

公募研究シリーズ®

公募委託調査研究報告書

(研究期間:2021年2月~2022年1月)

高齢者雇用と年金制度に関する実証分析 足立 泰美
甲南大学 経済学部 教授
(代表研究者)

地域住民・地域組織をつないでつくる住みやすい街づくり 谷口 恵子
東京福祉大学 心理学部 専任講師
(代表研究者)

コロナ禍における自立相談支援機関の課題と展望に関する 村山 陽
調査研究：援助要請の観点から 東京都健康長寿医療センター研究所 研究員(主任)
(代表研究者)

全労済協会

発刊にあたって

全労済協会は、勤労者の生活・福祉の向上をめざすシンクタンク事業の一環として、2005年より「公募委託調査研究」を実施しており、相互扶助組織や共済・保険、社会保障等、勤労者の生活・福祉の向上に寄与する研究助成を行うとともに、成果報告書、当協会ウェブサイト、広報誌などをとおして、広く研究成果の発信、普及に努めてまいりました。

2020年度の公募委託調査研究では「ともに助けあい、支えあう社会をめざして」をメインテーマに募集を行い、3件の研究を採用いたしました。

このたび、1年間の研究期間が終了し、各研究者より提出いただいた成果について「公募研究シリーズ83」として発刊いたします。

これまでの報告書と同様に本報告書が勤労者の生活・福祉の向上の一助となれば幸いです。

2022年 9 月

全労済協会

◆ 2020年度公募委託調査研究 募集テーマ

メインテーマ：「ともに助けあい、支えあう社会をめざして」

急激な人口動態・構造の変化により少子高齢化、地域コミュニティの弱体化とともに社会的孤立が進んでいます。また、雇用のグローバル化・多様化へのシフトが進む一方で、不安定雇用の広まりとともに所得格差が拡大しており、働く者や生活者の生活基盤が揺らいでいます。

また、近年、相次ぐ自然災害に対する防災・減災、自然災害からの復旧・復興の取り組みおよび気候変動等の環境問題に対する施策が求められています。

さらに、今回の感染症によるパンデミックは、社会・経済に甚大な影響を与えることが明らかになりました。

このような状況にあって、すべての働く者や生活者が安心して働き・暮らすことのできる持続可能な社会・経済であるためには、今後ますます重要となる人々の助けあいの心をさらに醸成させて、ともに助けあい、支えあう社会であり続けることが不可欠であると考えます。

このような社会であり続けるためにどのような施策・方策があるか、以下の(1)～(3)いずれかの視点からアプローチ（考察）する調査研究を公募します。

- (1) 共済・保険等の果たす役割
- (2) 協同組合・相互扶助組織の果たす役割
- (3) 社会保障が果たす役割

高齢者雇用と年金制度に関する実証分析

足立 泰美

要旨	7
1. はじめに	12
2. 先行研究	17
3. 就労条件総合調査による検証	20
(1) データの概要と分析	20
(2) 推計結果	24
4. アンケート調査による検証	29
(1) データの概要と分析	29
(2) 推計結果	33
5. 結語	38
参考文献	40

地域住民・地域組織をつないでつくる住みやすい街づくり

谷口 恵子

要旨	43
1. はじめに	48
(1) 住みやすい街とは協同組合	49
(2) 住民主体の街づくりを目指す政策	49
(3) 研究の目的と方法	51
2. 研究報告	52
(1) 地域活動に携わっている方たちへのインタビュー調査	52
(2) アンケート調査からの報告	61
3. ワールド・カフェの実施	72
(1) 目的	72
(2) 方法	72
(3) 結果	76
(4) 考察	81
4. 結びに変えて	82
参考文献	84

コロナ禍における自立相談支援機関の課題と展望に関する 調査研究：援助要請の観点から

村山 陽

要旨	87
1. はじめに	92
2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題	95
(1) 目的	95
(2) 調査の概要	95
(3) 調査結果	99
(4) まとめ	109
3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み	110
(1) 目的	110
(2) 調査の概要	110
(3) 調査結果	111
(4) まとめ	120
4. コロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の援助要請を促すために機関が果たすべき役割	121
(1) 目的	121
(2) 調査の概要	121
(3) 調査結果	121
(4) まとめ	127
5. 結論	128
(1) 新型コロナウイルスに関わる相談内容	128
(2) コロナ禍における多忙な業務	128
(3) コロナ禍における新たな支援ニーズ	129
(4) コロナ禍における不十分な相談支援	129
(5) 相談員における職務ストレスの慢性化	130
(6) 単身中高年男性の相談支援における難しさ	130
(7) 単身中高年男性の援助要請を促すために機関が果たすべき役割	131

要 旨

高齢者雇用と年金制度に関する 実証分析

足立 泰美

甲南大学 経済学部 教授

北村 智紀

東北学院大学 経営学部 教授

逼迫する我が国の財政を背景に、公的年金給付に係る歳出の自然増は著しく、税・社会保険料の不足を国債発行に依存せざるを得ない状況に陥っている。公的年金制度は、1994年の厚生年金制度改革による定額部分に続き、2000年には報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられ、2004年にはマクロ経済スライドによる給付水準の調整が行われた。だが、支給開始年齢の引き上げは、60歳定年後に無年金による無収入期間が生じる。それを補う制度として「高齢者等の雇用の安定に関する法律（以下、高齢者法とする）」により、事業主に支給開始年齢までの雇用確保措置が義務化された。

高齢者法の変遷を見ると、1986年に60歳定年の努力義務化が施行され、1990年には定年後再雇用の努力義務化、1998年に60歳定年の義務化が行われた。2004年には、年金支給開始年齢までの安定した雇用を確保するために、定年年齢を65歳未満としている事業主は、（1）定年の引き上げ、（2）継続雇用制度の導入、（3）定年制の廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置、以下、雇用確保措置とする）を講じることの義務化が決定され、2006年4月から施行された。2013年4月からは、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が完全義務化された。さらに、2021年4月には、65歳までの雇用確保の義務化に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、（1）から（3）に加えて、業務委託制度と社会貢献事業のいずれかの措置を講ずる努力義務とした。

そこで、本研究では第1に、公的年金の支給開始年齢の引き上げと、高齢者法の改正によって、企業における高齢者の雇用政策について明らかにする。具体的には、厚生労働省「就労条件総合調査」の2006年、2011年ならびに2016年の企業の個票データを用いて、既存の退職給付制度が、企業における高齢者雇用制度の選択行動に与える影響を検証する。第2に、2021年の高齢者法の改正で、これまでの再雇用制度等に加えて、業務委託制度と社会貢献事業が導入されたが、独自に実施したアンケート調査を用いて、雇用制度と就業時間から高齢者の働き方への選好を明らかにする。このとき、公的年金の受給、企業が退職時に保障する退職一時金や定年年齢との関係で収入の変動リスクが異なることにより、退職後の就業計画が変化する可能性があるかを検証する。

推計結果から第1に、公的年金の支給開始年齢に応じた雇用確保措置の対象年齢が引き上がることによって、企業は新たに生じる賃金や退職一時金によるコストを踏まえ、定年を引き上げるのではなく、定年を60歳にとどめ再雇用制度を選択する傾向にあることが示された。第2に、公的年金の受給の引き上げを希望する従業員は、退職後も正規雇用と同様の勤務を希望し、逆に、公的年金を早期に受給することを希望する人ほど、勤務時間を短くしたい傾向が明らかとなった。このような傾向は、定年年齢を65歳以上に引き上げている企業に従事する従業員は正規雇用での就業継続を求め、勤務時間の短い体制での再雇用制度、業務委託制度、ならびに社会貢献活動は希望せず、定年年齢を引き上げていない企業に従事する従業員は、逆の傾向にあることが示唆される結果が得られた。

したがって、雇用確保措置によって企業はコスト削減に繋がる高齢者の雇用選択を行う傾向にあり、それによって従業員の収入リスクが高くなる恐れがある。だが、収入リスクが相対的に低いと想定される企業に従事する従業員であるほど、将来の収入リスクを見据えた雇用選択を行う結果が得られた。これらの成果は、行政により新たな高齢者雇用促進政策を立案するにあたり、その基礎的なエビデンスとすることができ、詳細な研究を継続することで、効果的な高齢者雇用の促進に寄与できる可能性がある。また、65歳以上の新たな働き方を前提にライフプランを設計することで、安定した老後の収入確保に寄与できると考える。

高齢者雇用と年金制度に関する 実証分析

足立 泰美

甲南大学 経済学部 教授

北村 智紀

東北学院大学 経営学部 教授

1. はじめに

逼迫する我が国の財政を背景に、公的年金給付に係る歳出の自然増は著しく、税・社会保険料の不足を国債発行に依存せざるを得ない状況に陥っている。公的年金制度は、1994年の厚生年金制度改革による定額部分に続き、2000年には報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられ、2004年にはマクロ経済スライドによる給付水準の調整が行われた。だが、支給開始年齢の引き上げは、60歳定年後に無年金による無収入期間が生じる¹⁾。それを補う制度として「高年齢者等の雇用の安定に関する法律（以下、高齢者法とする）」により、事業主に支給開始年齢までの雇用確保措置が義務化された。また、給付水準の実質的な引き下げは、退職後の生活を公的年金に依存する世帯が増加するなかで、資産寿命が生命寿命に届かないリスクが高まり企業年金への期待が高まる。バブル崩壊以降、積立金の運用環境の悪化や、退職給付会計基準の導入、適格退職年金制度の廃止等を受けて、公的年金制度の補完として、繰り返し退職一時金制度や企業年金制度の改正・拡充も行われてきた。

そこで本研究は、第1に、雇用確保措置の義務化が行われるなかで、企業による高齢者の雇用選択がどのように変化しているかを検証する。第2に、公的年金制度の役割の縮小を背景に、高齢者法の改正によって新たに導入された業務委託制度や社会貢献事業に対する高齢者の選好が、企業の退職金制度や定年制度に応じて異なるかを明らかにする。これらの検証は、先行研究では十分に検討がされておらず、本研究の学術的貢献と言える。

高齢者法の変遷を見ると、1986年に60歳定年の努力義務化が施行され、1990年には定年後再雇用の努力義務化、1998年に60歳定年の義務化

¹⁾ 高年齢者雇用安定法第8条により、現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を60歳未満に設定することはできなくなった。

が行われた。2004年には、年金支給開始年齢までの安定した雇用を確保するために、定年年齢を65歳未満としている事業主は、(1)定年の引き上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年制の廃止のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置、以下、雇用確保措置とする)を講じることの義務化が決定され、2006年4月から施行された²⁾。2013年4月からは、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が完全義務化された。

さらに、2021年4月には、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、(1)定年の引き上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年制の廃止に加えて、(4)70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、(5)70歳まで継続的に次の2つの事業に従事できる制度の導入、(A)事業主が自ら実施する社会貢献事業、(B)事業主による委託先や出資(資金提供)先の団体が行う社会貢献事業のいずれかの措置を講ずる努力義務とした。このとき努力義務が課される対象は、当該労働者を60歳まで雇用していた事業主としている。

業務委託契約や社会貢献事業といった新たな雇用制度に対して、内閣官房(2020)は、両雇用制度は、労働者の裁量が大きいことからワークライフバランスが取りやすく、満足度も高いと注目している。だが、契約書面の確実な交付や契約条件の一方的変更の防止などを課題としてあげており、実効性のある制度の整備が必要であると指摘している³⁾。雇用の多様化によって、今後、一定年齢を機に、業務委託に切り替わりフリーランス化するシニアが、段階的に増えていくことが予想されるが、

2) 高齢者の労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項であるが、高齢者法第9条第3項に基づいて策定した高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針(平成24年厚生労働省告示第560号)に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要である場合の留意事項が記されている(高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4)。

3) たとえば、業務委託制度は、一度退職した従業員を個人事業主として独立させ、業務委託契約で仕事をさせる。このような場合に、退職以前と同様の雇用であるにもかかわらず、個人事業主に切り替わるため、残業上限や労災の対象にならない高齢者が増加するおそれがある。また、業務委託契約には労働組合などの同意が必要である。ただし、定年延長など雇用継続契約があれば、手続きは不要となる。継続雇用を選べる制度をつくり労働者側の関与を排除し、実際には雇用によらない働き方しか認めない企業が現れるおそれがある。

■ 1. はじめに

これらの制度が高齢者の雇用継続に寄与するかは、高齢者がどのような形態で働きたいかとする選好に依存する。

先行研究では、高齢者の就業継続について、公的年金の支給開始年齢の引き上げの効果（小川, 1998; 石井・黒澤, 2009）や高齢者法の改正による効果（山田, 2015; 高山・白石, 2017; 北村, 2018; 足立・北村, 2020）が示されている。一方、就業を抑制する効果について検証した先行研究が存在する。例えば、在職老齢年金制度により年金が削減される場合は、就業へのインセンティブが低下する可能性がある（梶谷, 2011; Shimizutani and Oshio, 2013など）。先行研究では、高齢者の所得保障の一端を担う年金制度の給付水準や支給開始年齢の変更や、高齢者法の改正による就業継続の効果について論じた研究が多数ある。だが、先行研究の多くは就業継続の有無に注目しているが、高齢者の雇用促進政策による人件費や年金支給額等の新たなコストが企業に生じる点は十分に論じてこなかった。高齢者の賃金体系について、59歳時点の賃金水準を10割とした場合に、65歳時点の賃金水準を10割以上（59歳時点と同水準以上）とする企業が全体の6割弱を占めるなかで、50歳代の賃金水準が高いことから、再雇用を機に賃金水準を一律に大きく引き下げる企業が多いことが報告されている。既存の賃金体系において、雇用確保措置によって生じる新たなコストは、企業の高齢者雇用制度の選択に大きな影響を与えるであろう。このように公的年金改革を補う形で高齢者の雇用確保政策が行われてきたが、高齢・障害・求職者雇用支援機構（2018）によれば、雇用確保措置が設けられたあとも、60歳定年を前提とする雇用制度を継続する企業の大半で、再検討が行われていないことが明らかにされている。

そこで、本研究では第1に、公的年金の支給開始年齢の引き上げと、高齢者法の改正によって、企業における高齢者の雇用政策について明らかにする。具体的には、厚生労働省「就労条件総合調査」の2006年、2011年ならびに2016年の企業の個票データを用いて、既存の退職給付制度が、企業における高齢者雇用制度の選択行動に与える影響を検証する。2006年および2013年の高齢者法改正によって、各企業は高齢者を継続的に雇用するにあたって選択が迫られるが、既存の賃金制度や退職一

時金制度に応じて、企業の雇用選択が異なることが見込まれる。

第2に、2021年の高齢者法の改正で、これまでの再雇用制度等に加えて、業務委託制度と社会貢献事業が導入されたが、高齢者の就業継続を促す仕組みとして効果があるかを、高齢者の働き方の選好から検証する。具体的には、独自に実施したアンケート調査を用いて、正規雇用、再雇用制度、業務委託制度、社会貢献事業等の雇用制度と就業時間から高齢者の働き方の選好を明らかにする。このとき、公的年金の受給、企業が退職時に保障する退職一時金や定年年齢に応じて収入の変動リスクが生じ、それによって退職後の就業計画が変化する可能性があるかを検証する。

本研究は、以下に述べる2つの点で新たな貢献を試みている。第1に、公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者法改正による雇用促進が、企業にとって新たなコストが生じることで、高齢者の雇用選択が異なるかを検証する。第2に、2021年の高齢者法改正による雇用形態の多様化では、再雇用制度に加え、業務委託制度と社会貢献事業という形で高齢者の就業継続を促す法改正が行われたが、既存の公的年金の受給や、退職制度や定年年齢によって、高齢者がどのように就業を継続したいかについて評価を試みた点である。いずれも我が国の先行研究では、十分に踏み込まれていなかった点といえる。

本研究の分析結果を先に述べると、第1に、公的年金の支給開始年齢に応じた雇用確保措置の対象年齢が引き上がることによって、企業は新たに生じる賃金や退職一時金によるコストを踏まえ、定年を引き上げるのではなく、定年を60歳にとどめ再雇用制度を選択する傾向にあることが示された。第2に、公的年金の受給の引き上げを希望する従業員は、退職後も正規雇用と同様の勤務を希望し、逆に、公的年金を早期に受給することを希望する人ほど、勤務時間を短くしたい傾向が明らかとなった。さらに、企業の定年制度と従業員の雇用選択との関係を検証した場合に、定年年齢を65歳以上に引き上げている企業に従事する従業員は、正規雇用での就業継続を希望し、勤務時間の短い体制での再雇用制度、業務委託制度、ならびに社会貢献事業は希望しない結果が得られた。一方で、定年年齢を引き上げていない企業で従事する従業員は、逆の傾向

■ 1. はじめに

が認められた。このように雇用確保措置によって、企業はコスト削減に繋がる高齢者の雇用選択を行う傾向にあり、それによって従業員の収入リスクが高くなる恐れがある。一方で、収入リスクが相対的に低いと想定される企業に従事する従業員であるほど、将来の収入リスクを見据えた雇用選択を行う結果が明らかとなった。

本研究は次のように構成される。次節では先行研究のレビュー、第3節では、就労条件総合調査による検証、第4節ではアンケート調査による検証、最後に第5節は結論である。

2. 先行研究

先行研究では高齢者法が就業継続を促す効果があることを分析している⁴⁾。山田（2015）では、2005～2011年の厚生労働省「中高年者縦断調査」の個票データを使用し、特別支給の老齢厚生年金（定額部分）の支給開始年齢引き上げによって公的年金支給額は低下したが、高齢者改正は就業継続を促し、特に低所得者の経済状況を改善させていることを明らかにした。高山・白石（2017）では、「くらしと仕事に関する中高年インターネット特別調査」を使用して雇用確保措置の影響を分析した。推計結果から、退職一時金制度や企業年金制度が整っている大企業に勤務している正社員は、雇用確保措置によって就業継続が可能であったとしても早期に退職する傾向があり、再雇用制度を選択している企業の従業員は就業停止が遅いことを示した。北村（2018）においても、厚生労働省「中高年者縦断調査」を使用し、公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者雇用との関係を分析し、2013年の雇用確保措置の完全義務化は高齢者の就業率の維持に一定の効果があるとした。一方で、高齢者の就業継続は企業に人件費等の新たなコストが生じてくる。これまで多くの日本企業は、長期雇用に基づいた人事管理を行ってきたが、その前提となる定年年齢が段階的・継続的に変更されれば、賃金への影響も出てくる。企業が年功型賃金制度を採用している場合、勤続年数と時間あたり賃金で構成される賃金プロファイルは右上がりとなる。だが、勤続年数の長い高齢の労働者の比率が高まることは、企業にとっては生産性を上回る賃金を支払うケースが増えることとなり、企業収益を圧迫し続けるため、企業は賃金プロファイルをフラット化といった年功に応じた給与体系を調整する⁵⁾。この点について、上野（2021）は、厚生労働省

4) 定年退職制度が、高齢者の就業率を低下させることが実証的に示されてきた（安部, 1998; 小川, 1998; 大石, 2000）。

5) Carta, D' Amuri and von Wachter（2021）は2010～2014年のイタリアのデータを用いて平均定年年齢の引き上げは平均賃金の上昇を招いていないことからコス

2. 先行研究

「賃金構造基本統計調査」の1991～2018年の個票を集計し、2010年以降、継続雇用制度が進められるなかで、60歳代の就業者の割合が高い企業では、賃金プロファイルの上昇が緩やかになっていることを示している。

先行研究では、公的年金の支給開始年齢の引き上げと給付水準の低下が高齢者の就業継続を促していることが論じられている。小川（1998）は、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（1983年、1988年、1992年）の3時点のデータをプールして分析し、1986年の公的年金の制度改革によって実質支給額は減少したが、就業率は上昇したことを示した。石井・黒澤（2009）でも同様の調査（2000年、2004年）を使用して1994年と2000年の年金制度改革が雇用形態に与える影響を検証し、支給開始年齢の段階的な引き上げと給付水準の引き下げを就業継続が補っていることを示した。

働きながら年金を受給する制度として在職老齢年金制度がある。在職老齢年金制度とは、賃金額に応じて年金支給の一部もしくは全部が停止する仕組みであることから、就業継続を妨げることが議論されてきた。安部（1998）は、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（1983年、1988年および1992年）で、1989年の在職老齢年金制度の改正が労働供給に与える影響を就業率や労働時間で評価し、同制度の改正は年金の減額を受ける男性高齢者の労働時間や就業状態に歪みをもたらし、労働供給を阻害することを報告している。梶谷（2011）は、高齢者雇用開発協会の「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査（1997年）」の個票データを利用し、在職老齢年金による賃金額の減額が労働時間の変化や再就職時の職種の変化を招き、高齢者の雇用を低下させていることを指摘した。Shimizutani and Oshio（2013）では、1985年に廃止し2002年に復活した在職老齢年金制度が、労働供給の阻害効果があることを明らかにしている。大石（2000）と大石・小塩（2000）は、厚生年金支給開始年齢に相当する60歳をピークに65歳に至るまで退職者が急激に増加するが、

ト増に繋がっていないとしている。Bianchi et al. (2021) は、定年年齢の引き上げは若年労働者の賃金上昇率を抑制させることから負のスピルオーバーが生じていることを検証している。

在職老齢年金制度によって60歳前半に就業継続が抑制されていることを示した。

一方、石井・黒澤（2009）は、2000年の制度改正による在職老齢年金制度の60歳代後半層への適用が高齢者の就業抑制に働くかを検証したところ、推計するモデルに応じてその効果は定かではなかった。山田（2012）も同様に、労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の1983年、2000年、2009年のデータを用いて、在職老齢年金の制度改正には高齢者の就業抑制効果は検出されなかったとした。このように、在職老齢年金制度には、高齢者の就業抑制や職種の変化といった労働供給の歪みをもたらすリスクが認められるが、この効果は推計におけるモデルの定式化や用いる指標によって異なっており、コンセンサスを得るに至ってはいない。

3. 就労条件総合調査による検証

(1) データの概要と分析

本研究では、厚生労働省「就労条件総合調査」(以下、当データとする)の企業の個票データを使用する。当データは、民間企業の雇用状況を毎年調査したものであるが、調査内容は年ごとに異なる。退職給付制度(退職一時金制度・年金制度)の有無や支給水準(退職一時金・年金掛金)については、概ね5年に1回ごとに詳細に調査されている。本研究が分析の対象としている退職一時金額・年金掛金に関する調査を実施しているのは2006年、2011年ならびに2016年である。高齢者の雇用継続は、企業にとっては賃金や退職給付関連費用の負担増が見込まれるため、退職給付制度の支給水準を踏まえて、企業は高齢者雇用制度の選択を行うことは充分考えられる。これらデータを使用して、本研究では、既存の退職給付制度が、企業における高齢者雇用制度の選択行動に与える影響を検証する。

本研究が分析する高齢者雇用制度は、2006年と2013年の高齢者法改正が対象である。この退職給付制度については、2001年に確定拠出年金制度、2002年に確定給付企業年金制度が設けられた。退職給付制度の改正が先になり、高齢者雇用確保措置が後になるため、2006年以前に退職給付制度を制定・改定した企業については、年金制度と高齢者雇用制度とが同時決定される問題が生じる可能性が低い。したがって、本研究は2006年、2011年、ならびに2016年のデータを使用し、退職給付制度および賃金と高齢者雇用制度の関係を、以下の推定モデルを利用して検証する。

$$\text{EmploymentSystem} = \alpha_1 + \beta_1 \text{RetirementBenefit} + \beta_2 \text{Wage} + \gamma \cdot Z + \varepsilon \quad (1)$$

被説明変数である**EmploymentSystem**は、高齢者雇用制度の有無を表す。具体的には、定年を60歳としたまま、雇用確保措置については再雇用制度を採用する「定年60歳・再雇用制度」、あるいは定年を65歳以上もしくは定年を廃止する「定年65歳以上」のいずれかとし、該当する企業を1とし、それ以外を0とする。なお、定年を61～64歳とする企業および定年を60歳とし両制度なしの企業は分析の対象としない⁶⁾。本研究が着目する係数ベクトルは β_1 と β_2 あり、退職給付制度および賃金における高齢者雇用制度への感応度（各雇用制度の選択確率への影響の度合い）を表す。

説明変数の**RetirementBenefit**は、退職給付制度を表す⁷⁾。具体的には、退職一時金制度が設けられ、定年時に退職一時金額を支給している企業を「退職一時金制度あり」、年金制度が設けられ、掛金を拠出している企業を「年金制度あり」の2つを利用し、該当する企業を1とし、それ以外を0とする。退職一時金額については、当データの調査票にあるように、退職一時金として企業が支払った額（解雇予告手当を含む）をいい、退職引当金繰入額・累積額などは除く。年金掛金は、同様に、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、確定給付年金、確定拠出年金（企業型）等への掛金、その他の退職年金の費用（それぞれ、労働者負担分を除く）の合算額をさす。説明変数の**Wage**は、賃金である。賃金は、常用労働者1人あたり月あたりの賃金額と常用労働者1人あたり労働時間あたり賃金割合を使用する。これは、常用労働者のうち各月の決まって支給する給与の支払者数（12か月分の合計）を、毎月決まって支給する給与（12か月の合計）で除して1月あたりで算出し賃金額とする、賃金額を、労働時間で除して賃金率とする。

6) 本研究が使用するデータで、全標本数に占める定年を61歳から64歳とする割合は2.4%から3.4%である。

7) 本来は年金現価で捉えるべきであるが、年金現価への計算は前提に依存するため、本研究では支給水準として年金掛金を利用する。

3. 就労条件総合調査による検証

図表 1：記述統計

全標本数	Unit	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
		Observations	Mean	Std. Dev.	Min	Max
定年60歳・再雇用制度	(d)	12,036	0.668	0.471	0	1
定年65歳以上	(d)	12,036	0.100	0.300	0	1
退職一時金制度	(d)	12,036	0.671	0.470	0	1
年金掛金制度	(d)	12,036	0.594	0.491	0	1
退職一時金額	10万円	12,036	0.089	0.236	0	13.429
年金掛金額	10万円	12,036	0.100	0.219	0	6.257
賃金	10万円	12,036	0.241	0.102	0.001	1.404
賃金率	千円/時間	12,035	9.060	3.963	0.051	51.180
大企業	(d)	12,036	0.440	0.496	0	1
労働組合	(d)	12,036	0.366	0.482	0	1
都市部	(d)	12,036	0.560	0.496	0	1
製造業	(d)	12,036	0.217	0.413	0	1
2006年度	Unit	Observations	Mean	Std. Dev.	Min	Max
定年60歳・再雇用制度	(d)	4,179	0.556	0.497	0	1
定年65歳以上	(d)	4,179	0.082	0.274	0	1
退職一時金制度	(d)	4,179	0.730	0.444	0	1
年金掛金制度	(d)	4,179	0.598	0.490	0	1
退職一時金額	10万円	4,179	0.098	0.212	0.000	4.140
年金掛金額	10万円	4,179	0.114	0.245	0.000	4.373
賃金	10万円	4,179	0.251	0.102	0.002	1.310
賃金率	千円/時間	4,178	9.386	4.001	0.083	49.307
大企業	(d)	4,179	0.431	0.495	0	1
労働組合	(d)	4,179	0.385	0.487	0	1
都市部	(d)	4,179	0.564	0.496	0	1
製造業	(d)	4,179	0.240	0.427	0	1
2011年度	Unit	Observations	Mean	Std. Dev.	Min	Max
定年60歳・再雇用制度	(d)	3,772	0.739	0.439	0	1
定年65歳以上	(d)	3,772	0.109	0.312	0	1
退職一時金制度	(d)	3,772	0.640	0.480	0	1
年金掛金制度	(d)	3,772	0.567	0.496	0	1
退職一時金額	10万円	3,772	0.083	0.301	0.000	13.429
年金掛金額	10万円	3,772	0.091	0.211	0.000	6.257
賃金	10万円	3,772	0.235	0.103	0.001	1.280
賃金率	千円/時間	3,772	8.847	4.047	0.051	51.180
大企業	(d)	3,772	0.444	0.497	0	1
労働組合	(d)	3,772	0.339	0.474	0	1
都市部	(d)	3,772	0.594	0.491	0	1
製造業	(d)	3,772	0.229	0.420	0	1
2016年度	Unit	Observations	Mean	Std. Dev.	Min	Max
定年60歳・再雇用制度	(d)	4,085	0.718	0.450	0	1
定年65歳以上	(d)	4,085	0.110	0.313	0	1
退職一時金制度	(d)	4,085	0.639	0.480	0	1
年金掛金制度	(d)	4,085	0.616	0.486	0	1
退職一時金額	10万円	4,085	0.085	0.184	0.000	3.263
年金掛金額	10万円	4,085	0.094	0.196	0.000	5.525
賃金	10万円	4,085	0.237	0.099	0.004	1.404
賃金率	千円/時間	4,085	8.922	3.824	0.161	46.466
大企業	(d)	4,085	0.446	0.497	0	1
労働組合	(d)	4,085	0.372	0.483	0	1
都市部	(d)	4,085	0.524	0.499	0	1
製造業	(d)	4,085	0.184	0.387	0	1

コントロール変数には、Zとしては清家・馬（2010）を参考に、企業規模、労働組合の有無、本社所在地、業種を採用する。企業規模に応じて退職給付制度、高齢者雇用制度や賃金などが異なる可能性があるため、中小企業庁「中小企業白書」を参考に、従業員数299人以下の中小企業を0、300人以上の大企業を1とする変数を用いる。労働組合には、労働組合を所持している否かのダミーを使用する。また、本社所在地は8圏域を使用し、当該圏域に属しているか否かでダミーを作成する⁸⁾。業種には、製造業に属しているか否かのダミーを使用する。なお、本来であれば、コントロール変数として企業属性を表す変数、たとえば、従業員や財務的な特徴を表す変数も用いるのが望ましいが、当データでは調査されていないことから利用できない。

図表1には本研究が使用する被説明変数、説明変数ならびにコントロール変数を示す。全標本数（同12,036）、2006年（同4,179）、2011年（同3,772）、2016年（同4,085）の各雇用制度、退職給付制度等の平均値と標準偏差である⁹⁾。高齢者雇用制度の有無を見た場合に、定年60歳・再雇用制度を選択する企業は、2006年では56%であったのが、2011年は74%、2016年は72%と増加傾向である。定年65歳以上を採用する企業も2006年では8%であったのが、2011年および2016年は11%に増えている。このことから、定年制度を充実している企業もあれば、そうでない企業もそれぞれ増加していることが伺われる。一方で、退職給付制度は、退職一時金制度がある企業は、2006年は73%であったのが、2011年は64%、2016年には64%を切っており減少傾向にあるなかで、年金制度がある企業は2006年には60%であったが、2011年には57%、2016年には62%と増減している。

本研究では、退職給付制度（退職一時金制度・年金制度）の有無と水準（退職一時金額・年金金額）、ならびに賃金水準（賃金・賃金率）によって、企業における高齢者雇用制度（定年60歳・再雇用制度と定年65

⁸⁾ 都市ダミーとは、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県を1とし、それ以外を0とするダミー変数を作成する。

⁹⁾ 再雇用上限年齢については、再雇用制度を採用し、かつ上限年齢が明記された企業を対象とする。

■ 3. 就労条件総合調査による検証

歳以上)の選択の決定に影響を与えるかを明らかにする。高齢者の雇用確保政策に関しては、2006年に施行された雇用確保措置の義務化によって定年を65歳未満とする企業は、2013年までに厚生年金の支給開始年齢の引き上げに応じて、65歳までの定年引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のうちのいずれかを講じなくてはならないとしている。そのため、企業にとって従業員の就業を継続させることは、新たに賃金や退職一時金の負担が生じるはずである。そこで本研究では、厚生年金の支給開始年齢の引き上げと、高齢者法による雇用義務化を踏まえ、既存の賃金制度と退職一時金制度によって、企業における高齢者の雇用への選択行動に影響があるかを検証する。

(2) 推計結果

本研究では、退職給付制度(退職一時金制度・年金制度)の有無・水準(退職一時金額・年金金額)、および賃金水準(賃金・賃金率)によって、企業における高齢者雇用制度(定年60歳・再雇用制度と定年65歳以上)の選択に影響を与えるかを明らかにする。本研究の分析では、線形確率モデル(Linier probability model)を利用し、最小二乗法(Ordinary Least Squares: OLS)で推計を行う。線形確率モデルは、回帰係数の値をそのまま解釈できるため、退職給付制度の有無および賃金の水準の差を明らかにする本研究の分析方法として適している。標準誤差は、分散不均一性を考慮したロバスト標準誤差を利用する。図表2では、退職給付制度の有無および賃金の水準と高齢者雇用制度の選択(パネルA)、退職給付制度および賃金の水準と高齢者雇用制度の選択の決定(パネルB)の結果を示す。

図表2：推計結果
 パネルA 退職一時金制度および年金制度

	(1A)	(2A)	(3A)	(4A)	(5A)	(6A)	(7A)	(8A)
	退職一時金制度				年金掛金制度			
	定年60歳・再雇用制度		定年65歳以上		定年60歳・再雇用制度		定年65歳以上	
	賃金	賃金率	賃金	賃金率	賃金	賃金率	賃金	賃金率
退職一時金制度	0.127 ** (0.009)	0.125 ** (0.009)	-0.096 ** (0.007)	-0.095 ** (0.007)				
年金制度					0.128 ** (0.009)	0.126 ** (0.009)	-0.067 ** (0.006)	-0.065 ** (0.006)
賃金	0.402 ** (0.049)		-0.337 ** (0.036)		0.389 ** (0.049)		-0.351 ** (0.036)	
賃金率		0.012 ** (0.001)		-0.009 ** (0.001)		0.011 ** (0.001)		-0.010 ** (0.001)
大企業	0.068 ** (0.009)	0.066 ** (0.009)	-0.047 ** (0.005)	-0.045 ** (0.005)	0.083 ** (0.009)	0.081 ** (0.009)	-0.059 ** (0.005)	-0.058 ** (0.005)
労働組合	0.069 ** (0.009)	0.067 ** (0.009)	-0.033 ** (0.005)	-0.032 ** (0.005)	0.073 ** (0.009)	0.071 ** (0.009)	-0.039 ** (0.005)	-0.038 ** (0.005)
都市部	-0.014 (0.009)	-0.017 * (0.009)	0.031 ** (0.006)	0.033 ** (0.006)	-0.005 (0.009)	-0.008 (0.009)	0.026 ** (0.006)	0.028 ** (0.006)
製造業	0.094 ** (0.009)	0.090 ** (0.009)	-0.042 ** (0.005)	-0.039 ** (0.005)	0.083 ** (0.009)	0.080 ** (0.009)	-0.037 ** (0.005)	-0.034 ** (0.005)
2011年度	0.205 ** (0.010)	0.204 ** (0.010)	0.011 (0.006)	0.012 (0.006)	0.197 ** (0.010)	0.196 ** (0.010)	0.018 ** (0.006)	0.018 ** (0.006)
2016年度	0.184 ** (0.010)	0.182 ** (0.010)	0.013 * (0.006)	0.014 * (0.006)	0.169 ** (0.010)	0.168 ** (0.010)	0.023 ** (0.006)	0.024 ** (0.006)
_cons	0.292 ** (0.014)	0.289 ** (0.014)	0.262 ** (0.011)	0.262 ** (0.011)	0.300 ** (0.014)	0.296 ** (0.014)	0.244 ** (0.011)	0.245 ** (0.010)
Observations	12036	12035	12036	12035	12036	12035	12036	12035
F statistic	175.271	178.7006	91.56558	93.679	187.3894	191.3476	89.72444	91.77886
adjusted R-squared	0.094	0.096	0.074	0.076	0.097	0.099	0.065	0.067
log likelihood	-7411.5	-7398.65	-2119.93	-2106.52	-7395.32	-7382.37	-2179.02	-2164.42

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**、*、は有意水準1%、同5%を示す。

3. 就労条件総合調査による検証

パネルB 退職一時金額および年金掛金額

	(1B)	(2B)	(3B)	(4B)	(5B)	(6B)	(7B)	(8B)
	退職一時金額				年金掛金額			
	定年60歳・再雇用制度		定年65歳以上		定年60歳・再雇用制度		定年65歳以上	
	賃金	賃金率	賃金	賃金率	賃金	賃金率	賃金	賃金率
退職一時金額	0.031 (0.018)	0.025 (0.018)	-0.028 * (0.014)	-0.024 (0.014)				
年金掛金額					0.122 ** (0.024)	0.113 ** (0.023)	-0.029 ** (0.009)	-0.024 ** (0.008)
賃金	0.470 ** (0.051)		-0.386 ** (0.037)		0.404 ** (0.053)		-0.382 ** (0.039)	
賃金率		0.014 ** (0.001)		-0.011 ** (0.001)		0.012 ** (0.001)		-0.011 ** (0.001)
大企業	0.088 ** (0.009)	0.085 ** (0.009)	-0.062 ** (0.006)	-0.060 ** (0.006)	0.082 ** (0.009)	0.080 ** (0.009)	-0.060 ** (0.006)	-0.059 ** (0.006)
労働組合	0.082 ** (0.009)	0.080 ** (0.009)	-0.043 ** (0.006)	-0.042 ** (0.006)	0.076 ** (0.009)	0.074 ** (0.009)	-0.043 ** (0.005)	-0.042 ** (0.005)
都市部	-0.015 (0.009)	-0.018 * (0.010)	0.032 ** (0.005)	0.034 ** (0.005)	-0.014 (0.010)	-0.017 (0.010)	0.031 ** (0.005)	0.033 ** (0.005)
製造業	0.096 ** (0.010)	0.091 ** (0.010)	-0.043 ** (0.005)	-0.040 ** (0.005)	0.094 ** (0.010)	0.090 ** (0.010)	-0.042 ** (0.005)	-0.039 ** (0.005)
2011年度	0.195 ** (0.010)	0.194 ** (0.010)	0.018 ** (0.006)	0.019 ** (0.006)	0.196 ** (0.010)	0.196 ** (0.010)	0.018 ** (0.006)	0.019 ** (0.006)
2016年度	0.173 ** (0.010)	0.172 ** (0.010)	0.021 ** (0.006)	0.022 ** (0.006)	0.174 ** (0.010)	0.173 ** (0.010)	0.021 ** (0.006)	0.022 ** (0.006)
_cons	0.351 ** (0.014)	0.346 ** (0.013)	0.217 ** (0.010)	0.218 ** (0.010)	0.361 ** (0.014)	0.355 ** (0.014)	0.216 ** (0.011)	0.218 ** (0.010)
Observations	12036	12035	12036	12035	12036	12035	12036	12035
F statistic	147.4655	151.7477	80.62814	83.02499	154.1597	158.5074	91.37953	93.87689
adjusted R-squared	0.080	0.082	0.054	0.056	0.083	0.085	0.054	0.056
log likelihood	-7505.7	-7489.8	-2248.04	-2231.59	-7490.01	-7475.95	-2248.37	-2232.05

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。*、**、は有意水準1%、同5%を示す。

パネルAのモデル(1A)から(4A)の結果から、退職一時金制度を有している企業は、有していない企業と比べて、定年を60歳に据え置いて再雇用制度を選択する傾向にあるが、定年65歳以上としない傾向にある(1%有意水準)。賃金については、常用労働者1人あたり月あたりの賃金額が高い企業であるほど、定年60歳・再雇用制度を選択するが、定年65歳以上は選択しない傾向にある(1%有意水準)。この点は、賃金を労働時間で除した賃金率においても同様の傾向が得られた(1%有意水準)。

モデル(5A)から(8A)から、退職一時金制度を年金制度に変えた場合には、年金制度を設けている企業は設けていない企業と比べた場合

に、定年60歳・再雇用制度を選択し、定年65歳以上としないことが明らかとなった（1%有意水準）。賃金については、一人あたり賃金額および賃金率に共通して、賃金が高い企業であるほど、定年60歳・再雇用制度を選び、定年65歳以上としないことが示された（1%有意水準）。

パネルBでは、退職給付制度を退職一時金制度・年金制度の制度の有無から退職一時金額・年金掛金額の水準に代えた結果を示す。モデル（1B）から（4B）で、企業において退職一時金額と高齢者の雇用制度との間では有意な結果が概ね認められなかった。だがモデル（5B）から（8B）では、年金掛金額においては、掛金額が高い企業であるほど、定年を60歳に据え置いて、再雇用制度を選択する傾向にあるが、定年年齢を65歳以上にはしない結果が得られた（1%有意水準）。賃金においては、モデル（1B）から（8B）で、パネルAの（1A）から（8A）と同様に、1人あたり賃金額においても、賃金率においても、賃金を高く設定している企業であるほど、定年60歳・再雇用制度を選択し、定年65歳以上としないことが明らかとなった（1%有意水準）。

なお、図表2では線形確率モデルを利用した結果を示したが、これまでの結果について、頑健性を確認するために、被説明変数が高齢者雇用制度の有無では0と1をとる変数を利用し、その確率を推計する場合に非線形モデルのほうがフィットしやすいことが考えられる。そこでProbitモデルによる分析を行い、結果の頑健性を確認する。推計結果から、Probitモデルにおいても再雇用制度の有無と定年年齢以上の有無では、OLSと同様の結論が導くことができることを確認している。

本節では、既存の退職給付制度や賃金制度が、高齢者法の改正による企業の雇用選択に与える影響を明らかにした。推計結果から、退職一時金制度・年金制度などの退職給付制度が既にある場合、企業は定年60歳・再雇用制度を選択する一方で、定年を65歳に引き上げる傾向にはないことが明らかとなった。この点については、退職給付制度の水準で検証した場合に、退職給付金額では有意性が認められないが、年金掛金額においては同様の傾向が認められた。また、既存の賃金制度においても、賃金額および賃金率に共通して、賃金が高い企業であるほど、定年を60歳に据え置いて再雇用制度を選択し、定年年齢を65歳以上としない

■ 3. 就労条件総合調査による検証

ことが示された。

したがって、雇用確保措置は、企業に人件費や退職給付に関する新たなコストが生じることから、コストを抑えられる高齢者の雇用選択を企業が行う可能性が高い。なお、退職給付制度や賃金制度は企業の高齢者の雇用制度と同時決定の可能性があるため、今後、モデルを特定化した精密な検証が必要である。

4. アンケート調査による検証

(1) データの概要と分析

前節では企業による高齢者の雇用選択を検証したが、本節では、企業の退職給付制度や定年制度を踏まえて、高齢者自身がどのような雇用選択を行うかを明らかにする。高齢者法改正によって、新たに業務委託制度と社会貢献事業が高齢者の雇用確保措置の選択肢に加わった。この点も踏まえて、アンケート調査を用いて2021年4月1日から施行された高齢者法改正に関わる高齢者の雇用に関する選好を検証する。当該改正では、65歳までの雇用確保措置の義務化に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、つぎの5つの措置を講ずる努力義務を新設している。(1) 70歳までの定年引き上げ、(2) 定年制の廃止、(3) 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)、(4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入もしくは、(5) 70歳まで継続的に従事できるように、(A) 事業主が自ら実施する社会貢献事業か、(B) 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業の導入である。そのため現在、例えば企業は、雇用制度として従来を選択、つまり定年を60歳に据えおいて再雇用制度もしくは継続雇用制度を導入することに加え、起業やフリーランスを希望する人への業務委託(請負)や有償ボランティアなど自社が関わる社会貢献事業に従事という選択肢を追加することができる。しかし、これらの制度が生かされるためには、就業者側の雇用制度に対する選好を検討しておく必要がある。そこで本研究ではこのような高齢者法の改正によって、従業員が将来60歳から69歳になったときにどのような雇用制度を選択するか、についてアンケート調査を用いて明らかにする¹⁰⁾。

アンケート調査では、配偶者をもつ50歳から64歳の男性を対象に、第

■ 4. アンケート調査による検証

1に、公的年金制度の役割が縮小するなかで年金受給を希望する年齢、第2に、企業が提供する退職給付制度や定年制度等の収入のリスクに応じて、60歳から69歳までの働き方（正社員、再雇用、業務委託、社会貢献）と働く時間（週5日（フルタイム）か週3日（短時間勤務））への高齢者の選好がどの程度異なるかを明らかにする。調査の方法としては、まず、2022年2月に数千人を対象とする予備的調査を実施し、年齢、性別、就業状況により本調査の対象とする回答者をランダムにスクリーニングしたのちに、本調査を実施し、以下の推計モデルで検証する。

$$\begin{aligned} \text{EmploymentSystem} & \quad (2) \\ & = \alpha_1 + \beta_1 \text{RetirementBenefit} + \gamma_1 \cdot Z + \varepsilon \end{aligned}$$

ここで、**EmploymentSystem**は就業者が希望する雇用形態に関する変数、**RetirementBenefit**は就業者が年金の受給を希望する年齢（受給希望年齢）を表すダミー変数、**Z**はコントロール変数であり、 α_1 、 β_1 、 γ_1 は推定する回帰係数、ならびに ε は誤差項を表す。支給開始年齢の引き上げにともなって無年金による無収入期間が生じる場合に、公的年金の受給までの期間、例えば定年が60歳としたときに、60歳から69歳までの間で、高齢者法改正による多様な雇用形態に対して、就業者がどのような雇用形態を希望しているのかを検証する。

EmploymentSystem、(1) 正規雇用での勤務、(2) 再雇用制度での週5日の勤務、(3) 再雇用制度での週2-3日の勤務、(4) 業務委託制度での週5日の勤務、(5) 業務委託制度での週2-3日の勤務、

¹⁰⁾ 2013年の高齢者法改正で、定年が60歳から65歳へ引き上げられ、2025年4月から定年制を採用している全企業において65歳定年制を義務として定めている。当該法改正によって、多くの企業は、定年年齢を60歳としたうえで65歳まで再雇用とする選択を行っている。このような制度背景のもとで、2021年法改正では2013年の法改正を踏襲し選択肢を増やしているものの、従来からの選択を踏まえ、企業は65歳から70歳の従業員の働き方を選択する可能性が高い。そこで本研究では、60歳から69歳を対象とする。

(6) 社会貢献制度での週5日の勤務、ならびに(7)社会貢献制度での週2-3日の勤務で働きたいかについて、選択肢として、1. ほとんどそう思わない、2. あまりそう思わない、3. どちらかといえばそう思わない、4. どちらかといえばそう思う、5. わりとそう思う、6. かなりそう思う、までの6段階のスケールで尋ねた質問への回答である。なお、アンケート調査には他の選択肢の影響を避けるために、現在の勤務先との比較等のoutside optionの質問項目は示していない。

RetirementBenefitは、就業者が希望する年金を受け取る年齢(年金受給望年齢)を用いる。この変数は、何歳で年金を受給したいかについて59歳以下、59歳、・・・、81歳以上までの1歳刻みの選択肢で尋ねた回答である。本研究で着目する回帰係数は β_1 であり、就業者の希望する年金受給年齢と、60歳から69歳までの雇用形態への感応度を表す。コントロール変数 Z には、流動資産として本人の収入と金融資産を使用する。本人の収入は、現在の年収(税引前)の金額としている。金融資産は、預貯金の他、株式や投資信託などを含む総額としている。実物資産として持家と住宅ローンを採用する。持家は、現在のお住まいを尋ね、戸建もしくはマンションを所有している場合を1とし、それ以外を0とする。住宅ローンは、現在のお住まいのローンを返済している場合を1とし、それ以外を0とする。個人属性として、本人の性別と学歴を利用する。また、就業属性として、企業規模には中小企業ダミーを、産業分類では製造業ダミーを用いる。中小企業とは、300人未満の企業を1とし、それ以上を0とする。製造業ダミーは製造業を1とし、それ以外の産業を0とする。

次に、企業が提供する退職給付制度や定年制度に応じて将来の働き方をどのように考えているのか、以下の推計モデルで検証する。

説明変数**RetirementBenefit**は、企業が提供する退職給付制度と定年制度を表す変数である。退職給付制度とは、現在勤めている企業で退職一時金制度が設けられており、かつ加入している場合を1、設けていない、もしくは加入していない場合を0とする退職一時金制度ダミーとする。定年制度とは、現在勤めている企業の定年年齢が65歳以上である場合を1とし、65歳未満としている場合を0とするダ

■ 4. アンケート調査による検証

ミーである。*RetirementBenefit*は雇用形態による収入のリスクの違いを表し、 β_2 は雇用計画に対する感応度を表す。被説明変数である*EmploymentSystem*とコントロール変数である*Z*には、(2)式と同様の変数を利用する。

$$\begin{aligned} \text{EmploymentSystem} & \quad (3) \\ & = \alpha_2 + \beta_2 \text{ RetirementBenefit} + \gamma_2 \cdot Z + \varepsilon \end{aligned}$$

図表3には、被説明変数、説明変数ならびにコントロール変数の記述統計を示す。就業者が選択する雇用形態では、正規雇用および再雇用週5日であれば平均的に希望する雇用形態であるが、再雇用3日、業務委託、社会貢献事業は、希望しない雇用形態である。年金受給希望年齢は約65歳であり、退職一時金制度は約6割、定年を65歳以上としている企業は3割である。回答者は中小企業が約3割、製造業が約1割であった。

図表3：雇用形態への選好に関する記述統計

	Unit	Observations	Mean	Std. Dev.	Min	Max
正規雇用	(d)	1845	3.694	1.685	1	6
再雇用週5日	(d)	1845	3.256	1.534	1	6
再雇用週3日	(d)	1845	2.921	1.421	1	6
業務委託週5日	(d)	1845	2.640	1.363	1	6
業務委託週3日	(d)	1845	2.639	1.346	1	6
社会貢献週5日	(d)	1845	2.062	1.175	1	6
社会貢献週3日	(d)	1845	2.201	1.275	1	6
年金受給希望年齢	歳	1845	64.853	3.007	59	70
退職一時金制度	(d)	1845	0.586	0.493	0	1
定年65歳以上	(d)	1845	0.349	0.477	0	1
本人の収入	100万円	1845	4.828	2.488	0.9	16
金融資産	100万円	1845	10.881	19.544	0	150
持家	(d)	1845	0.762	0.426	0	1
住宅ローン	(d)	1845	0.425	0.495	0	1
大卒	(d)	1845	0.642	0.479	0	1
中小企業	(d)	1845	0.334	0.472	0	1
製造業	(d)	1845	0.145	0.352	0	1

(2) 推計結果

図表4のパネルAは回答者が希望する年金受給希望年齢と雇用形態との関係を示したものである。モデル(1A)では正規雇用での勤務、モデル(2A)では再雇用制度で週5日の勤務、モデル(3A)では再雇用制度で週2-3日の勤務、モデル(4A)では業務委託制度で週5日の勤務、モデル(5A)では業務委託制度で週2-3日の勤務、モデル(6A)では社会貢献制度で週5日の勤務、モデル(7A)では社会貢献制度で週2-3日の勤務の結果を示す。モデル(1A)では、年金受給希望年齢が高い(年金の受給を引き延ばしたい)と正規雇用での勤務を希望する傾向が強い。モデル(2A)と(4A)でも、同様に、年金受給希望年齢が高いと再雇用もしくは業務委託で週5日の勤務を希望する割合が高い。このとき、モデル(1A)と(2A)と(4A)との係数値の比較から、正規雇用として働くほうが、再雇用よりも業務委託よりも選択する割合が高いことが示唆される。モデル(3A)と(7A)より、年金受給の希望年齢が低い人ほど、再雇用あるいは社会貢献で、週2-3日の短時間を選択する傾向がある。言い換えるならば、年金の受給を引き延ばしたい人の受け皿になっていない可能性があり、逆に、早めに年金の受給を希望する人は、週2-3日の就業を希望している。したがって、短時間勤務で高齢者の雇用継続を促進することは難しいと思われる。つまり、年金の受給を引き延ばすことを希望する人は正規雇用か再雇用で週5日の勤務を選択し、年金を早く受給したい人は短時間勤務で再雇用か社会貢献で働いてもよいと考えていることが示唆される。

コントロール変数については、雇用形態において大企業で、また製造業で勤務している就業者は、再雇用を希望する傾向にある。これは中小企業に対して大企業であるほど、非製造業と比べて製造業であるほど、高齢者法改正を踏まえ再雇用制度が整備されていることが示唆される。また、金融資産額が少ない就業者は、業務委託や社会貢献の雇用形態を希望しないことが明らかとなった。

次にパネルBでは退職一時金制度と雇用形態の選好との関係、パネル

■ 4. アンケート調査による検証

Cでは定年年齢と雇用形態の選好との関係を示したものであるが、退職一時金制度と雇用形態の選好には有意性が認められなかったが、定年年齢との関係では、一定の傾向が認められた。具体的には、モデル(1C)では、定年年齢が65歳以上である企業に勤務する就業者は、自分が年金を受給することを希望する年齢まで、正規雇用での勤務を希望する傾向が強い。逆に、モデル(3C)と(5C)と(7C)から、定年年齢が65歳未満で勤務する就業者は、年金を受け取る年齢まで、再雇用制度、業務委託、ならびに社会貢献で週に2-3日の勤務を希望する。言い換えるのであれば、定年年齢が高く設定されている企業に勤務する就業者は現在の勤務形態を希望しているものの、業務委託や社会貢献は、定年年齢が65歳未満としている企業に勤務する就業者の受け皿になっている可能性がある。

図表4：高齢者の雇用形態への選好の推計結果
 パネルA 年金受給希望年齢と雇用選択

	(1A)	(2A)	(3A)	(4A)	(5A)	(6A)	(7A)
	年金受給希望年齢						
	正規雇用	再雇用 週5日	再雇用 週3日	業務委託 週5日	業務委託 週3日	社会貢献 週5日	社会貢献 週3日
年金受給希望年齢	0.145 ** (0.013)	0.077 ** (0.012)	-0.030 ** (0.012)	0.032 ** (0.011)	-0.015 (0.011)	-0.003 (0.010)	-0.036 ** (0.011)
本人の収入	0.010 (0.017)	-0.036 * (0.016)	0.007 (0.015)	0.001 (0.014)	0.005 (0.015)	-0.001 (0.013)	0.002 (0.014)
金融資産	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.006 ** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.004 ** (0.001)	-0.004 * (0.002)
持家	-0.024 (0.102)	0.087 (0.095)	-0.143 (0.089)	0.026 (0.085)	-0.030 (0.085)	-0.011 (0.073)	0.012 (0.079)
住宅ローン	0.127 (0.091)	0.106 (0.084)	0.160 * (0.078)	0.049 (0.076)	0.048 (0.074)	0.030 (0.065)	0.010 (0.070)
大卒	-0.094 (0.084)	-0.080 (0.077)	-0.007 (0.072)	0.082 (0.069)	0.085 (0.068)	-0.008 (0.060)	0.054 (0.064)
中小企業	0.126 (0.083)	-0.343 ** (0.078)	-0.204 ** (0.073)	-0.074 (0.070)	-0.057 (0.070)	-0.020 (0.060)	-0.037 (0.064)
製造業	0.210 (0.111)	0.339 ** (0.106)	0.052 (0.095)	0.131 (0.099)	0.051 (0.091)	0.041 (0.083)	0.009 (0.087)
_cons	-5.756 ** (0.840)	-1.541 * (0.782)	4.982 ** (0.757)	0.514 (0.700)	3.563 ** (0.704)	2.330 ** (0.620)	4.521 ** (0.694)
Observations	1845	1845	1845	1845	1845	1845	1845
F statistic	19.185	9.598	3.159	3.180	0.812	1.595	2.629
adjusted R-squared	0.073	0.036	0.009	0.009	-0.001	0.001	0.007
log likelihood	-3506.67	-3369.01	-3252.97	-3176.79	-3162.17	-2909.66	-3055.59

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**、*、は有意水準1%、同5%を示す。

4. アンケート調査による検証

パネルB 退職一時金制度と雇用選択

	(1B)	(2B)	(3B)	(4B)	(5B)	(6B)	(7B)
	退職一時金制度						
	正規雇用	再雇用 週5日	再雇用 週3日	業務委託 週5日	業務委託 週3日	社会貢献 週5日	社会貢献 週3日
退職一時金制度	0.019 (0.082)	0.122 (0.075)	-0.006 (0.070)	0.049 (0.068)	0.026 (0.067)	0.025 (0.058)	0.040 (0.063)
本人の収入	0.037 * (0.018)	-0.023 (0.016)	0.002 (0.015)	0.006 (0.014)	0.002 (0.015)	-0.002 (0.013)	-0.005 (0.013)
金融資産	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.005 ** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.004 ** (0.001)	-0.004 * (0.002)
持家	-0.087 (0.106)	0.047 (0.096)	-0.130 (0.089)	0.009 (0.085)	-0.025 (0.085)	-0.011 (0.073)	0.025 (0.079)
住宅ローン	0.141 (0.094)	0.110 (0.085)	0.157 * (0.079)	0.051 (0.076)	0.045 (0.074)	0.029 (0.065)	0.005 (0.071)
大卒	-0.116 (0.087)	-0.092 (0.078)	-0.002 (0.072)	0.077 (0.069)	0.088 (0.068)	-0.007 (0.060)	0.059 (0.065)
中小企業	0.225 * (0.087)	-0.262 ** (0.080)	-0.226 ** (0.074)	-0.040 (0.072)	-0.060 (0.071)	-0.016 (0.062)	-0.050 (0.066)
製造業	0.283 * (0.113)	0.378 ** (0.106)	0.037 (0.095)	0.148 (0.099)	0.044 (0.091)	0.040 (0.083)	-0.009 (0.087)
_cons	3.497 ** (0.128)	3.331 ** (0.117)	3.049 ** (0.108)	2.553 ** (0.106)	2.591 ** (0.107)	2.102 ** (0.094)	2.200 ** (0.099)
Observations	1845	1845	1845	1845	1845	1845	1845
F statistic	3.009	4.563	2.235	2.196	0.552	1.557	1.156
adjusted R-squared	0.008	0.015	0.005	0.004	-0.002	0.001	0.000
log likelihood	-3568.7	-3388.63	-3256.65	-3181.08	-3163.08	-2909.63	-3061.81

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**、*、は有意水準1%、同5%を示す。

パネルC 定年年齢と雇用選択

	(1C)	(2C)	(3C)	(4C)	(5C)	(6C)	(7C)
	退職一時金制度						
	正規雇用	再雇用 週5日	再雇用 週3日	業務委託 週5日	業務委託 週3日	社会貢献 週5日	社会貢献 週3日
定年65歳以上	0.451 ** (0.084)	-0.123 (0.077)	-0.186 * (0.072)	-0.060 (0.068)	-0.147 * (0.068)	-0.059 (0.059)	-0.132 * (0.063)
本人の収入	0.040 * (0.017)	-0.022 (0.016)	0.001 (0.015)	0.007 (0.014)	0.001 (0.015)	-0.002 (0.013)	-0.005 (0.013)
金融資産	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.005 ** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.004 ** (0.001)	-0.004 * (0.002)
持家	-0.062 (0.105)	0.048 (0.096)	-0.140 (0.089)	0.009 (0.085)	-0.031 (0.084)	-0.013 (0.073)	0.020 (0.079)
住宅ローン	0.141 (0.094)	0.114 (0.085)	0.157 * (0.079)	0.053 (0.076)	0.047 (0.074)	0.030 (0.065)	0.007 (0.071)
大卒	-0.120 (0.086)	-0.091 (0.078)	-0.001 (0.072)	0.078 (0.069)	0.089 (0.068)	-0.007 (0.060)	0.060 (0.065)
中小企業	0.130 (0.087)	-0.268 ** (0.080)	-0.187 * (0.074)	-0.041 (0.071)	-0.038 (0.071)	-0.010 (0.061)	-0.034 (0.065)
製造業	0.312 ** (0.111)	0.370 ** (0.106)	0.025 (0.095)	0.143 (0.099)	0.034 (0.091)	0.036 (0.083)	-0.017 (0.087)
_cons	3.352 ** (0.122)	3.441 ** (0.113)	3.110 ** (0.105)	2.601 ** (0.102)	2.656 ** (0.102)	2.137 ** (0.089)	2.267 ** (0.095)
Observations	1845	1845	1845	1845	1845	1845	1845
F statistic	7.019	4.581	3.148	2.225	1.129	1.665	1.662
adjusted R-squared	0.024	0.015	0.009	0.004	0.001	0.002	0.002
log likelihood	-3554.12	-3388.66	-3253.18	-3180.96	-3160.79	-2909.21	-3059.87

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**、*、は有意水準1%、同5%を示す。

5. 結語

少子高齢化を背景に社会保障に係る財政負担が高まるなかで、公的年金の支給開始年齢が引き上げられ、60歳定年後に無年金による無収入期間が生じるのを高齢者自身の就業で補うため、高齢者法の改正が繰り返して行われてきた。高齢者の就業継続は、企業には人件費や退職給付制度といった新たなコストが生じることから、これらコストに応じて、企業の高齢者の雇用制度は異なってくる可能性がある。また、近年の高齢者法の改正では、業務委託制度や社会貢献事業なども加わり、雇用の多様化を進めることで就業の機会を増やそうとしているが、高齢者それぞれが置かれている年金制度、退職給付制度ならびに定年制度に応じて、雇用の選好も違ってくるであろう。この点については先行研究では、十分に検証されてこなかった。

そこで本研究では、第1に、2006年、2011年、2016年の厚生労働省「就労条件総合調査」データを使用して、公的年金の支給開始年齢の引き上げと、高齢者法による雇用確保措置の義務化によって、退職一時金制度・年金制度などの退職給付制度が既にある場合、企業は定年60歳・再雇用制度を選択する一方で、定年を65歳に引き上げる傾向にはないことが明らかとなった。第2に、独自のアンケート調査を用いて検証を行い、公的年金の受給と雇用の選好との関係を検証した場合に、年金の受給を引き延ばすことを希望する人は正規雇用か再雇用で週5日の勤務を選択し、年金を早く受給したい人は短時間勤務で再雇用か社会貢献で働いてもよいと考えている傾向があることが明らかとなった。第3に、同アンケート調査で企業が提供している退職給付制度や定年制度と高齢者の雇用の選好との関係を分析した場合に、定年年齢が高く設定されている企業に勤務する就業者は現在の勤務形態を希望しているものの、業務委託や社会貢献は、定年年齢が65歳未満としている企業に勤務する就業者の受け皿になっていることが示された。

本研究では、高齢者の雇用促進政策によって、企業には人件費や退職

給付費等の新たなコストが生じることで、それらコストに応じて企業における高齢者への雇用制度に影響をもたらす可能性があることが示された。一方で、就業者はそれぞれが置かれた年金制度、退職給付制度、定年制度に応じて、高齢者の雇用の選好が異なることも明らかとなった。これらの成果は、行政により新たな高齢者雇用促進政策を立案するにあたり、その基礎的なエビデンスとすることができ、詳細な研究を継続することで、効果的な高齢者雇用の促進に寄与できる可能性がある。また、65歳以上の新たな働き方を前提にライフプランを設計することで、安定した老後の収入確保に寄与できると考える。本研究の結論から、各企業は雇用確保措置によって生じるコストを踏まえ、定年を60歳で据え置いて再雇用制度を選択する傾向にあり、一方、就業者は年金の受給年齢や企業が設定する定年年齢に応じて、雇用を選択する傾向にあるため、高齢者雇用の促進は、収入のリスクとの関連性を含めて議論すべきだと思われる。

本研究の分析には一定の限界がある。本研究では退職一時金や賃金制度と企業の高齢者雇用制度との関係を検証するために、2006年、2011年、2016年の民間企業の個票データで確認したが、これは分析期間、分析対象者を限定した結果である。企業の高齢者雇用制度を退職給付制度との関係から検証するためには、本来であれば、より長期のデータを利用して効果を検証すべきであるが、利用できるデータに制限があったため、今後の課題としたい。また、退職給付制度や賃金制度は企業の高齢者の雇用制度と同時決定の可能性があるため、退職給付制度や賃金制度を内生化したモデルで精密な検証が今後も必要であろう。

参考文献

- 足立泰美・北村智紀 [2020] 「退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響」『証券経済研究』第112号、75-96頁.
- 安部由起子 [1998] 「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度（特集：高齢化の経済学）」『日本経済研究』第36号、50-82頁.
- 石井加代子・黒澤昌子 [2009] 「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』第589号、43-64頁.
- 上野有子 [2021] 「わが国の60代労働者の就業変化と労働市場への影響」『日本労働研究雑誌』第734号、43-51頁.
- 大石亜希子 [2000] 「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』第481号、51-62頁.
- 大石亜希子・小塩隆士 [2000] 「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』第35号、第4巻、405-419頁.
- 小川浩 [1998] 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』第49号、第3巻.
- 梶谷真也 [2011] 「在職老齢年金と定年退職者の再就職行動--定年退職前後の職種変化に注目して」『日本経済研究』第64号、56-76頁.
- 北村智紀 [2018] 「厚生年金の支給開始年齢引き上げと2013年高年齢者雇用安定法改正の高齢者雇用に与える効果」『統計研究彙報』第75巻、1-20頁.
- 高山憲之・白石浩介 [2017] 「年金と高齢者就業：パネルデータ分析」『年金研究』第6号、38-100頁.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構[2018] 『(改訂版) 定年延長、本当のところ—調査結果から読み解く、課題と効果—』
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/q2k4vk000001u9yn-att/q2k4vk000001ualb.pdf> [2020.03.25最終閲覧]
- 内閣官房 [2020] 『フリーランス実態調査結果』
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryoul.pdf

- 山田篤裕 [2015] 「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引上げ（2010年）と改正高年齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』第107号、第4巻、651-672頁。
- 山田篤裕 [2012] 「雇用と年金の接続：在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ需給要因に関する分析」『三田学会雑誌』第104号、第4巻、587-605頁。
- Bianchi, N., Bovini, G., Li, J., Paradisi, M. and Powell, M. L. (2021) “Career Spillovers in Internal Labor Markets,” Working Paper 28605, NBER.
- Carta, F., D’Amuri, F. and von Wachter, T. M. [2021] “Work force Aging, Pension Reforms, and Firm Outcomes,” Working Paper 28407, NBER.
- Shimizutani, S. and Oshio, T. [2013] “Revisiting the Labor Supply Effect of Social Security Earnings Test: New Evidence from Its Elimination and Reinstatement in Japan,” *Japan and World Economy*, Vol.28, pp.99-111.

要 旨

地域住民・地域組織をつないでつくる 住みやすい街づくり

谷口 恵子

東京福祉大学 心理学部 専任講師

松川 靖

昭和町・堀船地域包括支援センター センター長／生活支援コーディネーター

姜 壽男

東京福祉大学 社会福祉学部 専任講師

三田 真外

東京福祉大学 社会福祉学部 専任講師

1. 目的

本研究は、東京都K区A地区での町会・自治会など、地区にある諸団体と大学とのつながりをきっかけに、地域にある課題解決のためのきっかけをつくることができればとの思いから始まった。住みやすい街を、「人と人とのつながりがあり、自治会や町内会などの地域活動に対する参加が活発であること」と仮定し、A地区がより住みやすい街になるための課題を明らかにし、解決する方法を検討することを目的とした。

2. 地域福祉活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

地域活動に携わる者たちが、A地区のニーズとストレングスをどのように感じているかを把握することを目的にインタビュー調査を実施した。

インタビューは、【ストレングス】【課題】【今後の期待】の三つに分類し、さらに「関係」「物財」「意識」「行事」の四つのカテゴリーに分けて分析した。

結果として、住みやすい街につながる「関係」に関するカテゴリーは、【ストレングス】【課題】【今後の期待】いずれの項目においても多くの発言がなされた。さらに、各町会により、感じている課題やストレングスに違いが見られることがわかった。これらを踏まえると、町会を超えた課題解決の仕組みが作られることで、地域のストレングスをより活かした「関係」の形成につながっていくことが示唆された。

3. A地区・K区の方へのWebアンケート調査

A地区在住者限定、K区在住者（モニター）へのWebアンケート調査を実施した。

K区対象のモニター調査では、地域活動への参加は低く、さらに「頼れる人がいない」回答者の率が高く、つながりの希薄さが明らかとなった。しかし、町会・自治会の役員などを担うことに対する関心がある方もおり、「街づくりに貢献していると実感できるのであればやりたい」(39.4%)「地域の人とのつながりがつくれるきっかけとなるのであればやりたい」(44.9%)と高い数値を見せた。また、役員など地域活

動に参画することについて、「仕事が忙しくないのであればやりたい」(37.0%)と答えた者が一定数いることから、地域における互助の力を活かすためには、働き方からの変革が求められていることも考えられた。しかしながら、この地区に住む満足度についての質問項目を設けなかったため、つながりの希薄さと満足度の関係に関する調査は、今後の課題である。

A地区限定のアンケートは回収率が非常に低く、地域活動への関心が高いと想定できる者からの回答と偏ったデータであった。地域活動への関心が低い方たちの考えを知ることが今後の課題である。

4. 地域の課題について考えるためのワールド・カフェの実施

地域の方たちとともに進めていくことを目指していた本研究の最終段階として、地域の方たちとワールド・カフェを実施した。

住んでみたい、住み続けたい魅力のある街については、多世代のつながりを希望する意見が複数出された。A地区がより魅力のある街になるためにあるとよいと思うプロジェクトについても多世代で交流できるものが複数挙がった。最終的にA地区でやってみたいものを一つ選んで発表をしあった中では「大学の学園祭を商店街と一緒に実施することができたらよい」との意見が出された。魅力のある街とは「つながりがあり、交流がある」ことが望まれていることがわかった。

5. 終わりに

住みやすい街とは、「人と人とのつながりがあり、自治会や町内会などの地域活動に対する参加が活発であること」と仮定し、よりよい地域づくりの一助になればとの思いで始めた研究であった。

住みやすい街づくりの課題として地域と関わるものの関心の低さが見出された。その課題を解決するための具体的な策までは見出すことができなかった。今回の研究における課題を精査し、さらに、研究を通して築けた地域の中でのつながりの芽を育みながら、継続した地域に根差した研究が求められていると言えるだろう。

地域住民・地域組織をつないでつくる 住みやすい街づくり

谷口 恵子

東京福祉大学 心理学部 講師

松川 靖

昭和町・堀船地域包括支援センター センター長／生活支援コーディネーター

姜 壽男

東京福祉大学 社会福祉学部 講師

三田 真外

東京福祉大学 社会福祉学部 講師

1. はじめに

本研究は、東京都K区A地区での町会・自治会など、地区にある諸団体と大学とのつながりをきっかけに始まったものである。2019年度より、地域包括支援センター、社会福祉協議会が中心となり、生活協同組合、民生委員、町会長、大学が協同で、住んで良かったと思える地域にするためには何をすれば良いのか考えるための「住んでよかったA地区プロジェクト」が立ち上がった。数カ月に一度、町会館で顔を合わせ、地域で感じている課題について情報共有、意見交換を重ねていた。主な内容は図表1の通りである。

図表1 住んでよかったA地区プロジェクトの変遷 資料提供 高齢者安心センター

回数	内 容
第1回	集い場の拡充を目的としたサロン活動を支えるマンパワーの確保。
第2回	商店街にて、「みちあそび」実施の案内。大学生人材の地域での取り込み。高齢者の買い物の課題。地域のニーズとボランティアのマッチング。
第3回	高齢者の移動、買い物の話題が出て連合町会で共有。近くの別の地域では若い人がジャズフェアを開催。A地区でも新しい人が集まるイベントを開催したい。大学の学生にA地区を知ってもらいたい。
第4回	バリアフリーの課題に関して、啓発のための講演など引き続き検討をしてゆく。学生3名参加。みちあそびの報告と学生向けに街歩きの提案。
第5回	買い物難民、子どもの貧困、台風の話題が出る。
第6回	子どもの貧困について社協とスクールソーシャルワーカーの方から話を聴く。
第7回	コロナ禍での各活動等の状況報告。

地域にある課題を、住民自らが積極的に解決しようとしている姿勢を目の当たりにし、また大学として地域に受け入れていただいていると常を感じるができる。地域の方々の学生に対する温かなまなざしを感

じ、大学として、何かできることはないのだろうかと強く思うに至った。そのため、地域の課題を解決することに、少しでも寄与したいと思い本研究の実施を考えた。

(1) 住みやすい街とは

山田・西村（2004）は、佐世保市を事例として質問紙調査を実施して、住みやすい街の条件を抽出した。大切な「住みよい地域」の条件として、上位から順に「人間関係」、「環境」、「安全（治安）」、「交通」、「医療」、「文化」という結果を示した。渡邊（2006）は、愛着度と住みやすさを規定する要因を、地域に対する主観的評価（満足度）、地域との関係、属性の三つに絞って検討しており、地域との関係については、「地域の人々とのコミットが多いほど、地域とのつながりが強くなり、それが生活を送るさまざまな面でメリットになると考えられる。そのため、地域とのつながりが強くなるほど、住みやすいと客観的に評価するようになると考えられる」と考察している。

これらを踏まえ、本研究において、住みやすい街とは「人と人とのつながりがあり、自治会や町内会などの地域活動に対する参加が活発であること」と仮定する。

(2) 住民主体の街づくりを目指す政策

A地区に限らず、現在日本は急速な少子高齢化社会となり、人材不足はどの場面においても当てはまることと言える。政府は、団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築の実現を目指す（厚生労働省ホームページ, 2021）ことを重要な課題として掲げている。そして、この地域包括ケアシステム

■ 1. はじめに

は「保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要」とし、「自助・互助・共助・公助」について、地域によって「互助」や「自助」の力は異なるが、少子高齢化や財政状況から「共助」「公助」の大幅な拡充を期待することは難しく、「自助」「互助」の果たす役割が大きくなることを意識した取り組みを求めている（平成25年 地域包括研究会報告書）。さらに、平成29年2月にとりまとめられた「これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会」報告書において、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」（厚生労働省, 2017）の構築の理念が示されて以降、厚生労働省では、本システムの構築に向け、保健・医療・福祉関係者等による協議の場を通じた関係者間の重層的な連携による支援体制の構築に向けた取り組みを進めている。本システムの構築に当たり、関係者による重層的な連携支援体制構築の更なる促進が必要であり、その実行のために「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築に係る検討会」が開催されることとなった。このように、少子高齢化を迎えた日本社会の中で、高齢者や生活のしづらさを抱えている障がいのある方も含め、地域で包括的にサポートしていく仕組みづくりが目指されている。

総務省（2018）の自治体戦略構想研究会の第一次・第二次報告書の中で「東京圏は入院・介護ニーズの増加率が全国で最も高い」「東京圏において必要とされる医療・介護人材のために地方からの人材流入はますます増える。東京圏への人材流入により少子化に一層拍車がかかる」「東京圏には子育ての負担感につながる構造的要因が存在し、少子化に歯止めがかからない」などが地域特有の危機として挙げられている。このような現状に対して、これからの自治体行政の基本的な考え方を示し、「新たな公共私によるくらしの維持」として「公共私相互間の協力関係」を構築する「プラットフォームビルダー」へ転換し、自治体の中で新しい公共私協力関係の構築を目指すこと、そのために「ソーシャルワーカーなど技能を獲得したスタッフが随時対応する組織的な仲介組織」の必要性について触れている（総務省, 2018）。

日本では、江戸時代から五人組など地縁によるつながりを使って地域

づくりに取り組んできた歴史がある。自治組織の芽生えを明治期以降の歴史で説明をしている伊藤（2007）によると、区、部落会・町内会、自治会と名称を変えて集落の自治組織は存続し、水利、教育、消防・防犯、祭祀、土木などを担ってきたという。これらの仕事は生活上不可欠なものでありながら、行政と自治組織との境界線上にあり、地方行政機関の財政が確立していない時期に、自治組織の側で実施してきた。このように、現代日本社会の発展において、地域における自治組織は行政の手の届かない部分を担ってきた歴史がある。しかしながら、近年の高齢化社会や産業構造の変化などにより、地縁による活動は大きな転換点を迎えていると言える。「東京の自治の在り方研究会」が33区市町村を対象に調査した報告書（2015年発表）によると、2003年には61%だった自治会加入率は、10年後には54%と7ポイント減少になっていた。社会では、地域でのつながりや地域組織による支えあいの仕組みづくりが求められる中、それらの活動の担い手は減少している実態がある。

(3) 研究の目的と方法

本研究では、A地区における「住みやすい街」の要因を検証し、そうなるための課題を明らかにし、課題解決の方法を検討することを目的に実施する。

研究は次の3段階である。

第1段階：A地区で地域福祉活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

第2段階：A地区の方、K区の方へのWebアンケート調査

第3段階：A地区にお住まいの方あるいは仕事をされている方たちと、地域の課題について考えるためのワールド・カフェの実施

各段階における成果について以下報告をする。

2. 研究報告

(1) 地域活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

① A地区の概要

このA地区は、高齢化率が31.1%（2022年3月）ありながらも、新興分譲住宅・マンションも増加傾向にあり、若い世代の人口流入もある。主要路線複数の駅から徒歩圏内でもあり、東京都内のターミナル駅には電車で30分もかからずに出ることができる。A地区は、「明治から現在まで時代を象徴する工場が現れては消えていった場所」と言われており、現在は大きな新聞の工場に加え、中小の工場の立地もある。1970年代初期に建設された東京都住宅供給公社の団地が計6カ所ある。1丁目から4丁目の四つの町会と六つの団地の自治会があり、10の町会・自治会で連合会として、連合会長が選出され、情報共有や地域課題への対応に当たっている。K区には各地域に地域振興室が設置され、町会・自治会活動などを下支えする役割を担っている。

② インタビュー調査の目的と方法

ア) 目的

本インタビュー調査は、A地区住民や、地域福祉をA地区で職業として担っている方たちが、A地区のニーズとストレングスをどのように感じているかを把握し、「住みやすい地域」となるための課題を明らかにするために実施した。また、これら結果を次のアンケート調査に活かすことを意識しながら進めた。

イ) 方法

協力者を募るために、町会・自治会長が集う月1回開催されている連合会会合にて、調査について説明をし、インタビュー調査協力

(1) 地域活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

の依頼をした。また、研究者から地域活動の状況をよく知る方数名に声をかけ、複数の立場の方の考えを聴くことを目指した。インタビューをさせて頂いた方は図表2の通りで、2021年3月～4月にかけて、10名のインタビューを実施した。

図表2 インタビュー協力者

立 場	人 数
町会長／自治会長	4名
地域振興室 室長	1名
主任児童委員	1名
生協組合班長	1名
消防団 団長	1名
社会福祉協議会CSW*	1名
地域密着型デイサービス センター長	1名

※CSW：コミュニティソーシャルワーカー（以下同じ）

インタビューは、半構造化面接で、次の質問項目を基本に進めた。

- ・ A地区で生活するあるいは活動するうえで困っていること、課題に感じていること
- ・ それらの困りごとや課題は何かあったら改善できると考えるか
- ・ A地区の良さ、好きなどころ
- ・ A地区がこうなるとよいと思うこと
- ・ A地区でつながりをつくるためのアイデア
- ・ A地区でやってみたい活動

これらのインタビューを録音し、逐語録におこし内容分析（有馬, 2021）の手法を基に分析をした。

文脈単位を1内容要素が単一であるような1文章の記述で区切り、1記録単位とした。個々の記録単位を内容の類似性によって分類した。分類は、地域の「課題」「ストレングス」「今後の期待」の三つとし、これら3要素それぞれにおいて類似する内容からカテゴ

2. 研究報告

り化した。カテゴリー化においては、金子勇のコミュニティ要素モデルを参考にし、図表3のように定義づけた。カテゴリーをさらに細分化し、サブカテゴリーとした。これら分類の手順は信頼性確保のために共同研究者とともに進めた。

なお、本インタビュー調査は、東京福祉大学倫理・不正防止専門部会にて倫理的問題がないことの承認（2020-13号）を受けて実施した。

図表3 金子勇のコミュニティ要素モデル

第1：関係 (ヒト)	近隣や地域の間関係の要素、何らかの集団として現れてくるもので、コミュニティを構成する基本的なもの	町内会、自治会、地域を主体としたNPO団体など
第2：物財 (モノ)	地域社会の中で生活を支えている社会資源、ハード的要素、場所的に固定されたもの	小学校、病院、集会所
第3：意識 (ココロ)	コミュニティへの愛着心や帰属意識、一体性や親密性、行政等への参加の意欲、地域生活満足度など「コミュニティ意識」というソフト的要素	町内会への参加意欲や、参加の度合いなど。
第4：行事 (イベント)	「関係」と近接するもの、親しい人間関係を主軸にした、共通の問題を解決していく自発的な活動や運動で、意識（ココロ）が派生もありうる	祭り、住民活動、地域の防災訓練など

参考：平野隆之・宮城孝・山口稔『コミュニティとソーシャルワーク [新版]』有斐閣、2001年、7頁、『地域福祉の制作的課題と福祉コミュニティの形成』設楽聡（博士学位論文）

③ 結果

インタビューの分析の結果は図表4の通りだった。

(1) 地域活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

図表4 インタビュー分析の結果 * () は発言数

【課題】(36)

カテゴリー	サブカテゴリー	サブカテゴリー	発言数
物財 (モノ) (3)	社会資源	買い物へ行けない	1
		衣食住につながるものが必要	1
		空き家がある	1
関係 (ヒト) (22)	人材不足	介護者の高齢化	1
		中間層の不在	1
		子どもの減少	1
		若い人の力不足	5
		町会当番の負担	1
		担い手不足	7
	つながりの希薄化	長期にいない	2
		高齢者の孤立化	1
		話し合いの場の減少	1
		つながりが薄い	2
意識 (ココロ) (11)	地域への帰属意識の低下	行事に参加しない	2
		町会入会者が少ない	4
		歴史継承の喪失	1
	違い	文化の違い	1
		地区ごとの違い	3

【ストレングス】(55)

物財 (モノ) (9)	環境	人の流入	3
		環境が良い	1
		安全	1
	社会資源	社会資源がある	4
行事 (イベント) (9)	行事	多世代で楽しめる行事がある	9

■ 2. 研究報告

関係（ヒト） （27）	つながり	行政の関わり	8
		商店街の結びつき	1
		家族の支え	1
		住民どうしのつながり	8
		町会どうしの結びつき	3
	町会	町会の役割が目に見える	3
		町会に入るメリットがある	3
意識（ココロ） （10）	地域に対する思い	企業の協力	1
		町の歴史を大切にす	4
		住民の協力	3
	行動力	新しいことへの挑戦	1
		住民の主体的な課題解決	1

【今後の期待】（42）

物財（モノ） （7）	社会資源	社会資源づくり	7
行事（イベント） （11）	防災	有事のときの対応	2
	行事	高齢者の元気を取り戻す	1
		清掃活動	1
		運動会	1
		多世代で参加できる行事	6
関係（ヒト） （24）	つながり	P T A、同窓会との連携	1
		つなぐ役割	6
		若い人とのつながり	6
		つながりづくり	10
		支えあい	1

【ストレングス】に関する発言数が最も多く、55発言となった。次いで、【今後の期待】が42発言、【課題】については、36発言となった。さらに、【課題】と【ストレングス】ともに、[関係]（課題：

(1) 地域活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

22、ストレングス：27) と [意識] (課題：11、ストレングス：10) が多くを占めた。【課題】の中では特に、「人材不足」に関するものが多くを占めた。【ストレングス】については、「行政の関わり」と「住民どうしのつながり」が多くを占めていた。【今後の期待】については、「つながり」に関する発言が多かった。それぞれの分類の発言の例は図表5の通りである。

図表5 インタビュー発言内容*

【課題】 [関係]

※内容はインタビュー発言のまま掲載 (以下同様)

担い手不足 (町会長)	日常からどういうふうに取り組んだらいいか。町のいちばん大きな問題はやっぱり担い手がない。
(町会長)	結構、高齢者が多いんで次の担い手、これが大変なんです。だから、僕もそろそろ引退しようかなって思ってるんだけど、次の人がいない。
若い人の力不足 (町会長)	女性なんかは、昔からのあれで、今うちの町会、平均年齢というと70いくつですよ。若い人がいないから。今いちばん困ってるのは、若い人の担い手っていうか次の代。例えば大したことやってないけども、お祭りだとかね、そういうようなの、やっぱり引き継いでいかなくちゃならないからね、やっぱり街のためにもね。そういうのがあれば、やっぱり住みやすいうちの一つの条件にはなるしね、いろんな行事がね、あってね。防災訓練とかそういうのは、やってますけども、なかなかね、年取ってきちゃって。
(消防団団長)	でも、地域としてはやっぱり、若い力が必要なのでどうしても高齢化なので。

【ストレングス】 [関係]

行政の関わり (振興室)	だからまずは、なんでしょ、今のK区の政策として、その絆づくりの政策として、地域円卓会議という会議を年に1回ないし2回開催するよう言われてるんですよ、私たちも。本来はそれは町会さんを主としてやっていただくっていう形で、他の団体さん、いろんな団体さんと呼んで、その地区の課題だとか、こういう、一緒に行事やろうだとか。基本的に何でもテーマはいいんですけども、そういうのをいろんな団体でやっていこう
-----------------	---

2. 研究報告

	<p>という会議を一応推進はしてるんです。とはいえ、やっぱりどうしても町会さん、連合会さんのほうだけだとどうしても、こうしよう、ああしようっていうのはなかなか出てこないの。で、事務局のほうで先導して少しいろいろお知恵も出させていただきながら会議を開いているというところですね。</p>
住民どうしのつながり (消防団団長)	<p>うちは結構、順調です。私結構、自治会長さん、町会長さん、住人、会長会とかあるんですね。そういうときに自分が何か伝えたいことがあると、そこにお邪魔して、皆さんに伝える。個々の町会長さんとも皆さん、仲良くフレンドリーにしているので、結構いろんなことを向こうからも言ってくださるし、こっちからもお願いもできます。結構いい関係でできてると思ってます。</p>
(主任児童委員)	<p>そうですね、だから特にやっぱしPTAっていう組織が特別な存在があって、PTAと地域が仲が良ければね、いろんな行事を通して、引っ張ってこれやすいのかなっていうのがありますよね。</p> <p>だから特に私このA地区の〇丁目に住んでますけど、お祭り好きな若い人たちがいて、その人たちを今5、6人、今、町会のほうにお手伝いってことで、いろいろ動いてもらってるんで。</p>

【今後の期待】 [関係]

つながりづくり (主任児童委員)	<p>予算なんかも取るのがちょっとやっぱり難しいんですけど。例えば町会の半纏をね、新しく作りたいって時に、町会から助成してあげて、自分たちが企画した半纏を実際ね、去年作ったんですよ、そういう物をね。そうするとやっぱし、そうすると彼らもやっぱし達成感あるし、責任感も出てくるから、そこで彼らにとってやっぱし町会っていうほうにも、やっぱし協力しなくちゃいけないのかなと。</p> <p>あと自分たちがここで若い人たち、戸建で入ってくる人、多いんですよ。そういう人たちは、やっぱしここで当分は生きていくんだなってなった時に、やっぱいい街であって欲しいし、楽しい街であって欲しいっていうのは、彼らはあるみたいだから、やっぱみんなもってると思うんですよ。ただ町の中の町会とか、たいへんなんだろうな、おじさんばかりなんだろうなとかね。だから何かのふれあいのきっかけがあれば、お互いのwin-winにね、満足になるようなことが出てくるのかなとはね、大まかなところではね、そういうふうには感じてますね。</p>
---------------------	---

(1) 地域活動に携わっている方たちへのインタビュー調査

(振興室)	町会とか自治体に加入することによってある程度のネットワークというか、そういうのができれば、例えば「ここ、ごみはこういうふうにするんだよ」というようなのは気軽にお話とかってできるんでしょうし、やっぱりそういうところのネットワークづくりっていうのが重要なのかなとは思いますがね。結局誰にも聞けない、わかんないっつってルール違反しちゃうんだったら、最初からネットワークつくってこうと。っていう考えのほうがいいんだろうと思ってます。
-------	--

さらに、【課題】【ストレングス】【今後の期待】に関する各協力者の発言数は図表6の通りであった。

図表6 3分類の発言数の比較

	今後の希望	ストレングス	課題
町会長：A	5	10	2
町会長：B	4	2	5
町会長：C	3	2	9
町会長：D	1	8	1
児童委員	8	6	2
振興室	8	9	7
デイサービス	7	7	2
生協・消防団	5	5	4
社協CSW	7	4	5

町会・自治会長により、どの分類に関する発言が多かったかについては、ばらつきがあった。例えば、町会長Aは、【ストレングス】に関する発言が最も多かった。一方、町会長Cは、【課題】に関する発言が最も多かった。

④ 考察

A地区についてのインタビューでは、【ストレングス】に関する発言が最も多く、インタビュー協力者がA地区における良さを感じてい

2. 研究報告

ることがよくわかった。A地区という地区の中でも、町会ごとに感じている【課題】や【ストレングス】には違いが見られた。例えば、「人材不足」については課題として多く語られたが、若い方たちの力を取り入れながら町会の運営に当たられているところもあった。例えば、ある町会長からは、「小学校で毎年、餅つきやるんですよ、毎年。餅をつける若い人がいなくなっちゃった。頼まれてね、10年ぐらい僕、餅つきやってる、指導を。そこに親が集まってくるじゃないですか。あれ去年もいた、今年も来た、子どもの親ですから。顔見知りになる人たちも増えてたりして、そしてね、その若い人たちが集まるようになった。この人たちが同時に町のことをやるようになってきた」との話があった。この町会は、若い方たちを取り込みながら町会の運営をされていて、「人材不足」に関する発言はなかった。今回のインタビューを通して、各町会により、感じている課題やストレングスに違いが見られることがわかった。

また、「住みやすい街」のキーワードとなる「つながり」や「自治会・町内会への参加」につながる「関係」に関する発言が、【ストレングス】【課題】【今後の期待】ともに多かった。

これらを踏まえると、町会を超えた課題解決の仕組みづくりが形成されることで、地域のストレングスをより活かすことにつながっていくと考えられた。この仕組みづくりを住民のみで行うことは難しく、町会を超えて課題を共有、解決していく仕組みづくりを担うためには、コミュニティソーシャルワーカーなどの専門職の役割が不可欠であるのではないかと考えられた。

⑤ 結論

今後期待することとして多く挙げた【関係】と【行事】は近接するものである（平野ら, 2001）。つまり、住民どうしの関係性があれば、自然と行事が実施され、行事が実施されると、関係性が形成されるということである。これは大いに納得のいくことであるが、行事を実施するためには人手が必要であり、人材不足を課題として挙げている町会にとって新たな行事をスタートさせることは大きな負担になる

だろう。もともと、町会長どうしは、長年の付き合いがあるなど、町会どうしのつながりのある地域である。その連携を課題解決に生かしていくために、“専門職のサポート”が求められるのではないかと考えた。地域には、ソーシャルワークを実践の根拠としている専門職は多くいる。本研究を通して、まずは専門職どうしが連携をし、その連携を活かしながら、地域にある課題解決に寄与することが大切なのではないかと考えた。さらに、町会長どうしのつながりを、地域住民全体へのつながりへと広げていくことも課題である。

(2) アンケート調査からの報告

① 方法

インタビュー調査の結果を受けて、オンラインによるアンケート調査を実施した（2021年7～8月実施）。アンケート調査は、A地区在住者限定のものと、ウェブ調査会社（マイボイスコム株式会社）のモニター調査（K区在住者限定）の2種類を実施した。モニター調査はあらかじめ登録されたモニターの方にアンケート調査協力を依頼するもので、アンケートを1問回答するごとに、決められた謝金が支払われることとなっている。

A地区在住者限定のものについては、A地区の小学校1校（生徒数、315名）と、生活協同組合の機関紙（A地区在住者限定、1,583名）を通して、QRコードを示し協力の依頼をした。

また、アンケート調査実施に先立ち、東京福祉大学倫理・不正防止専門部会にて、倫理的問題がない旨の承認を得ている（東福大倫審2021-07号）。

質問項目は図表7の通りである。

2. 研究報告

図表7 アンケート調査での質問項目

質問番号	設問文
Q1	あなたの年齢を教えてください。
Q2	あなたのお住まいを教えてください。
Q3	今のお住まいに住んでから、通算して何年経つか教えてください。
Q4	あなたの世帯について教えてください。
Q4S2	同居のお子様(お孫様)の人数と年齢を教えてください。年長のお子様から順に、年齢をご回答ください。
Q5S1	あなた自身の主な職業について教えてください。
Q5S2	あなたの配偶者・パートナーの主な職業について教えてください。
Q6	あなたは住まいの地域の活動に参加していますか。
Q6S2	町会・自治会活動の中で良いと思う活動、不要だと思う活動について教えてください。
Q6S4	町会・自治会に加入していない理由を教えてください。
Q7	町会・自治会の役員は、地域の様々な課題に取り組む役割を担っています。あなた自身が町会・自治会の役員を担う気持ちはありますか。
Q8	どのような状況であれば役員を担いたいと思いますか。
Q9	あなたの住んでいる地域には、困ったときに頼れる人はいますか。
Q9S2	困った時に頼れる方との付き合いのきっかけは何ですか。
Q10	あなたの住む地域でのつながりをより強固にしたり、よりよいコミュニティをつくっていくためにあなたが参加したり利用したいと思うものを教えてください。

小学校及び生活協同組合を通してのA地区在住者限定のアンケートは、24名からの回答を得た。回収率1.26%と非常に低い数値であった。モニター調査ではK区限定のモニター、689名にアンケートを配信し、回答数は612名、回収率は88.8%であった。A地区においては、回収率の低さから地域の特徴を見出すには限界があるが、アンケート調査の結果からわかったことを示していく。

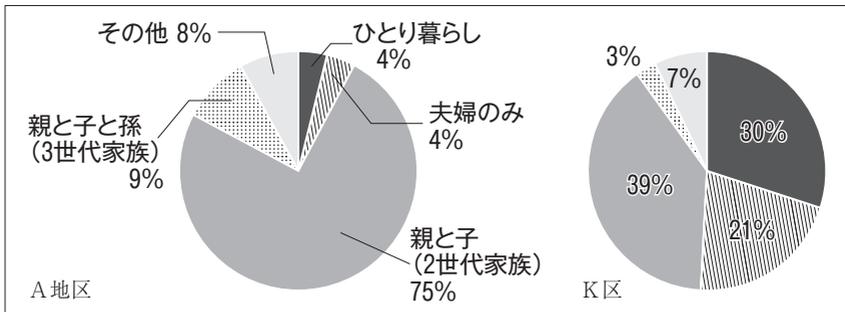
② 結果

ア) 回答者の世帯構成、在住期間と町会・自治会への加入との関係性
アンケート回答者の世帯構成は、A地区の回答者は、75%が親子の2世代家族(図表8)、K区全域におけるモニター調査(以下モニター調査)では、2世代家族が39%、一人暮らしが30%、夫婦のみが21%であった(図表8)。また、在住期間は、A地区の回答

者は、5～10年未満が34%、次いで10～20年未満が29%、同じく20年以上も29%（図表9）、モニター調査では、20年以上が38%で最も高く、次いで10～20年未満の23%（図表9）であった。A地区の回答者においては、自治会・町会への加入については町会・自治会に加入している回答者は59%、何らかの地域活動に参加している回答者は15%で、参加していない回答者は26%であった。7割以上の回答者が町会・自治会や地域活動に参加していることがわかったが、およそ3割の回答者にはそれらのつながりがないこともわかった（図表10）。モニター調査では、町会・自治会に加入しているのが32%、何らかの地域活動に参加しているのが2%、参加していないが66%であり、7割近くの方が地域活動への参加がないことがわかった（図表10）。

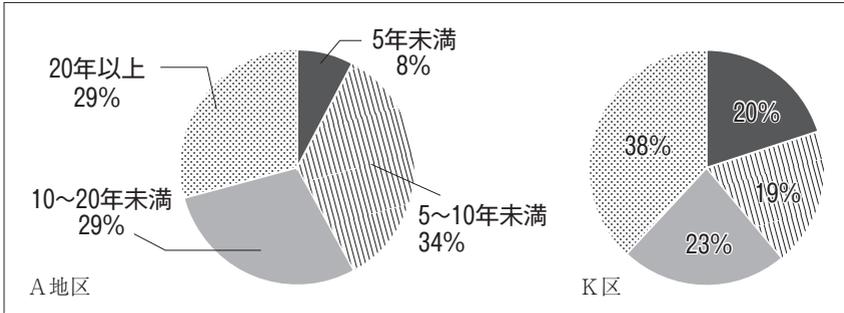
回答者の世帯構成及び在住期間と町会・自治会への加入との関係について、A地区では在住期間と世帯構成との正の相関が見られた（ $r = .537, p < .001$ ）が、町会・自治会への加入との関係について相関関係は認められなかった（図表11）。K区においては、町会・自治会に加入しているかどうかと世帯構成、及び在住期間との間に正の相関がみられた（ $r = .183, p < .001$ ）、（ $r = .186, p < .001$ ）（図表12）。

図表8 回答者の世帯構成

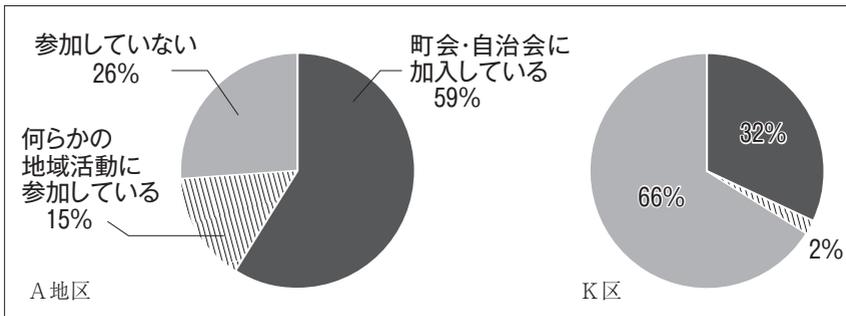


2. 研究報告

図表9 回答者の在住期間



図表10 地域活動への参加状況



図表11 在住期間、世帯構成と町会・自治会への加入の関係（A地区）

Pearson の相関係数

	1. 在住期間	2. 世帯構成	3. 町会・自治会への加入
1. 在住期間	—	.537**	-.062
2. 世帯構成		—	.226
3. 町会・自治会への加入			—

**：相関係数は1%水準で有意（両側）

図表12 在住期間、世帯構成と町会・自治会への加入の関係（K区）

Pearson の相関係数			
	1. 在住期間	2. 世帯構成	3. 町会・自治会への加入
1. 在住期間	—	.195**	.186**
2. 世帯構成		—	.183**
3. 町会・自治会への加入			—

**：相関係数は 1% 水準で有意（両側）

イ) 町会・自治会に対する意識

A地区、及びK区モニター調査ともに町会・自治会に加入しない最も大きな理由が「活動について知らない（情報不足）」42.9%、39.0%だった（図表13）。また、町会・自治会の役員を担うことについてA地区・モニター調査ともに「担う意思は全くない」がそれぞれ62.5%、77.1%と最も高かった。その中でも「興味はある」との回答をした者がそれぞれ29.2%、19.3%だった。少ないながらも、関心をもってくれている方がいることがわかった（図表14）。また、どのような状況だったら役員を担っても良いと思えるかとの問いには、A地区では、「仕事が忙しくなければやりたい」が71.4%、「街づくりに貢献していると実感できるのであればやりたい」が57.1%であった（図表15）。モニター調査では「地域とのつながりがつくれるきっかけとなるのであればやりたい」と回答した者が44.9%、「街づくりに貢献していると実感できるのであればやりたい」と回答した者が39.4%であった（図表15）。街づくりに貢献していると感じられることで地域活動への参加の意欲が高まることがわかった。

2. 研究報告

図表13 町会・自治会に加入しない理由

	度数 (A地区)	% (A地区)	度数 (K区)	% (K区)
会費が高い	-	-	19	4.7
参加するメリットが感じられない	-	-	101	24.8
一度参加したら辞められなさそう	-	-	46	11.3
活動について知らない(情報不足)	3	42.9	159	39.0
参加したい内容の活動がない	1	14.3	35	8.6
つきあいがめんどろ	-	-	133	32.6
参加する時間がない	3	42.9	99	24.3
参加すると負担がありそう	1	14.3	91	22.3
その他 具体的に:	-	-	30	7.4
合計	7	100.0	408	100.0

図表14 町会・自治会の役員を担うことについて

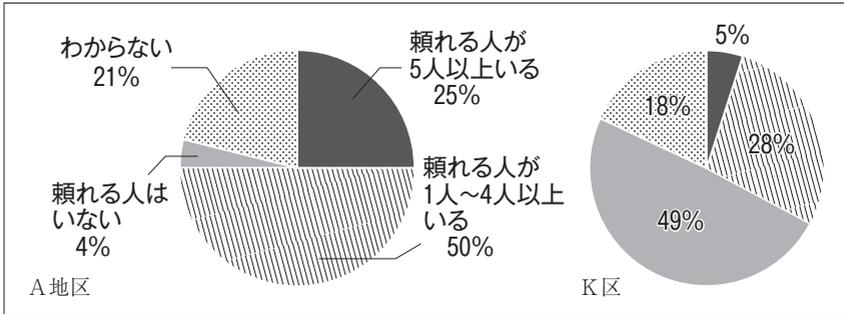
	度数 (A地区)	% (A地区)	度数 (K区)	% (K区)
現在役員を担っている	2	8.3	13	2.1
ぜひ担いたい	-	-	9	1.5
興味はある	7	29.2	118	19.3
全くない	15	62.5	472	77.1
合計	24	100.0	612	100.0

図表15 どのような状況であれば役員を担いたいと思うか

	度数 (A地区)	% (A地区)	度数 (K区)	% (K区)
知人が一緒に担うのであればやりたい	1	14.3	18	14.2
街づくりに貢献している実感できるのであればやりたい	4	57.1	50	39.4
仕事が忙しくなければやりたい	5	71.4	47	37.0
子どもの面倒を見てもらえるのならばやりたい	-	-	7	5.5
一つのイベントなど短期限定の活動であればやりたい	3	42.9	28	22.0
地域の人とつながりがつくれるきっかけとなるのであればやりたい	2	28.6	57	44.9
お試し期間のようなものがあればやりたい	2	28.6	27	21.3
その他具体的に	1	14.3	1	0.8
合計	7	100.0	127	100.0

ウ) 地域の中での頼れる人の存在

図表16 地域の中で頼れる人の存在



地域の中で頼れる人の存在については、K区のモニター調査では、およそ半数の者が頼れる人はいないと回答しており、地域におけるつながりの希薄さを示す結果となった。A地区においては、頼れる人が1人～4人いると回答した者が50%であり、これは地域活動に、より関心のある者からの回答であることが理由と言えるだろう（図表16）。

エ) 地域の中であるとよいと思うもの

地域の中でつながりを強固にするために役立ったり、利用したいと思ったりするものについて選択肢を用いて聞いた。この選択肢は、インタビュー調査の内容とまちづくりに関する他地域のアンケート調査の項目（四万十市企画広報課，2012、千葉市市民自治推進課，2019）を参考に設けた。結果は図表17の通りで、K区モニター調査では、「参加したり利用したいと思うものはない」（48.5%）という選択が最も多かった。それぞれの結果で高い数値を示していたものが「コミュニティカフェなど誰もが立ち寄れる場所の設置」で、A地区では20.8%、K区モニター調査では12.6%であった、さらに、防災意識を高める講演会（29.2%、13.9%）は関心が比較的高かった。A地区の回答では最も多かったのが子ども向けイベントや講座で50%の方が選択していた。

2. 研究報告

図表17 地域で参加したいと思うもの

	度数 (A地区)	% (A地区)	度数 (K区)	% (K区)
世代間交流の行事	2	8.3	54	8.8
多文化交流の行事	1	4.2	51	8.3
コミュニティカフェなど誰もが立ち寄れる場所の設置	5	20.8	77	12.6
地域のことがわかるホームページの開設	2	8.3	40	6.5
清掃活動（草刈り、ごみ拾い）、植栽づくりなど環境整備活動の実施	3	12.5	53	8.7
高齢者の見守り	4	16.7	53	8.7
介護予防講座の開催	2	8.3	15	2.5
配食サービス	1	4.2	19	3.1
敬老会の充実	-	-	7	1.1
子ども向けイベントや講座	12	50.0	60	9.8
放課後や休日の子どもの居場所づくり	5	20.8	31	5.1
子どもの遊び場づくり	8	33.3	55	9.0
育児講座（親対象）	-	-	14	2.3
防災意識を高める講演会	7	29.2	85	13.9
応急手当などの救命講習会	5	20.8	63	10.3
その他	-	-	2	0.3
参加したり利用したいと思うものはない	2	8.3	297	48.5
無回答	-	-	-	-
合計	24	100.0	612	100.0

③ 考察

回収率の低さゆえに地域の特徴として考察することは難しい、またA地区における調査は、「地域（活動）」に、より関心のある方がアンケートに答えたと考えると、地域活動への参加が7割を超えていることは当然のことと言えるだろう。一方モニター調査（K区対象）においては地域活動に参加していない回答者がおよそ7割であり、地域活

動への関心の低さが見てとれる。

「東京の自治の在り方研究会最終報告」(2015)によると2013年度に町内会やPTAといった地縁団体に加入している者は54%という調査結果が出ている。この点について保井(2019)は、「地縁によるコミュニティを不要だと感じているよりは、都市住民の多くが忙しい毎日を過ごし、家庭と職場・学校の往復になってしまっているなかで地域の問題に関わったり、関心を持ったりする余裕がないという現状認識のほうが正しい(p7)」のではないかと述べている。本調査においても「どのような状況であれば役員を担いたいか」との問いでは、A地区限定の調査では「仕事が忙しくなければやりたい」と答えた方が71.4%、モニター調査では37.0%と高い数値を示していた。このことから、仕事の忙しさや日常生活のせわしなさが地域活動への参加意欲の低さへとつながっていることが考察できる。

一方、モニター調査においては、「地域の人とつながりがつくれるきっかけとなるのであれば」役員を担っても良いと考えている方が44.9%と比較的高い数値を示していること、さらに、「街づくりに貢献していると実感できるのであればやりたい」と考えている方の割合は比較的高く(A地区では57.1%、K区では39.4%)、「地域」に関わっていくことに対して前向きな思考があることもわかった。

岡本(2012)は、高齢者の社会活動において、居住年数が5年未満と短いことが、社会参加・奉仕活動への参加の阻害要因となっていることを示した。居住年数が10年以上と長い者は活動が活発であった。ここから居住年数が10年以上の者は、個人活動のなじみの場が蓄積されていたり、会ったり、活動を共にしたりしやすい地理的にも身近な社会関係が豊かな可能性を示唆している。本調査においては、A地区内では在住年数によつての町会・自治会といった地域活動参加への関係が示唆できる結果は見られなかった。これは、A地区においては比較的地域活動に関心の高い者のみからの回答であったことから、在住年数と活動への参加への関係が見られなかったのではないかと考えられる。一方、K区在住者のモニター調査によると、在住年数と町会・自治会参加には有意な相関がみられた。今回の調査は高齢者に限った

2. 研究報告

ものではないことから、高齢者に限らず在住期間の長さが、地域活動参加に積極的になれる要因であることが示唆できた。

頼れる人の存在に関する質問では、K区モニター調査による結果は、49%の者が頼れる人がいないと答えており、地域の中でのつながりの希薄さが示された。地域に住むことの満足度との関係を理解する問いを設けなかったため、地域の中での頼れる人の有無がその地域に住むことの満足度とどう関係しているかについての考察はできないが、住みやすい街の要件の一つが「つながりのあること」であるならば、K区においては、つながりをつくるのが、住みやすい街とするための課題だと考えられた。

最後に、つながりを強固にするのに役立ったり、利用したりしたいと思うものは何かとの問いには、「コミュニティカフェなど誰もが立ち寄れる場所の設置」が比較的多くの方が回答したものとなった。コミュニティカフェのような、目に見えて、立ち寄りやすい場所を行政が中心となってつくり、人とのつながりや情報を共有できる場とすることでよりつながりをつくるきっかけとなりうるだろうことが考えられた。と同時に、モニター調査においては「利用したいと思うものはない」がおよそ半数を占めており、そもそもつながりを求めているからこそその結果だとも考察できた。

「人と人とのつながりがあり、自治会や町内会などの地域活動に対する参加が活発であること」を住みやすい街とするならば、今回のアンケート調査から見えてきた課題は、つながりをつくること、あるいは、「つながりたい」あるいは「地域に出ていきたい」と感じられる地域社会をつくっていくことだと考えられた。

④ 結論

回収率が低かったことから、地域の特徴を表す結果とはなっていないが、アンケート結果からは地域づくりを考えるためのヒントとなる事柄をいくつか見出すことができた。

K区対象のモニター調査では、地域活動への参加は低かったが、町会・自治会の役員などを担うことに対する関心がある方もおり、「街

づくりに貢献していると実感できるのであればやりたい」(39.4%)「地域の人とのつながりがつくれるきっかけとなるのであればやりたい」(44.9%)と高い数値を見せた。また、役員など地域活動に参画することについて、「仕事が忙しくないのであればやりたい」(37.0%)と答えた者が一定数いることから、地域における互助の力を活かすためには、働き方からの変革も求められていると言えるだろう。地域の中での頼れる者の不在とつながりを強固にするために利用したいと思うものがないことから、つながりを希求していない現状があることも考えられた。「つながり」が住みやすい街につながるキーワードであるとするなら、「つながりたくなるような地域」とはどうあるべきかということについても考える必要性が示唆された。

A地区、K区ともに、町会・自治会に参加していない理由として、情報が無いことが挙げられた。「地域」に関する情報がわかりやすい方法で地域住民に伝わることも大切であることがわかった。地域の機関紙や回覧板とは異なる、手軽に情報がいきわたる方法の検討が今後必要である。

A地区限定のアンケートは回収率が非常に低く、地域活動への関心が高いと想定できる者からの回答と偏ったデータになったことは否めない。地域活動への関心が高くとも活動への参加が難しい方からの意見という点においては意義を見出すことができる。しかしながら、地域活動への関心が低い方の意見も大切であり、これらの方たちの考えを知ることが今後の課題と言えるだろう。さらに、アンケート回答者の「この地域に住むことの満足度について」の問いを設けていれば、アンケートの結果とこの地域に住むことの満足度についての関係を考察することができたと思われるので、この点も今後の課題としたい。

3. ワールド・カフェの実施

(1) 目的

インタビュー調査、アンケート調査を実施しわかったことは次の3点である。インタビュー調査からは、町会を超えた地域のつながりを築くために、行事への取り組みはひとつのきっかけになりうる、アンケート調査からは、地域活動への関心が高い方でも活動に参加することは難しく、また長期的に関わる必要性がなく、かつ地域づくりに貢献していると感じられるのであれば参加を考えるという意見があることもわかった。そして、住みやすい街の「キーワード」となる「つながり」と「町会・自治会への参加」に関しては、K区のモニター調査においては、つながりのなさ（頼れる人の有無）、（町会・自治会への参加率）が顕著だった。

本研究の実施は、地域の方たちを取り込みながら進めていくことを目指していた。そのため、研究の最後の段階として、地域の方たちとともにできる何らかの取り組みを実施し、より直接的な意見を聞き、地域の中のつながりづくりのきっかけとするために、ワールド・カフェを実施することとした。

(2) 方法

ワールド・カフェとは、『『カフェ』のようなりラックスした雰囲気の中で、少人数に分かれたテーブルで自由な対話を行い、他のテーブルとメンバーをシャッフルして、対話をつなげることにより、参加した全員の意見や知識を集めることができる対話手法の一つ』（SPODフォーラム, 2012）で、その効果として「多様な利害関係にある参加者が共通の

目的のために協力するため、相互理解を促進する会話の手法としての有効性」が挙げられている（香取・大川, 2017）。この手法は、地域福祉実践に取り入れられている事例が多々ある。本研究では、地域福祉の実践に携わっている方たちを中心に声をかけ開催をした。開催に当たっては、ワールド・カフェの対話に関するワークショップの開催や講師派遣を行っているダイナミクス・オブ・ダイアログ合同会社に依頼して実施した。

ワールド・カフェはグループで話し合われる質問項目の選択が大切になる。今回はコロナ禍ということもあり、オンライン開催とした。参加者（図表18）と話し合いのテーマ（図表19）は下記の通りである。最初にここまでの研究の流れについて説明し、それぞれのグループに専属の記録係を設け、本来であれば模造紙に書き込んでいく代わりに、Zoomの画面共有の機能を用いて、意見を共有しながら進めた。

図表18 参加者

地域包括支援センター（2名）
医療生協
小学校PTA会長
社会福祉協議会
介護相談センター
自治会会長
大学学生（4名）
大学教員（2名）

図表19 話し合いのテーマ

1	A地区に住んでいて、仕事をしていて困ったな、良かったなと思うこと
2	「住んでみたい」「住み続けたい」と思う魅力のある街ってどんな街？ （例えば……交流／子育て／セカンドライフ／仕事／地域活動などの点で）
3	A地区がより魅力のある街になるために、あるとよいプロジェクト
4	A地区でやってみたいプロジェクトを1つグループで挙げる

3. ワールド・カフェの実施

図表20 出された意見

1 「困ったな」と思ったことと「良かったな」と思ったこと	2. 「住んでみたい」「住み続けたい」と思う魅力のある街とは	3. A地区がより魅力のある街になるために、あるとよいと思うプロジェクト
商店街が広く、集まりやすいけど、買物する店が少なくなったことがある。	地域に根付いた店が少ない。	3世代もかかわりのあるものを作りたい。
醤油の貸し借りみだりに、頼める人が少ないことがある。	魅力を吾者にも取り入れたらいいなと思う。	挨拶ができるようなかかわりや繋がりを作りたい。
マンションの人は負担な部分があるため、役割分担が必要と感じたこと。	銭湯や神社がある。	A地区での祭りはフットサル大会や節分などを行っている。
若者との交流も必要。	縁が豊かで、ゆつくりできるところになっただけいいなと思う。	子育て世代の大人が楽しめる交流。
どこまでが、A地区なのかわからないこと。	学生が寄り道ができる場所が必要。	大学のキャンパスで学園祭の実施を地域の方々と一緒にやる。(2)
コロナの影響で、神輿や盆踊りが開催できない。(2)	学生寮や食堂があるといいな。	都会過ぎなくて落ち着くことをプラスにする。
地域の祭りがないとA地区全体が寂しいと感じる。	形にできる以上に、していきたい。	都会過ぎないからこそ横のつながり。顔見知りになることで声を掛け合う。
商店街の防犯カメラの設置が少なかったり、ないことがある。	地域に住むより、物件に住むになっている。	お祭りやイベントから知り合い合いになる。
地域のひととの接触する機会がほとんどない。	住み続ける街にするために、若者との交流や魅力作りが必要と感じた。	商店街を御神輿を担いで練り歩く。
地域の方の家庭菜園の野菜の販売をしている。	お店の方との交流。人のある程度のつながりがある。	女性だけで担ぐお神輿。
商店街の買い物ができる場所が減っている。(2)	隣近所とざくばらんに話せる。	神社を中心としたお祭り。盆踊りとか。
高齢者の方が使っていた商店街にあったスーパーストアが閉店した。	子どもへの声かけがある。	子ども達が地域に根付かないためイベントがあると良い。
自転車止めるところが少ない。	プライベートが保たれつつ、ご近所付き合いがある。	学園祭を地域の人と共有・フットサル、お祭りなど。
お祭りがストップしている。	都会過ぎない。	寄り道できる場所をつくる。
キッチンカー。	地域のことを教えてくれる人。	商店街でハンドメイドのものなど不定期でものを売れる、配るなどして集まれるイベント、スペース。
食事をする場所が見つからない。コンビニ利用のみ。	スポーツが盛ん。若い人も高齢者も一緒に運動会。皆で一緒に楽しめる。	生協の方や商店会で企画・実行できる。
野菜の移動販売があると良い。野菜は重くて運ぶのが大変なので、週に1回野菜の販売をしているのが好評。	宅配サービスと地域の商店街との連携。	小さなイベントを開催する。

商店街の雰囲気生まれ育った所と似ている。	絆があって、顔見知りが多い。神社が集まる中心になっている。盆踊り。小中学生も参加して、地域が一体となる。	キッチンカー、オープンカフェ。
ドラマや映画の撮影に使われている。	住んでる街を良くしたいという気持ちも。	「食べるお店」づくり。
移動販売のパン屋さんがくる。(エッセル)	ボール遊びができる場所がない(公園はボール遊び禁止)。	A地区に行きたくなくなるようなものがあると良い。
買い物難民。	子どもも大人も遊べる「ゆったり」できる場所が欲しい。	地域と交流できる、開けた大学にする、学内食堂。
閉店したお店の代わりとするような移動販売。	知り合いを多くしたい。	大学と商店会とのイベントを小規模で定期的ににおこなう。
学生・学校を受け入れてくれる。	学生も一緒に遊べるスペース。	4. A地区でできる(やってみたいorあったらいいな)というプロジェクトをグループで1つ考える。
人の温かさを感じる、居心地が良い。	街の人が集めるカフェで毎週違うテーマのイベントを行う。	スポーツでのプロジェクト。
自分の仕事につなげられる。	配達サービスとの連携で広報。	大学の交流や訪問などの学園祭。
地域密着型の診療所などがある。	学生10人ぐらいで入れるカフェ、定食屋など。	お祭り盛りあげたい。
地域をなんとかしたいと思う人がいる。	飲食店がたくさんある。	大学が主催して、大学の訪問や地域交流などやスポーツなどでのお祭りに参加していく。
若い人との交流が元気につながる。		相談窓口：地域の人達がお茶を飲みながら話したり、情報共有できる場所 困ったときに気軽に相談できる。聞きたいことが聞ける。
子ども食堂に再チャレンジ。		高齢者の方がかでかけられない、居場所がないを解決したい。
楽しめるどころ、A地区でしか買えないものがある、特別なもの。		居場所の提供 高齢者だけでなく多世代の交流できるカフェを作る。
商店街の中に地域限定のアンテナショップ。		イベント 町内会で納涼祭 屋台など 相談場所の中に入りやすくする工夫を行うとよい。
地域のイベントを企画する(みちあそび、マルシェ)。		キッチンカー、オープンカフェ 曜日ごとに変えてみる。
サポートを受けるのをめんどくさがりがある人がいる。		大学キョウインズをオープンにして地域と交流。
大学との交流が少ない。		夜のお祭りがさかん、神輿 縁日。
店主が亡くなるそのままお店を続けられなくなる。		生協と商店会とのコラボ。
学生が寄り道できるお店があまりない。		商店会×学園祭でも使ってもOK。

3. ワールド・カフェの実施

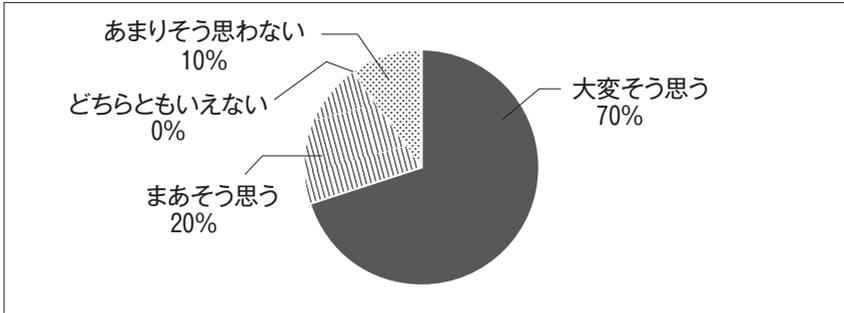
(3) 結果

13名の参加者が3グループに分かれ、四つのテーマについてメンバー替えをしながら話し合いを進め、参加者どうしのつながりをつくることを心がけた。自由な意見が出されることを大切に、各テーマにそって図表20のような意見が出された。

多様な意見が出されることを目的としているため、結果としてまとめることは難しいが、目立った意見について触れていく。課題としては、コロナ禍の制限に関する意見、「コロナの影響で、神輿や盆踊りが開催できない」「地域の祭りがないとA地区全体が寂しいと感じる」など複数挙げられた。さらに、買い物に関する意見も「買い物難民」「商店街の買い物ができる場所が減っている」「高齢者の方が使っていた商店街にあったスーパーが閉店した」など複数挙げられた。住んでみたい、住み続けたい魅力のある街については、多世代のつながりを希望する意見「若者との交流や魅力づくりが必要」「子どもへの声掛けがある」「若い人も高齢者も一緒に運動会」「子どもも大人も遊べる、ゆったりできる場所が欲しい」など挙げられた。これを受けて、A地区がより魅力のある街になるために、あるとよいと思うプロジェクトについても多世代で交流できるようなもの「3世代でも関わりのあるものを作りたい」や、大学が関係したもの「大学のキャンパスで学園祭の実施を地域の方と一緒にやる」が挙げられた。その他にも「みんなで集まってゆっくりできる場所」「寄り道できる場所」など日常的にあるとよいものから「小さなイベントの開催」「お祭りやイベントから知り合いになる」など特別に企画実施するイベントなど意見として出された。これらを踏まえて、最終的にA地区でやってみたいものを一つ選んで発表をしあった。三つのグループともに「大学の学園祭を商店街と一緒に実施することができたらよい」との意見が出された。開かれた大学になること、商店街の活性化、交流が生まれる場づくりが求められている結果なのだと考察できた。

ワールド・カフェ終了後のアンケートは、参加者のうち10人が回答し、結果は図表21～図表25の通りである。

図表21 参加したことで地域のことを考えるきっかけになった。



【大変そう思う、まあそう思うと答えた理由】

学生さんが参加してくださったのがよかった。

今まで知らなかった地域の活動がたくさんわかったことで、街自体に興味が湧いたから。

地域の人とこんなに話す機会は今までなかったのでたくさんの意見を聞いてとても勉強になった。自分の意見もたくさん聞いてもらえてうれしかった。

さまざまな視点での地域問題点がたくさんあることがわかった。

地域で行われたイベント情報を知ることができ、多世代の参入により実施する意味や力の共存をより身近な視点で捉えることができました。

今現在、地域活動を行っているため、常に考えている状況です。

A地区のことを考えてくださる方が多かったこと。

いろいろな意見や活動の現状を聞くことができたため。

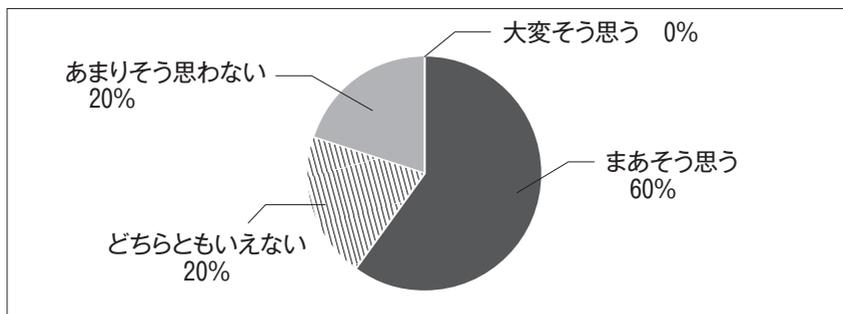
地域に向き合い、考える方々がいることを知れたから。

【あまりそう思わないと答えた理由】

まちづくり関連の活動には既に参加中なので。

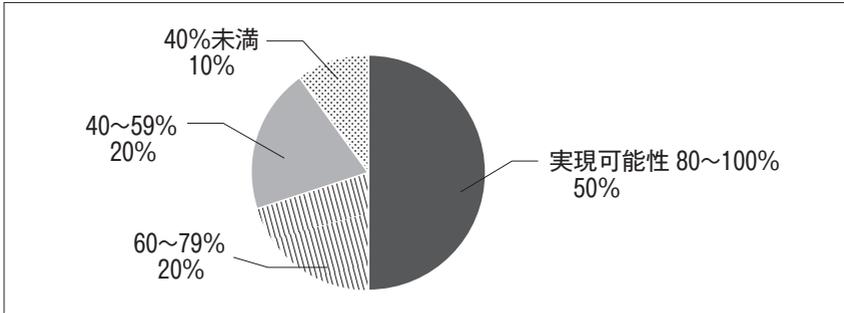
3. ワールド・カフェの実施

図表22 参加したことで地域の中で知り合いが増えたか



【まあそう思うと答えた理由】
地域の方は顔を合わせる機会があるかもしれない。
地域の人と関わったことがなかったので、顔見知りにはなれたかなと思います。
今回集まってくれた人は自分の住んでいる地域の人ではなかったけれど、会長さんや地域福祉に関係している人などさまざま参考になる点は多かったと感じる。
P T Aの方と今後お話をしてみたい。
初めてお会いした方々との交流ができた。
今後具体的な活動に広がった際に声をかけやすいと感じたため。
【どちらとも言えないと答えた理由】
ウェブミーティングの『初めまして』は、中々次につながらないケースが多く感じられます。
今日、初めて会い、Zoomだったから。
【あまりそう思わないと答えた理由】
住んでいる地域とは異なる地域のため。
大学生やK区在住・在勤の方が多く、居住する区域ではないので、顔見知りになれた感覚はあまりない。

図表23 最後に考えた「プロジェクト」の実現可能性はどれくらいだと思うか



【実現可能性 60%以上と答えた理由】
実現することは可能だと思いますが、継続性の担保と自分からやりたいと思う人の発掘をしなければやらされ感で終わってしまいますのでそこが課題。
皆さんの協力が得られそうだったから。
話がある程度実現できそうなほど進んでいったため。
プロジェクトを夢物語にせず、他の方と話し合う機会を設けようとするなど、非常に具体的であったから。
中身がかなり具体的で、学生や大学側と地域の町会や商店会などいずれかの団体が意欲を持って動けば、連携してスタートを切れるのではと感じたので。
【実現可能性 60%未満と答えた理由】
上層部の協力などがないと難しいものがあつた。自分たちが頑張れば実現できるものもあると感じた。
まずは開催場の確保。次いで開催に当たっての人脈の構築が出来上がった後、具体的な手法などを企画していくことになると思います。そこまで辿り着くには根気とパワーが必要であると感じました。
地域では色々な活動を行っております。但しコロナ禍のため中止が多くなって、活動制限が出ている現状です。今回のミーティングでは、大学さんがもっともっと地域に入ってくるような行動がない限り、ずっと同じミーティングだけで終わりそうな感じを受けました。※厳しい意見となりましたが、個人の意見としてご理解頂けると幸いです。

3. ワールド・カフェの実施

図表24 地域の中でこれからやっていきたいと思うこと

大学と地域の交流。
移動販売やキッチンカー、屋台などは、地域に住む高齢者だけでなく、若い人にとっても気軽に利用できるものだと思うので、自分も利用したり、関わってみたいと思う。
今回のような地域の人と交流する機会があればまた参加したいと思いました。
イベントは一時的な効果にすぎません。日常的に住民が住んで良かったと思うようなことを一つ一つ解決できればと思います。
多世代交流。居場所の確保。大学、学生さんなどの力を借りながら地域の住民と手を取り合い、コミュニティを作り上げて行きたい。誰もが集まる居場所づくり。
大学の学生との交流かな。
大学とコラボレーションを行いたい。
今回挙がった意見やアイデアをまず形にして実際のイベントとして進められたらと思います。
コロナ禍が収まった後に、規模は小さくてもお祭りなどがやりたい。
今と限定するなら、コロナ禍で休止した夏祭りなど地域イベントを何とかして復活させたい。

図表25 感想

大変よい機会をいただきました。ありがとうございました。
A地区にあるお店やイベントについて知れたことが良かったです。自分も少し足を延ばして、商店街などに行ってみたいと思いました。
はじめはかなり緊張していましたが、話を進めてくれる先生や地域の方のおかげで自分の意見も話せたしいろんな人の意見も聞くことができ良かったです。地域の人からの視点を知ることができ、自分にもいろんな考えが浮かんできて楽しかったです。
A商店街への要望は重く受け止め役員会でも提案し検討していきます。今後ともよろしく願っています。
漠然としていた地域の課題に触れることができ、未来の街づくり、住みたい街、環境について、兆しが見える気がしました。これからの担う若いパワーと、年長者の知恵や知識が力をより強固にするのだと思いました。参加できて良かったです。ありがとうございました。
生徒さん、職員さん、遠慮しないで、地域活動にどんどん参加してください。学生さんが何かやりたいことがあれば、ご協力しますので、お声かけください。今後とも、よろしく願います。

今日、参加していろいろ勉強になりました。

いろいろな方の意見や知らなかった実情が聞けたこと今後のプロジェクトに関心ももてたことなど、とても楽しく充実した時間でした。

もし大学で学園祭が開けるのなら本当に楽しいだらうと考えた。

直接対面でできたなら、というのが第一の感想です。話しやすさを考慮した進め方で楽しく参加できました。進行役のMさん、サポートのGさんの気さくな雰囲気が嬉しかったです。学生さんから町会長まで、年代や顔ぶれに幅があったのもよかったです。一つ要望で、自己紹介シートは申込時など事前に提出か、「当日入力が必要なので早めに入室を」といった案内があればなおよかったです。

(4) 考 察

ワールド・カフェを通して、よりよい地域づくりについて、考えている方たちがいるということがわかった。今回のワールド・カフェは一度きりのオンライン上の集まりだった。感想にもあるように「大学さんがもっともっと地域に入ってくるような行動がない限り、ずーっと同じミーティングだけで終わりそうな感じを受けました。」というのも事実だろう。今までも、行政が主体となり、町会・自治会や街づくりを盛り立てていくためのアンケート調査、それを受けての研修会などが開催されてきたことを聞いている。ただ、それらは「そこまで」で終わってしまい次につながらないということだ。今回ワールド・カフェでできたつながりを、いかに次につなげていくかが、今回の企画を意義あるものにしていくために不可欠である。

4. 結びに変えて

最初に述べたように、地域の課題を少しでも解決に導く一助となればとの思いで、地域の方たちと一緒に進めたいと思い、始めた研究だった。

住みやすい街とは「人と人とのつながりがあり、自治会や町内会などの地域活動に対する参加が活発であること」と仮定して、研究を進めたが、アンケート調査については、「つながりの有無」や「自治会・町会の参加」がその地域に住むことに対する満足度とどう関係しているかということを知るための質問項目を設けなかったことから、この定義を検証することはできない。本調査においては、割合は少ないながらも、地域活動に関心を持ちながら、携わることができていない方がいることがわかったことは今後の地域活動に活かせる点だと言えるだろう。

1年間の研究を振り返り、地域の中で人と人をつなげていくことは、莫大なエネルギーがかかるということを改めて感じた。何をしたらつながりのきっかけをつくることができるのか、それはワールド・カフェでも挙げたようにハード面とソフト面からの働きかけが必要になるだろう。

筧(2021)は、「ソーシャルデザイン」という言葉を使い、地域をデザインするための方法について述べている。その中で行政の役割の大きさについて触れている。「(地域に存在する)コミュニティを発見し、課題解決につなげていくために必要なのがコーディネート能力」で、地域にさまざまなスキルをもった住民・団体が数多く存在している、それらの情報を共有し、結びつけ、「その気にさせていく」ことが重要で「住民の主体的な行動を促すアプローチが大切」と述べている。「地域がその課題に継続的に取り組むためには、行政職員は地域をその気にさせ、自律的に動くコミュニティをじっくりと作るコーディネート役に徹する必要」がある、と述べている。そのプロセスで産まれるつながりに喜びや価値を見出すことが必要で、コミュニティが生まれる過程に喜びを見

出せる行政職員が求められていると述べられていた。課題としてインタビューで挙がっていた「人材不足」についてアンケート調査の結果を見ると、地域に貢献したいと思っている者や、限られた時間であれば地域活動への参加に積極的な姿勢を持っている者もいた。情報不足が活動に参加しない理由にもなっていた。これら思いを持った人と人材を必要としているところがマッチすれば、つながりのあるコミュニティになっていくと考えられた。ただ、そのコーディネートをしていく役割の者が必要である。「コミュニティづくりのプロセスの中で生まれるさまざまなつながりや喜びや価値を見出すことが必要」である。小さなことから少しずつ、俯瞰的に地域を見ることができる立場の専門職が行動を起こしていくことの必要性を改めて感じた。今回の研究をきっかけにつながれた方たちとのつながりを継続していくことが、今後のよりよいコミュニティづくりの一助になっていくだろうことが期待できる。それを続けていくために、努力を続けたいと思う。

最後に、本研究は地域の方たちからの協力なくては実現しなかった。個別のお名前を挙げることはしないが、多くの協力で力をもらったことに改めて感謝の意を表したい。

参考文献

- 有馬明恵 (2021) : 内容分析の方法 (第2版). ナカニシヤ出版, 京都市
- 伊藤修一郎 (2007) : 自治会・町内会と住民自治. 論叢現代文化・公共政策5,85~116.
- S P O D フォーラム2012 (2012) : 『ワールド・カフェの手引き』 <4D6963726F736F667420576F7264202D20838F815B838B83688145834A8374834682CC8EE888F882AB816953504F4483748348815B8389838032303132816A> (ehime-u.ac.jp) (2022.03.20)
- 金子勇 (1993) : 都市高齢社会と地域福祉. ミネルヴァ書房, 京都市
- 北区人口統計 <http://www.city.kita.tokyo.jp/koseki/kuse/toke/setai/index.html> (2022.03.20)
- 厚生労働省ホームページ 地域包括ケアシステム https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiki-houkatsu/ (2021.11.28)
- 厚生労働省 これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会 (2017) 「これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会報告書」 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000152026.pdf> (2021.11.28)
- 岡本秀明 (2012) : 都市部在住高齢者の社会活動に関連する要因の検討 - 地域におけるつながりづくりと社会的孤立の予防に向けて - 社会福祉学 53 (3), 3~17.
- 笈裕介 (2021) : ソーシャルデザイン実践ガイド 地域の課題を解決する7つのステップ. 英知出版, 渋谷区
- 香取一昭・大川恒 (2017) : ワールド・カフェから始める地域コミュニティづくり実践ガイド. 学芸出版社, 京都市
- 四万十市企画広報課企画調整係 (2012) : まちづくりに関するアンケート調査 市民意識調査のお願い. <https://www.city.shimanto.lg.jp/gyosei/plan/report/quest.pdf> (2021.07.10)
- 設楽聡 (2008) 『地域福祉の政策的課題と福祉コミュニティの形成』 (熊

- 本大学博士学位論文)
- 総務省 自治体戦略2040構想研修会 (2018)「自治体戦略2040構想研究会の第二次報告書」 https://www.soumu.go.jp/main_content/000562117.pdf (2021.11.28)
- 総務省 東京の自治の在り方研究会 (2015)：東京の自治の在り方研究会 最終報告書. <https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/05gyousei/jichiken/pdf/saishuu.pdf> (2021.11.28)
- 谷口恵子・松川靖・姜壽男・三田真外 (2021)：地域住民・地域組織をつないでつくる住みやすい街づくり－インタビュー調査からの考察－社会福祉学会第69回秋季大会
- 千葉市 市民局 市民自治推進部 市民自治推進課 (2019)：地域課題の解決に向けて－住民アンケート作成のポイント－. <https://www.city.chiba.jp/shimin/shimin/jichi/documents/jumin-anketo-point.pdf> (2021.07.10)
- 平野隆之・宮城孝・山口稔 (2001)：コミュニティとソーシャルワーク〔新版〕. 有斐閣, 千代田区
- 保井美樹 (2019)：孤立する都市、つながる街. 日本経済新聞出版社, 千代田区
- 山田千香子・西村千尋 (2004)：『「住みやすい都市・住みやすい地域」の要因抽出に関する基礎的研究－カナダ・バンクーバー市と佐世保市を事例として－』調査と研究 35 (1) pp225～243
- 鎗田進也 (2011)：『地域社会づくりにおける「つながり」概念の検討』立正社会福祉研究 第12巻 (2) pp37～44
- 渡邊勉 (2006)：『地域に対する肯定観の規定因－愛着度、住みやすさ、地域イメージに関する分析－』地域ブランド研究 (2) pp99～130

要 旨

コロナ禍における自立相談支援機関の 課題と展望に関する調査研究： 援助要請の観点から

村山 陽

東京都健康長寿医療センター研究所 研究員（主任）

山崎 幸子

文京学院大学 人間学部 教授

長谷部 雅美

聖学院大学 心理福祉学部 准教授

山口 淳

東京都健康長寿医療センター研究所 非常勤研究員

1. 研究の目的

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、収入の減少や失業などにより生活に困窮する世帯の増加が喫緊の課題となっている。とりわけ、孤立状態にある单身中高年男性において、自らの生活問題を認識して援助を求めることが抑制される傾向があり、そのため問題の早期把握・支援が遅れてしまう問題が示されている。こうしたことから、新型コロナウイルス感染症の拡大により中高年男性における生活困窮の問題はますます深刻な事態になると予想される。

本研究では「生活困窮者自立支援法」に基づく自立相談支援機関を対象に質問紙調査及び面接調査を行い、①コロナ禍における相談支援の現状と課題と②单身中高年男性に対する相談支援の現状と課題、およびそれぞれの解決策を把握する。その上で、多領域の有識者や実践家へのヒアリング調査により援助要請の観点から、コロナ禍で生活困窮のリスクが高い单身中高年男性の援助要請を促すために自立相談支援機関が果たすべき役割について検討する。

2. コロナ禍における相談支援の現状と課題・单身中高年男性に対する相談支援の現状と課題

都内の生活困窮者自立支援機関の相談員を対象にした自由記述式質問紙調査により、①コロナ禍での相談支援の現状と課題、および②单身中高年男性に対する相談支援の現状と課題について検証した。その結果、①コロナ禍での相談支援の現状と課題に関して、コロナ禍での相談内容として、「収入や雇用への不安」が最も多く、次いで「住居確保」、「失業・解雇・賃金未払い」、「勤務時間の短縮」、「事業所向け支援策」、「感染への不安やストレス」の順に挙げられた。また、8割以上の相談員はコロナ禍での業務におけるストレスを6カ月以上前から慢性的に感じていた。コロナ禍の相談支援業務で感じる困難として、【新しいニーズ対応】【不十分な支援状況】【多忙な労働環境】【相談者側の態度】【感染症対策】【制度対応】が抽出された。②单身中高年男性に対する相談支援の現状と課題についてみると、8割弱の相談員が単身世帯の中高年男性の相談者に何かしらのサービスの利用を促すことに困難さや難しさを感

じていた。その理由として「支援・サービス利用に拒否的」(n=10)、「自分の考えに固執」(n=7)、「問題意識がない」(n=6)、「問題解決に消極的」(n=4)といった相談者側の態度が挙げられた。

3. コロナ禍における相談支援の課題の解決に向けた試み・単身中高年男性に対する相談支援の課題の解決に向けた試み

質問紙調査により示された①コロナ禍における相談支援の課題と②単身中高年男性に対する相談支援の課題に関して、それぞれの解決に向けた試みを明らかにするために、質問紙調査の協力者の中から7事業所13人に半構造化インタビュー調査を実施した。その結果、①コロナ禍における相談支援の課題解決に向けた試みとして、各事業所では多様な社会資源を活用しながら相談者対応の工夫から業務内容の改善、機関内・他機関との連携に至るまで様々な試みが行われていた。とりわけ、外国人や個人事業主などコロナ禍における新しい支援ニーズに対処するために、専門家や他機関との新たなつながりが構築されるケースが見受けられた。②単身中高年男性に対する相談支援の課題解決の試みとしては、支援の可視化やモデルの提示といった問題を客観的に認識することを促す支援方法が行われていた。さらに、単身中高年男性の社会参加を促す試みも検討されており、居場所づくりや相談のきっかけづくりなど援助を要請しやすい環境づくりの有用性が挙げられた。

4. コロナ禍で生活困窮のリスクが高い単身中高年男性の援助要請を促すために自立相談支援機関が果たすべき役割

質問紙調査とインタビュー調査の結果をもとに、コロナ禍で生活困窮のリスクが高い単身中高年男性の援助要請を促すために機関が果たすべき役割について多領域の専門家や実践家、有識者15名を対象にヒアリングを行った。その結果、生活困窮のリスクが高い単身中高年男性がいつでも気軽に相談ができる場所や機会を提供することが重要であり、その上で支援者と被支援者間に信頼関係を構築することが援助要請を促すことにつながることを示された。また、問題認識や援助要請を促すための支援方法として、心理学領域における知見（メタ認知や動機づけ）を相

■ 要旨

談現場に活用することの有用性が指摘された。生活困窮状態にある単身中高年男性の援助要請を促すには、社会全体で社会的スティグマ（生活困窮者に対する偏見や差別）を解消することが重要であり、そのために教育やメディアにおける正しい情報発信を促すことの必要性も示された。

生活困窮のリスクが高い単身中高年男性の援助要請が阻害される要因は複合的なものであり、さらに新型コロナウイルス感染症の流行の影響を考慮しなければならない。それゆえ、多職種・多領域との連携により様々な視点から検討することが必要不可欠となる。

コロナ禍における自立相談支援機関の 課題と展望に関する調査研究： 援助要請の観点から

村山 陽

東京都健康長寿医療センター研究所 研究員（主任）

山崎 幸子

文京学院大学 人間学部 教授

長谷部 雅美

聖学院大学 心理福祉学部 准教授

山口 淳

東京都健康長寿医療センター研究所 非常勤研究員

1. はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、収入の減少や失業などにより生活に困窮する世帯の増加が喫緊の課題となっている。厚生労働省の集計¹⁾によれば、2020年5月から2021年3月末までに新型コロナウイルスが関連した解雇や雇止めは98,163人に上り、そのうち半数近く(45,579人)が非正規雇用労働者となっている²⁾。

こうした状況に際して、国では特別定額給付金や持続化給付金、家賃支援給付金等の生活費や事業資金の支給とともに生活困窮者自立支援制度の活用を進めている³⁾。

生活困窮者自立支援制度とは、生活保護に至る前の段階の自立支援の強化を図るために2013年に制定された「生活困窮者自立支援法」に基づく支援制度である。この制度では、領域横断的なワンストップの総合相談として生活や就労に関わる様々な困りごとを受けとめ、対象者に寄り添った伴走型支援やアウトリーチ支援を行うことを重視している^{4) 5)}。2018年の法改正では、経済的困窮だけではなく社会的孤立状態にある人も含めて対象とされ、地域との共生・つながりを目指す方向性が示されている⁶⁾。

生活困窮者自立支援制度の運営事業主体は、福祉事務所設置自治体

1) 厚生労働省. 新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について(3月26日現在集計分) <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000760793.pdf> (2021年3月31日アクセス可能)

2) 総務省. 労働力調査(基本集計)2021年(令和3年)2月分 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf> (2021年3月31日アクセス可能)

3) 周燕飛. コロナ禍の格差拡大と困窮者支援. 貧困研究2020;25:4-13.

4) 垣田祐介. 社会政策における生活困窮者支援と地方自治体. 社会政策 2016;7:41-55.

5) 椋野美智子. 福祉政策とソーシャルワークをつなぐ: 生活困窮者自立支援制度から考える. 東京: ミネルヴァ書房. 2021.

6) 岡部卓編. 生活困窮者自立支援: 支援の考え方・制度解説・支援方法. 東京: 中央法規. 2018.

(自治体直営)のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO法人などへの委託も可能となっている⁷⁾。生活困窮者自立支援における必須事業として、①自立相談支援事業(就労その他の自立に関する相談支援)と②住居確保給付金の支給(離職により住宅を失った者に対する家賃相当額の支給)、任意事業として①就労準備支援事業(就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から実施)、②一時生活支援事業(住居のない者への宿泊所や衣食の提供)、③家計相談支援事業(家計に関する相談、指導、貸しつけのあっせん等)、④学習支援事業(生活困窮家庭の子どもへの学習支援)がある。新型コロナウイルス感染症の拡大に際して、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関への期待は益々高まっている。その一方で、コロナ禍における生活困窮者が求める支援に、生活困窮者自立支援制度における支援体制が対応しきれない状態が認められる。自立相談支援機関における2020年4月から9月までの新規相談の件数は391,717件に上り、前年度同期の3倍に達している⁸⁾。全国社会福祉協議会が2020年10月に実施した調査⁹⁾によれば、新型コロナウイルス感染症の影響により、相談件数が著しく増加し、それに伴い深刻な相談員の人手不足に陥っている状況が報告されている。

7) 岡部卓. 生活困窮者の自立・尊厳の確保と地域づくり. 月刊福祉2018:101:40-45.

8) 読売新聞社. 「生活困窮」相談3倍 今年度上半期 全国で39万件 コロナ影響(読売新聞社2020年12月20日朝刊). 2020

9) 全国社会福祉協議会地域福祉部. 社協が実施する自立相談支援機関の状況に関する緊急調査報告書(令和2年11月25日). 2020.

<https://www.zcwvc.net/%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%9B%B0%E7%AA%AE%E8%80%85%E8%87%AA%E7%AB%8B%E6%94%AF%E6%8F%B4%E5%88%B6%E5%BA%A6/>(2021年4月1日アクセス可能)

10) Murayama, Y., Yamazaki, S., Hasebe, M., Takahashi, T., & Kobayashi, E. (2021b). How single older men reach poverty and its relationship with help-seeking preferences. *Japanese Psychological Research*, 63 (4), 406-420. <https://doi.org/10.1111/jpr.12329>

11) Kono, A., Tadaka, E., Okamoto, F., Kunii, Y., & Yamamoto, N. M. (2009). Self-care issues of older men living alone: A qualitative comparison between urban high-rise apartment and suburban farming districts. *Japanese Journal of Public Health*, 56 (9), 662-673.

■ 1. はじめに

さらに、従来の研究¹⁰⁾¹¹⁾では特に中高年男性において、生活上の困難や課題を抱えていても、その解決に向けて援助を求めることに消極的であることが指摘されている。援助を求める行動は援助要請 (help-seeking) と呼ばれており、自身の健康上の問題や個人的な問題に対処するために周囲の人や専門家に助けを求め、それにより問題の解決につなげることが期待されている¹²⁾¹³⁾。一方で、他者に助けを求めることは、「自力での達成」を重んじる伝統的な男らしさと対立するものであり、そのため男性は女性に比べて援助を求める頻度が少ないことが示されている¹⁴⁾¹⁵⁾。中高年期に孤立や貧困等の問題を経験した単身高齢男性82人を対象にした面接調査¹⁰⁾では、生活困窮者の多くは自らの生活習慣の問題を認識しておらず、そのため問題の早期把握・支援が遅れてしまう傾向が認められている。こうしたことから、新型コロナウイルス感染症の拡大により単身中高年男性における生活困窮の問題はますます深刻な事態になると予想される。

そこで、本研究では「生活困窮者自立支援法」に基づく自立相談支援機関を対象に質問紙調査及び面接調査を行い、①コロナ禍における支援の現状と課題およびその解決策とともに、②単身中高年男性への支援の課題と解決策について把握する。その上で、多領域の有識者や実践家へのヒアリング調査により援助要請の観点から今後の自立相談支援機関のあり方を検討する。

12) Alea, N., & Cunningham, W. R. (2003). Compensatory help-seeking in young and older adults: does seeking help, help?. *Experimental aging research*, 29(4), 437-456. <https://doi.org/10.1080/0361073030303701>

13) Schnyder, N., Panczak, R., Groth, N.S., & Schultze-Lutter, F. (2017). Association between mental health-related stigma and active help-seeking: Systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychiatry*, 210, 261-268.

14) Addis, M. E., & Mahalik, J. R. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58 (1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.5>

15) O'Brien, R., Hunt, K., & Hart, G. (2005). 'It's caveman stuff, but that is to a certain extent how guys still operate': men's accounts of masculinity and help seeking. *Social science & medicine* (1982), 61 (3), 503-516. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.12.008>

2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題¹⁶⁾

(1) 目的

自立相談支援機関における、①コロナ禍での支援の現状と課題、および②単身中高年男性への支援の現状と課題、についてそれぞれ把握する。

(2) 調査の概要

「自立相談支援機関問い合わせ先等一覧（令和2年4月1日現在）」¹⁷⁾に記載されている都内の自立相談支援機関55か所（島嶼部は除く）に質問紙調査の依頼を行い、本調査の協力に応じた54か所の機関に調査票を2部（2人分）配布し、最終的に事業者の65人（回収率60.0%）より回答を得た。調査対象者は、2年以上の相談支援業務の経験があり、直近3年以内に相談支援業務の経験がある者とした。調査は、2021年3月から4月にかけて行われた。倫理的配慮として、研究の目的と方法、参加の自由意志、プライバシーの保護などについて明記した依頼文書を一緒に手渡した。調査は無記名自記式とした。調査の実施にあたり、東京都健康長寿医療センター研究部門倫理委員会の審査を受け、承認を得た（承認年月日：2020年12月18日、受理番号2健事第2688号）。

¹⁶⁾ Murayama, Y., Hasebe, M., Yamazaki, S., Yamaguchi, J., & Kobayashi, E. Task difficulties during COVID-19 among social workers for vulnerable people in Japan. International Social Work, Preparation for Submission.

¹⁷⁾ 東京都福祉保健局. 自立相談支援機関 問い合わせ先等一覧（令和2年4月1日時点）.

■ 2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

① 調査項目

ア) 事業所の属性

運営主体、相談支援業務に従事する相談員数を尋ねた。

イ) 対象者の属性

性別、年齢、雇用形態、職種、勤続年数、相談支援業務の経験年数、取得資格を尋ねた。

ウ) コロナ禍における相談内容

①新型コロナウイルスに関わる相談内容について、14選択肢(1. 収入や雇用への不安、2. 失業・解雇・賃金未払い、3. 勤務時間の短縮、4. 事業所向け支援策(雇用調整助成金、持続化給付金など)、5. 住居確保(住居確保給付金、一時宿泊施設など)、6. 特別定額給付金(10万円)、7. 介護・福祉サービスの利用、8. 子どもの進学・学習支援、9. 感染への不安やストレス、10. 持病に関わる通院・入院、11. 新型コロナウイルスの診療・検査、12. 新型コロナウイルス感染症に便乗した詐欺、13. 新型コロナウイルス感染に関わる誹謗中傷、14. その他)について複数選択で回答を求めた。選択肢は、先行調査⁹⁾の結果を参考にしながら、相談支援業務に携わる研究協力者3人と協議をして作成した。

エ) コロナ禍における業務量

新型コロナウイルス感染拡大前と比較した業務量について、7つの支援事業(1. 自立相談支援事業、2. 住居確保給付金の支給、3. 就労準備支援事業、4. 一時生活支援事業、5. 家計相談支援事業、6. 学習支援事業、7. その他の支援)の業務量について、「1. とても減った」「2. 少し減った」「3. 変わらない」「4. 少し増えた」「5. とても増えた」「6. 非該当」の6件法で回答を求めた。その上で、特に業務量が多かった事業を3つ挙げてもらった。

オ) コロナ禍における連携機関

相談支援を進めるにあたり連携している（相互に紹介や連絡を取り合っている）関係機関について、17肢（1. 他の自立相談支援機関、2. 社会福祉施設、3. 福祉事務所、4. 保健所、5. 民生委員、6. NPO・ボランティア、7. 社会福祉協議会、8. 自治会・町内会、9. 警察、10. 病院・クリニック・医療機関、11. 学校、12. 行政（市役所・役所）、13. ハローワーク、14. 地域包括支援センター、15. 精神保健福祉センター、16. 弁護士・消費生活相談、17. その他）について複数選択で回答を求めた。選択肢は、先行調査⁹⁾の結果を参考にしながら、相談支援業務に携わる研究協力者3人と協議をして作成した。

カ) コロナ禍における業務への支障

新型コロナウイルスに関する相談支援業務による他の業務への支障（以下、コロナ禍業務による支障）について、「1. とてもあてはまる」「2. 少しあてはまる」「3. あまりあてはまらない」「4. まったくあてはまらない」の4件法で回答を求めた。

キ) コロナ禍の業務で感じるストレス

コロナ禍での相談支援業務で感じるストレス（以下、コロナ禍職務ストレス）について、「1. とても感じている」「2. やや感じている」「3. あまり感じていない」「4. ほとんど感じていない」の4件法で回答を求め、「1」「2」「3」と回答した者にそのストレスがいつ頃から経験しているか「昨日～1週間」「2, 3週間前から」「1か月前から」「2, 3か月前から」「4, 5か月前から」「6～11か月前から」「1年以上前から」「分からない・覚えていない」の8選択肢から回答を求めた。

ク) コロナ禍での相談支援業務における困難ごと

新型コロナウイルスに関する相談支援業務を行うにあたり困難に感じた点について自由記述で回答を求めた。

■ 2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

ケ) 生活課題を抱えた単身中高年男性の問題認識

単身世帯の中高年男性に対する相談支援業務を行う中で、相談者が自らの生活課題を適切に認識していない（危機感や切迫感がない）と感じることはあるかについて、「1. よくある」「2. たまにある」「3. あまりない」「4. まったくない」の4件法で回答を求め、「1」「2」「3」と回答した者にその相談者の属性の傾向について、①年代、②婚姻歴、③雇用形態、④その他の特徴、をそれぞれ尋ねた。具体的に、①年代は5肢（1. 40～50代、2. 60代、3. 70代以上、4. その他、5. 年代にかかわらない）、②婚姻歴は5肢（1. 離別（別居中含む）、2. 死別、3. 未婚、4. その他、5. 婚姻歴にかかわらない）、③雇用形態は5肢（1. 正規雇用、2. 非正規雇用・パート、3. 無職、4. その他、5. 雇用形態にかかわらない）からそれぞれ1つを選択させた。そして、④その他の特徴や傾向については自由記述で回答を求めた。

コ) 単身中高年男性にサービス利用を促す難しさ

単身世帯の中高年男性に対する相談支援のプロセスの中で、何かしらのサービスの利用を促すことに困難さや難しさについて、「1. よくある」「2. たまにある」「3. あまりない」「4. まったくない」の4件法で回答を求め、「1」「2」「3」と回答した者にサービス利用を促すことの困難さや難しさについて自由記述で回答を求めた。

② 分析の方法

定性的コーディング¹⁸⁾を参考にして、①自由記述から得られたデータから意味内容ごとに「コード」を生成した。②「コード」間の関係性の比較からより抽象度の高い概念コードに集約する焦点的コーディングを行いサブカテゴリーとしてまとめ、さらにサブカテゴリー間の関係性の比較からカテゴリー（以下、困難カテゴリー）を生成し

¹⁸⁾ 佐藤郁哉（2008）『質的分析法-原理・方法・実践』新曜社。

た。①から②の作業は繰り返し行った。コーディング作業は、著者を含めて社会福祉および臨床心理学を専門とする研究者3人で行った。

「コロナ禍職務ストレス」の項目について、所属機関の種類（自治体直営/委託）、性別、年代別（20～30代、40～50代、60代以上）にその内容の割合の差を明らかにするために、 χ^2 検定を行った。また、「コロナ禍業務による支障」との関連を検討するためにスピアマンの順位相関係数を算出した。

(3) 調査結果

① 対象者の属性

所属機関の種類で最も多いのは自治体直営の32.3%、相談員数は平均7.45人であった。回答者の属性として、9割弱が主任相談支援員もしくは相談支援員であり、約半数が社会福祉士の資格を有していた。相談支援業務に携わってきた経験年数の平均は8.35年であった（図表1）。

図表1 対象者の属性

		n	(%)
所属機関の種類	自治体直営	21	(32.3)
	社会福祉協議会	14	(21.5)
	社会福祉法人	7	(10.8)
	NPO法人	7	(10.8)
	社団法人・財団法人	5	(7.7)
	民間企業	5	(7.7)
	その他	6	(9.3)
相談支援業務に従事する相談員の数	平均	7.45(SD5.41)	人
性別	男性	27	(41.5)
	女性	38	(58.5)
年齢	20～30代	12	(18.4)
	40～50代	46	(70.8)
	60代以上	7	(10.7)
雇用形態	正規職員	44	(67.7)
	非正規職員	21	(32.3)
職種（複数回答）	施設長・管理職	5	(7.7)
	主任相談支援員	22	(33.8)

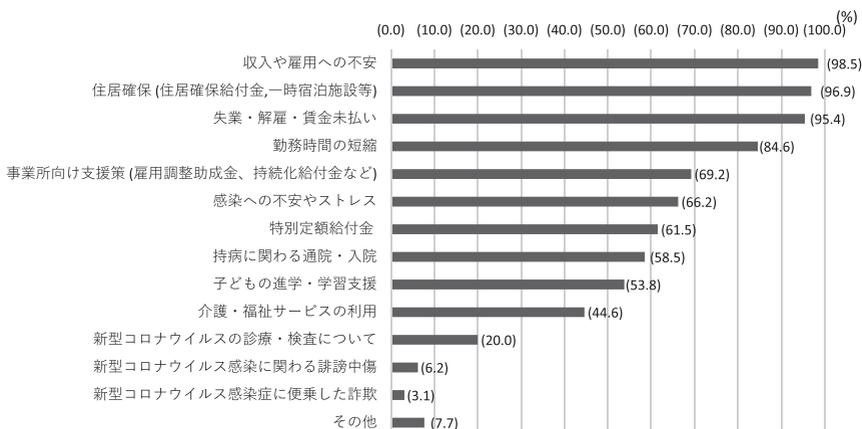
2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

資格（複数回答）	相談支援員	33	(50.8)
	就労支援員	12	(18.5)
	家計改善支援員	3	(4.6)
	その他	3	(4.6)
	社会福祉士	34	(52.3)
	社会福祉主事	25	(38.5)
	キャリアコンサルタント	16	(24.6)
	精神保健福祉士	14	(21.5)
	産業カウンセラー	11	(16.9)
	ホームヘルパー	10	(15.4)
	ファイナンシャルプランナー	9	(13.8)
	介護支援専門員	7	(10.8)
	介護福祉士	6	(9.4)
	公認心理師	3	(4.6)
その他	14	(21.5)	
今の職場の勤続年数	平均	5.16(SD4.55)年	
相談支援業務に携わってきた経験年数	平均	8.35(SD5.97)年	

② 新型コロナウイルスに関わる相談内容

新型コロナウイルスに関わる相談内容として、「収入や雇用への不安」(98.5%)が最も多く、次いで「住居確保」(96.9%)、「失業・解雇・賃金未払い」(95.4%)、「勤務時間の短縮」(84.6%)、「事業所向け支援策」(69.2%)、「感染への不安やストレス」(66.2%)の順に多かった(図表2)。

図表2 新型コロナウイルスに関わる相談内容



③ コロナ禍における業務量

新型コロナウイルス感染拡大前と比較して感染拡大後に業務量がとも増えた業務として、「住居確保給付金の支給」(n=65)が最も多く、次いで自立相談支援事業(n=48)、家計相談支援事業(n=10)が挙げられた(図表3)。

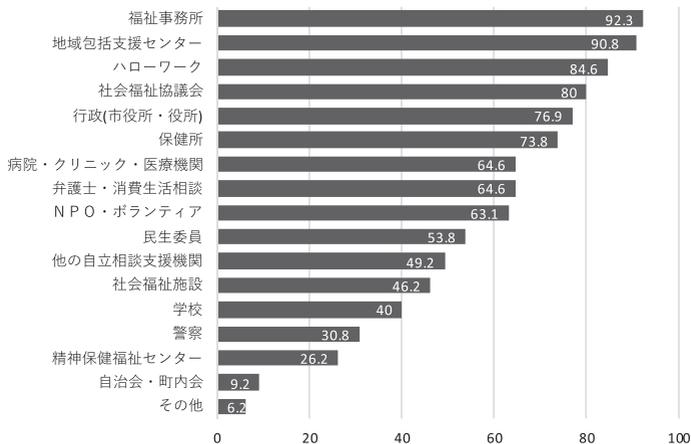
図表3 新型コロナウイルス感染拡大前と後の業務量の変化

	とても減った	少し減った	変わらない	少し増えた	とても増えた
自立相談支援事業	2	1	5	9	48
住居確保給付金の支給	0	0	0	0	65
就労準備支援事業	4	8	23	5	5
一時生活支援事業	3	0	5	14	4
家計相談支援事業	3	2	18	21	10
学習支援事業	1	3	27	4	3

④ コロナ禍における連携機関

相談支援を進めるにあたり連携している関係機関として、「福祉事務所」(92.3%)が最も多く、次いで「地域包括支援センター」(90.8%)、「ハローワーク」(84.6%)、「社会福祉協議会」(80.0%)、「行政(市役所・役所)」(76.9%)、「保健所」(73.8%)の順に多かった(図表4)。

図表4 コロナ禍における連携機関



■ 2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

- ⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する相談支援業務による他の業務への支障

コロナ禍業務による支障について、「とてもあてはまる」または「少しあてはまる」と回答した対象者は59人（90.8%）に及んだ（図表5）。

- ⑥ コロナ禍の業務で感じるストレス

「コロナ禍職務ストレス」について、54人（83.1%）の対象者が「とても感じている」もしくは「やや感じている」と回答し、52人（80.0%）が6か月以上前からストレスを経験していた（図表5）。 χ^2 検定の結果、所属機関の種類、性別、年代による有意な差は示されなかった。相関分析の結果、「コロナ禍業務による支障」と「コロナ禍職務ストレス」と「有意な正の相関が示された（ $r_s=.38, p<.01$ ）。

図表5 コロナ禍業務による支障とストレス

質問項目 / 回答肢	n	(%)
新型コロナウイルス感染症に関する相談支援業務による他の業務への支障		
とてもあてはまる	46	(70.8)
少しあてはまる	13	(20.0)
あまりあてはまらない	1	(1.5)
まったくあてはまらない	3	(4.6)
無回答	2	(3.1)
コロナ禍での相談支援業務で感じるストレスの程度		
とても感じている	30	(46.2)
やや感じている	24	(36.9)
あまり感じていない	4	(6.2)
ほとんど感じていない	4	(6.2)
無回答	3	(4.6)
コロナ禍での相談支援業務で感じるストレスの持続期間		
昨日～1週間	0	(0.0)
2,3週間前から	0	(0.0)
1か月前から	0	(0.0)
2,3か月前から	1	(1.5)
4,5か月前から	4	(6.2)
6～11か月前から	29	(44.6)
1年以上前から	23	(35.4)
分からない・覚えていない	0	(0.0)
無回答	8	(12.3)

⑦ コロナ禍での相談支援業務に感じる困難

自由記述（n=56）から13のサブカテゴリーと6のカテゴリーが生成された（図表6）。本稿では、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉で表記をして結果を示す。

【新しいニーズ対応】

コロナ禍以前には対応することが少なかった外国人や個人事業主への支援で感じる困難さのカテゴリーである。以下の2つのサブカテゴリーで構成された。〈個人事業主支援の難しさ〉とは、支援者側の個人事業主支援に関する知識や情報が不足していたり、既存の制度での対応が困難であるために住居確保給付金の支給以外の支援が難しい状態のことである。〈外国人支援の難しさ〉は、日本語が話せない、読み書きができないなどコミュニケーションをとるのが難しい外国人相談者への対応の困難さであり、既存の制度による対応が難しいために仕事がなかなか見つからない状況も示された。

【不十分な支援体制】

コロナ禍において支援体制が十分ではない状況に困難を感じるカテゴリーである。以下の4つのサブカテゴリーで構成された。〈相談時間と機会の減少〉とは、事務的作業の増加や感染症対策による相談時間の短縮や訪問・同行・アウトリーチの制限、対面面談の制限、出勤抑制といった状況下での支援の困難さである。〈支援の選択肢の少なさ〉は、就労支援や家計改善支援など他事業の停止・縮小や関係機関の休業に加えて、相談者に提案できる制度が少ないことや求人数の減少により雇用先が見つからない事態である。こうした状況の中で、相談員は〈相談支援の質の低下〉を感じていた。具体的に、相談者に関する情報が不足していたり支援者間の連携不足のために支援が十分に行えていないことが挙げられた。さらに、〈継続支援者支援の難しさ〉が示され、コロナ禍以前から対応してきた相談者への支援の継続が難しい状況に陥り、特に高齢者やひきこもりの支援が滞っていることが挙げられた。

■ 2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

【多忙な労働環境】

コロナ禍での業務の多忙さに困難を感じるカテゴリーである。以下の2つのサブカテゴリーから構成された。〈業務量の増加〉とは、コロナ禍での住居確保給付金申請の増加や社会福祉協議会における生活福祉資金の特例貸付申請の増加とそれに起因した相談件数の増加による多忙さである。業務過多と先の見通しが立たない状態から、〈心身の疲弊〉を感じる相談員も見受けられた。

【相談者側の態度】

攻撃的な言動や怒り等の興奮状態にある相談者や、継続的な支援につながらない相談者への対応に困難さを示すカテゴリーである。以下の2つのサブカテゴリーから構成された。〈不安や葛藤を抱えた相談者への対応〉について、コロナ禍でのストレスや不安が高い相談者からのクレームや苦情への対応、自殺やDV等の深刻な悩みへの対応に難しさを感じていた。〈支援に消極的な相談者への対応〉とは、給付金や貸付けを求めるのみで、問題を解決しようとし、もしくは相談支援につながらない相談者への支援の難しさである。

【感染症対策】

感染症予防のための環境整備に困難を示すカテゴリーである。1つのサブカテゴリー〈感染リスクを抱えながらの支援〉から構成された。これは、コロナに感染する不安を抱えながら支援を行うことの難しさであり、感染防止対策である環境整備や消毒などの作業に負担を感じていた。

【制度対応】

コロナ禍での制度変更に際して、その準備や相談者への対応や制度自体への分かりにくさに困難を示すカテゴリーである。以下の2つのサブカテゴリーから構成された。〈制度変更への対応の難しさ〉とは、制度変更に関する情報を把握することの難しさや、その

情報を相談者に周知することの難しさである。〈制度の分かりにくさ〉について、相談者が制度内容を正しく把握しておらず誤った制度理解をしているケースが示された。また、住居確保給付金への対応に追われ、対象者に寄り添った伴走型の支援ができていない現状に制度への疑問を感じる相談員も見受けられた。

図表6 コロナ禍での相談支援業務で相談員が感じる困難

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
新しいニーズ対応	個人事業主支援の難しさ	今までの相談者とは異なる収入の形態（自営業、フリーランス）の相談者に対応することになり、その業界の常識や知識の不足を感じた。
		収入が減少した自営業の相談者には、コロナの影響が収まり収入が戻るのをただ待っているだけという方が多い。
	外国人支援の難しさ	外国人の相談者が増加したが、外国語を話せる職員がいないため対応に苦慮している。
		日本語が話せないため、就労先を探すのに困難をきたす事例もあった。
不十分な支援体制	相談時間と機会の減少	相談件数の増加により、支援にかけられる時間に限界があった。
		国の出勤抑制要請により、出勤人数が減る一方で、相談件数は倍増し、即時の相談対応が難しかった。
	支援の選択肢の少なさ	住居確保給付金の業務に追われ、本来の業務である就労支援や家計改善等の相談ができなかった。
		既存の制度の枠組みでは想定されていない対象者からの相談が多く、課題解決や了解できる程度の状況になれない方が多い。
	相談支援の質の低下	本人から直接具体的な話を聞くことが出来ないため、はっきりとしたことがわかりにくかった。
		相談者に対して、落ち着いて余裕のある支援ができなかったかもしれない。
	継続支援者支援の難しさ	新型コロナウイルス感染症流行前から支援をしていた方への継続的な状況確認が難しくなった。
		ひきこもり対応では、積極的に外出を勧めることがコロナ感染リスクを高めることになる。

2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

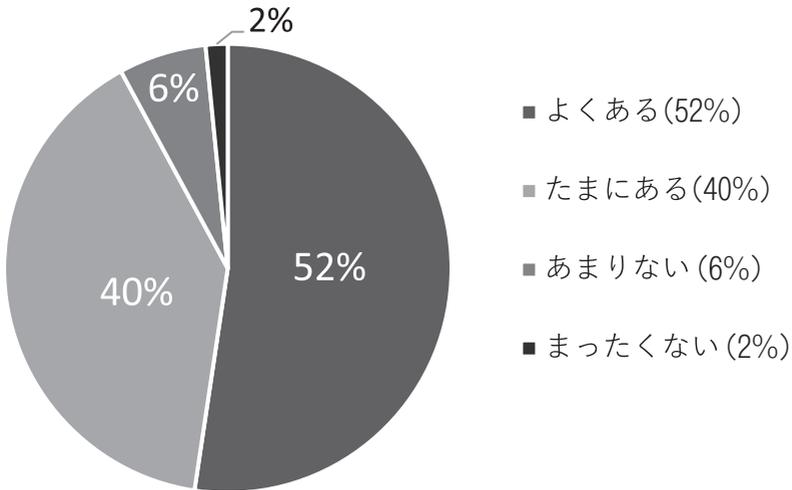
多忙な労働環境	業務量の増加	住居確保給付金の申請者増加により、業務が追いつかなかった。
		相談者数の急増により、対応できるキャパシティを超えた。
	心身の疲弊	深夜までの連日の残業で、心身共に疲弊した。
		相談数が激増し、制度の体制や態勢が整うまでの間、先の見通しが立てられずメンタルヘルスの危機を感じた。
相談者側の態度	不安や葛藤を抱えた相談者への対応	コロナの収束が見えず、不安やストレスが高い相談者も多い。
		ドメスティックな問題が増え、自殺に関する相談も増えた。
	支援に消極的な相談者への対応	減収の人は給付金をもらってコロナ収束を待つばかり。
		住居確保給付金のみを求め、相談は拒否する相談者が増加した。
感染症対策	感染リスクを抱えながらの支援	相談者数が急増し、窓口を閉めるわけにもいかず、職員の感染リスクが高まる中で体制づくりに苦慮した。
		職員の体制は確保しながらも、職員の健康・安全も重視せねばならないことに苦慮している。
制度対応	制度変更への対応の難しさ	日々制度が変わることに、全てについていけず把握できていない状態で対応しなければならなかった。
		制度の変更を相談者に周知することも大変だった。
	制度の分かりにくさ	4月から収入・資産の制限がある住居確保給付金を簡単にもらえるように誤って報道されたため、対応に苦慮した。
		支援の方向や本質が見えなくなり、支援を困難にした。

⑧ 生活課題を抱えた単身中高年男性の問題認識

9割を超える相談員が、単身世帯の中高年男性の相談者が自らの生活課題を適切に認識していないと感じた経験があると回答した（図表7）。生活課題を適切に認識していない相談者の属性の傾向として①年代は、「40～50代」（36.9%）と最も多く、次いで「年代にかかわらず」（27.7%）、「60代」（16.9%）が多かった。②婚姻歴は、「婚姻

歴にかかわらない」(38.5%)が最も多く、次いで未婚(36.9%)、離別(15.4%)が多かった。③相談者の雇用形態は、「非正規雇用・パート」(33.8%)が最も多く、次いで「無職」(29.2%)、「雇用形態にかかわらない」(24.6%)が多かった。④その他の傾向として、「コミュニケーションスキル不足」、「他者との関係が希薄」、「酒・タバコ・ギャンブルに依存」、「転職を繰り返す」、「多重債務・滞納」などが挙げられた。

図表7 単身世帯の中老年男性に対する相談支援業務を行う中で、相談者が自らの生活課題を適切に認識していないと感じること

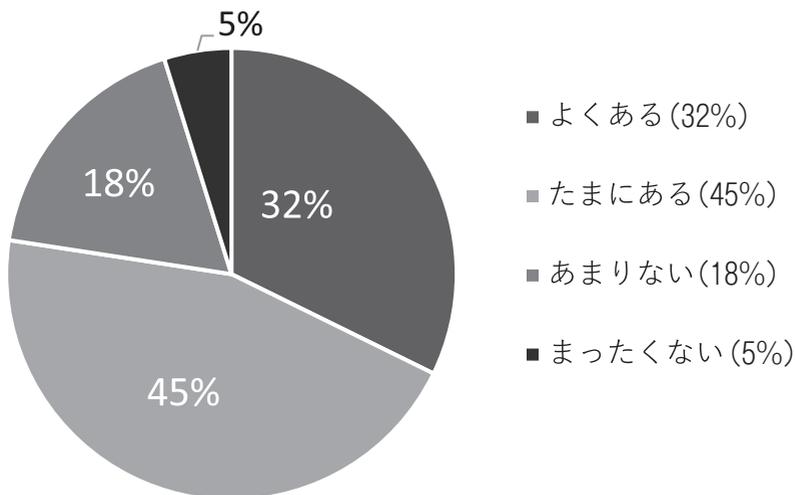


⑨ 単身中老年男性にサービス利用を促す困難さや難しさ

8割弱の相談員が、単身世帯の中老年男性の相談者に何かしらのサービスの利用を促すことに困難さや難しさを感じたことがあると回答した(図表8)。単身中老年男性にサービス利用を促す困難さや難しさについて、「支援・サービス利用に拒否的」(n=10)、「自分の考えに固執」(n=7)、「問題意識がない」(n=6)、「問題解決に消極的」(n=4)等の相談者側の態度が多く挙げられた(図表9)。

2. コロナ禍における自立相談支援機関の現状と課題

図表8 単身世帯の中高年男性に対する相談支援業務を行う中で、サービスの利用を促すことに困難さや難しさを感じる事



図表9 単身世帯の中高年男性にサービスの利用を促すことに感じる困難さや難しさ

カテゴリ名	回答数
・支援・サービス利用に拒否的	10
・自分の考えに固執	7
・問題意識がない	6
・問題解決に消極的	4
・プライドが高い	3
・他人の考えを受け入れない	3
・病識がない	3
・債務を抱えている	2
・家族と疎遠	2
・求人年齢制限	2
・ギャンブル、タバコ、アルコールへの依存	2
・就労意欲の欠如	2
・病院受診に拒否的	2
・問題行動の習慣化	2

(4) まとめ

本研究により明らかになったことは、コロナ禍において生活困窮に対する支援ニーズが多様になっている現状に自立相談支援機関の支援体制は必ずしも対応しきれておらず、そのため相談員への負担が大きくなっていることである。具体的に、住居確保給付金申請の増加や感染症対策に関する業務による多忙化やそれに伴う相談支援業務への支障、個人事業主や外国人等の新しい支援ニーズへの対応の難しさなどが示された。相談員自身の職務ストレスも慢性化しており、相談員のストレス対策が急務であることが示唆された。

また、相談員の多くが単身中高年男性の支援状況について難しさや困難さを感じており、その要因として支援・サービス利用に拒否的・消極的であったり自分の考えに固執するといった相談者側の態度が多く挙げられた。

3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み¹⁶⁾

(1) 目的

先の質問紙調査で明らかになった①コロナ禍での相談支援業務における困難、②単身中高年男性への支援における困難について、それぞれ解決に向けた試みや取り組みについて明らかにする。

(2) 調査の概要

2021年7月から10月にかけて質問紙調査の調査協力者の中からインタビュー調査の協力に応じた7事業所13人に半構造化インタビュー調査を実施した。13人の内、11人は個別、2人は同時にインタビューを行った。1回あたり1時間程度、6事業所はそれぞれの相談室もしくは会議室にて実施、1事業所はオンラインにより実施した。インタビュアーは、研究代表者を含めてインタビュー調査の経験が豊富にあり、かつ社会福祉士の資格を有する研究者2人が務めた。インタビュー内容は対象者の許可を得て全て録音した。

① インタビューガイド

対象者の属性を尋ねた上で、質問紙調査により抽出された「コロナ禍での相談支援業務に感じる困難」に基づき、①継続的な支援につながらなかったり、これまでの相談者への支援ができないといった問題の解決に向けてどのような工夫や取り組みをしているか、②多様な支援ニーズへの対応においてどのような工夫や取り組みをしているか。③給付金の対応や制度対応、コロナ感染対策による多忙さの問題に対してどのような工夫や取り組みをしているか、について順に尋ねた。

② 分析の方法

インタビューデータから「解決に向けた試み」を抽出した。なお、2つ以上の内容の記述が認められた場合には、複数コードとして処理した。分析結果で作成した表は、相談支援業務に携わる研究協力者1人に内容の確認を受けた。コーディング作業については、著者を含めて社会福祉および臨床心理学を専門とする研究者3人で確認作業を行った。

(3) 調査結果

① 対象者の属性

所属機関の種類で最も多いのは社会福祉協議会の30.8%であった(図表10)。回答者の属性として、13人中10人が主任相談支援員もしくは相談支援員であり、8割弱が社会福祉士の資格を有していた。

図表10 対象者の属性

		n	(%)
所属機関の種類	自治体直営	1	(7.7)
	社会福祉協議会	4	(30.8)
	社会福祉法人	2	(15.4)
	NPO法人	2	(15.4)
	社団法人・財団法人	2	(15.4)
	その他	2	(15.4)
性別	男性	6	(46.2)
	女性	7	(53.8)
年齢	20~30代	3	(23.1)
	40~50代	6	(46.2)
	60代以上	4	(30.8)
職種(複数回答)	施設長・管理職	2	(15.4)
	主任相談支援員	4	(30.8)
	相談支援員	6	(46.2)
	就労支援員	0	(0.0)
	家計改善支援員	1	(7.7)
	その他	0	(0.0)

3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み

資格（複数回答）	社会福祉士	10	(76.9)
	社会福祉主事	2	(15.4)
	キャリアコンサルタント	1	(7.7)
	精神保健福祉士	3	(23.1)
	産業カウンセラー	0	(0.0)
	ホームヘルパー	0	(0.0)
	ファイナンシャルプランナー	4	(30.8)
	介護支援専門員	0	(0.0)
	介護福祉士	0	(0.0)
	公認心理師	0	(0.0)
	その他	4	(30.8)
今の職場の勤続年数	平均	7.05	(SD6.53)年
相談支援業務に携わってきた経験年数	平均	8.42	(SD5.76)年

② コロナ禍の相談支援業務における困難の解決に向けた試み

コロナ禍での相談支援業務で感じる困難の解決に向けた試みとして、インタビューデータから13のサブカテゴリーと6のカテゴリーに分類された（図表11）。

【新しいニーズ対応への試み】

以下の3つのサブカテゴリーが抽出された。日本語が話せない外国籍の相談者への〈言語支援〉として、翻訳機の導入や外国語が話せる職員との連携が行われていた。また、自治体の多言語相談窓口や外国人在留支援センターなど専門機関の利用や相談者と同じ言語を話す外国人コミュニティといった〈外部との連携〉による対応が示された。〈相談者への情報提供〉は、相談者に事業所で行っている事業を案内したり、他機関のサービスの情報を提供する試みである。個人事業主など給付金の申請者に対する就労や生活の不安に関する相談業務の案内や、債務や法律に関する相談に法テラスや無料相談といった他機関支援の案内を伝える試みが見られた。

【不十分な支援体制への試み】

以下の3つのサブカテゴリーが抽出された。〈他機関・他職種との連携〉は問題解決に向けて、保健師や地域包括支援センター、社

会福祉事務所、フードバンクなど様々な機関や専門家との協働した支援や情報共有をする試みである。例えば、社会福祉協議会以外の所属機関に属する相談員が、生活福祉資金の特例貸付に関する情報について社会福祉協議会と共有する試みも挙げられ、コロナ禍で社会福祉協議会とのつながりが強化されたケースも見受けられた。〈支援状況の確認〉は、支援状況を相談員間で共有をする試みであり、事業所内で定期的に小ミーティングを開いて相談員間で情報共有を行ったり、研修会・検討会への参加を通して他の事業所の相談員と支援の現状や課題を確認するケースが示された。〈相談者とのつながり維持〉としては、コロナ禍で訪問や十分な面談ができなくなった被支援者に対して電話や手紙による連絡をしたり、CSW（コミュニティーソーシャルワーカー）との連携による支援も見られた。

【多忙な労働環境への試み】

以下の3つのサブカテゴリーが抽出された。〈職員協働〉は、業務の多忙化の解消に向けて職員が協働する試みであり、給付金対応と相談支援対応との役割分担を明確にしたり、同組織の別の部署の職員が窓口対応をするなど状況に合わせた職場内の連携が行われていた。〈業務過程の見直し〉は、業務の効率化を図るために業務過程を見直す試みであり、支援の優先順位をつけて緊急性が高い相談者から対応したり、予約制の導入により予め相談内容を把握する試みが認められた。〈ストレスマネジメント〉は相談員の職務ストレスが蓄積しないようにする試みであり、残業や休暇取得状況などの勤怠管理や相談員が少し休める場所としての休憩室の設置や、就業後や休憩時間の相談員同士の雑談による不安や悩みの共有が挙げられた。

【相談者側の態度への試み】

以下の2つのサブカテゴリーが抽出された。〈相談員間の互助〉は、攻撃的な言動や怒りを示す相談者に対応するために相談員間でサポートし合う試みであり、相談者から精神的な苦痛を受けた際の

3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み

声かけや励まし、対応困難者に苦慮している相談員の補佐・交代を促すケースが示された。〈給付後のアプローチ〉は、給付金や貸付けのみを求めて問題自体を解決しようとしなかったり、相談支援に至らない相談者との“つながり”を作る試みであり、受給者が求職活動状況報告書等の書類を窓口に提出する際に現状を尋ねることや、問題解決に向けた支援の提案を行っていた。

【感染症対策への試み】

1つのカテゴリー〈感染リスクの低減〉が抽出された。感染リスクを低減するための試みであり、アクリル板で仕切るなどの感染防止に向けた取り組みや、2チーム体制を導入して各チームの出勤日をずらすなどシフトの調整が挙げられた。

【制度対応への試み】

1つのカテゴリー〈変更箇所の確認〉が抽出された。制度の変更点に関する情報を相談員間で共有する試みであり、定期的開催されるミーティングにおいて制度の確認や変更点を記した資料の配布などの対策が行われていた。

図表11 困難カテゴリーごとにみる解決に向けた試み

インタビューデータはインタビュー発言のまま掲載。表中（…）は文章の中略を示す。
（以下同様）

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
新しいニーズ 対応への試み	言語支援	〇〇（翻訳機の商品名）を使って（…）片言の英語だったり日本語だったりも交えて、必死にやりとりしていた。 外国の方が確かに去年一気に増えたので、慌てた感じではあったと思うんですが。たまたまこの職場の中に中国語と英語を話せる人がいるので（対応してもらった）。
	外部との連携	外国人在留支援センターというのが四谷にあるので、ここに一緒に相談しに行ったり、在留についてとお仕事についてというところで相談を一緒にしていったりしている。

		コミュニティーっていうのは結構あるみたいで割と情報交換されてたと思う(…) その中で比較的日本語が分かって書類も書ける人もいる。
	相談者への情報提供	電話の中でも給付金の回答だけではなくて、他に「ここって別に給付金だけじゃなく、いろんな悩み事の相談の窓口ですよ」っていう一言を付け加えて、そのときに給付金が該当しない方でも、働き口を探したいときに相談していいっていう情報出したりとか(している)。 債務相談は、例えば法テラスさんとか、市の無料相談とかは積極的にご案内して連携、同行支援とかが必要であれば一緒に行ったりとかしている。
不十分な支援体制への試み	他機関・他職種との連携	(NPOフードバンクとの関わりについて) こちらの事業が始まってから1年くらい、半年くらいですかね。フードバンクが立ち上がったので、そこからもう一緒に(支援を)やってきている。
		地域包括さんに「ちょっと、見守り行ってほしい。心配な人がいるよ」っていう、高齢者の情報提供した。
	支援状況の確認	同じ情報を同じタイミングでみんなが得られるようにするような、そういう配慮はしていた(…) みんなが同じ情報を同じタイミングで、しかも分かりやすく丁寧にするということ。
		他の自立相談支援機関の人とオンラインで会話をしたりとかっていう機会もあって、「お互い同じような悩み持ってるよね」みたいなどころとか、でも自治体ごとに少しずつ規模が違ったり体制が違ったりっていうところの(…) 共有できたっていうところがなんとなくちょっと良かった。
相談者とのつながり維持	今までの方でなかなか相談が継続できていない方、面談をなるべく電話相談にして電話で何って、なんとかこの時期も乗り越えて、ようやく(…) 半年ぐらいたってから面談とかっていう形にしたりとか、なんとかつないでいく。	
	地域福祉コーディネーターなんかも(…) われわれがアウトリーチできない分は、彼らがいろいろ共有して連携して動いてくれるところもあるというところでは、機動力は多少そこでカバーできていた。	

3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み

多忙な労働環境への試み	職員協働	<p>相談員の中で工夫しながら住居確保給付金専門でやる人と、一応新規の住居とは関係ない相談で来られる方っていう役割を分けたりして、なんとかしのいだ。</p> <p>量的な負担は法人でみんなでやっていきましょうっていうふうに対応して。今も、われわれ地域福祉系の係内の職員は今も引き続き応援態勢取って、担当外の職員もみんな特例の対応してくれた。</p>
	業務過程の見直し	<p>手続の手順とかその辺りをきちんと説明すればできる方、内容的にはこの人にやはり支援は必要だなと思える方というように、相談者の方の優先順位がある程度こちらの中でつけていって、緊急度が高い人を中心にやっていくという形でやってきた。</p> <p>早々に予約制を引いて、電話での予約とか飛び込み予約とかも関係なしに来ちゃうので、そのときに予約を取る前に立ち話でもいいから話を聞いていく。</p> <p>電話で聞き取る内容もきちんとあらかじめ定型化したものをつくってもらったりとか、なるべく私たち相談員が相談業務に関われる時間が取れるようにという工夫を組織の中でもしていく。</p>
	ストレスマネジメント	<p>スタッフの状況を見て、休みを取らせるとか休憩に行かせる。あと、月の残業をチェックして、負荷が高まらないようにとか、本当抱え込んでいないかっていうところを管理した。</p> <p>ブレイクの場所、1階にあるんですけども(…)お茶とちょっとしたお菓子が置いてあって、もうストレスたまって、結構たまって駄目だった人はそこに行ってゆっくりする。</p> <p>困ったときはすぐにSOSを出してって。1人で対応しないでチームで、係全員でやろうって(伝えている)。</p>
相談者側の態度への試み	相談員間の互助	<p>電話だと本当に何でも言いたい放題じゃないですけども。そこが一番厳しいところではないかな(…)。それはちょっとなかなかしょうがないよねという、運悪かったよねとかって言うくらいしかできない。</p> <p>ちょっと長くかかっているっていう相談員のところには見について状況確認したりとか。あとは、困難ケース、困難事例とかの場合は、早々に対応代わったりとかする</p>

	給付後のアプローチ	申請とか何かの報告のタイミングとかそういうときにやっぱり来てもらって、それでお話を聞いていく。その中で、(…) 仕事がなかなか見つからないとか、そういった問題点がだんだん垣間見えてくるようになっている。
		たとえ拒否されたとしても、例えば1か月後の面談のときに同じ提案をして、どう考えてるかとかを確認したりとかした。一つ気を付けてたのは、あまりしつこくやり過ぎないっていうところで。
感染症対策への試み	感染リスクの低減	一般的な感染対策しかできなくて、アクリル板やってマスクやって手洗いやっていうところぐらい。
		2チーム制に分けて出勤日をずらして対応はしてた。(…) Aチーム、Bチームで、今日はAチームが出勤の日っていうふうに対策はしてきた。
制度対応への試み	変更箇所の確認	ミーティングを月2回やっているのので、例えば改正された部分があると必ず主任のほうからこういうふうにということがあって、それをきちんともう一度全員がここはこうだよねという確認をしながら、ある程度全員が同じレベルで対応できるようにはなってきた。
		プリントアウト全部して、取りあえず読んでいってというふうに配って、ポイント、今日のポイントはここですみたいな。

③ 単身中高年男性の支援における困難の解決に向けた試み

単身中高年男性の支援における困難の解決に向けた試みとして、インタビューデータから14のサブカテゴリーと5のカテゴリーに分類された(図表12)。

【他機関との連携】

以下の2つのサブカテゴリーが抽出された。つながりが希薄な単身中高年男性との関係を維持し、その現状を把握するためにCSW(コミュニティーソーシャルワーカー)や地域包括支援センター等の〈他機関につなげる〉や、それによる〈他機関との情報共有〉が行われていた。

3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み

【居場所づくり】

以下の2つのサブカテゴリーが抽出された。地域資源が少ない単身中高年男性の居場所を作るために、相談窓口を気軽に〈話ができる場所〉になるようにしたり、〈役割が感じられる場所〉を提案するなどの試みが示された。

【支援方法の工夫】

以下の5つのサブカテゴリーが抽出された。単身中高年男性の問題認識を促す相談支援の方法として、〈支援の可視化〉や〈モデルをみせる〉などが挙げられた。また、支援を行う上で信頼関係を構築するために、〈相手に寄り添う〉や〈距離を保つ〉、〈肯定的な態度〉といった工夫が行われていた。

【相談のきっかけづくり】

以下の3つのサブカテゴリーが抽出された。単身中高年男性の援助要請を促す方法として、〈相談会の開催〉や〈他の支援からのつながり〉、〈チラシ配布〉が挙げられた。

【教育的な支援】

以下の2つのサブカテゴリーが抽出された。単身中高年男性の援助要請のスキルや将来展望を促す試みとして、〈相談するスキルの養成〉や〈キャリア教育〉が挙げられた。

図表12 困難カテゴリーごとにみる解決に向けた試み

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
他機関との連携	他機関との情報共有	複数の機関が共有しながら、こういうポイントでこの方向に行く方向がいいよねっていうのを共有しながら見ていくと、だんだんこっちに動いてきたみたいところで誰かがそれをキャッチしてくれてっていう状況になるのかな。

	他機関につなげる	包括さんが関わる年代の人なら包括さんにも入ってもらったり、障害があれば保健師さんに入ってもらったりとか(…)本人もなんとなくは、「なんか誰かが見てるな」みたいな状況をつくっておくぐらいのところがなとは思います。
居場所づくり	話ができる場所	取りあえず話聞いてもらったかもしれないんですけど、こちらも来ていただいてありがとうございますということをお伝えすることで、まず何も地域にないかもしれないけど、ここが場になってくれれば。
	役割が感じられる場所	仕事に対して多分誇りがあつたりとか、愛着があつたりとか、多分そういう技術だつたり知識だつたりっていうのを生かせる場があると。
支援方法の工夫	支援の可視化	家計の見える化というか、というのができるようなスキルというか、そういうものをある程度相談員がみんな身につけて、レベルを揃えて、みんなそれができるくらいなものがあるといいかなと。
	距離を保つ	がつつ来て、がって拒否られちゃうと、もうそこで切られちゃうんで、その人がストレスにならないぐらいのところできつなげておくというふうには意識はしています。
	相手に寄り添う	相手に歩調を合わせて話ができるような、そういう対人援助、気づきとか必要なと思いますね。
	肯定的な態度	絶対、否定的な、それ、否定じゃないよっていう言葉であっても、本人が否定と取ってしまうようなことは言わないんですけど、言わないようにしてるんですけど、でも何にも変わってこないです。
	モデルをみせる	自分と違う生き方をしている人と出会ったり、そういう人たちとの交流を通して、自分で考える力を持ていただくことだと思うんですね。自分が考えて自分が動かないと、結局何も変わらない。
相談のきっかけづくり	相談会の開催	出張相談みたいな所で(…)保健予防課さんが、自殺予防週間で窓口を開いてるんです。そこにうちも乗らせてもらって
	他の支援からのつながり	その方の生活状況に応じて定期的に来てもらうツールとして、そういうフードバンク、食糧支援という形を利用していくのも一つ
	チラシ配布	相談のりますよっていうチラシ一つにしても、堅苦しいものではなくて、どうやったらこういう人たちの目にとまって、ちょっと電話してみようかなって思えるとか。

3. コロナ禍における困難の解決に向けた試み

教育的な支援	相談するスキルの養成	子どもの頃から困ったらすぐ相談するという、そういう教育をしてあげたほうがいいんだろうなというのと思う。
	キャリア教育	生きてく意味っていうことを逆に仕事リタイアしてからとかじゃなくて、中学生とか、それぐらいから考えていくってことはとっても大事だと思う。

(4) まとめ

各事業所ではコロナ禍での支援業務における困難の解消に向けて多様な地域資源を活かしながら、これらの困難の解決に向けて相談者対応の工夫から業務内容の改善や他機関・他職種との連携や情報共有まで様々な試みが行われていた。とりわけ、コロナ禍における新しい支援ニーズへの対応や継続支援者支援とのつながりを維持するために、専門家や他機関との新たなつながりが構築されるケースが見受けられた。

また、各事業所では単身中高年男性の問題把握や援助要請を促す試みとして、支援の可視化やモデルの提示といった問題を客観的に認識することを促す支援方法が行われていた。さらに、単身中高年男性の社会参加を促す試みも検討されており、居場所づくりや相談のきっかけづくりなど援助を要請しやすい環境づくりの有用性が挙げられた。

4. コロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の 援助要請を促すために機関が果たすべき役割

(1) 目的

コロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の援助要請を促すために機関が果たすべき役割と機能・効果的な支援法について明らかにする。

(2) 調査の概要

多領域の専門家や実践家、有識者15名を対象にコロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の援助要請を促すために機関が果たすべき役割と機能及び効果的な支援法等についてヒアリングを行った。会話データは逐語化し、その上で質的帰納的に分析した。会話データの整理には、MAXQDA2020ソフトウェアを用いた。

(3) 調査結果

① ヒアリング対象者の構成

ヒアリング対象者の構成は、図表13の通りである。

図表13 ヒアリング対象者の構成

属性	専門領域・分野
有識者	経営学（1名）、キャリア教育（1名）
研究者	社会福祉・地域福祉（2名）、精神保健（1名）、心理学（3名）
実践家	社会福祉・地域福祉（3名）、精神保健（1名）、心理学（3名）

■ 4. コロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の援助要請を促すために機関が果たすべき役割

② 機関が果たすべき役割

コロナ禍での相談支援業務で感じる困難や単身中高年男性支援に向けた困難の解決に向けて自立支援機関が果たすべき役割として、インタビューデータから13のサブカテゴリーと5のカテゴリーに分類された(図表14)。

ア) 相談できる場所づくり

いつでも気軽に相談できるような場所を作ることが必要であるという意見が述べられた。具体的に、ネットやスマートフォンのアプリから匿名で参加できたり、飲み屋や地域イベントなど相談の間口を増やすことが自発的な援助要請につながるとした意見が示された。

イ) 支援者側の姿勢

支援者側の姿勢として、被支援者が抱える問題の背景(社会、ライフコース、精神状態等)を理解するとともに、本人の価値観を認めて受容する姿勢が求められた。被支援者が抱く諦めの気持ちを前向きな活力や希望に結びつけることで支援者と被支援者との信頼関係が築かれ、それにより援助要請が促されるとの意見が挙げられた。

ウ) 相談支援の方法

援助要請を促す支援方略として、心理学領域の知見を現場に応用することが提案された。具体的に、自分自身のことを俯瞰して客観的に捉える視点を促したり、問題解決に向けた動機づけを高めるようなコミュニケーション方略の有用性が述べられた。具体的に、臨床心理学領域において実践されているメタ認知トレーニングや動機づけ面接を福祉現場に活用することやモデルを示すこと等が提案された。

また、援助要請を促すためには様々な方向からの支援が必要であり、そのためには支援者側での多職種・多領域とのつながりやその

視点を相互に理解する姿勢が重要であるとの意見が認められた。例えば、社会制度の視点から制度の枠組みと実際の現状との違いを把握することや、心理学の視点から被支援者の経済的問題の背後にある心の動きを捉えて寄り添うことの重要性が指摘された。

エ) 社会的スティグマの存在

生活困窮者に対する否定的なイメージにより、問題を抱えていても社会的な偏見や差別（社会的スティグマ）から周囲に相談できずに、結果として問題の早期把握や支援が遅れてしまう恐れがある。こうした社会的スティグマを解消するために、社会全体で社会的スティグマを軽減するための教育プログラムやメディアへの正しい情報の発信などの取り組みを促したり、被支援者に社会的な役割を与えて社会で活躍できるような場や機会を創り出すことが必要であることが提案された。

オ) 社会との関係づくり

援助要請を促すために、生活困窮のリスクが高い中高年者の社会との関係づくりを促すことが重要であることが指摘された。特に、単身中高年男性は、日常的に社会とのつながりが希薄であるため、女性に比べて孤立するリスクが高い。こうした問題に対して、単身中高年男性がいつでも気軽に参加できるような“緩やかなつながり”を構築することが有用である。具体的に、お祭りなどのイベントであっても様々な参加の仕方（ただ眺めているだけの参加のあり方も含めて）を設定したり、居酒屋や飲食店などでの関係性づくりの試みが提案された。

その他に、生活スキルや家事の経験が乏しい単身中高年男性が、退職後に孤立化するケースが多いことも挙げられ、単身中高年男性の生活の自立を支援するプログラムやイベントを提供することの必要性が指摘された。

4. コロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の援助要請を促すために機関が果たすべき役割

図表14 機関が果たすべき役割と支援方法

カテゴリー	サブカテゴリー	データの一部
ア) 相談できる場所づくり	居場所づくり	<p>人とのつながりってというのは、何かをみんなで一緒に楽しくやりましょうじゃなくて、世の中のために何かを、何か役に立つことをしましょうと、この愛情欲求と尊厳欲求をがちゃんこすれば僕いいと思う。</p> <p>来たい人が自由に集まってきて（…）全然関係ないおしゃべりをしてみたり、あるいはそこで出てくる御飯だけを目当てに来るような人もいますけど、そんな形で関わりを持ってらっしゃって（…）そこはすごく居場所には一つなっていたんだらうなと思う。</p>
	相談できる環境づくり	<p>生活困窮とか孤立とかの支援を考えたいのだけれども、ちょっと違うところから、その人が一番、今、困っている部分から少し遠回りして結びつけていく（…）将来的に遠回しに孤立、生活困窮というようなものに今後、結びつけていくということも一つかなあ、なんていうふうには思う。</p> <p>関わり度合いは、いろいろあることを許してあげるというか、その場を、皆が何から動ける場をどうやってつくっていくか。</p>
イ) 支援者側の姿勢	被支援者の理解	<p>病識を扱うんじゃなくて、病患を扱う、病識というのはそういう認識がちゃんとあるかどうかとか、ちゃんとそういう認識を持つということ（…）アルコールもやっぱりある意味病識がないわけですよ、問題だと思ってない方は（…）やっぱり病患というのは、それは少し不調である感覚というものはやっぱりある。</p> <p>家庭生活の話聞いたときに、幸せな家庭で育ったんだっていう人いませんから（…）飛び立つまでのひなの段階で、もう少しちゃんとケアをしてくれば、こんな苦労はせずに済んだという人は非常に多いですね。（…）もうちょっとそこにスポットライトを当てたらと。</p>
	寄り添い	<p>相手の可能性を引きだしていくような、そういう共感的な傾聴のアプローチなんですけども、やっぱりそれがかなり重要だなというふうに思います（…）相手の方に、共感的に傾聴しながら援助して、相手の可能性というか、そういったところにアプローチしていくことが多い。</p>

		<p>なるだけ見捨てたメッセージにならないようにというか、対象外だったとしても、見捨てるわけじゃないんだよというの、なるだけ丁寧に本来の窓口につないであげられるだとか、少しそこに時間を要したって構わない。それが必要だって、どっちかというと思っている。</p>
	肯定する態度	<p>希望が持ててないというところで。モチベーションが持てない(…)言っただってどうしようもないだろうみたいな形になっている人たちとどうつながるかということを見ると、まずはそこを一緒に共有する(…)そこからやっと一緒に席に座れる。</p> <p>小さい成功体験だったり、ほんのちょびつでも貯蓄ができたということだったり(…)今までだったら破綻につながっていたものを何か回避できたとか(…)そういうのがうまくいったときに、ちゃんとそれを共有する。</p>
ウ) 相談支援の方法	心理的支援	<p>グループの動機づけ面接というのを開発されていて、グループで5、6人から10人以下くらいのグループ、小グループですけども、一つのテーマに絞ってね、その人たちの動機づけを高めていこうというふうな取組もなされている。</p>
		<p>セルフモニタリングというのが、すごく大事ななと個人的には思う(…)中高年の孤立とか生活困窮に陥るとい部分(…)自分の生活とか状況を少しチェックしていくというふうな部分から、ちょっと入っていくというの、もしかしたら援助要請行動みたいなのをちょっと高めるかもしれない。</p>
	多職種・多領域との連携	<p>やはり多職種、いろんな職種で1人の患者さんに関わったりするので、そういうサービスはワーカーさんがプログラムでやったりとか、そういう認知のことは心理士さんがやったりとかというふうなことをやりながら、要は、1人の患者さんにいろんな方向からいろんなプログラムが入っていくんですよ。</p> <p>わざとルールを破ることというのはすごく繰り返しているんじゃないですかねって、他職種の人に伝えてみるとか。そんな形だったら少しお役に立てることがあるのかな。</p>
	ニーズの把握	<p>明日の御飯の心配とか、明日電気が止まるっていう心配をしてる人に、トラウマの話をしても別に入らないですよ。どうでもいいから。明日何を食べるかとかのほうが、子供の学費を明日持っていかなきゃとかのほうが大事なわけで、もうそういう人はそっちの話からするしかないですね。</p>

4. コロナ禍で生活困窮のリスクが高い中高年者の援助要請を促すために機関が果たすべき役割

	関係づくり	<p>緩やかな視点、働きなさいとか何々しなさいじゃなくて、まず生活を何か気持ちよい生活を考えませんかということ、例えばお掃除をみんなでしよう（…）みたいな緩やかなつながりの中から、生活がめりはりが出たりとか生活にきれいになることによって、社会に出ていける。</p> <p>最初に自己開示させてもらうんですね、自分が。そこから、スタートする。私これ面倒くさくしてしまうがないんですね、どうですかとかね。と言うと、それは面倒くさいよねみたいに。</p>
エ) 社会的ステイグマの存在	援助を受けることへの偏見	<p>周りから偏見とか（…）周りから嫌な目で見られたことがあるとか、ちょっと嫌な体験があったりすると、そういう制度を使うことの抵抗感というのはあると思う。</p> <p>日本特有の言葉で言うと人に迷惑を掛けなければいいと。ここが、結構、日本の社会保障の免罪符であり、なおかつある意味、社会保障が手薄になる理由なんですよ。人に迷惑を掛けないことが美德。</p>
	固定した価値基準	<p>他者とのすみ分けというか社会的すみ分けが非常に強くて、男だからとか、結婚しているんだとか、子供がいるからという、何かその人に対する属性をすごく重視する（…）単身の人って属性がないんですよ。要するに、単身であるということは役割が少ない。</p> <p>今の世の中ってというのは、何個か関門があって、その関門の中で一定の価値基準が出来上がってて、そこで少しでも外れた人は弾くような価値観になっている。</p>
オ) 社会との関係づくり	男性の社会参加	<p>孤立予防とか色々なプログラムというか色々な取り組みは自治体でもやっていて（…）どこでも女性しかいないという問題があって、なんでなんだろうというところもあって。</p>
	つながりの支援	<p>日本って、ストロング・タイズ、要するに強いつながりの中で社会生活をつくっているけど、実は生活困窮だとかニート、フリーターの人たちの支援というのは、緩いつながり、ウィーク・タイズの中にある。（…）ストロング・タイズが実は同調圧力で、委縮させているところが多いので、ストロング・タイズから離れたウィーク・タイズのところで支援することによって、もう1回自立できるのかなと私は思っている。</p>

(4) まとめ

本研究で明らかになったことは、コロナ禍で生活困窮のリスクが高い単身中高年男性の援助要請を促すためには、先ず生活困窮状態にある中高年者がいつでも気軽に相談ができる場所や機会を提供すること、そして支援者との信頼関係を構築することが必要であるということである。また、援助要請を促すための具体的な支援方法として、心理学領域における知見（メタ認知や動機づけ）を相談現場に活用することの有用性が示された。多職種・多領域との連携により様々な方向から支援することや社会全体で社会的スティグマ（生活困窮者に対する偏見や差別）を解消することが必要不可欠であることが示唆された。

5. 結論

(1) 新型コロナウイルスに関わる相談内容

新型コロナウイルスに関わる相談内容の内訳をみると、経済的な困窮や居住問題、給付金等が多くを占めていた。さらに、今回の調査では相談内容として新たに「感染への不安やストレス」が認められ、相談員の7割弱が挙げていた。こうしたことから、コロナ禍において自立相談支援機関が相談者の新型コロナウイルス感染に関する不安や戸惑いを受け止める情緒的なサポート機能も果たしていたと考えられる。一方で、「感染への不安やストレス」や「新型コロナウイルスの診療・検査」、「新型コロナウイルス感染に関わる誹謗中傷」といった相談内容については、保健所や医療機関などしかるべき機関につなげることも必要であると思われる。

(2) コロナ禍における多忙な業務

本研究からは度重なる制度変更への対応や感染症対策も相談員の困難さの要因になっていたことが示された。業務の多忙化を解消するために、機関内の職員間の協働や他機関との連携とともに、支援の優先順位や予約制の導入といった限られた資源を効率的に活用することで、業務にかかる時間や負担をできる限り軽減する試みが認められた。コロナ後においても事務的作業はより一層増加することが想定される。今後、他機関・他職種との連携をより強化するとともに、業務作業の効率化に向けて文書のデジタル化、表計算ソフトやデータベース等の導入等のITインフラ整備を進めることが求められる。

(3) コロナ禍における新たな支援ニーズ

給付金や貸付の申請者の中には、これまで見えにくかった潜在的な支援ニーズも含まれており、自立相談支援機関を利用したことで顕在化されたと捉えられる。こうした相談者に対して、相談員は事業所が給付や貸付以外の相談支援を行っていることを伝えたり、他の支援機関におけるサービスの情報を提供することで、相互のつながりを維持しようとする試みが行われていた。個人事業主や外国籍の相談者への支援に際して、これまでつながりが希薄であった機関や団体との連携が強化された事業所も見受けられた。今後、新しい支援ニーズに対応する上で、これまでつながっていなかった社会資源と連携して情報共有や協働支援をすることがより一層重要になるとと思われる。

(4) コロナ禍における不十分な相談支援

コロナ禍では、支援プラン作成の省略化や感染防止の観点から、時間をかけた丁寧な面談に加えてアウトリーチや訪問支援を行うことは難しい現状にあることが示された。こうした現状に際して、電話や手紙で定期的に困りごとを聞くなどしてつながりを維持する試みが示された。今後、対面支援と電話やメール、リモートによる非対面支援のハイブリッド型の相談支援のあり方を検討することが有用であると思われる。さらに本研究では、コロナ禍で訪問支援ができていない状況の中で、コミュニティーソーシャルワーカー（CSW）に相談者の状況を把握してもらう試みがみられた。CSWは個人支援に向けた地域への働きかけを想定しており、自立支援機関と地域の被支援者をつなぐ役割を担うことが期待される。

5. 結論

(5) 相談員における職務ストレスの慢性化

約8割強の相談員がコロナ禍での職務ストレスを感じており、その多くが6か月以上前からストレスを経験していた。コロナ禍における業務では住居確保給付金申請や感染症対策のように、本来の対人援助職としての職務以外の作業の負担が多くなり相談支援業務に支障が出ていることが認められた。このような本来専門職として期待される役割規範に反する業務は“illegitimate task”（本来業務と違う業務）と称されており、職務ストレスを高めることが示されている¹⁹⁾。実際に本研究では、コロナ禍業務による支障が多い相談員ほど、ストレスの程度が高いことが示された。さらに、相談者からの苦情対応や自身が感染してしまうのではないかという不安も業務ストレスの要因になっていると考えられる。相談員の業務ストレスの緩和に向けて、職場内で相互にサポートしあう関係づくりや心理的手法を用いた相談員個人のメンタルケア等の試みがより重要である。

(6) 単身中高年男性の相談支援における難しさ

相談員の多くが単身中高年男性の支援状況について難しさや困難さを感じており、その要因として支援・サービス利用に拒否的・消極的であったり自分の考えに固執するといった相談者側の態度が多く挙げられた。これは、従来の知見¹⁰⁾¹¹⁾と一致するものであり、相談員側の観点からも単身中高年男性の特徴として、問題の把握や援助要請を促すことが難しいと感じていることが認められた。一方、各事業所では単身中高年男性の相談援助を促す試みとして、支援の可視化やモデルの提示等

¹⁹⁾ Mutkins E, Brown RF, Thorsteinsson EB. Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research* 2011; 55:500-10.

(7) 単身中高年男性の援助要請を促すために機関が果たすべき役割

の「問題を客観的に認識することを促す」支援方法が行われていた。今後、単身中高年男性の居場所づくりや相談のきっかけづくりなど援助を要請しやすい環境づくりを進めるとともに、相談員の裁量により個々に行われている問題把握や援助要請を促す支援方法を理論に基づいて体系化することが求められる。

(7) 単身中高年男性の援助要請を促すために機関が果たすべき役割

質問紙調査とインタビュー調査の結果をもとに、コロナ禍で生活困窮のリスクが高い単身中高年男性の援助要請を促すために機関が果たすべき役割について多領域の専門家や実践家、有識者15名を対象にヒアリングを行った。その結果、生活困窮のリスクが高い単身中高年男性がいつでも気軽に相談ができる場所や機会を提供することが重要であり、その上で支援者と被支援者間に信頼関係を構築することが援助要請を促すことにつながるが示された。援助要請の具体的な支援方法に関しては、心理学領域における知見（メタ認知や動機づけ）を相談現場に活用することの有用性が示された。さらに、生活困窮状態にある中高年者の援助要請を促すには、社会全体で社会的スティグマ（生活困窮者に対する偏見や差別）を解消する姿勢が重要であり、そのための教育やメディアにおける正しい情報発信を促すことが求められる。

単身中高年男性の援助要請が阻害される要因は心理的、社会的要因が複合的に関与しており、さらに新型コロナウイルス感染症の流行の影響を考慮しなければならない。それゆえ、多職種・多領域との連携により様々な視点から検討することが必要不可欠となる。

〈執筆者略歴〉

高齢者雇用と年金制度に関する実証分析

足立 泰美 (あだち よしみ)

甲南大学 経済学部 教授

専門：社会保障財政 博士 (医学、国際公共政策)

業績：著書『保健・医療・介護における財源と給付の経済学』（大阪大学出版会、2015）、『雇用と結婚・出産・子育て支援の経済学—女性のワーク・ライフ・バランス—』（大阪大学出版会、2017）など。

北村 智紀 (きたむら ともき)

東北学院大学 経営学部 教授

専門：金融・応用経済学

業績：共著（足立泰美、北村智紀）『退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響』（『証券経済研究』112, 75-96、2020）、Tomoki Kitamura, Yoshimi Adachi, Toshiyuki Uemura (2021) "Effect of Caregiving on Employment for Senior Workers in Japan, "Ageing International 46 142-169など。

地域住民・地域組織をつないでつくる住みやすい街づくり

谷口 恵子 (たにぐち けいこ)

東京福祉大学 心理学部 専任講師

専門：子ども福祉、精神保健福祉、ソーシャルワーク
修士 (社会福祉学)

業績：一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟 編『最新 社会福祉士養成講座、精神保健福祉士養成講座 ソーシャルワーク演習 [共通科目]』（中央法規、2021、共著）・内田宏明 編『入門 スクールソーシャルワーク論』（ミネルヴァ書房、2022、共著）など

松川 靖（まつかわ やすし）

東京都北区昭和町・堀船地域包括支援センター センター
長／社会福祉士

専門：福祉マネジメント修士（専門職）

業績：認知症状を有する人へのケアマネジメントの一考
察～24時間シートを活用して～（日本社会事業大
学専門職大学院 実践研究報告書）

姜 壽男（かん すーなむ）

東京福祉大学 社会福祉学部 専任講師

専門：ソーシャルワーク、多文化ソーシャルワーク、
ソーシャルワーク実習教育 修士（社会福祉学）

業績：共著『「福祉実習コンピテンスの取組みの成果と今
後の課題」—ソーシャルワーク実習及び精神保健福
祉援助実習におけるセルフアセスメント及びコン
ピテンス結果との関連性分析—』東京福祉大学・
大学院紀要第11巻、PP49-57、2021、共著『「福祉
実習コンピテンスの取組みの成果と今後の課題」—
学生へのアンケート調査及びフォーカス・グルー
プ・インタビュー調査結果の分析から—』東京福
祉大学・大学院紀要第12巻、PP45-53、2022など

三田 真外（みた まさと）

東京福祉大学 社会福祉学部 専任講師

専門：高齢者福祉・ソーシャルワーク 修士（社会福祉学）

業績：共著『仕事はかどるケアマネ術シリーズ②これで
バッチリ生活保護』第一法規、2018、共著『1日
45分×60日介護福祉士絶対合格テキスト』大和書
房、2018など

コロナ禍における自立相談支援機関の課題と展望に関する 調査研究：援助要請の観点から

村山 陽（むらやま よう）

東京都健康長寿医療センター研究所 研究員（主任）

専門：社会心理学 博士（社会学）

業績：Y Murayama et al 『How Single Older Men Reach Poverty and its Relationship with Help-seeking Preferences』 (Jpn Psychol Res, 63, 2021)、Y Murayama et al 『The effects of reciprocal support on mental health among intergenerational non-relatives』 (Arch. gerontol. geriatr, 99, 2022) など。

山崎 幸子（やまざき さちこ）

文京学院大学 人間学部 教授

専門：老年心理学、臨床心理学

業績：S Yamazaki et al 『Prevalence of and factors related to homebound and semi-homebound older adults in a rural area in Japan.』 (Geriatr Gerontol Int, 21, 2021)、S Yamazaki et al 『Development of a scale measuring barriers to going out among community-dwelling older adults.』 (Geriatr Gerontol Int, 21, 2021) など。

長谷部 雅美（はせべ まさみ）

聖学院大学 心理福祉学部 准教授

専門：社会福祉学

業績：長谷部雅美他 『一人暮らし高齢者における見守りセンサーを用いた在宅生活支援に関する検討』 (老年社会科学, 38, 2016)、長谷部雅美他 『一人暮らし高齢者における他者への信頼と互酬性に関する個人の認識と健康との関連』 (厚生の指標, 62, 2015) など。

山口 淳 (やまぐち じゅん)

東京都健康長寿医療センター研究所 非常勤研究員

専門：臨床心理学

業績：山口淳他『地域住民によるソーシャル・サポートに関する研究』（日本発達心理学会第25回大会にて発表, 2015. 3.20-22）、山口淳他『中高年層ユーザーが電子メールやSNSを介した友人関係に期待すること』（日本老年社会科学会第63回大会にて発表, 2021. 6.12-6.27）など。

公募委託調査研究報告書

2022年9月

発行 ■ 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL: 03 - 5333 - 5127
FAX: 03 - 5351 - 0421

印刷 ■ 太平印刷株式会社

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告書

(所属・役職は発刊当時です。)

■2019年度採用 [公募研究シリーズ⑧]

(合本版2021年10月発刊)

『協同組合の新たな役割としての外国人実習生監理』

岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授 大仲 克俊 氏 (代表研究者)

『空き家等既存ストック活用による高齢社会に適した

住環境マネジメントの実現可能性成果報告書』

福井大学学術研究院工学系部門 准教授 菊地 吉信 氏

『「8050問題」の高齢の親への支援に関する調査研究』

島根大学法文学部 教授 宮本 恭子 氏

■2018年度採用 [公募研究シリーズ⑧]

(合本版2020年9月発刊)

『タイの社会的企業の経営実態と持続的発展に関する研究』

大阪市立大学経済学研究科 教授 金子 勝規 氏

『社会保険における子どもの位置付けの強化に関する国際比較研究』

佐賀大学経済学部 教授 平部 康子 氏 (代表研究者)

『医療保障における共済・民間保険の可能性 — 独仏の比較研究による日本への提言 —』

熊本学園大学社会福祉学部 教授 松本 勝明 氏 (代表研究者)

『超高齢社会を支える介護保障システムの構築』

金沢大学経済学経営学系 教授 森山 治 氏 (代表研究者)

全劳清协会