

ジェロントロジー

gerontology

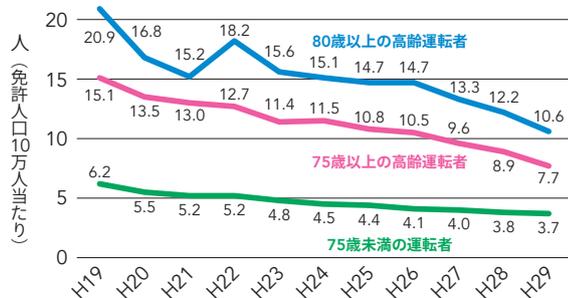
ジェロントロジー（老年学）とは、高齢者の生活にかかわる問題を解明し、より良い高齢社会をデザインする科学です。安藤研究室では、社会老年学、高齢者心理学、人と動物の関係学を中心に研究をしています。

横浜国立大学
安藤研究室



図1: 高齢運転者による死亡事故件数の推移

(免許人口10万人当たり)



● **高齢者の運転は危ない？**
高齢ドライバーが起こした悲惨な事故が繰り返し報道されると、「高齢ドライバーの事故が増えている」「高齢者の運転は危ない」と思う人が多くなるでしょう。このような報道からのイメージではなく、高齢ドライバーの事故の事実とは



横浜国立大学・教授
安藤孝敏
あんどう・たかとし

高齢ドライバー

のようになっていっているのか。つまり、高齢ドライバーの事故が増えているのか、高齢ドライバーにみられる事故の原因は何かなどを詳しく検討する必要があります。



● **高齢運転者による死亡事故の特徴**

警察庁が公表している統計資料の中に、高齢運転者による死亡事故を詳細に分析した報告があります。これをみると次のようなことがわかります。

- ① 平成29年の75歳以上の免許保有者数は540万人であり、10年前の平成19年と比較して、約1.9倍に増加している。
- ② 75歳以上、80歳以上の高齢運転者ともに、免許人口当たり死亡事故件数の推移は減少傾向にある(図1)。
- ③ しかし、平成29年の免許人口当たり死

亡事故は、75歳未満の運転者と比べて、75歳以上は約2.1倍、80歳以上は約2.9倍高い水準にあり、高齢運転者ほど死亡事故を起こしやすい傾向が続いている(図1)。

④ 75歳以上の高齢運転者は操作不適による事故が最も多く、そのうち、ブレーキとアクセルの踏み間違いが高い水準にある。

この分析から、自動車の運転に関しては、65歳以上の高齢者ではなく、75歳以上の後期高齢層で注意が必要であると指摘できます。

● **高齢ドライバー問題への対策**

今後も後期の高齢ドライバーは増加するので、何らかの対策が必要なのは間違いないです。免許の自主返納はその一つかもしれませんが、それだけで解決できる問題ではありません。高齢ドライバーの運転技能を的確にチェックする仕組み、高齢運転者特有の事故を防ぐ安全装備を搭載した安全運転サポート車の普及と高齢者限定免許の創設、高齢者の移動を可能にする自治体や事業者等による支援など、さまざまな対策を効果的に連動させる必要があります。

● 1 警察庁交通局 2018 「平成29年における交通死亡事故の特徴等について」
<https://www.npa.go.jp/foukei/koutuu48/H29sibounsekki.pdf>

若手・中堅社員への インタビューにみる 多世代協業の 展望

東京都健康長寿
医療センター研究所・研究員
高橋知也
たかはし・ともや



に勤める若手・中堅社員へのグループインタビューの結果から、多世代協業の今後について考えてみたいと思います。

●「尊敬する存在」だが、「適材適所の配置」が重要との声も

ヒーター機器などを扱うA社、金属加工を扱うB社の社員からは、「本当に技術的に学ぶことが多い、尊敬する」としか言えない（A社）、「全然引き出しの数が違う（B社）」といった、確かな技術や経験を持つ尊敬する存在という声が多く聞かれました。

一方で、セラミックフィルターなどを扱うC社からは「基本的には、年齢の差は関係ない」、「適材適所での人員配置が望ましい」といった意見が出されました。業種や扱う商品の違い、所有するスキルなどによって、若手・中堅社員がシニア社員に持つ印象もかなり異なることが伺えます。

●「作業効率や人間関係の課題を乗り越えるために」

一方、「効率については」正直、今は諦めるしかない（A社）、「シニア社員がパソコンを使う頻度が少ない（A・B社）」といった作業効率の懸念や、「経験が豊富故に頑固（A社）」、「定時が違うため、引き留めるのは気が引ける（C社）」といった人間関係の難しさが共通課題として挙がりました。

ただ同時に、こうした課題を乗り越え

るためには「操作はこうした方が良いよ（B社）」といった形で新しい知識や技術をシニア世代に伝えることが大切であることや、「世代以前の話を、部署・営業所間を超えたつながりをより密にしていこう（B社）」といった組織全体でのつながりを深めることが重要であるといった意見も出されるなど、各自がシニア社員と上手にコミュニケーションを取りながら協業する方法を理解、実践している様子も伺えました。

●「現場レベルとの意見交換が不可欠」

今回インタビューを行った3社では、いずれもシニア社員の雇用が進められており、社員レベルでも「業務を進める上で必要な人材である」との共通認識に加え、良好な関係の持ち方に関するノウハウを持っていました。このような若手・中堅社員の多い職場であれば、法改正にも柔軟に対応することができそうです（もちろん、シニア社員にも同じことがいえるでしょう）。一方で、新たに多世代協業を推進しようとする企業の場合、やはりトップダウンでの導入ではなく、社員との意見交換の機会や十分な理解を得るプロセスを踏むことが重要でしょう。

●1

2020年2月4日に閣議決定された高齢者雇用安定法の改正案では、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務としている。具体的には、①定年の廃止、②定年の延長、③再雇用制度の導入、④他者への再就職支援に加え、⑤フリーランスとしての契約や⑥起業支援、⑦社会活動支援といった形で70歳まで収入があるよう、企業が資金を確保することなどが定められている。

グループインタビューのまとめ

能力

豊富な知識や経験を持つシニア社員の存在は心強い
シニア社員からの叱咤激励やアドバイス、働く姿から刺激を受ける
シニア社員の体力や能力に合った、適材適所な人員配置も重要

作業効率

シニア社員に対して、効率性まで求めることは難しいケースも
これまでに培ってきた技術等にこだわるシニア社員の存在
効率性を高める新しいツールの提供がイノベーションをもたらし得る

人間関係

自己開示の苦手なシニア社員に対するアプローチの工夫が鍵
若手・中堅社員とシニア社員が互いに歩み寄る意識を持つ必要性
世代以前の話として、社内の雰囲気や繋がり、配慮も重要な要素

●「生涯現役社会」における多世代協業

70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とすることを定める高齢者雇用安定法改正案が2020年2月に閣議決定されました。2020年の国会で成立すれば、2021年4月にも施行される見通しです。施行後は定年後における働き方はより多様となり、これまで以上に幅広い世代による協業が身近になると予想されます。今回は、製造系中小企業3社（神奈川県内に拠点を持つA・C社）

このコーナーでは、シニア層と呼ばれる世代が楽しい時間・実りある時間を過ごすためのヒントになる映画を、勝手に「終活映画」としてご紹介しています。

今回は、堤幸彦監督の『明日の記憶』をご紹介します。原作は、第18回山本周五郎賞を受賞し、2005年「本屋大賞」の第2位となった、荻原浩による同名の長編小説です。この映画では、若年性認知症により急激に引退を迫られ、記憶もその他のものも失っていく男性の姿が描かれています。「失われていくもの」と「残ったもの」。若年性認知症を患った現役世代の男性がたどった道とは？

■『明日の記憶』

もうすぐ50歳を迎える、広告代理店の営業部長・佐伯雅行（渡辺謙）は、仕事に生きるやり手の営業マン。ときに部下に厳しくも人望あり、大手クライアントとのビッグプロジェクト案件を獲得という、まさに油の乗ったビジネスマン。一方私生活では、娘の結婚が決まり、もうすぐ孫も生まれる予定と、やや複雑な心境ながらも幸せな一人の男性でした。ですがそんな雅行の毎日に、少しずつ異変が起こります。酷い物忘れ、スケジュールミス、ひどい目眩や幻覚……。日に日にひどくなる雅行



第10回

『明日の記憶』

横浜国立大学大学院
環境情報学部・博士課程後期

木村由香

きむら・ゆか

[協力]

尾上正幸 (株)東京葬祭 取締役/
終活・エンディングノートアドバイザー/
終活映画ナビゲーター
山増正樹 (横浜国立大学大学院博士課程後期)

の状態に心配した妻・枝実子（樋口可南子）は、彼を病院へと連れて行きます。雅行は、「若年性アルツハイマー型認知症」でした。病名を医者に告げられた雅行を否認と絶望が襲います。そんな彼の手を握り、枝実子はずっと雅行のそばにいる、と約束をすることでした。

■失っていくもの、残ったもの

雅行は、当然ながら仕事でミスを連発し、娘の結婚式を終えた後、早期退職の道を選ぶこととなります。それとともに、人間関係も徐々に薄れていきます。失うことの恐怖、絶望、悲哀。失われていく記憶を補うために、家電製品から家具、さまざまな場所にメモ書きが多数貼られている家の中。そして夫に代わって稼ぐために仕事に精を出し、徐々に成果を上げていく妻・枝実子に、かつて仕事人間であった雅行は怒りと嘆きをぶつけ、そして捨てないでくれと泣きもします。そして物語の最後、雅行はほとんどの記憶を亡くします。ですが、そんな彼の中に、そして彼のまわりに残ったものとは……最後に雅行が大切にしなければならぬと手に残した物、思い出、そしてこころ。続きはぜひ映画をご覧ください。

■認知症について

高齢者の約4人に1人が認知症あるいはその予備群とも言われる現代において、認知症施策は国を挙げて取り組むべき課

題とされています。認知症の人やその家族が安心して暮らせる社会を実現すべく、共生と予防の2本柱のもと、関係省庁が連携し、新たな施策のとりまとめに向けた検討を行うこと、とする「認知症施策推進大綱」が、2019年6月に政府によってまとめられています。一方で、当事者からの声を伝えていくこともまた求められています。たとえば一般社団法人日本認知症本人ワーキンググループは、「認知症になってから希望と尊厳をもって暮らし続けることができ、よりよく生きていける社会を創りだしていこう」という目的のもと、2018年11月1日、「認知症とともに生きる希望宣言」を表明しています。

当事者の歩む道、こころを知ること。今では多くの情報が手に入ります。大切な人と大切な時間を過ごすために。だれもがよりよい暮らしを望める社会となるために。そのための礎となるのは、人を想う、大切な人を想うところなのかもしれません。

- 1 厚生労働省 2019「認知症施策推進大綱」
- 2 日本認知症本人ワーキンググループ 2018「認知症とともに生きる希望宣言」

『明日の記憶』
(公開・2006年 DVD販売元…東映)





地域共生社会における コミュニティの在り方

日本ソーシャルワーク教育学校連盟
横浜国立大学大学院・環境情報学府
博士課程前期修了

柳澤久恵
やなぎさわ・ひさえ

●地域の課題を解決する コミュニティづくりに向けて

国は、地域共生社会の実現に向けて、住民同士で支え合う機能を強化し、公的機関と協働して地域課題を解決する体制の整備を社会福祉法に定めました¹。地域活動の担い手の固定化や高齢化が問題視される中で、幅広い世代の住民が、地域で支え合う意識を醸成するために、まずは住民同士が気軽に出会い、交流するコミュニティづくりが求められています。

●住民が集うソーシャル系大学

コミュニティづくりのひとつとして、学を通じて地域で交流するソーシャル系大学が注目されています。坂口は、ソーシャル系大学を「2000年代になって定着し、都市住民が地域コミュニティに関わるきっかけとして機能する市民大学」と定義しました²。ソーシャル系大学が「市民目線の学びの場」であるほ

かに、孤立しがちな生活を変えたいと願う住民が地域コミュニティに関わるきっかけを提案していると述べています。2006年のシブヤ大学を皮切りに、

様々なコンセプトで運営するソーシャル系大学は年々増加し、その数は全国で80か所を超えました³。多様な住民間の関係をとりもつ新しい出逢いと交流の場が求められているでしょう。

●こすぎの大学—— 集まりたくなるコミュニティ

柳澤は、ソーシャル系大学「こすぎの大学」が都市型の新しい協働スタイルを持ったコミュニティではないかと考え、住民が得られる効果と集う条件を調査しています⁴。「武蔵小杉でShaww dance⁵ (第69回)」では、仕事帰りの住民たちが、社交ダンスのお互いのバランスを保つための体感や声をかけやすい雰囲気づくりを学び、武蔵小杉の生活に役立つコミュニケーションのヒントを考えるほ



ループワークを楽しんでいました。受講者は、パパ部・餃子部などのサブコミュニティの創設や防災キャンプの実施など、2次・3次の活動へと裾野を広げています。また、受講者は、同じ住民である運営者たちに共感し、こすぎの大学のファンとなって他のコミュニティへの橋渡し役を担っているのです。

調査の結果、こすぎの大学の受講者は「フラットな関係で地域や住民を知る」「選んで学べる」などの効果を得ていました。これからの住民交流には、誰にでも等しく開かれた、自由度の高い「住民の主体性を促すコミュニティ」が求められているといえます。また、得意な分野やできそうなことを見出して共感者と実践する「地域活動の担い手」が育つていました。コミュニティの条件「共感者を見

つけるマッチングの場」は、知り合うきっかけを作るだけでなく、支え合う地域づくりを意識した「新たな担い手を育てるコミュニティ」として、都市部の住民により一層必要とされることでしょう。

1 地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会「地域強化検討会 2017」地域強化検討会最終とりまとめ「地域共生社会の実現に向けた新しいステージへ」
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakasegogyokusushougainhoken/fukushibu-Kikakukai/000177049.pdf>

2 坂口綾 2015 「ソーシャル系大学とは何か—市民大学の系譜から見る『シブヤ大学』」『社会教育』70(5)、44-52。
『コミュニティカレッジコンソーシアム』
<https://comcolb.jimdofree.com/全国SIT/コミュニティカレッジ/>

3 (2020年3月20日取得)
こすぎの大学WEBサイト
<https://www.kosuginouniv.com/>
(2020年3月20日取得)

4 柳澤久恵 2019 「ソーシャル系大学に集う理由—都市で求められるコミュニティの条件—」横浜国立大学大学院環境情報学府修士論文(未公開)

ジェントロジー No.10

2020年4月10日発行



編集・発行：
横浜国立大学 安藤研究室
「ジェントロジー」編集部
〒240-8501
神奈川県横浜市保土ヶ谷区常盤台79-2
教育学部 第3研究棟 710号室
tel & fax: 045-339-3270
e-mail: andolab.ynu@outlook.jp
homepage: <http://www.ando-lab.ynu.ac.jp/>