健康づくりや介護予防への取組を支援する施策が始められており、こうした動きを奨励し、国民の中にそうした取組が定着していくことが求められている。

【事例集：(地域で工夫をこらして健康づくり、介護予防に取り組む事例)を参照】

また、高齢期を活力あるものとしていくためには、若い時期から準備しておくことが有効であるものが少なくない。上記の職業能力開発、社会参加活動の経験、健康づくりなど、個々の取組もそれぞれに有効であるが、なにより若い時期から自分の高齢期の生活のイメージをもって、その生活を活力を持って過ごすためには今何をすべきかを早い時期から考え、準備しておくことで、高齢期をより充実したものとするのが可能となる。

例えば人生80年時代を前提とすると、65歳を過ぎてもまだ15年という時間がある。その15年を活力あるものとするための助走期間を用意するのである。最初の人生の助走期間を学生時代とすると、概ね10～15年程度の助走期間を経てから自分の人生をスタートさせている。第2の人生のスタートにも同程度の準備をかけるとすれば50代になったら自分の「高齢期についての人生プラン」を考えてみるのも有益ではないだろうか。それは20歳以降の人生の折り返し地点でもある。

こうしたプランづくりに取り組むためには、働き盛りの時期においても「高齢期に備えるためのワークライフバランス」を実現し、各種の準備に取り組むことが必要である。自分の人生全体で、若い時期から高齢期まで全体を見渡しての「ワークライフバランス」を考えることも重要なのではないか。

【事例集：(中高年齢者が第2の人生の準備に取り組むのを支援している事例)を参照】

(5) 高齢者が安心して活動しやすいまちづくり

就労や社会参加の意欲がある高齢者が活動するにしても、支えを必要とする高齢者が日常生活をするにしても、その前提は「高齢者が安心して活動しやすいまち」の存在である。高齢者の

活動を阻害しないバリアフリーなまちづくりはもとより、高齢者が犯罪被害、消費者詐欺などの被害者にならないような取組も重要である。法整備が進み多くの自治体でバリアフリーなまちづくりは各地で成果をみせつつある。また、自治体レベルで高齢者が犯罪被害や消費者詐欺などの事件に巻き込まれるのを防止するための取組も進められている。

今後、高齢者とりわけ独居高齢者や夫婦のみ世帯の高齢者の増加が見込まれる中で、こうした高齢者を犯罪から守るためには、高齢者を地域で孤立させないための日常の周囲とのコミュニケーションが重要であり、地域社会の積極的な役割が期待される。

【事例集：(独自の視点でバリアフリーに取り組んでいる事例)(高齢者を地域で孤立させないことで犯罪被害、消費者被害防止に取り組む事例)を参照】

3 まとめ

以上のような考察を踏まえ、本白書では、今後の前例のない高齢社会を活力あり安心できるものとしていくためには、行政や国民一人一人が、次のような方向性で政策や取組を進めていくことが必要であることを提言する。

固定観念を見直し、「高齢者は高齢社会を支えることが可能な貴重なマンパワー」で

あると意識を転換する

労使双方の努力で、「世代を通じたワークライフバランスの実現」を可能にし、働く意欲のある高齢者の「ワーク」に向けられる時間を増やす

高齢者の「ライフ」を充実させるため、高齢者が地域参加するきっかけをつくることが重要であり、市町村等の「地域の仲間」的な役割に期待する

高齢者が「ちょっとした手助け」に一歩踏み出すことが高齢者の安心の基盤になることを考える、とりわけ、地域社会の力で高齢者を地域で孤立させないことの必要性を認識する

自分の健康づくりは、「自己責任」という意識をもつ

50代になったら「高齢期の人生プラン」を考えてみる

高齢者が安心して活動しやすいまちづくりの重要性を認識する

これらの事象が実現し、今後増大していく高齢者の意欲が事前に十分に準備をして、家族や地域、職場で活用されることにより社会を支える力になれば、「前例のない高齢社会」を安心でき、活力あるものとしていくことは十分に可能である。

(勤務形態を工夫するなどにより高齢者の意欲や経験を活用している企業の事例)

希望者全員を「エルダー社員」として再雇用し、柔軟な勤務形態で活用している事例

滋賀県東浅井郡虎姫町及び長浜市でプラスチック製品の製造を行っている「菱琵テクノ株式会社」(従業員135名)では、60歳の定年後、希望者全員を「エルダー社員」として65歳まで再雇用している。また、条件付きではあるが、65歳以上の再雇用についても道を開いている。同社の社員135名のうち60歳以上が13名であり、66歳の高齢者も2名在籍している。なお、現在は退職しているが、最近まで72歳の高齢者も在籍していた。

以前は、同社には定年を迎えた社員を再雇用する制度がなく、健康で働く意欲がある社員でも退職せざるを得なかった。

平成13年度に事業拡大や自社ブランド製品の創設を行うに当たって、どうしても技術力のある社員の確保が必要不可欠な状況となった。そこで定年を迎えた社員の再雇用を実施することとした。当初は、事業拡大等がその要因のため、技術等を持った社員を再雇用するとの条件を付けていたが、高年齢者雇用安定法の改正や社員からの要望もあり、17年度からは希望者全員を65歳まで再雇用することとした。

エルダー社員は、勤務形態について、フルタイム勤務、ショートタイム勤務を選択できる。ショートタイム勤務では、一日の勤務時間や週の勤務日数も組み合わせて各個人の希望に応じて勤務できるようになっており、自らのライフプランに合わせて意欲的に仕事をすることができる仕組みとなっている。

同社は、多品種少量生産で、その品種は1万点にものぼる。多品種少量生産体制では自動化はかえって問題が多く、人手中心の生産ラインを構築した。しかしながら、人手中心の生産ラインでは、技術力のある社員が多数必要であり、そのための人材の確保と人件費が大きな問題となっていた。

この問題の解決策として、誰にでも作業ができる工程を増やす「DDK(誰にでもできる化)活動」を平成12年度から行ってきた。

この活動は、作業を分別整理、ムダを排除して、DDK工程になりうる作業を決定したのち、初めての人にでもできるように作業標準を作成、異常があった場合の処置を事前に想定し、社員に教育・訓練を実施した上、DDK工程として社として認定することとしている。この過程のなかで技術を持ったエルダー社員は、指導役や教育・訓練の講師等として中核的な役割を担っている。現在、全作業の約2割をDDK工程として認定し、「1~2時間の教育・訓練でできるもの」、「半日程度の教育・訓練でできるもの」、「数日の教育・訓練でできるもの」の3つ分類している。同社では、今後は、全作業の半分をDDK工程としたいと考えている。

エルダー社員のひとりには、「今まで、製造部門では仕事をしていなかったが、DDK活動のおかげで、作業はしやすく、即戦力として仕事ができるので、助かっている。自社ブランドの研究・開発にも携われるのでやりがいがある。働けるうちは働きたい。」と話す。

また、DDK工程が増えたことにより、今まで作業経験のない高年齢者をシルバー人材センターから常時7~8人派遣してもらうな

ど社外からの高齢者の活用にも寄与している。

さらに、同社では、自主改善活動も積極的に行っている。具体的には、月1回外部講師を招いての勉強会の開催や毎月改善内容を社員全員が発表する場の設定などを行っている。社員は、改善の成果を発表する必要があることから、作業をするに当たって常にどうすればより良くできるのかという意識が植え付けられている。この活動の中からエルダー社員や女性からの意見により体力が必要な作業の軽減化などが実現している。

一方、DDK工程に適さない技術の必要な工程では、技術を持ったエルダー社員が必要不可欠な存在である。同社幹部は、「エルダー社員の技術は必要だが、いつまでも頼っているわけにはいかないので、その技術を早く傳承していけるようにと常に社員に言っている。」と言う。今後、技術を持ったエルダー社員には技術を傳承する役割も期待されている。

（平成18年度高年齢者雇用開発コンテスト厚生労働大臣表彰最優秀賞受賞）



健康で希望すれば70歳代まで勤務延長し、高齢者の経験を活用している事例

秋田県秋田市で金属製品の製造を行っている「千代田興業株式会社」（従業員135名）は60歳定年であるが、定年後も希望者全員を65

歳まで正規社員として再雇用をし、健康で本人が希望すれば70歳代までの勤務延長も行っている。

同社の社員のうち11名が60歳以上の再雇用者であり、最高齢は、71歳である。

正式に制度化したのは平成15年度からだが、従来から定年後の再雇用は行ってきており、移行はスムーズに行われた。以前は、社員側に再雇用されるか不安を持つ者や自分から再雇用してほしいと言っているものか迷っている者もいたというが、制度化された現在は、社員側にそのような不安もなくなり、定年後の計画が立てられやすくなったとされている。

同社の再雇用制度においては、本人が希望しない限り同じポスト・同じ持ち場で引き続き慣れた仕事ができるようにしている。例えば、課長であった者は、そのまま課長として再雇用されている。ただし、役職制度を導入してから比較的年数が経過していない同社では、管理職が定年を迎えるケースは少ないようであるが、今後、増えてきた場合に、その処遇が課題となると考えている。

同社は、昭和50年代前半から資格取得等を中心とする社員教育を行ってきており、再雇用者も何らかの資格をもち、自分の技術に自信を持っていることもあり、今までの再雇用者は全員、フルタイム勤務を希望した。制度上は、短時間勤務や隔日勤務も可能であるが、それを希望した者は今までのところいない。

現場で働く70歳代の高齢者のひとは、「いつも若者とはコミュニケーションを図るようにしているので、他部署の若者からも助言などを求められる。自分が認められていることがうれしい。年齢を忘れて仕事をしている。」と語っており、自分に自信のある技術・経験を持つとともに、他の若い社員から信頼を得

ていることが元気に働ける要因のひとつになっている。

同社は年齢や部署の垣根を越えての交流が伝統的に盛んであるが、そういった企業風土によって効果が上っているのが、高齢者を含めた社員全員が参加する「改善活動グループ（職場改善委員会）」活動である。

この活動は、部署・年齢・役職に関わらず全社員が20ほどのグループに分けられ、同社の改善すべき点等を話し合う場である。これにより部署間の連携の強化や他部署の業務も考えて仕事に取り組むなどの効果を上げている。ここでも高齢者はその経験から助言を行うなど存在感を示しており、必要とされる存在だという意識が社として共通にあるという。

同社において、今後の課題としては、高齢者の社員が増えることによる安全面・健康面の管理や役職等の処遇、外部からの高齢者の受入れ等が考えられている。

特に、外部からの高齢者の受け入れは、うまくいく場合とそうでない場合に差が大きいという。従来経験では、うまくいかない理由として前の会社のやり方に固執し、周囲にとけこめず、力を発揮できないことが挙げられており、今後、こうした場合の対応が課題である。

（平成18年度高年齢者雇用開発コンテスト（財）高年齢者雇用開発協会会長表彰優秀賞受賞）

（高年齢者が意欲をいかして自ら創業している事例）

高齢者の持つ、指導者としての能力を活用している事例

東京都中央区茅場町の株式会社「クオリス」（従業員40名）は、情報処理やシステム開発の事業を行う会社として平成15年9月に設立された。同社では、社内に経営や企画に携わる主要なスタッフ以外には技術者等をかかえず、それぞれのプロジェクトに必要な人材を適宜外部から調達するというシステムで業務を運営している。

同社では、主に顧客の社内ネットワークシステムの構築や改修といった事業を受注していたが、その後、「組み込みソフト」と呼ばれる、携帯電話をはじめとする各種デジタル情報機器に内蔵されている制御プログラムの開発を手がけるようになり、現在、同社の主力事業に成長している。

起業者は、外資系コンピュータメーカーに

30年あまりシステムエンジニアや営業マンとして勤務していたが、55歳の時、ベンチャー企業に役員としてヘッドハンティングされ、転職したが、2年ほどで業績不振となり、責任をとる形で役員を辞任した。辞任時には57歳で別の会社を紹介してもらった話もあったが、小さくてもいいから自分の会社をつくりたいとの思いから起業を決意した。

起業者である現在の代表取締役社長は、「経営者になってみると、サラリーマン時代とは考え方が一変して、何事もまず会社、次いで社員、最後に自分のことを考えるようになりました。特に、会社のことを考える中でも、資金繰りの大変さは予想をはるかに超えるものでした。公的な融資を受けるなどをして何とか事業を続け、事業開始から3年を経てようやく安定しましたが、本当に大変でした。」と話す。

IT業界では、技術革新の速度が早く、持っている技術がすぐに陳腐化してしまい、最新

の技術を習得しつづけなければならないため、加齢につれて技術水準を維持していくのが困難になっていく。このため、一般的には高齢者は敬遠されがちだが、同社では、逆に高齢の技術者を増やしたいと考えている。代表取締役社長は「当社では、韓国の大学と産学連携をしており、毎年100人規模で卒業生をプロジェクトスタッフとして受け入れることとしているため、OJTで指導できる者が必要なのです。高齢の技術者は、技能を持っているだけでなく、人材管理術など指導者として活用してもらう分野はとても多い。」と話す。しかし、60歳代前半でもハローワークや自社のホームページに求人を出しても応募がなく、以前の勤め先に紹介してもらっているのが現状で、高齢技術者の人材確保が課題となっている。

代表取締役社長は、高齢者の起業について「高齢での起業は、確かにリスクが大きく、若い人と異なり失敗もできないなどハードルが高いことも事実です。もう5年早く起業すればよかったとも思っています。しかし、経営者として理想に向かって進めるという魅力は何にも変えられません。会社経営は大変ですが、理想に向かって頑張っていきたい。」と話している。

社会貢献への意欲を実現するため自ら創業した事例

静岡県浜松市の株式会社 Stellar Be（従業員26人）は、中高年スタッフが中心となり再就職支援、自己実現へ向けてのキャリア・コンサルティング、研修などの事業を展開する会社として平成15年4月に創業した。

「キャリア・コンサルティング」とは、自分の将来のキャリアを考える上で、社内や家

庭での問題、転進の可能性といった個人が抱く不安に対して客観的な視点からアドバイスをすることにより本人の意識改革に役立てるものである。また、「再就職支援」とは、自分の経験や特性を整理し、進むべき目標を設定してその実現のための活動を支援するものである。同社では、このような支援業務で豊富な経験や専門性を持つ高齢者が中心となり支援に当たり、しかも、社員全員が株主になって運営している。

起業者である取締役は、会社起業の根底について、「私がこういった事業をしようと思った原点は、20年以上前のアメリカ赴任時の体験にあります。アメリカでは、寄付や慈善事業などによる社会貢献が自己表現の1つのあり方として定着しています。アメリカ赴任中は何とも思わなかったのですが、日本に帰国してから社会貢献を当然のことと考えるアメリカ文化の素晴らしさに気付き、私も社会貢献活動に関心を持つようになりました。しかし、当時は家族を養っていかなければならなかったため、理想は理想としてやるべき仕事をやってきました。しかし、5年ほど前に子どもも独立し、住宅ローンの支払いも終わって、ようやく自分のために活動できる環境が得られたので、社会に貢献する仕事がやりたいと思いこの会社を起業することとしたのです」と話す。

自己実現の手段で始めた会社ではあるが、当初から経営面での苦労は多く、特に資金繰りには自ら心を砕いてきたという。

「うちはコンサルティング業の、コストは主として従業員の人件費と事務所の賃借料が主たるものである。賃借料は固定経費なので削減は困難であるため、どうしても人件費の抑制が常に課題となっていた。報酬について

経営者から低く抑えてきており、従業員についてもこれまでのキャリアを考えると必ずしも十分な報酬ではなかったという。

取締役は、「社員は皆、『ひとを生かす』『後続く世代の役に立つ』というこの事業の趣旨に賛同して活動してくれていますので何とか経営を継続しています。おそらく、ほとんどの社員は、給与も大事ではあるが、“やり甲斐”ある仕事に満足感を得ていると思います。」と話す。

現在在籍するコンサルタントは26名であり、年間に多くの高齢者を中心にした相談に応じている。コンサルティングには1件あたり十分な時間をかけ、相談者の意向をしっかりと確認しながら、顧客満足を第一に取り組み、実績を積み重ねているところだという。

取締役は、「高齢者も社会を担う時代、60歳代でも元気な人はたくさんいます。高齢者は人生経験を積んだ広い視野の持ち主でもあります。また、高齢世代の者は自分に近い世代の気持ちがわかるので的確な対応が可能と思っています。人を相手とするこの仕事には視野の広さは必須の資質であり、良い人材がいれば呼びかけて、一緒に活動していきたい。」と話している。

高齢者が自らの経験をいかして創業した事例

大阪府南河内郡太子町の有限会社「栄光ドルフィン」(従業員10人)は、一般貸切バス事業を実施する会社として平成16年5月に創業した。

同社では、主に中国や韓国の旅行代理店から観光地巡りを受注し、日曜日や行楽シーズンはフル稼働だという。他に、地元の幼稚園や小学校から遠足時のバス移動の依頼が来る

こともある。

同社を起業したのは50代及び60代の4人のメンバーで、これまで、観光バスの運転やバス会社に勤務した経験を有していた。

起業者の1人である代表取締役は「私を含め、これまで、バス事業に関連のあるメンバーだったので、起業にあたって他の業種は考えなかった。起業のリスクはあるが、仲間のつながりもあり、採算の見込みは立っていた。」という。4人で出資をして中古のバスを数台購入し、マンション等を借りて、事務所として営業許可を取得したが、発足当初は予想外の苦労も多く、「最近落ち着いてきましたが、当初は資金繰りに本当に苦労しました。経費の使い方、投資の仕方に最も気がつかいました。それでも、目的地にお連れしてお客さんに喜んでもらえることが私たちの喜びであり、それが元気の源となって経営を続けることができました。」と話す。

現在は、大型バス4台、中型バス1台及び小型バス2台の計7台を使って操業している。運転手はバスの数と同じ7人で、基本的に担当するバスを決めてそれぞれが責任をもって運行を行っており、ほとんどが50代と60代で経験豊富なベテランである。

代表取締役は「貸切バスの運転は経験が技能に反映されます。様々な目的地へ運行しなければなりませんし、お客さんの要望で当日にコースの入れ替えが必要になる場合もあります。また、観光名所に必ず駐車場がついているわけではないなど、不測の事態もよくあり、スマートにバスを運行するには業務経験がとても重要です。経験者とともにしっかり勉強して、経験をつんでいくように日々こころがけています。」と話している。

(高齢者が生きがいのために就労し社会に貢献している事例)

高齢者が経験をいかして地元の中小企業のサポート等を行っている事例

滋賀県大津市の「特定非営利活動法人ビジネスサポート・ネットワーク」(以下、「BSN」という。)は、平成15(2003)年に設立された地元の企業の経営支援などを主な事業とする特定非営利活動法人(以下、「NPO法人」という。)で、大手メーカーの退職者が核となり、県内労働行政機関の指導も得て設立に至った。

現在は活動が軌道にのっているBSNだが、当初は試行錯誤の連続であった。最初は中小企業向けのセミナーや講演会などの活動から始めたが、人を集めることがなかなかできないなど、個々の中小企業から仕事を受注するのは非常に難しいことを最初の1年間で学んだという。そこで、地方公共団体や経済団体等へも受注先を拡大し、現在ではそうした公的な機関に関係した仕事も多くなっている。現在の主な活動は、若者や中高年者の就職支援や、販路開拓等の営業支援、ISO取得支援などの技術支援、市場調査等の調査研究を行っている。

例えば若者に対する就職支援活動としては、地元の高校生に職業講話や模擬採用面接などを行っている。この活動は大きな成果をあげ、就職率が20%上昇した学校もあったという。また、中高年者に対する就職支援セミナーや、企業の人事、現場監督者対象の若年定着対策セミナー等も行っている。

また、地元企業の商品設計等を支援したり、販路開拓を支援するなど、経営支援活動も活発に行っている。

会員数は現在45名。会員は、経営企画業務

の経験者や元営業マン、元技術者など、そのバックグラウンドは様々である。また、会員は企業の管理職を経験した人も多く、これまでは部下が色々と仕事上の面倒をみてくれる環境にあったが、現在は各人が全部自分でやらなければならない状況にある。しかし、会員の一人は「意識を切り替えることは意外と簡単だった」と語る。

BSNの会員の参加動機は様々で、退職後、開業を目指すひとが人脈を広げるために参加しているケースもあれば、「遊んでいるのはもったいない。自分のペースで社会に貢献したい」という思いで参加している会員も多い。

会員の中には「様々なバックグラウンドを持った人たちが緩やかなネットワークを築いており、だからこそ長続きすると思う。みんながマイペースでやるのが良いと思う」、「会員は皆経験が豊富で、大人同士なのでやりやすい」と語る人もいる。

会員の募集は、公募のように大々的に人集めを行っているというよりは、会員が知人に声をかけるなど口コミで集めることのほうが多い。新たに入会した人には、専門分野等を記入する「キャリアシート」を提出してもらうとともに、就職支援部会、営業支援部会等の部会に所属してもらう。各人の専門知識をいかして活動することもあるが、専門外の仕事に参加することもある。ある会員は「ローテーションで様々な部門を経験したことが強みにもなる」と語っている。

普段は事務所に当番を置いて、各方面からの連絡や注文を受けている。受注すると、メール等で会員に対して情報を流し、参加希望者を募る。そして、参加希望者からチームを編成し、活動を行っている。

(高齢者が地域と結びついて活動している事例)

高齢者の生きがいをづくりのために地元の観光ガイドを行っている事例(「鎌倉シルバー・ボランティアガイド協会」)

神奈川県鎌倉市は、観光ガイド不足への対応と、高齢者の能力活用と生きがいをづくりのため、平成2(1990)年9月に高齢者のボランティアガイド養成のための講座を開講した。この養成講座の修了者31名が中心となり、3(1991)年4月に鎌倉の史跡や歴史など解説し、鎌倉のよさを再認識してもらうことを目的とした「鎌倉シルバー・ボランティアガイド協会」が発足した。

スタッフの数はその後徐々に増え、平成18年4月1日現在で87名(男性68名、女性19名)となっている。平均年齢は約70歳で、元教師や元営業マンなど、スタッフの前職は多彩である。

同協会では、協会主催による市内の「史跡めぐり」や、個人旅行、旅行業者が主催する団体旅行、小・中・高等学校の校外学習などのガイドを受けている。

同協会主催の「史跡めぐり」については、予約者や当日参加希望者が鎌倉駅前に集合。参加者が20人程度集まった時点で1組目が発発し、その後漸次出発していく形をとっている。



るが、多い時は1日100人以上集まることもあるという。

コース参加料金は一人500円で、他に拝観料、交通費等は参加者の負担となる。

これまでのガイド実績は、平成17年度でガイド件数827件、派遣ガイド延べ人数1,883名、参加者数は25,074人となっている。

同協会では、ガイド内容を画一的なものにしないように、ガイドのマニュアルをあえて作成しない方針を採っている。そのため、同じ観光コースをガイドするにしても、担当者によってガイドの仕方は多様なものになっている。ツアー参加者の中にはリピーターも多く、各ガイドが工夫を凝らした内容が好評を博している。

また、毎月1回、歴史や宗教、教養などをテーマに定例研修を行っている。さらに個々のスタッフも自主的にコースの下見等を行うなど、サービスの向上に熱心である。スタッフの1人は、「みんなそうやって勉強するのが好きなのです」と話す。

また、鎌倉市内の観光スポットとなるお寺などに対しては、日頃から交流を深め、意志疎通を図ることで、相手先に迷惑をかけないように心を砕いているとのこと。

あるスタッフは、「ガイドをするとよく歩くことになるので、健康によい」、「前もってガイドのための下調べや案内の仕方に工夫を凝らすなど、事前の準備を念入りに行ううえに、現地では相手の反応を見ながら説明するなど、頭を使う良い機会になっている」と話す。

組織としては、会長以下15名で幹事会を構成するとともに、5つの班を組織している。会員は5つの班のいずれかに所属し、班ごとに開催する会合を通じて幹事会の決定事項を伝えるとともに、会員の意向を幹事会に伝え

ている。こうした仕組みで組織内の風通しをよくすることに取り組んでいる。

スタッフの募集は、協会が主催するガイド養成講座において行っている。講座内容は、鎌倉市の地理、歴史、史跡、古文書等の解説及び現地実習で、講師は協会会員のみならず学者等の外部有識者を講師に招くこともある。

養成講座を修了するためには、一定の出席率と数回の試験で合格点をとることが必要とされている。

ボランティアガイドの希望者は多く、スタッフ集めは概ね順調であり、スタッフの定着率も高い。

（高齢者と支えを必要とする世代を結び付けている事例）

高齢者が子育てを支援している事例（山梨市「おじいちゃん先生・おばあちゃん先生派遣事業」）

山梨県山梨市では、平成17年10月から「おじいちゃん先生・おばあちゃん先生派遣事業」を実施している。これは、市が意欲のある高齢者を「おじいちゃん先生」、「おばあちゃん先生」として登録し、派遣の申出があった市内の児童センター・学童クラブ、保育所等に市がコーディネートして派遣するという事業である。

平成17（2005）年10月に登録者28名でスタートし、18（2006）年度の登録者数は43名（男性22人、女性21人）となっている。登録者の年齢階層は、50代1人、60代17人、70代15人、80代10人で、最高齢の登録者は86歳となっている。

事業のスタート時には、登録者を集めるために老人クラブを通じての依頼や、山梨県の「ことぶきマスター制度」（山梨県が地域づくりのために必要な能力と貴重な経験を持つ高齢者を認定している制度）で認定されている方などに働きかけを行った。市の担当者によると、思っていた以上に「やってみたい」と言ってくれる人が多かったという。

派遣される手順としては、児童センター等

の施設が作成・提出する年間行事実施予定表を市が取りまとめ、実施内容に応じて相応しい登録者をピックアップして連絡を取り、調整を行っている。登録者には、実際に派遣する前に施設の指導員等と打ち合わせを行うこととしている。

派遣される回数は、登録者の特技等によって異なり、月に2回程度から、年に数回程度まで様々である。

これまでの延べ実施回数は63回、派遣実人員は延べ113人となっており、指導を受けた児童は延べ1,641人にのぼっている。「先生」の派遣を申し込む施設も増えつつあり、現在までに市内16箇所の児童センター・学童クラブ、保育所等に派遣している。

「先生」の指導内容としては、昔の遊び、絵手紙の作り方、民謡など多岐にわたっており、年末年始には凧作りや書き初め、しめ縄飾り作りの授業も行った。



昔は家庭や地域で伝承されてきたことで、今では伝えられなくなっていることを教えてくれる好機として、保護者からの評価も総じて好評であるという。

また、施設側からも、「先生」が来ることで子供たちが普段とは違う体験ができて、よい世代間交流の場になり、活気が生まれる効果があるという声も寄せられている。

実際に派遣されている「先生」に感想を聞くと、「子供たちは間違いを見抜くので、うっかりできない」、「大人相手と違って、子供は飽きやすいので、どれだけ引きつけることができるかに気をつかう」、「最後の御奉公、と

いうつもりでやっている」など、絶好の生きがい作りの機会となっている。

また、市の担当者によると、山梨市でも核家族化の進展などで、地域のつながりが希薄になっていることが懸念されているが、この活動により地元の高齢者と子供たちとのつながりができることで、地域の繋がり再生にも役立っているという。

さらに、「これまで順調に活動を拡大しつつあるが、今後は「先生」として登録してもらっている人を確保して、継続的に活動してもらうことが課題」とのことである。

（高齢者が高齢者に日常的な支えを提供している取組の例）

高齢者が高齢者の日常の用事や手間を手伝い助け合っている事例

千葉県流山市の「特定非営利活動法人市民助け合いネット」では、平成16年4月から、高齢者が日常生活を低額な謝礼で支え合う有償ボランティア活動に取り組んでいる。

サービスを提供したい人を「提供会員」として、予め提供できるサービスの内容、活動可能な地域、曜日等を登録しておく。登録提供会員は、現在192名で男女がほぼ同数になっている。さらに、サービスを利用したい「利用会員」からの要請を受けて、事務局で要請にマッチしたサービスを提供できる提供会員を選定し、サービス提供の打診をする。活動が可能であれば、サービス提供に赴いてもらい、サービスを提供した後、予め利用会員が購入している利用券を受け取って事務局に持参し精算するという流れになっている。登録した利用会員は現在187名で、年齢についての制約はないが30歳代から90歳代まで幅広

く利用しており最も多いのは60歳代となっている。

同ネットの代表は「申請があった時に最も気を遣うのが、利用会員と提供会員のマッチングです。ボランティア活動として長く続いていくためには、気軽に、気楽にサービスを利用してもらうことが大事なのですが、双方の相性がうまくいかないケースは長続きしません。」と語っている。

3年前から週に1度、買い物の代行を依頼している80歳代のある女性は「買物をして下さる方は、お願いした魚が売り切れていたら別の献立を考えてそれに見合ったものを買ってきてくれたり、体調を配慮して買物に反映したりしてくれるので、とても助かります。私は一人暮らしなので買物の後、上がってもらってお茶とお茶菓子でおしゃべりをするのもとても楽しみです。」と話す。

また、夫の通院の送迎を依頼しているという60歳代のある女性は「市役所で紹介してもらったことやボランティアの方が営利を目的とせず活動してくれるのでとても安心でき

ます。また、階段の歩行介助などタクシーでは期待できない気配りをしてくれるのもありがたいです。無償では繰り返し利用していくうちに頼みづらくなってくるので、低額でも有償であるほうがよいと思います。」と語る。

一方、提供会員として通院の送迎、家具の配置換え、庭の草刈等の活動をしている70歳代のある男性は「電球の交換、タンスの移動など家庭の中のちょっとしたことに不便を感じている方を男手でサポートできるのでやりがいがある。喜んでもらえるのがとても嬉しい。」と話す。

同ネットでは、提供会員の報酬として1時間あたり600円、会の運営事務費として同200円の計800円（自宅に来てもらう活動の場合は別途交通費として1回200円を受領。）を利用会員が利用券で支払うが、提供会員の8割は、これをその都度精算（換金）するのではなく「貯金」をしているという。自分がサービスを利用したいときに備えて貯めておくことが可能となっている。また、ある程度まとまった金額になった時にまとめて下ろすことも可能で、会員の中にはそれを使って配偶者に海外旅行をプレゼントした人もいたという。

今後の課題としては、現実にも・散見されるところのことであるが、利用者に相互の信頼が成り立たなくなるような振る舞いが起こるとトラブルに発展するケースもあることがあげられた。

同代表は「苦情の電話が来ることもありますが、活動の趣旨を説明して理解を求めていくしかありません。当人どうしが気持ちよく



サービスを利用し、提供するためには、自己を律する心がけも必要だと思います。」と、うまく「サービスを利用する」ためには「サービスに依存すること」、「サービスに過度の期待をすること」を慎む必要があることを説明している。

そして、「この活動は、介護保険制度の訪問介護では利用できない部分を補完している側面もあると感じています。支援を必要としている方がこのサービスを利用することでより安心して充実した日常生活をおくれ、サービスを提供する人もこの社会貢献活動を通して喜びを感じていただければ、高齢者が支え合うというネットの活動にとってこれに過ぎる喜びはありません。」と話している。

(地域で工夫をこらして健康づくり、介護予防に取り組む事例)

独自のプログラムを開発して中高齢者の健康づくりに取り組んでいる事例(新潟県見附市「いきいき健康づくり事業」)

新潟県見附市では、平成14(2002)年から中高齢者の健康づくりの取組として、「いきいき健康づくり事業」を推進している、

同市では、それまでも運動、食生活、健診、生きがいといったアプローチで健康づくりの取組を進めてきたが、必ずしも焦点を絞り込めていなかったという。

そこで、外部有識者とも相談して、特に運動面に力を入れた取組を進めることとした。あわせて、これまで指導者の経験により提供していた運動のプログラムについては大学発のベンチャー企業にアウトソーシングすることで、大学での研究によって蓄積された科学的なエビデンスに基づくプログラムへの転換を図った。

事業スタート時は、「寝たきりの予防」を主な目的としており、60歳以上を対象者として112名でスタートしたが、その後、参加者間で成果があがり始めたことから参加希望者が増加。対象者を広げて欲しいとの声が高まり、40～50歳代を対象とした中年層向けの健康運動教室も実施するようになった。これにより、寝たきり予防だけでなく、メタボリックシンドローム対策としての性格も併せ持つようになった。現在では、1,261名の住民が健康運動教室に通っている。

同市の取組の特長としては、3つのポイントがあげられる。

まず第1に、大学での研究成果を活用し、個人の体力や疾病状況に対応した個人別運動プログラムを実施しているという点である。

第2に、無理なく継続して実施することができるメニュー作りを心がけているということである。健康運動教室では、施設に週1～2回、家庭で週3～5回の割合で週5日程度、自体重を負荷とした筋力トレーニングと持久力トレーニングを実施。家庭でもできる簡単なメニューとし、無理なく継続して実施することができるよう工夫されている。

第3に、毎日の運動が客観的にトレーニング実施得点として評価されるようにシステム構築されている点があげられる。自分の運動量や身体の変化、運動した結果が簡単にわかるように、毎日の運動状況、1か月の運動状況が一目でわかるように作成され、一人一人に提供されている。毎日の運動が客観的にトレーニング実施得点として評価されるため、参加者の目標設置や目標管理に役立っている。

こうした取組の結果、教室参加者の体力年齢をみると、実年齢と体力年齢の差が、教室参加3か月で6.3歳、1年6か月後には12.8歳若返ったことが確認されている。

また、運動の成果として体組成(体脂肪率、筋肉率、BMI、体年齢)の変化もみられている。運動による活動量の増加、ウォーキングやエアロバイク等の有酸素運動の効果として、体組成の項目において有意な改善がみられた。

さらに、健康運動教室参加者とそれ以外の比較対象者の医療費(入院費含)の1年間の推移を分析したところ、年間で一人当たり11万円の差が生じていることがわかった。

健康運動教室で顔なじみになった参加者は、お互いの元気になっていく姿を確認し、次第に「寝たきりになりたくない」という同じ目的を持つ仲間づくりがされてきて、教室終了後も、参加者の約9割が健康運動を継続して

いる。また、参加者の増加によってデータの蓄積が進み、よりよい健康づくりプログラムの作成が可能になるという好循環となっているという。

高齢者のボランティア活動を利用して健康づくりに取り組んでいる事例

奈良県生駒市では、「介護予防」と「高齢者の生きがいづくり」は表裏一体であるという発想から高齢者によるボランティア活動を上手く活用して様々な取組をおこなっている。

取組の端緒は、平成11年度に市が実施した「わくわく教室ボランティア養成講座」を受講した高齢者を含む方々が、次年度に体操や歌、手工芸などを行う介護予防教室「わくわく教室」(市の事業として運営費は市が負担)にボランティアとして参加し、中心的な役割を担ったことであった。わくわく教室の運営に当たって、市は保健師が専門的な立場から助言するにとどめたところ、主体的に生き生きと活動しているボランティア高齢者を目の当たりにした参加者が触発されて、教室全体が活発なものとなり、参加している高齢者が受け身での参加から能動的な参加へと良い循環が生まれた。ボランティアの積極的・主体的活動を踏まえ、市では、15(2003)年度から「わくわく教室」の活動を全てボランティアに委ね、補助金による支援を行うにとどめている。平成12年度に125人だった延べ参加者数は、5年後の平成17年度には年間延べ1,100人を超え、教室の数も当初1か所だけだったのが8か所・9グループでの開催にまで拡大した。

市の担当者は、「『自主活動を基本』とする方針は、実は、以前、成人式の担当をしていた時に得た経験に基づいています。市がいく

ら頑張ってお膳立てしても新成人は式に協力しようとはしませんでした。そこで、新成人たちに、自分たちで企画して開催してもらったところ、新成人が式を自分のこととして捉え、とても充実したものになったのです。高齢者のボランティア活動もこれと同じではないかと、試してみたところ、良い循環が生まれました。」としている。

平成16年度から市が実施したトレーニングマシンを用いての介護予防教室「高齢者筋力向上トレーニング事業」においては、同教室を修了したOBがボランティアとして事業の実施を担う形をとった。3ヶ月間トレーニングをして心身機能が回復したことを「先輩」高齢者が身を以て示してアドバイスしてくれるため、次に続いて取り組む「後輩」高齢者にとってトレーニングが身近に感じられ、好循環が生まれた。その1つとして修了していく有志の高齢者がOB会を結成し、88歳の高齢者を会長に今も定期的に集まり運動を続けていることがある。

さらに、市では、地域で自主的に活動するボランティアの養成に取り組み始めた。「地域ボランティア講座(1クール8~10回。年1クールで約40人)」を開講し、ボランティア活動に興味のある人に約3ヶ月間にわたって受講してもらった。修了後、市は活動内容の選定や場所の用意といった「お膳立て」をあえて行わなかったため、市に活動場所の斡旋を期待していた参加者からは様々な意見が寄せられた。しかし、市では自主的に取り組むことが必要と考え、従来どおり「お膳立て」はしなかった。すると、半年ほどして「自分たちで何かやってみようか」という声が出始め、「自宅を開放して交流できるサロンを開設」したり、「学校等の美化活動を通して世代間交

流」をするなど、様々な活動が動き出した。一旦動き出すと、活動を自分たちのこととして捉えているため、姿勢が能動的で、継続的に取り組むようになり、自己完結を目指す質の高いボランティア活動が展開された。現在でも、様々な活動が行われ、市の様々な事業のサポートの役割を担うなど、貴重なマンパワーとなっている。

市の担当者は「正直、市がお膳立てしてやってしまう方が楽で、自立を促して待つことは先の見通しが立たず大変です。しかし、マンパワー、財政ともに拡充が見込めない中で、市が全てを背負ってはいは遠からず限界に達するという認識があったため、やるしかなかった。」と語り、行政が「自主活動が基本という姿勢を貫いたことで、地域で自立したボランティアによる活動が出来上がった」としている。

マニュアルを作って事前に試行することで介護予防の実施に向けて計画的に取り組んだ事例

奈良県生駒市では、平成18年度の介護保険制度の改正により法定化された「地域包括支援センター」(以下「センター」という。)を市内6か所に設置し、平成18年4月1日から運営している。センターは、地域における介護予防ケアマネジメントの実施や総合的な相談窓口といった役割を保健師、社会福祉士、主任ケアマネージャーなどの専門知識を有する者がチームを組んで担うところにその特徴がある。

センターの運営は、全て市が業務委託しており、委託先は、市内の社会福祉法人、医療法人等で、もともと在宅介護支援センターとして高齢者福祉の相談援助業務を担ってきた

ほか、夜間・休日でも隣接の特別養護老人ホームや病院などに転送されて24時間対応が可能となっている。

同市では、平成18年4月から円滑に発足させるため、平成17年6月にセンター設置予定法人の選定を済ませ、これを対象に介護予防ケアプランの作成や運動・栄養・口腔指導などのモデル事業を実施した。このモデル事業の中で、市とセンター設置予定法人が共同でケアプランの作成・事業の実施に用いる「新予防給付ケアマネジメントマニュアル」「新予防給付選択メニュー実施マニュアル」を作成した。マニュアルを用いて実際に試行することで市とセンターの情報の共有化に寄与したほか、センター職員は業務に習熟して制度発足を迎えることができた。

4月以降は、主としてセンターの保健師が介護予防ケアプランの作成などの業務を開始すると同時に、要介護認定において介護予防の対象と判定された高齢者全員に対し個別訪問をして、制度改正の趣旨を丁寧に説明してまわった。このため、新予防給付のサービス利用に関する混乱もそれほどなかったという。また、センターの社会福祉士等は「介護予防教室」の企画などを通じて地域とのネットワークを構築し、ボランティアとの連携を徐々に構築している。さらに、必要時にはケアマネージャー(介護支援専門員)主催の「サービス担当者会議」にセンターの主任ケアマネージャーも参加して、処遇が困難な事例について地域のケアマネージャーを支援するとともに、これを把握して市に情報提供しているため、特定の者に過大な負担がかかることなく行政と地域が共同して処遇困難な高齢者を支援することが可能となっている。

生駒市の6か所のセンターは、それぞれの

専門職種の稼働とともに着実に機能しはじめているが、一方で新たな課題も生じている。センターの担当者は「地域の自治会、老人クラブ等の関係団体には周知したが、一般市民には、センターの存在自体がまだ十分に知られていない。日頃、接点のない一般市民に周知し、定着させていくことが課題」と語っている。

また、「センターにとっては、一般市民に日常的にアクセスする情報ルートが少なく、正直、存在や取組内容の効果的な周知・広報はなかなか困難であるが、独り暮らしの高齢者や『老老介護』の世帯など、真にサポートが必要な人を掘り起こすことは絶対に必要なことであり、民生委員やボランティアなどの地域の力を借りて取り組んでいきたい」と話している。

在宅における療養・介護を支える先駆的取組の事例

群馬県伊勢崎市にある「きらくな家」では、訪問看護に加えて、重度要介護者等を対象として、食事や入浴、体操等の機能訓練といったこれまでのデイサービスのメニューに加え、酸素吸入や痰の吸引、経管栄養といった、個々の利用者の身体状況に応じた医療ケアを行っており、「重度者の生命と生活を支えるデイサービス」に取り組んでいる。

「きらくな家」の代表は、看護師の資格を活かし、かつて、仲間との看護のボランティアを通じて訪問看護の重要性を認識し、その経験を踏まえ、介護保険制度の発足した平成12年度に「有限会社・訪問看護ステーション『きらくな家』」を開設し群馬県の指定を受けた。

訪問看護事業の事務所を構えるに当たり、

ボランティア時代の経験から介護を行う家族のケアが重要であるとの思いから一時的に患者を預かって家族に休息してもらったり、家族の相談にのる場所が必要であると考えていた。このため、事業所に事務スペースの他、ベッドルーム、団らんのできるテーブルスペース、広い風呂、車いすのままでも利用可能なトイレ、調理設備などを備え、無償で「一時預かり」(通所看護)を訪問看護と併せて開始することとした。同代表は、『『きらくな家』では、私のボランティア時代からの経験を踏まえ、看護の専門職として必要と感ずることを思い切りやることができた』と話す。

その後、「きらくな家」などが取り組んでいた通所看護は厚生労働省のモデル事業の指定を受けるなどして「療養通所介護」の先駆的役割も担い、平成18年度の介護保険制度改正で「療養通所介護」として制度化されたことに伴い、「療養通所介護事業」として取り組むこととなった。

「きらくな家」を利用しているというある家族の方は「以前、通常のデイサービスを利用していたが、ある時から嚥下が悪くむせる事が多くなり、食事や水分の摂取量が日増しに減ったため、体重が急減した。体調は急激に悪化し、1週間程度で褥瘡が5か所にでき、身体が硬直して目が開いたまま意思表示することすらできなくなってしまった。」「急速に衰えていくのを見て、通常のデイサービスにはもう預けられないと実感した」と話す。

主治医の薦めで、訪問看護及び「きらくな家」を利用した療養通所介護を利用し始めた。

療養通所介護で、マッサージをして身体をほぐし、褥瘡も含めた皮膚のケア及び口腔の洗浄などのケアをしていった。すると、体調が回復し、栄養を摂取することができるよう

になった。

家族の方は、皮膚に艶と張りが出て、目で意思表示できるまでに快復したことが驚異で、「ここを利用してならば、在宅介護を続けられると思った」と語っている。まさに、目に見える看護とその効果であった。

同代表は「これまで、医療ケアの必要な方

にとっては、在宅で介護を受けながら生活するのは本人や家族の負担が大きいケースもあったのですが、新たに通所による看護の場が出来たことで、他の介護保険サービスと組み合わせることにより、家族が頑張りすぎなくても在宅介護を続けていくことが可能となったと思います。」と話している。

（中高年齢者が第2の人生の準備に取り組むのを支援している事例）

中高年齢者の再就職などの職業生活設計等を支援している事例

（社）沖縄雇用開発協会は、企業、事業主団体等が会員となって設立された公益法人で、高齢者等の諸問題に関する情報収集・提供、相談・援助などの事業を通じて高齢者の雇用の促進と安定等に取り組んでいる。同協会には、企業が行う定年延長、継続雇用制度の導入、雇用管理の改善などの諸条件の整備に対して、専門的・実務的立場から援助するために、高年齢者雇用アドバイザーが6名配置されている。

同協会が独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から管理・運営を受託している沖縄高齢期雇用就業支援センターは、中高年齢者（概ね45歳以上65歳未満の在職者・離職者）に対し、再就職準備対策などの高齢期における職業生活設計に関する情報提供等を行うとともに、中高年労働者のキャリア支援、再就職援助を行う事業主からの相談対応など、事業主に対する援助にも取り組んでいる。中高年齢者は、同センターを利用するために先ず会員登録（会費無料）をする。登録をした中高年齢者には、セミナーの開催案内やセンターだよりが送付されるほか、図書無料貸し出しが受けられる。また、能力開発、年金な

どの疑問について専門家に無料で個別相談することもできる。同センターの登録会員数は、平成19年2月現在で874人（在職者129人、離職者745人）、事業主等が50団体・企業となっている。同センターでは、在職者会員の拡充が今後の課題であると考えている。

同センターでは、会員を対象として「高齢期の生きがい」、「退職後の家計と資産の運用」、「消費生活のトラブル」、「介護保険制度」、「能力開発」、「キャリア設計」、「パートタイム労働の知識」、「独立・自営関係の情報」、「シルバー人材センター事業」、「余暇活動」など広範なテーマにより、就業、再就職、健康管理等のための職業生活設計セミナーを開催している。その頻度は、毎月4回で、うち1回は、在職者の参加を考慮して夜間に開催するなど工夫も行なっている。毎回50人程度の参加があり、参加者からは、分かりやすく勉強になった、大いに役立ったという声が寄せられている。同セミナーの講師には高年齢者雇用アドバイザーのほか行政・企業・医療・各種団体など県内の関係者が多数参加している。このセミナーの開催時に、それぞれの講師が相談員となって個別相談も併せて行っている。

また、同協会では、会員企業の管理者職を対象として、職場活性化研修を実施している。この研修は、高齢化が進む中で管理者に求められる知見、ノウハウを体系的に学ぶとともに

に、65歳までの継続雇用制度導入の必要性についての理解促進や、人事管理制度の見直しに関する専門知識の涵養などをねらいとしている。同研修は、高年齢者雇用アドバイザーが実施アドバイザーとして企業に出向いて行われるが、平成18年度の開催実績は、6社となっている。



ボランティア活動への参加のきっかけづくりの取組を始めている事例

福岡県福岡市の特定非営利活動法人NPOふくおかでは、地元の福岡市社会福祉協議会、福岡県経営者協会と連携して「勤労者マルチライフ支援事業」（以下「事業」という。）を実施している。同事業は、厚生労働省が財団法人さわやか福祉財団を通じて全国12地域で実施しているもので、福岡も実施地域の1つとなっており、企業を通じて勤労者のボランティア活動への参加を推進することを目的としている。

福岡では、活動を開始した当初から、ボランティア活動の参加者の掘り起こしのためには、ボランティア活動を出来るだけ多くの人に体験してもらうことが重要と考え、「ボランティア体験プログラム」の提供を重視した。

具体的には、「川の清掃」、「街角の落書き消し」、「干潟の整備」など、プログラムを作成、

提供してきたプログラムの作成過程において、ボランティア活動は安全で、わかりやすく、短時間でもできる活動であることが活動を始めるきっかけとして重要であることがわかってきたという。NPOふくおか理事の1人は「ボランティア活動を普及させていくためにはコツがあることに気付いたことは、NPO団体にとっても収穫でした。」と話す。

また、初年度はNPO団体が提案した50のプログラムを提供したが、36名しか集まらず、その原因として、数が多すぎて初めに何から取り組んでよいかわからないとの指摘を受けた。そのため、「おすすめボランティア」として毎月1つのボランティアプログラムを提供し、活動内容も工夫したところ、3年間の事業の最終年度にはプログラム数14に対し、1,000人以上が参加したという。

以前から、自らボランティア活動に取り組んでいたある企業の管理職は、事業への参加を機に社内企業ボランティア活動への参加の呼びかけを始めた。同氏は、「会社の同僚と参加するなら初めて参加する人でもやりやすいと思います。最初は練習のつもりで参加するぐらいがちょうどよい。続けていけば会社の外に人のつながりが出来てきます。そうなれば社縁はもう必要ありません。この事業には、きっかけをつくるしかけが揃っていた。」と話す。

ボランティア活動を個人で探すには限界もあり、企業が窓口となってボランティア活動の情報提供を行うことで、情報が届きやすくなる、また仲間で参加することもできるなど「きっかけ」を提供することには大きな効果がある。

先のNPOふくおかの理事は、「企業からのボランティア活動に対する問い合わせも増え、

ボランティア活動の認知度が増してきたと感じます。また、社会福祉協議会や経営者協会とつながりができたこともこの事業の成果でした。3年間の事業終了でやめてしまってもったいない。さらに活動を充実させていきたい。」と話している。

平成18年度で事業は終了するが、平成19年度以降も福岡市社会福祉協議会、福岡県経営者協会、NPOふくおかの3者が自主財源によって活動を継続していくこととしている。



(独自の視点でバリアフリーに取り組んでいる事例)

ユニバーサルデザインへの先駆的な取組をしている事例

ユニバーサルデザイン(以下「UD」という。)は、高齢化が進むなかで重要な考え方であるが、そのUDについて全国に先駆けて積極的に取組を行っているのが熊本県である。熊本県ではUDを県政運営の基本理念の中に取り入れ、県の施策をUDの視点を持ちつつ取り組んできている。平成19年2月に内閣府と共催した「ユニバーサルデザイン全国大会」にも子どもから高齢者に至るまで多くの県民が参加するなど、県民にもUDの意識が浸透している。

熊本県が目指すUDは、「だれもが社会に自



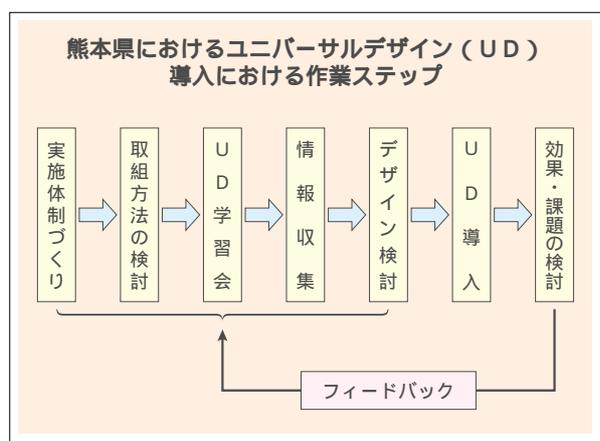
由に参加でき、積極的にチャレンジできる環境の実現」、「使いやすいものに満たされている生活の実現」、「一人ひとりの個性が大切にされている社会の実現」をその目標としている。

熊本県ではUDの取組を円滑に進めるために、利用者のニーズをあらかじめ把握し、話し合いを重ね、利用者の立場に立った使いやすさを求めるというプロセスを重視している。そして、すべての人に「簡単」、「快適」、「安全」、「柔軟」という4つの視点に立った取組を実践している。

例えば、地元の産品である陶器についても、急須のふたの取っ手を横につけて、ふたのつまみをずらすだけで、片手でも楽に注げる急須などをUD陶器として製品化しているが、これも県民を交えてUDの視点から意見を交換することにより完成に至ったものである。また、熊本県庁内の階段は、「木製の手すり」が「高さの違う2段に設置」されている。「木製の手すり」にしたのは、持ったときにすべりにくくなっているという「安全」の視点である。「高さの違う2段に設置」したというのは、下の手すりは、子どもや背の低い人がつかまりやすいということに加えて、上に比べ

て若干細くなっており、握力の弱い人でもしっかりとつかめるといふ「柔軟」な視点から作られている。

その他にも、ユビキタス技術を活用した自律移動支援プロジェクトの実用化に向け、「くまもと安心移動ナビ・プロジェクト」と称して、歩道や建物などのいろいろなところ以小



さなICを付け、その場所に不慣れな方に目的地行きのバス・電車等の情報を、視覚障害者にはバス停・電停までの誘導や歩行者用信号機等の情報を音声で行う実証実験を熊本市内で行っている。また、くまもと県民交流館パレアには、これらの取組みやUD製品の展示施設が設置されており、管理運営を受託したNPOとともに、情報発信や人材育成を積極的に推進している。

（注）障害者基本計画（平成14年12月24日閣議決定）では、UDは「あらかじめ、障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方」と定義されている。

国土交通省「ユニバーサルデザイン政策大綱」（平成17年7月策定）においては「どこでも、だれでも、自由に、使いやすく」という考え方を踏まえている。

（高齢者を地域で孤立させないことで犯罪被害、消費者被害防止に取り組む事例）

専用110番電話を開設して悪質商法など高齢者被害の防止に取り組んでいる事例

東京都消費生活総合センターは、東京都消費者センター（昭和44年設置）を再編整備して平成9年4月に発足した。同センターは、相談受付、情報・学習機会の提供など消費者を支援する各種の事業を展開するとともに、都内の市区町村消費者センターの支援の強化にも取り組んでいる。相談者に、法令・関連資料等の情報提供、自主解決への助言を行うほか、事業者との交渉、あっせんも行っている。

東京都（市区町村への相談を含む。）の契約当事者が60歳以上の高齢者の相談件数は、28,933件（平成17年）となっている。不当・架空請求関連の相談が減少したため前年（32,223件）より約10%減少したが、高齢者の

全相談に占める高齢者相談は約2割と従前に比べて増加している。商品・役務別にみると「工事・建築・加工」（住宅リフォームに関するトラブルが大半を占める。）が最も多く、販売購入形態別にみると「訪問販売」が最も多くなっている。

高齢者の悪徳商法による被害が社会問題となる中、平成18年4月に、被害にあったり、不安を感じたときにすぐに相談ができるよう、高齢者とその家族からの相談を受け付ける専用電話「高齢者被害110番」を開設し、専任相談員4名を配置することとした。都の担当者は、高齢者からの相談に当たっては、「丁寧に優しく対応すること、相手の話をよく聞き、相談員の方からは、分かり易くゆっくりと話すことが肝心です」としている。

また、同センターでは、高齢者の身近にいるヘルパー、ケアマネージャー等の介護事業者、民生委員等から、地域で発見した高齢者

被害についての通報を受け付ける専用電話「高齢消費者見守りホットライン」も同時に開設した。

この取組は、都が平成16年度に実施した調査で、介護事業者約600人のうちの半数が「悪質商法の被害にあった高齢者がいる」と回答したことなどを受けて、高齢者を消費者被害から守るためには、介護事業者や民生委員等の高齢者の身近にいる人々との連携した取組が重要となっていると判断したことを受けたものである。

都の担当者は、悪質商法等の被害から高齢者を守るためには、まず高齢者本人が「知らない人の話には乗らない。家には入れない。商品価格はよく比較する。家族にもよく相談する。御近所とのコミュニケーションを欠かさない。」ことを自覚することが必要であるとしている。また地域においては、定期訪問などにより高齢者を見守り、孤立させないために、市区町村、自治会、ボランティア団体などが連携して取り組むことが重要としている。

支え合いマップを作成して災害時の高齢者保護に取り組んでいる事例

愛知県安城市は、人口約17万人余の農・工・商業のバランスがとれた街であるが、高齢化率は14%を超えて増加傾向が続いている。

市は、東海地震の「地震防災対策強化地域」と「東南海・南海地震防災対策推進地域」に指定されている。大規模災害時には、地域の相互機能による支援が求められること、ボランティア団体などから市長に対し災害時の救援体制について情報提供等の要望があったこと、市内の先進的地域では「防災・福祉マップの作成」が既に行われていたことなどの状況を受けて、平成16年9月に「災害時要援護

者支援制度」を開始した。

同制度では、一人暮らしの高齢者や障害者などの要援護者は、登録申請書に、住所、氏名、家族の人数、身体的状況に関する特記事項、日常的に必要な保健・医療・福祉サービス、地域支援者（日頃の見守り活動をしてくれる人、本人の同意が必要）の氏名・連絡先を記入し、さらに申請書の情報を自主防災組織、福祉委員会（町内会単位に設置されている）役員、民生・児童委員、地域支援者に提供することを同意署名した上で市長に提出する。この申請書の情報は台帳に登録され、原本は市長が保管し、副本が要援護者本人のほか、自主防災組織等に提供される。現在までに対象となる要援護者4,144人のうち3,095人（約75%）が登録済である。未登録者の主な理由は、まだ現役で働いているから、家族がいるから大丈夫などとされている。自主防災組織や福祉委員会は、共に町内会が兼ねているところが多いが、災害発生時は自主防災組織が、日常の見守り等の支援は福祉委員会が中心となって支えることとされている。

花ノ木町内会は、JR安城駅前の中心市街地のほぼ中央に位置する花ノ木町と小堤町の一部の世帯で構成されている。昔ながらの商店街を中心にした高齢化の進んだ地域である（高齢化率は花ノ木町が25.6%、小堤町が20.3%）。防災福祉支えあいマップの作成を通じて、一人暮らしの高齢者の状況把握、災害時の避難場所や問題点の確認などを行なっている。また、災害時に役立つ物、専門の資格・技術を持った人の確認・登録など物的・人的資源の発掘などにも努めている。また町内の60歳代の定年退職男性を中心に発足した「おやじの会」は、親睦と交流を深めながら「1月3善（1ヶ月に3回良いことをしよう）」

運動を標榜して、各自が日常生活で気付いた問題点を出し合い、その解決策を話し合うなど町内会活動の有力なサポーターとして活躍しており、災害発生時には支援の担い手としての活動も期待されている。

同町内会のエリアでは、40人が要援護者登録されたが、このうちほとんどの登録者は地域支援者が決まっていなかった。そこで登録者全員を民生委員、町内会役員などが一緒に訪問し、よく行く店、よくあいさつを交わす人など日頃から関わりのある人を聴き取り、本人の了解のもとに地域支援者の候補を選んでいる。この際、訪問時記入用紙により、日

常過ごす場所、寝る部屋、家具の状況、外に出るまでの通路など、防災面のチェックも合わせて行うことで登録者の生活ニーズや防災面の課題などを確認している。聴取後に、選ばれた候補者を訪問して了解を得ることとしている。花ノ木町内会長によれば、要援護者への家庭訪問に当たっては、本人と親しい人を同行させるなど、本人が話しやすい雰囲気をつくることなどの配慮が必要としている。また、今後の課題は、支援制度の登録者だけではなく全世帯を対象とした支援体制の仕組みづくりとしている。