HIDDEN ABILITIES

ビンテージ社会における、高齢者の「働き方」調査報告書

MARCH, 2018

loftwork

1 はじめに

背景

人生100 年時代において「働く」とは、どのようなことなのでしょう。

この報告書は、山形県鶴岡市、埼玉県所沢市、神奈川県川崎市の3地域で行われたフィールドリサーチにもとづき、60歳以上の人々の働き方に対する考え方や、生活との向き合い方のリアリティを探求するものです。

平成28年の労働力人口6,673万人のうち、65歳以上は約10.3%（686万人）を占めており、今後高齢化が進むなかでこの比率は増えていきます。その背景には、平均寿命、健康寿命が伸びているという事実もあり、　年齢を重ねてもなお、生産的な活動が出来る人が増加しています。しかし一般的には、まだ高齢者は生産的な人材として認識されておらず、社会でも有効に起用されていないのが現状です。

超高齢社会を迎えた日本は、「働く」ということについて、どのような社会システムの更新が必要なのでしょうか。

1 はじめに

背景

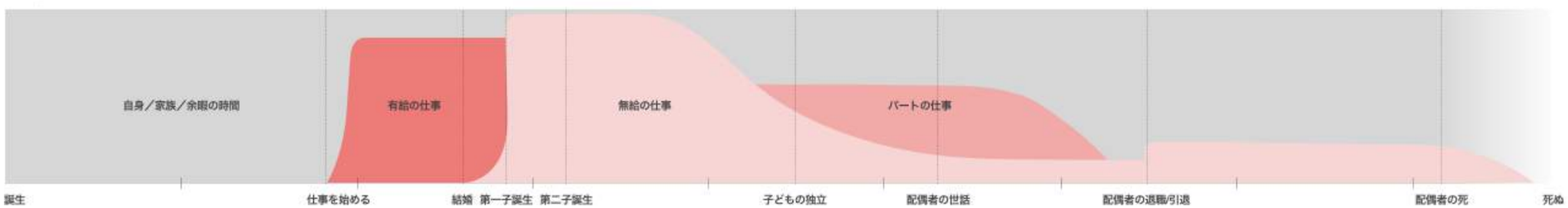
私たちは、平成28年度「Transformation - 高齢化にまつわる基礎調査報告書」において、高齢者の「働き方」に、早急な対応が必要だということを理解しました。下のモデルは、サラリーマン、自営業、主婦の人々が、どのように退職・引退を迎え、次の人生をスタートしているのかを概念化したものです。サラリーマンの多くは定年退職制度により強制的に仕事を辞めることになりますが、主婦や、自営業者などは定年退職がないため、緩やかな引退となるか、肉体的あるいは精神的に働くことが困難になるまで働き続けています。調査では、多くの高齢者が、再び社会的な活動をすることに対して、強い意欲があることが明らかになりました。

このモデルでは、定年退職後、急激に経済活動から離れる人々が緩やかな引退や再就労へと転向することで、日本社会の大きな可能性となることを示唆しています。

サラリーマン - HARD STOP

自営業 - SOFT TRANSITION

主婦 - CONTINIOUS



1 はじめに

リサーチの目的

このリサーチは、「働く」ということが高齢者にとってどのような意味を持ち、「遊ぶ」「学ぶ」といった生活全般にどう影響しているのかを理解することを目指します。　リサーチを通じて彼らの実態を把握し、1.人物像（アーキタイプ*）としてまとめ、2.ビンテージ社会**における「働き方」のコンセプトを明らかにします。

リサーチでは、以下の観点で進行しました。

- 働くことの意味を、どのように捉えているか
- 「生きがい」は何か、どのように見つけているのか
- 現行の雇用システムに、どのような課題を抱えているか

この報告書では、定年以前の働き方と高齢期の働き方を区別しています。

*** アーキタイプ**
アーキタイプとは、当該テーマについて、様々な種類の生活者を理解するために作成された架空の人物像です。

**** ビンテージ社会**
- 高齢者が生き生きとし、多世代と緩やかに交わり、「社会の力」となる社会
- 高齢者が「働く」「学ぶ」「遊ぶ」「休む」の最適バランスを自由にデザインできる社会
- 高齢者を含む全ての人が自立し、多様な生き方を実現し、多世代の人々や社会とつながるなかで、高齢者が経験や知見で貢献している社会

経済産業省（研究会報告書）「活力あふれる『ビンテージ・ソサエティ』の実現に向けて」（平成28年3月30日公表）

CONTENTS

p.02　1 はじめに

p.06　2 実施概要

p.09　3 高齢者雇用にまつわる統計や制度

p.16　4 発見

p.17　4-1 人生の移行：引退／退職から、新たな生活が始まるまで

p.24　4-2 活動の支え：高齢者が活動する上で必要とするサポート

p.37　4-3 働くことの意味：高齢者から見る働く意味の変化

p.45　4-4 新しいスキルの評価：高齢期において重要となるスキルの考え方

p.48　5 アーキタイプ（人物像）

p.66　6 参考文献

2
実施概要

2 リサーチ概要

対象者

リサーチでは、年齢、性別、職業、生活環境の異なる71名の方にお話を伺いました。

*以下カッコ内は女性の人数を示します

総数 71名（34名）

- デプスインタビュー　28名（10名）
- アドホックインタビュー　43名　(24名) 4つのグループインタビューを含む

平均年齢　72.5歳　62~83歳

活動形態

- 働いている人　26名（11名）
  - フルタイムで働いている人　6名（2名）
  - パートタイムで働いている人　7名（2名）
  - 自営で働いている人　9名（4名）
  - 働きながらお金をもらわず活動している人　4名（3名）
- お金をもらわず活動をしている人　8名（2名）
- 活動をしていない人　17名（9名）

職種

旅館仲居、マイクロバス運転手、地域ボランティア従事者（人形作り、お祭り奉仕、まちづくり協議）、食品加工会社勤務、地域振興組合勤務、番台、源泉技師、幼稚園保育補助、起業家、NPO代表/職員、シルバー人材センター職員、市議会議員、介護施設職員、民生委員、農作業手伝い、測量手伝い、主婦、無職

* 対象となる生活者に対し、自宅や関わりの深い場所において90分〜180分程度行うインタビュー
**テーマに関連する場所において10分〜60分程度行う即興のインタビュー

対象地域

今回のリサーチでは、日本社会において特徴ある3つの地域の状況を把握しました。山形県鶴岡市では「地方」における高齢化を、埼玉県所沢市では「郊外」における高齢化を、神奈川県川崎市では「都心（とりわけ団地）」の高齢化を捉えました。

山形県 鶴岡市

人口 13万人 (H27)

鶴岡市湯野浜は、東北有数の温泉街として発展してきました。鶴岡市の高齢化率は30.4% (H26)、フィールドの中心である湯野浜は41.7%（人口1,384人）と、深刻化しています。
湯野浜は鶴岡市街地や坂田市街地に近く、庄内空港にも近接しています。年間の観光客は約52.4万人 (H24) を占めていますが、緩やかに減少傾向にあります。温泉街として栄えたこの街では、温泉と暮らしが密接しており、多くの地元住民が旅館の温泉や公衆浴場を利用しています。

埼玉県 所沢市

人口 34万人 (H29)

埼玉県所沢市は、東京近郊のベットタウンとして発展してきました。複数のニュータウンや高層マンション群が存在し、高齢化・単身世帯層の増加や、空き家問題が進む一方、若年ファミリー層の流入も見られます。
所沢市の高齢化率は24.3% (H27) で、年々増加傾向にあります。市内に45ある商店街では、空き店舗の増加や担い手問題を抱える一方で、フィールドの中心、所沢プロペ通り商店街は通行量3万人/日を数え、200mのメインストリートに200店舗（大半がナショナルチェーン店）が軒をならべています。

神奈川県 川崎市

人口 150万人 (H29)

川崎市は、首都高、鉄道網、国際貿易港へのアクセスの良さから、工業都市として発展してきました。明治中期以降、大規模工場、中小工場の進出と、勤労者向けの集合住宅や高齢者向けの施設が多く建設されてきました。
フィールドの中心、幸区河原町団地の人口は6,750人、高齢化率は53% (H29) と非常に高い割合を占めています。幸区は町内会・自治会への加入率が70%を占め、自治会を中心とした活動も数多く見られます。

3

高齢者雇用にまつわる統計や制度

高齢者雇用に関する統計や、
日本政府の取り組みの概要です。
これは、取り組み全体を示すことを
目的としたものではなく、
取り組みを新たな視点から見ること
を目的としています。

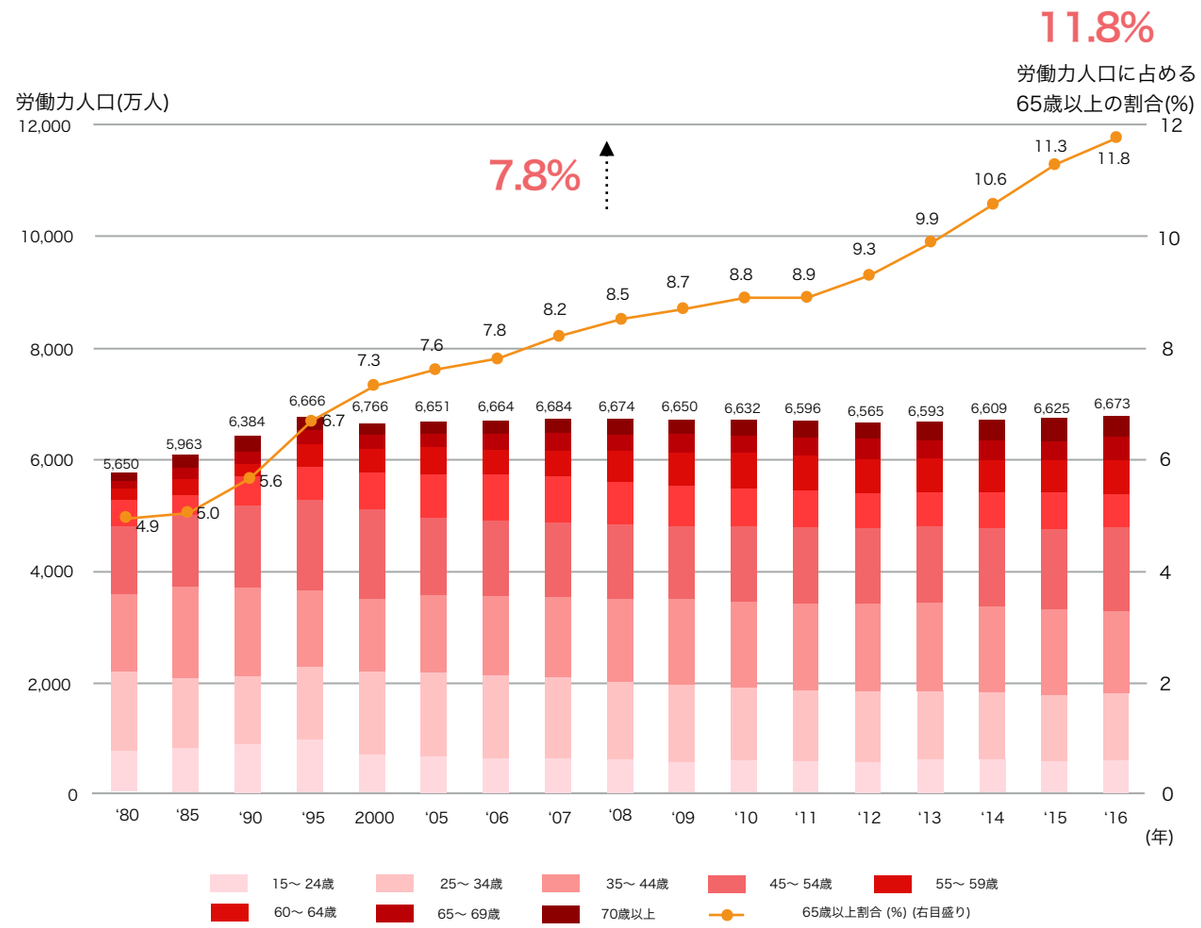
労働力人口の推移

平成28年度の日本総人口1億2,693万人のうち、65歳以上の人口は、3,459万人を占めており、高齢化率は27.3％です。2060年の予測では39.9％まで上昇し、世界のどの国でも経験したことがない少子高齢化が進むことが見込まれています。

生産年齢人口*については、2013年時点で7,901万人と32年ぶりに8,000万人を下回っています。さらに、2013年12月時点では7,883万人まで減少しており、2060年には4,418万人まで大幅に減少することが見込まれています。

一方、労働力人口*について、65歳以上の割合は、2006年時点で7.8％でしたが、2016年には11.8％へ上昇しています。うち65～69歳については450万人、70歳以上が336万人を占めています。

現在日本では、65歳までの希望者全員の雇用が企業に義務付けられています。年齢を基準とした雇用からの脱却を図る動きは、雇用保険法改正にも象徴されていますが、その実態はまだまだといえます。

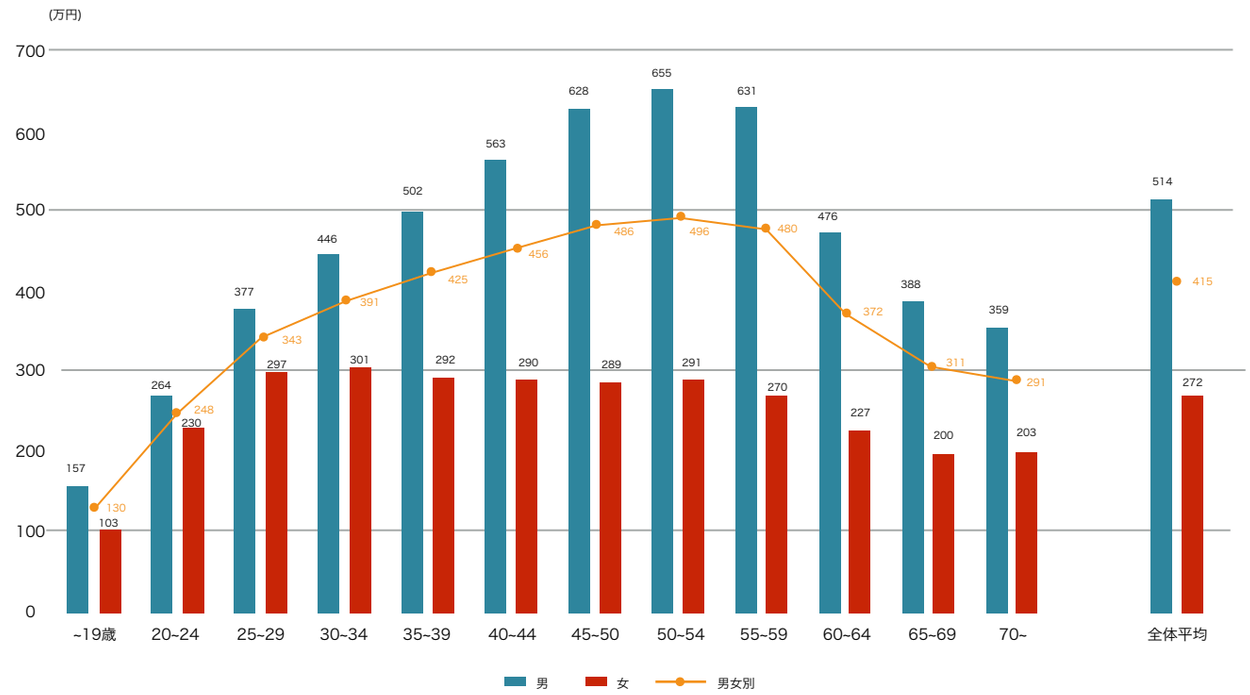


労働力人口の推移

* 生産年齢人口＝労働者人口＋非労働者人口
内閣府, 平成29年版高齢社会白書,2017年　http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_2_4.html
総務省,平成26年版情報通信白書,2014年　http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141210.html
総務省,「労働力調査」（年齢階級労働力人口及び労働人口比率）をもとに作成

所得水準の推移

60歳を超えてからの賃金は、それまでと比べると下降線をたどります。平成26年度国税庁調べの民間給与実態給与調査「年齢階層別の平均給与」によると、男性の55〜59歳までの平均年収が631万円であるのに対し、60歳以降の年収平均は476万円と、平均して155万円、収入が減ります。50歳〜54歳までは賃金が最も高く、その年齢を超えると、再雇用や雇用契約の変更などにより、賃金減少が著しいのが現実です。



年代別平均年収

国税庁,平成26年度民間給与実態給与調査「年齢階層別の平均給与」をもとに作成

高齢者に対する平等な雇用制度

- **雇用対策法(1966)**

  この法律は、国が、少子高齢化による経済社会情勢の変化に応じて、雇用や、その政策全般にわたり、必要な施策を講じるものです。労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の能力を有効に発揮することができるようにします。労働者の職業安定と経済的社会的地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展と、完全雇用の達成を目的とします。

- **雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律 - 募集・採用における年齢制限禁止(2007)**

  この制度は、労働者の募集及び採用の際に年齢の制限を禁止するものです。少子高齢化にともなって若者や高齢者の就業の促進が重要な課題となった今日の日本社会において、人物本位かつ能力本位の募集・採用によって全ての人により均等な働く機会が与えられるようにすることを目的としています。

高齢者のための雇用保険

- **雇用保険の適用拡大(2017年)**
  日本社会における高齢者雇用の増加を受け、65歳以上の高年齢者の雇用を推進し、生涯現役社会を実現するために、雇用保険の適用範囲が拡大されました。事業主がハローワークへ届け出をすれば所定労働時間が20時間以上/週であり、31日以上の雇用見込みがある65歳以上の労働者も、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります。　雇用保険では、労働者が失業した場合や労働者に雇用の継続が困難となる事由が生じた場合等に、生活や雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給することがあります。

- **高年齢求職者給付金拡大(2017年)**
  雇用保険の適用年齢拡大にともない、65歳以上の労働者についても、高年齢被保険者として離職した場合、年金を受け取りながら高年齢求職者給付金を受けることができます。

高齢者に向けた高齢者就労推進制度

- **高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助（2010年）**
  高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、都道府県支部を窓口として、全国に配置するものです。独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）によって実施されています。

- **高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（1971年施行 /2016年最終改定）**
  高齢者の安定した雇用機会の確保、再就職の促進の措置を総合的に行うことで、高齢者が経済及び社会の発展に寄与することを目的としたものです。

- **生涯現役支援窓口（2016年）**
  全国110カ所のハローワークを窓口とし、再就職などを目指す55歳以上の人を対象に、求人情報や各種ガイダンスなどのサービス提供を行うものです。厚生労働省の高年齢者雇用対策の一環です。

- **生涯現役促進地域連携事業（2016年）**
  健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け実施された厚生労働省主体の委託事業です。地方自治体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施するための助成金を支給します。

事業者に向けた高齢者就労推進制度

- **中小企業定年引上げ等奨励金（2012年）**
  ①65歳以上への定年引き上げ、②定年の定めの廃止、③希望者全員を対象とする70歳以上の継続雇用制度の導入、④希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した中小企業事業主に対し、導入した制度等に応じて一定額を支給します。また、勤務時間の多様化の制度（高齢短時間制度）を併せて導入した場合には、加算金を支給します。

- **高年齢者職域拡大等助成金（2012年）**
  希望者全員が65歳まで働ける制度等の導入に併せ、高年齢者の職域拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に対して、上限額500万円として当該取組に要した費用の3分の1を支給します。

- **高年齢者労働移動受入企業助成金（2012年）**
  他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により、雇い入れる事業主に対して、雇い入れ１人につき70万円（短時間労働者40万円）助成金を支給します。

- **65歳超雇用推進助成金（2016年）**
  高年齢者の雇用推進を図ることを目的とし、65歳以上への定年引上げや雇用環境の整備、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成するものです。

- **特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）（2017年）**
  65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、一年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成金を支給するものです。

4

発見

人生の移行
活動の支え
働くことの意味
新しいスキルの評価

4-1

人生の移行

引退/退職から、新たな生活が始まるまで

「働く」ことは、重要な社会参加の方法であり、喜びや成長を実感する機会でもあります。同時に、生計を立てる上でも不可欠なものです。生活時間の大半を「働く」ことにあてる就業生活を終えた後、一体どのような暮らしが始まるのでしょう。また、高齢者はどのようにその生活を受け入れているのでしょうか。

活動の始まり

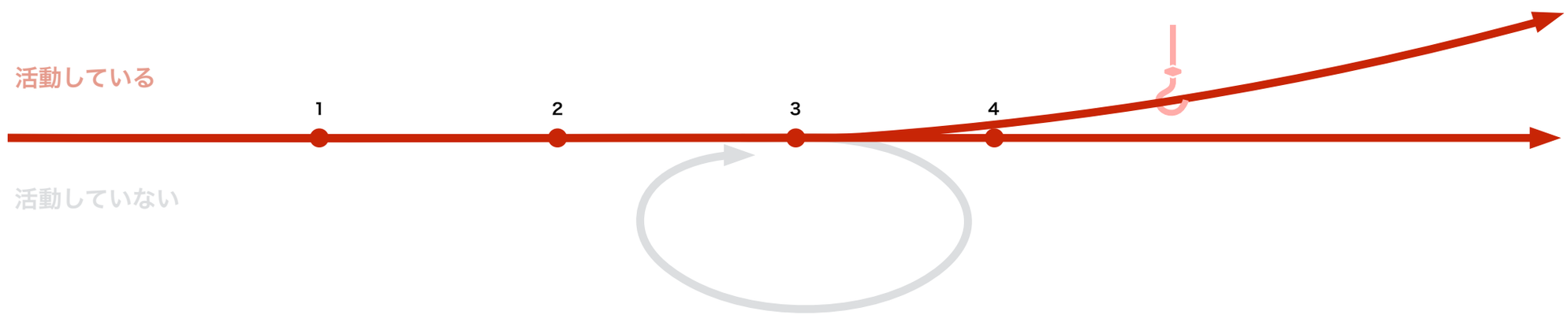
引退・退職から、次の活動を始めるまで、生活リズムは、以下のように変化していきます。

1. 引退・退職する：生活リズムが変化するきっかけが訪れます。主婦の場合、子育てからの解放ということもあります。

2. 生活リズムを失う：日々の「張り合い」がなくなり、寂しさを感じるようになります。

3. 生活リズムとなるものを探す：新たな活動を始めようとします。

4. 新たな活動を始める



4 発見

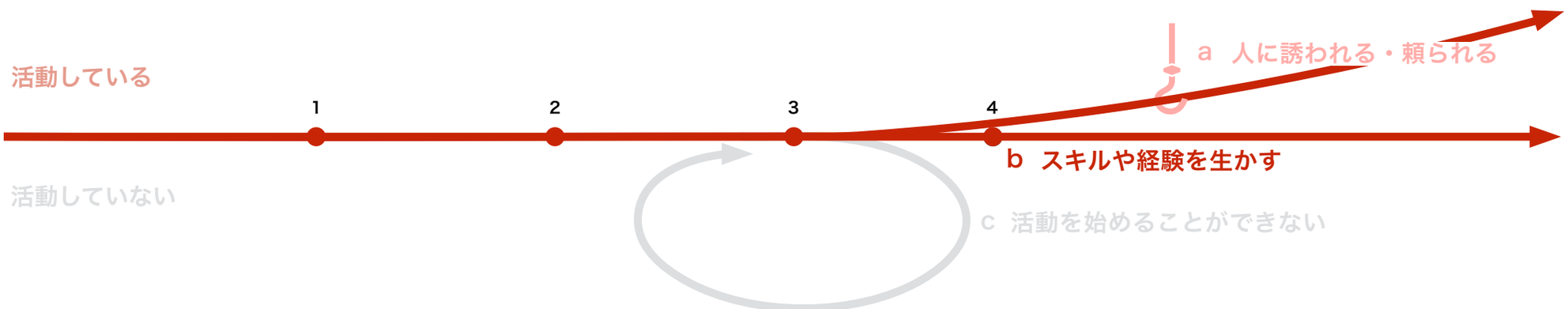
活動の始まり

4. 新たな活動を始める

高齢者の活動の始め方については、「外部要因」に起因するという大きな特徴があります。活動を楽しむ多くの人は、自分自身ではなく、周囲の人々によってその可能性が大きく引き出されています。

例えば、かつてのママ友に誘われ、児童館でのボランティアを始めることや、息子にパソコンの利用を勧められ、地域の歴史についてwebサイトをつくりアーカイブ（記録）を始めることなどがありました。一般に、自身のキャリアは自ら設計していくものだと考えがちですが、高齢期には、自身の将来設計や目標の設定が難しいことから、活動のきっかけが見出しにくいことがわかりました。

また、定年退職前後の時期には、自身の心身の健康の低下や、大切な人との別れといったつながりの喪失などが重なりやすいです。時にそうした体験からの回復・復帰のきっかけとして、活動に誘われることもあります。誰かに頼られたり、半ば押し付けられたりする形であっても、自発的ではなく活動を始めた人は、継続するなかで自分なりの楽しみに出会ったり、気づいたりするきっかけを得ていました。



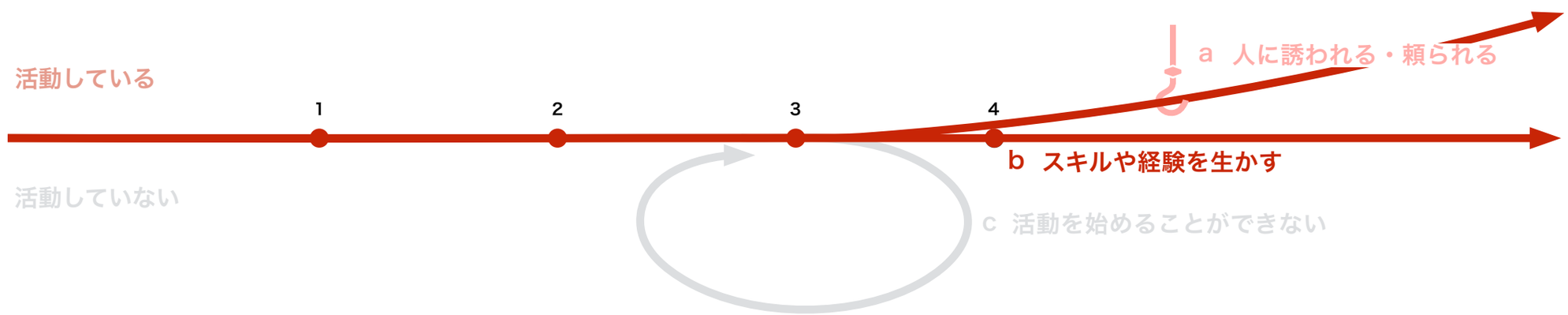
活動の始まり

活動の始まりは、人に誘われたり、頼られて始める場合（a）の他に、これまでのスキルや経験を生かし、仕事を探す／延長する場合（b）があります。また、活動を始めることができない場合（c）もあります。

b.c.の人々の多くは、定年退職後の人生において、これまでの延長にある「人生の目的」や「目標」を自身で見つけることが重要だと考えていました。それを見つけられたかどうかが、活動の有無（bとcの分岐）に大きく影響していました。

仕事を探す／延長する（b）ことを希望する人の多くは、企業で長年経験を積み、技術を自負していることが多いです。彼らは、これまで培ってきた経験が生き続けることを望む傾向があり、そのために早期退職、転職に踏み切る人もいました。キャリアチェンジがうまくいくかどうかは、本人の納得する働き口を見つけられるかどうかにかかっています。

リサーチでは概ねaには女性が多く、b,cには男性が多い傾向にありました。



4 発見

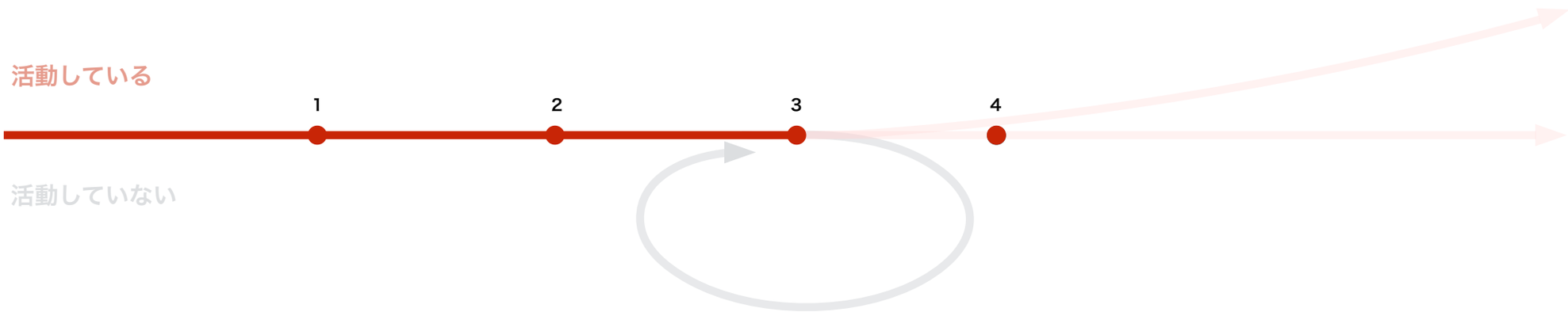
生活リズムの変化 [補足]

活動開始前の生活リズムの変化の詳細は、以下を辿っています。

1. 引退・退職する：
自ら決めた、あるいは周囲から告げられた退職の日を迎えます。主婦の場合、子育てからの解放ということもあります。場合によっては、持病や、配偶者・両親の介護を理由に突然やってくることもあります。多くの高齢者は、退職後の人生について年単位での具体的な計画を立てていません。

2. 生活リズムを失う：
これまで習慣的に行なっていた仕事の流れがなくなり、予定表が埋まらないなど時間の制約が失われます。仕事を通じて背負ってきた責任や役割などの労苦は、人生の張り合いであったことに気づき、これまで働くことから無意識的に得ていたものを自覚するようになります。引退後、理想の生活を送ろうと、旅行したり、趣味を謳歌する人もいますが、経済的な理由や、孤独感、虚無感から長く続かないことがあります。

3. 生活リズムとなるものを探す：
友人、知人を巻き込み、習い事やボランティアなどの活動を始めようとします。団体活動を望まない場合や、活動に参加することが難しい場合は、自身の目標や日課をつくっています。
活動以外の時間の過ごし方は、麻雀・将棋の対戦、映画・動画の鑑賞、新聞の熟読、ネットサーフィンなどをスマートフォンで行っていました。その多くは無料、あるいはこれまでの出費以上にならずに継続していることでした。



“今は木からヨットを掘っています、プラモデルみたいな感じで。
何時間もやりますよ、やることないですもん。”

—— *71*歳,男性,川崎,介護士

“退職して、しばらく遊び終わった後に、
だんだん虚しくなってきた。”

—— 72歳,男性,所沢,コミュニティデザイナー

4-2

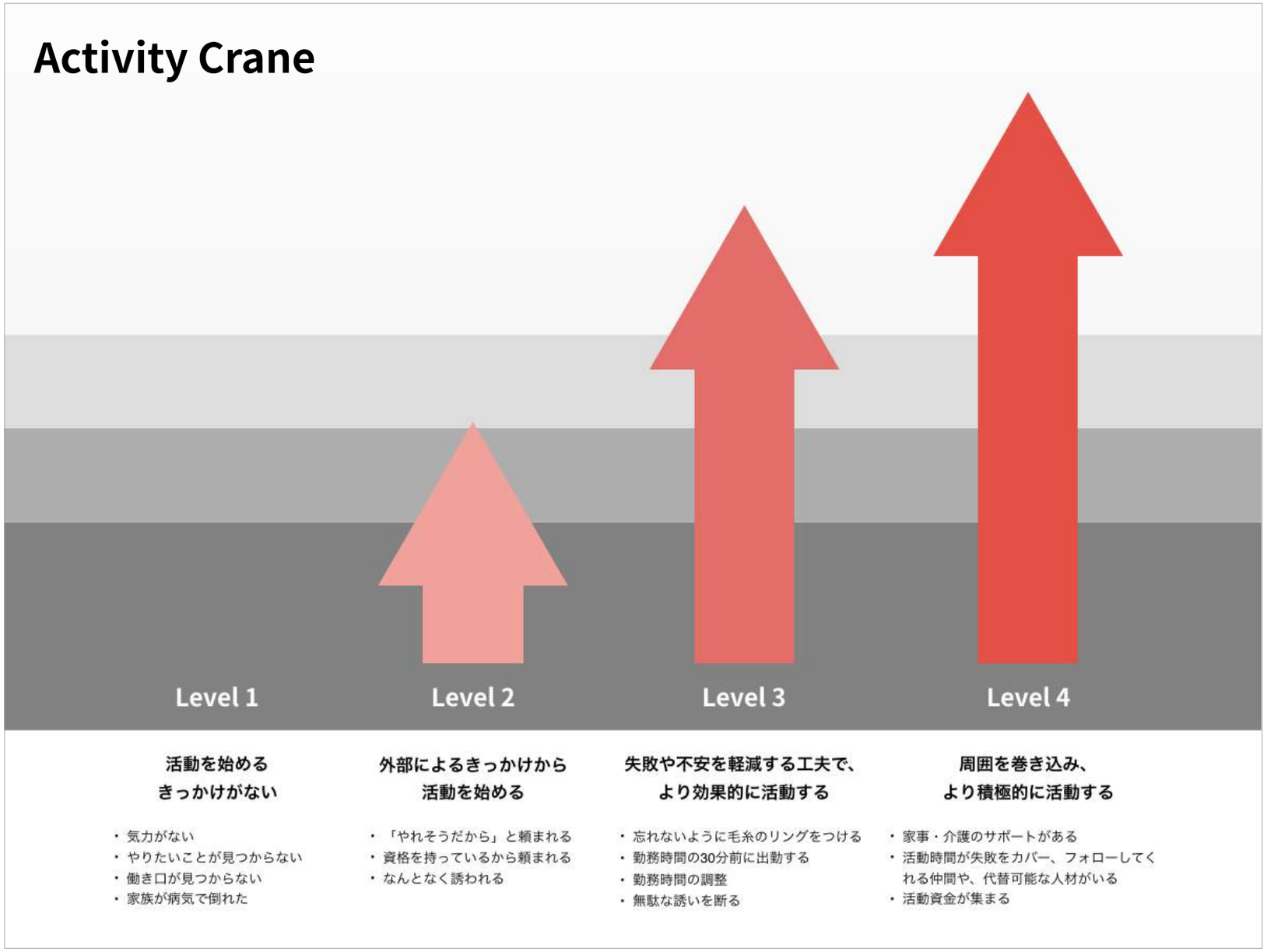
活動の支え

高齢者が活動する上で必要とするサポート

高齢者がこれまで通り、あるいはそれ以上に活動に取り組む場合、その可能性を引き上げるためには、周囲のサポートが必要です。
これまで必要としなかった助けを求めることに、引け目を感じる場合、自分自身で業務内容を忘れないような工夫をしていることもあります。

高齢者の活動状況と必要とするサポート

高齢者は、周囲からのサポートや自身の工夫によって、活動を始める、続ける、加速させることができます。個々人の活動状況とサポートの組みあわせには、以下の4つのレベルがあります。活動を始めるきっかけがない（Level1）、外部によるきっかけから活動を始める（Level2）、失敗や不安を軽減する工夫で、より効果的に活動する（Level3）、周囲を巻き込み、より積極的に活動する（Level4）。それぞれで必要とするサポートは異なります。



4 発見

高齢者の活動状況と必要とするサポート

Level 1：活動を始めるきっかけがない

活動を始めること自体が難しい状況の人には、活動のきっかけが必要です。活動をしていない多くの高齢者は、「やりたいことが見つからない」、「気力がない」といった活動のモチベーションが生まれないことを悲観する傾向にあります。家事や介護、あるいは持病など生活面の不安や、経済的な理由が足かせとなっている場合もあります。

“なにかを掴みたい、残りの人生を考えたいというのがある。後悔しないように生きたほうがいいよって若者にはいいたいよね。なにを勉強しようとか。”

—— 63歳,男性,所沢,書店員

“カメラとかもやってたけどな、みんなやめた、手放した。倒れたからお金が必要になった。”

—— 75歳,男性,鶴岡,元タクシードライバー

Level 2：外部によるきっかけから活動を始める

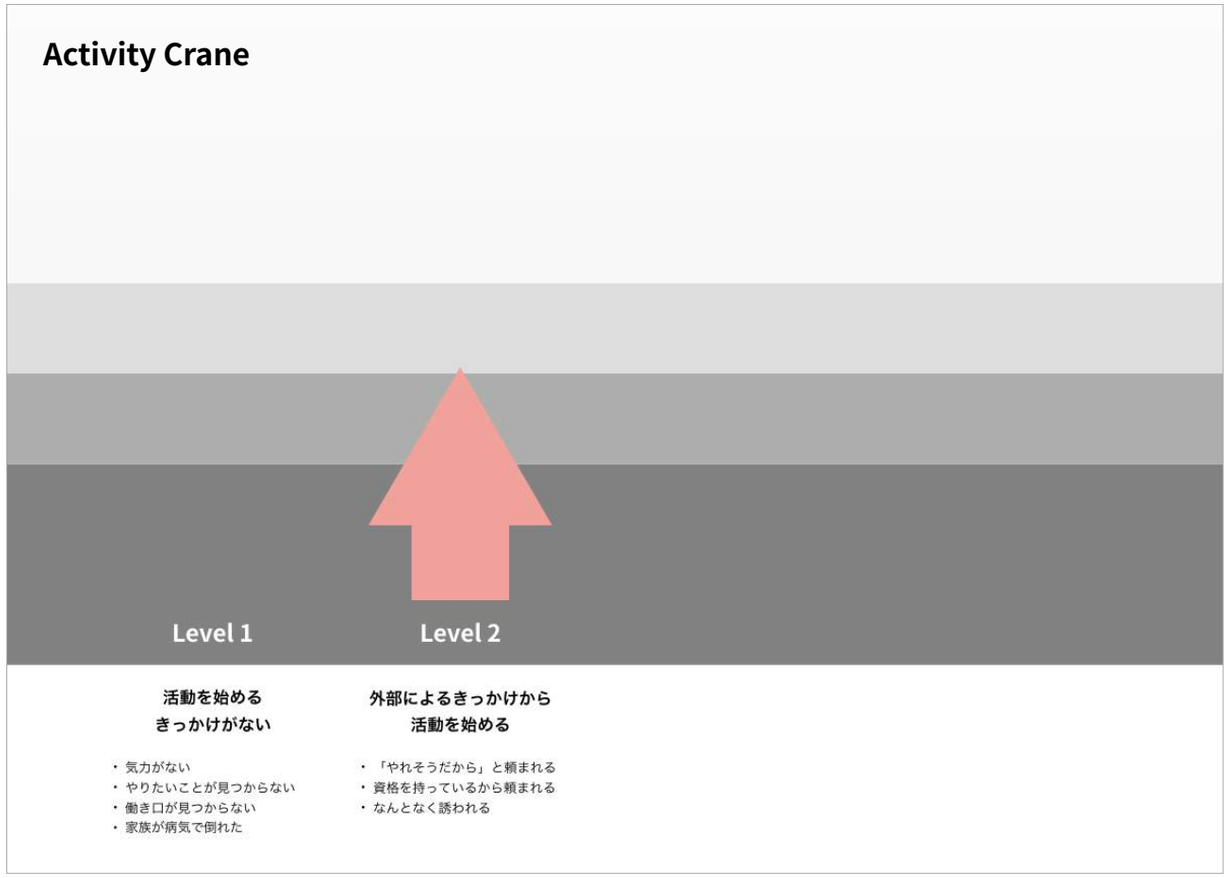
活動を始めた人の多くは、近所の人から誘われたり、困っている友人から頼られたりするといった外部からのきっかけがあります。これらの誘いは地域の人々がよく集う場での会話や、様々な人とのつながりから生まれることが多いため、複数のコミュニティに接続している程声をかけられやすいです。

“番台の仕事が気になっていて、友人にきいたところコスパ（地域振興センター）にいけと言われた。”

—— 77歳,女性,鶴岡,番台

“地域の活動をしているなかで、生協の方からお声をかけてもらった。”

—— 66歳,女性,所沢,ブロガー



4 発見

高齢者の活動状況と必要とするサポート

Level 3：失敗や不安を軽減する工夫で、より効果的に活動する

活動を開始した人は、「高齢」の自分が働く上での引け目を感じることがあります。これらを解消する工夫によって、活動をより持続的、効果的なものにしています。これまで出来ていたことが出来なくなることが、高齢者にとっての不安や悲しみにつながっています。業務内容を忘れないよう目印をつける、業務日時について雇用者とルールを決めるなどの工夫で、によって活動へのモチベーションを持続することができます。

“利用者さんの送迎を忘れないように、指にこれ（毛糸の目印）巻いています。”

—— 71歳,男性,川崎,介護士

“木曜日には（趣味の）釣りにいくので、バイトは絶対いれません。”

—— 76歳,男性,鶴岡,旅館付きドライバー

Level 4：周囲を巻き込み、より積極的に活動する

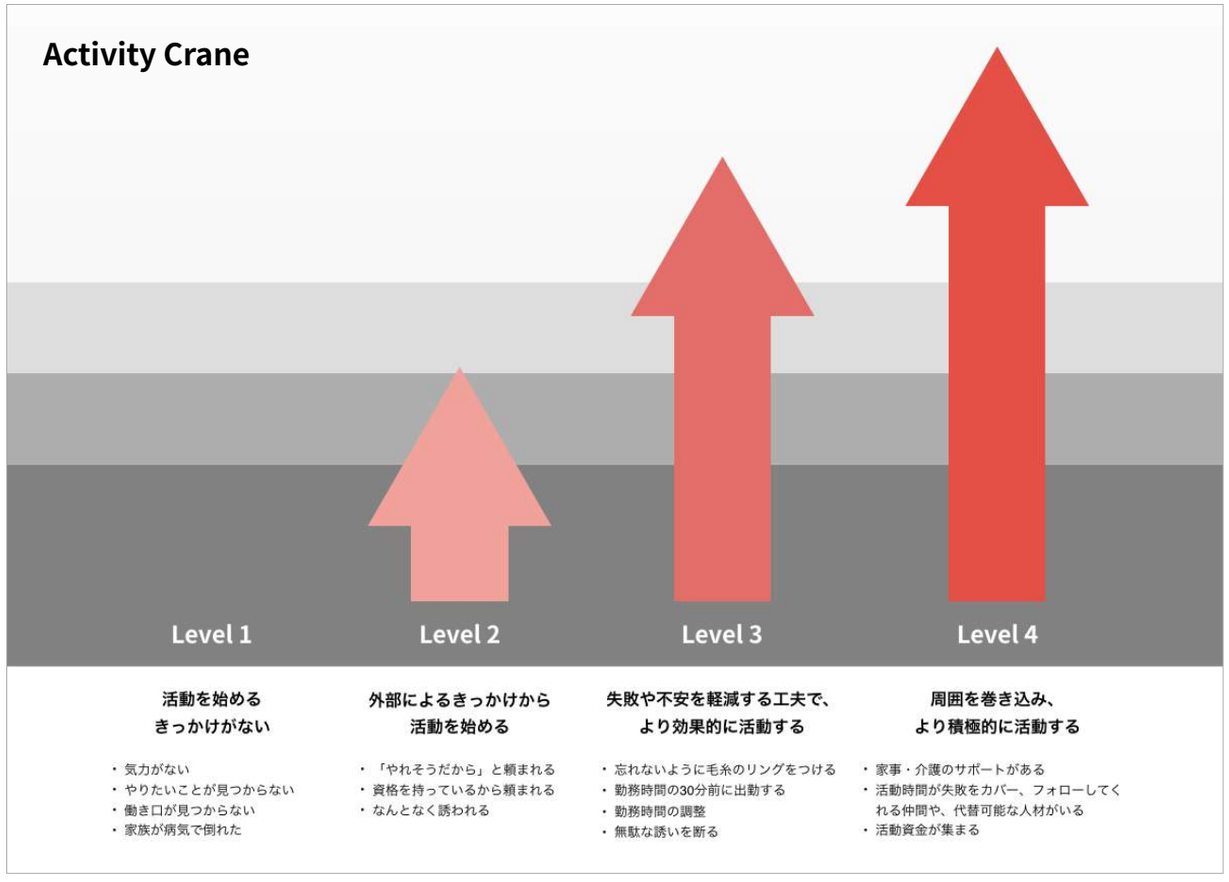
活動をすでに開始しており、現状大きな不安がない人は、家事や介護などの負担が少ないことや、活動資金が入ることで、活動を加速させることができます。同居する家族と家事・育児をゆるやかに分担することや、活動の中で失敗をした時に励まされたり、体調が優れない時に、シフトを替わってくれる仲間がいることで、活動の幅や頻度を広げています。

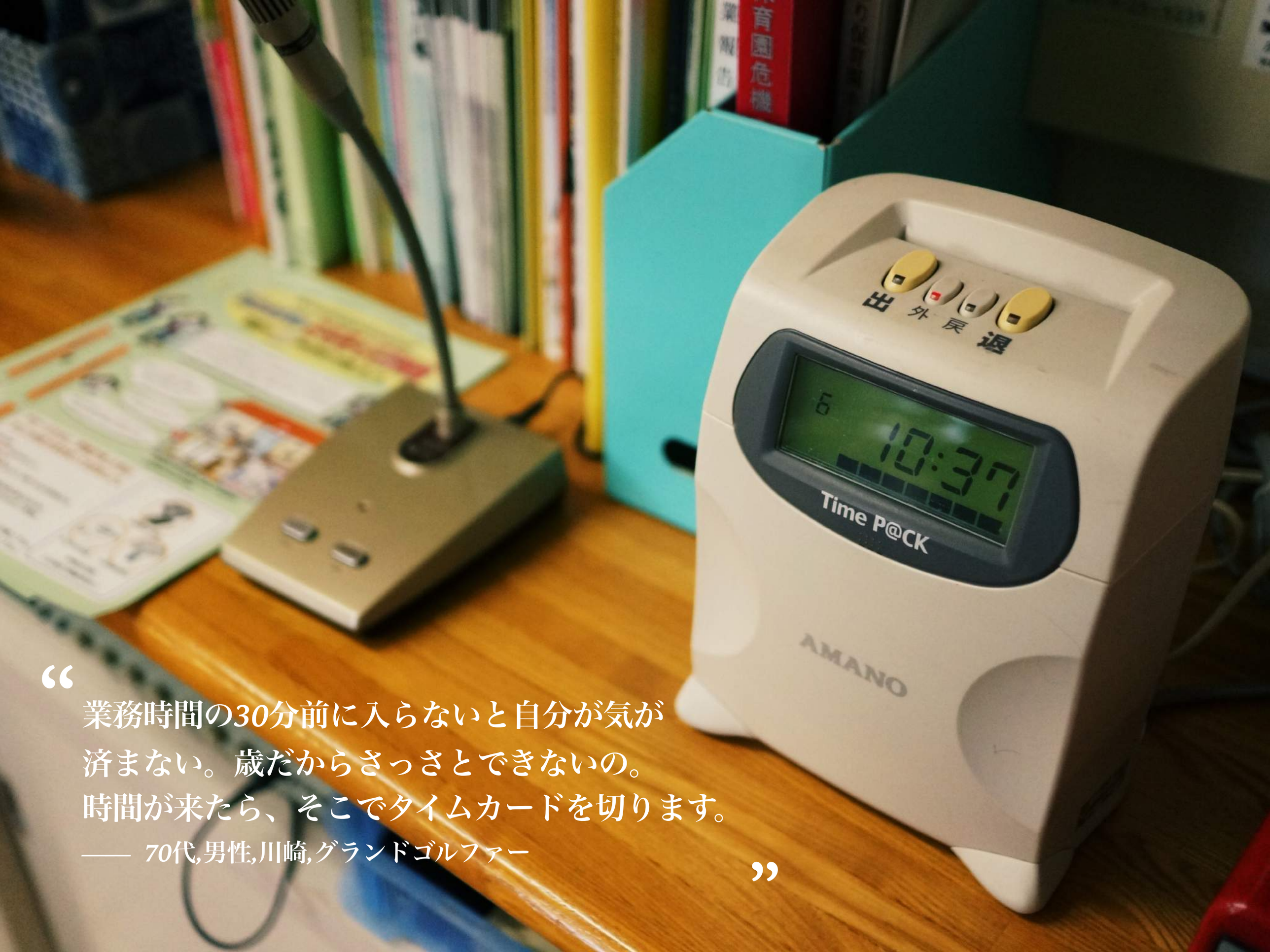
“何かまずいことをしても、周りの人がかばってくるの。行政マンも。思いが同じなんだろうね。”

—— 74歳,女性,所沢,自然保護活動家

“ワークショップは土日。娘がいて孫を任せられるので。孫はかわいいけど私の子じゃないもん。孫だけだったらめげるじゃん。自分のためにも時間をつかいたい。”

—— 69歳,女性,所沢,起業家



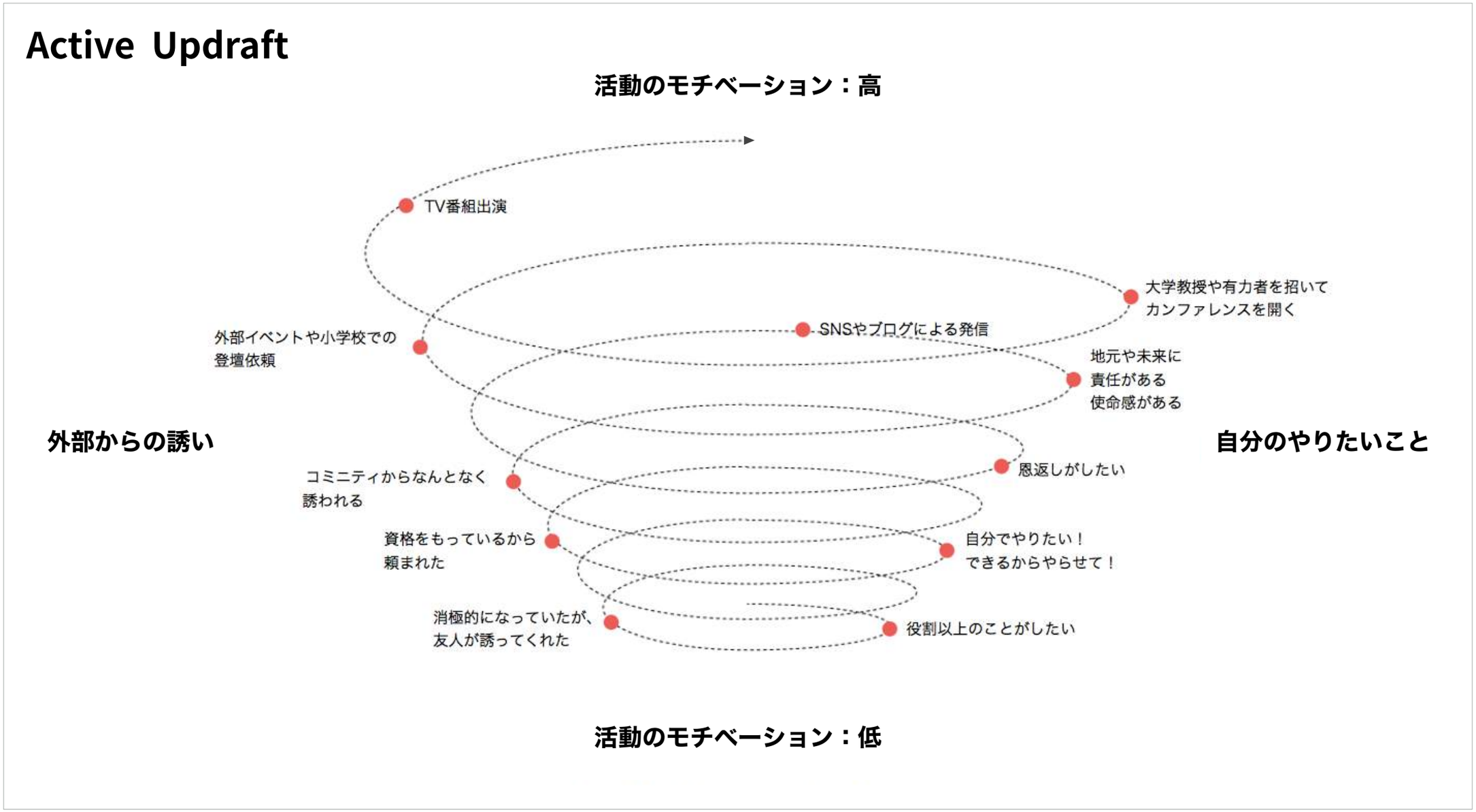


“業務時間の30分前に入らないと自分が気が
済まない。歳だからさっさとできないの。
時間が来たら、そこでタイムカードを切ります。”

—— 70代,男性,川崎,グランドゴルファー

活動の上昇気流

高齢者の活動を加速するには、周囲からのはたらきかけ（外部要因）だけではなく、自分自身の喜びややりがい（内部要因）の両者とバランスよく向き合う必要があります。周囲からの働きかけをきっかけに活動を始め、頼りにされる中で勉強意欲が湧いたり、自身の成長に喜びを感じたりすると活動に大きく拍車がかかります。場合によっては、起業することもあります。



活動の上昇気流

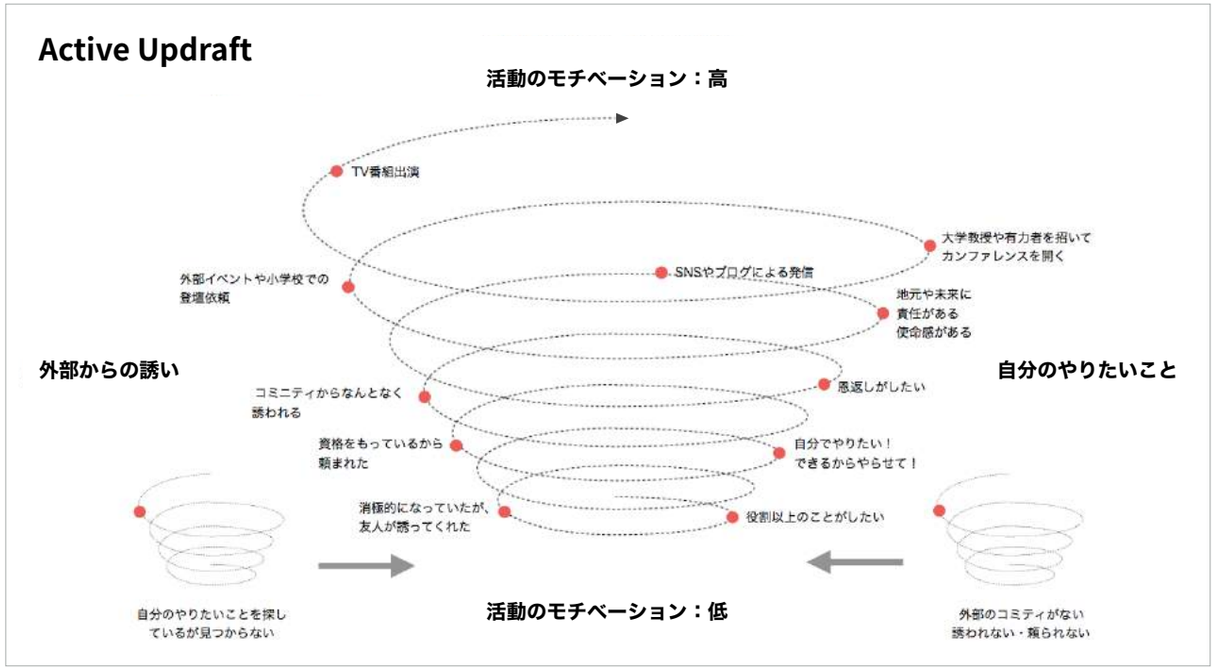
また、活動のモチベーションの上昇を「外部からの誘い」のみ、「自分のやりたいこと」のみで起こすことは難しいです。

「自分のやりたいこと」に傾倒する場合

これまで培ってきたスキルや経験が活かされることを強く望む人は、再就職先を見つけにくい場合があります。企業や採用担当者が持つ高齢者のイメージは、本人のイメージよりも曖昧で、必ずしも経験値の高さに最大の需要があるとは限りません。その評価の難しさや、若手の育成という意味でも門を閉ざされてしまう場合が多くあります。活動を開始すると、経験値の高さから求められている役割以上のことをやりたいという気持ちも生まれます。そうした気持ちは、良い方向に働く場合と、そうでない場合があります。

「外部からの誘い」に傾倒する場合

周囲からの働きかけや何らかの外部要因をきっかけに、ひとまず活動を始めた人は、その活動が外出の大きな理由として意味を持つだけではなく、自分自身の隠れた才能に気がつくことがあります。一方で、視力など身体機能の低下や、家族が病気で倒れてしまうと、活動の優先順位を下げざるをえない場合があります。



“義父が92で亡くなって、少し大きな会社をやっていたんだけれど、そこの始末をしたら（相続の手続きが）意外とできるなと思った。”

—— 68歳,男性,所沢,起業家

“自分でできることをやってあげればいいかなと思うんだけど、事故になってしまったら…恩が仇になってしまうことがある。”

—— 67歳,女性,鶴岡,保育補助

“頼りにされると自分も勉強しないとなって思える。”

—— 80歳,男性,所沢,ボランティアリーダー

“資格があるわけでもないし、一旦はお断りさせていただいたの。でも、こうして幸い、子どもたちと過ごさせてもらって、楽しいしありがたいとおもう。”

—— 67歳,女性,鶴岡,保育補助

“働けることは宝くじにあたったようなもの。”

—— 72歳,女性,川崎,介護士

4 発見

活動を拡張するもの

高齢者は、同世代で似た者同士（Tribe*）で、ある場所に集ったり、ツールを使いながら情報を共有しています。こうしたTribeとは、友人の訃報や、自身の体の不調など、「辛さ」を伴う話について互いに共感しあうことで痛みを分かち合っています。

また、そんななかでもお互いに頼ったり、楽しみの予定を作ったりすることで活動の幅を広げています。広げられた活動先では、「学び」や「遊び」といった、支出を必要とするものも含まれます。これにかかる費用は活動から得ており、活動の中でお金の循環がある場合もあります。

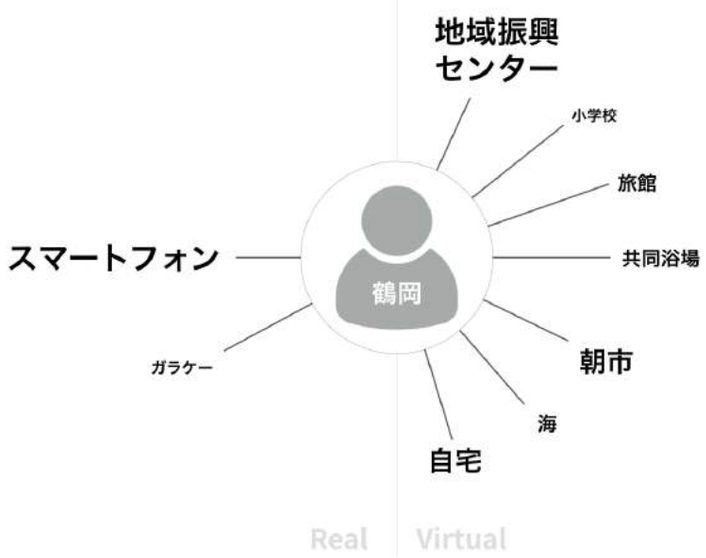
以下は、鶴岡、所沢、川崎のリサーチで見られた高齢者の活動を拡張する場所やツールをマッピングしたものです。全地域に共通して見られた特徴的なツールは、スマートフォンでした。家族や孫とグループでLINEをしたり、写真の撮影と閲覧、万歩計での健康管理、天気の確認をしている人が多くいました。

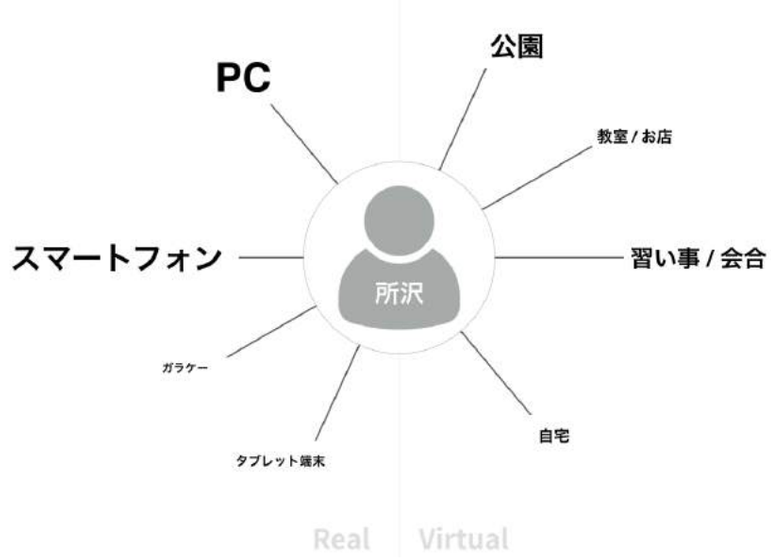
“休憩時間は仕事のパートナーと2人でコーヒー飲んだり、スマホの使い方を聞いています。”

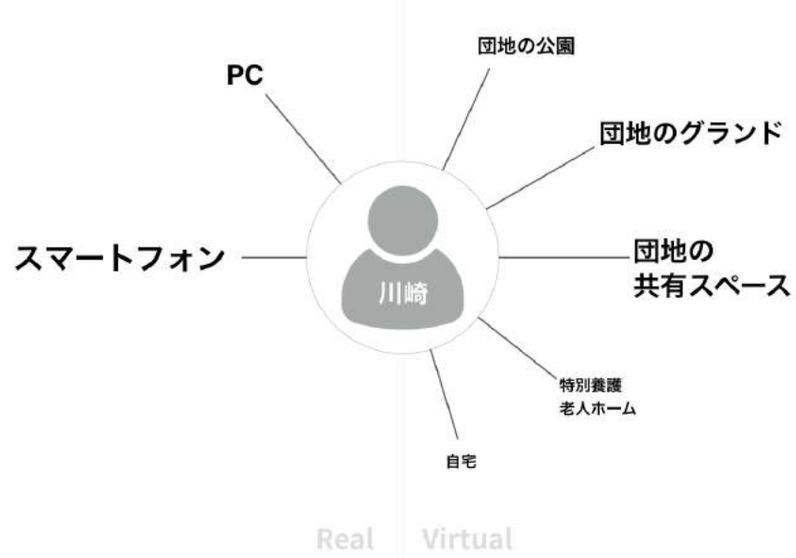
—— 76歳,女性,鶴岡,旅館従業員

“スマホで天気見たり、日の出は何時かなと見たりします。”

—— 70代,男性,川崎,グランドゴルファー



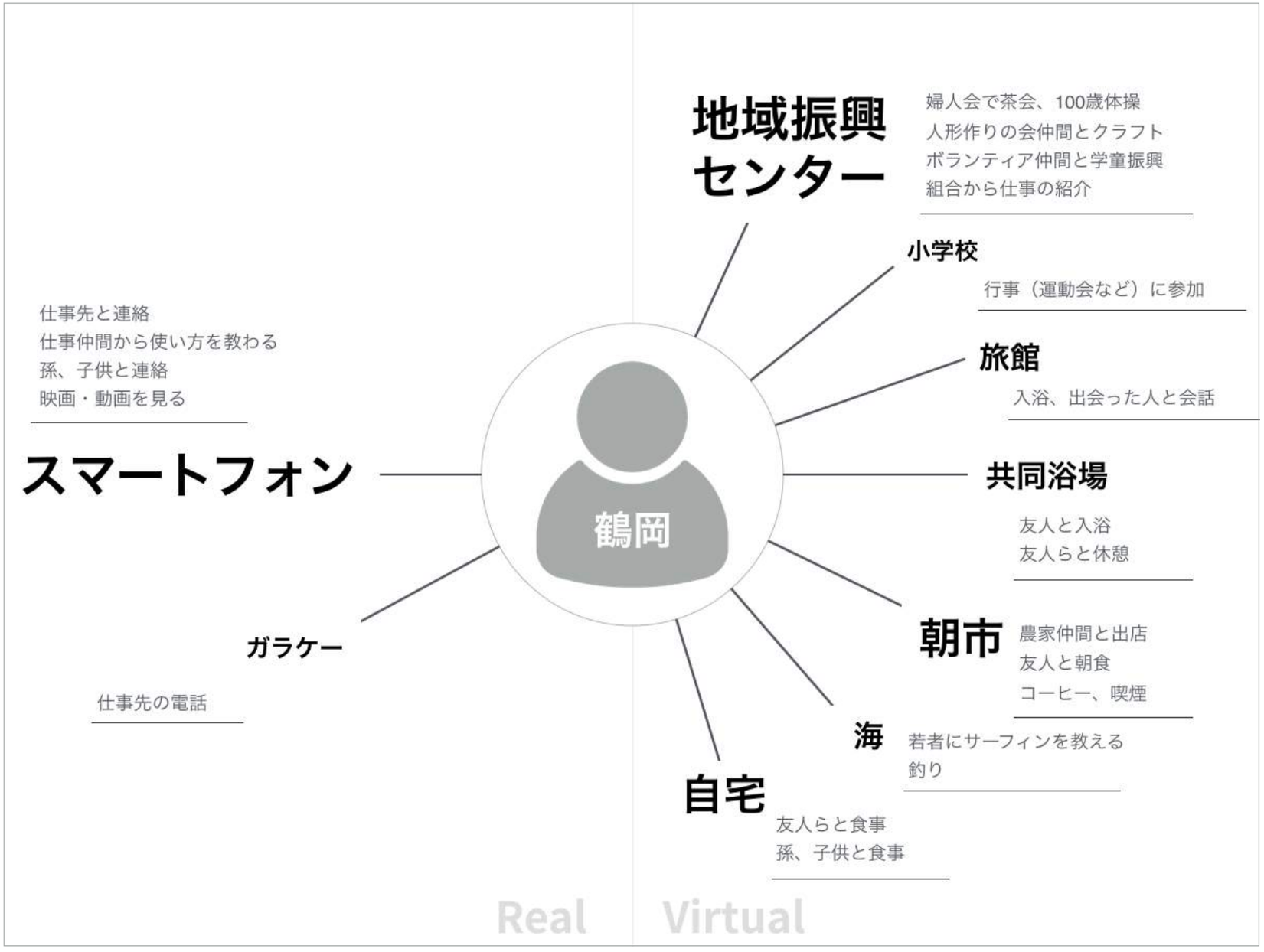




* Tribe
平成28年度「Transformation - 高齢化にまつわる基礎調査報告書」p.48

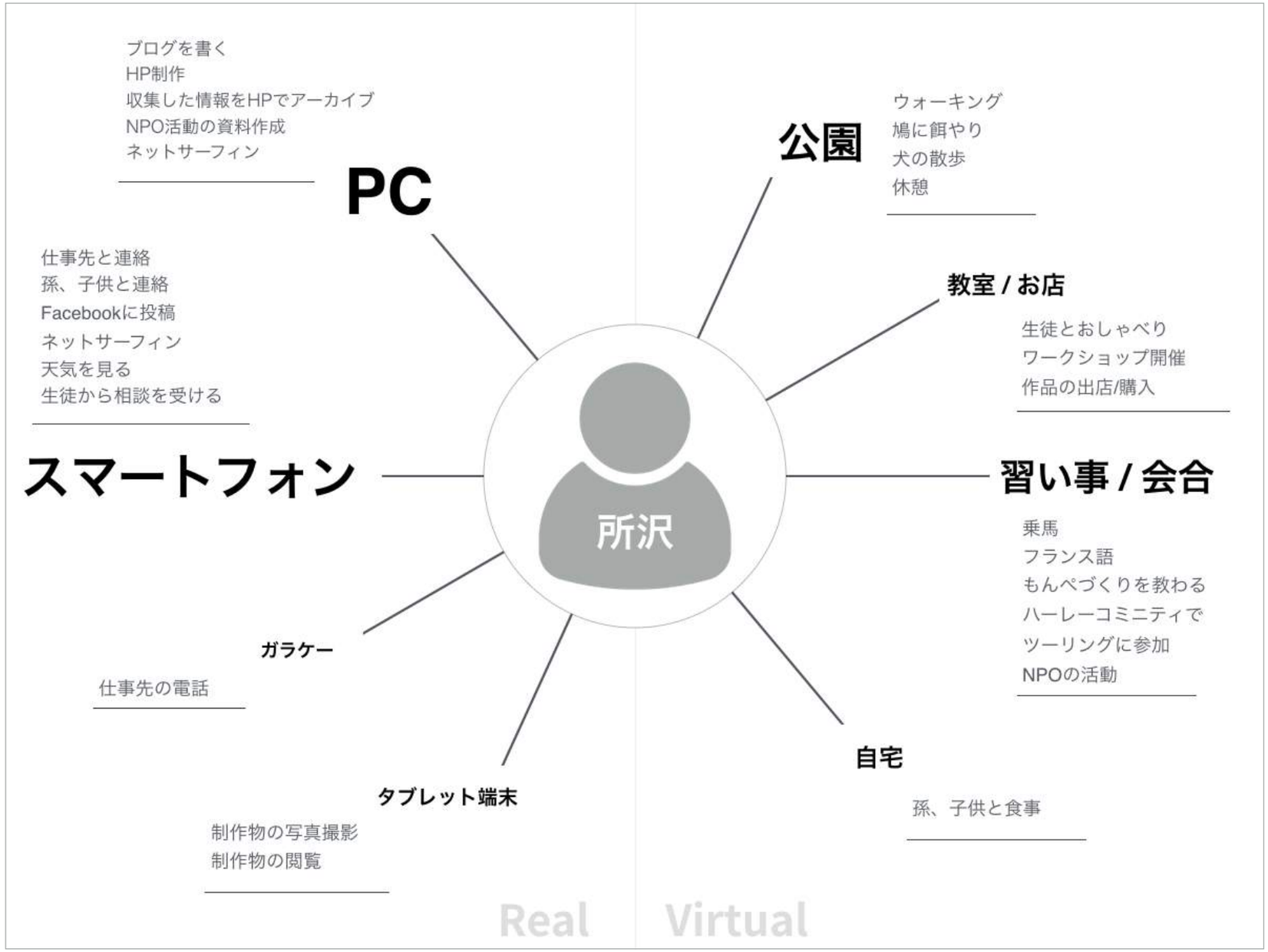
活動を拡張するもの – 鶴岡

鶴岡では、地域振興センターや、朝市、公衆浴場といった物理的な「場所」が、高齢者のコミュニケーションを支えていました。これらの場所は、一般にも開かれていることが多く、出入りが自由に行われています。また、地域の人々には、毎日、あるいは定期的に訪れる習慣がありました。



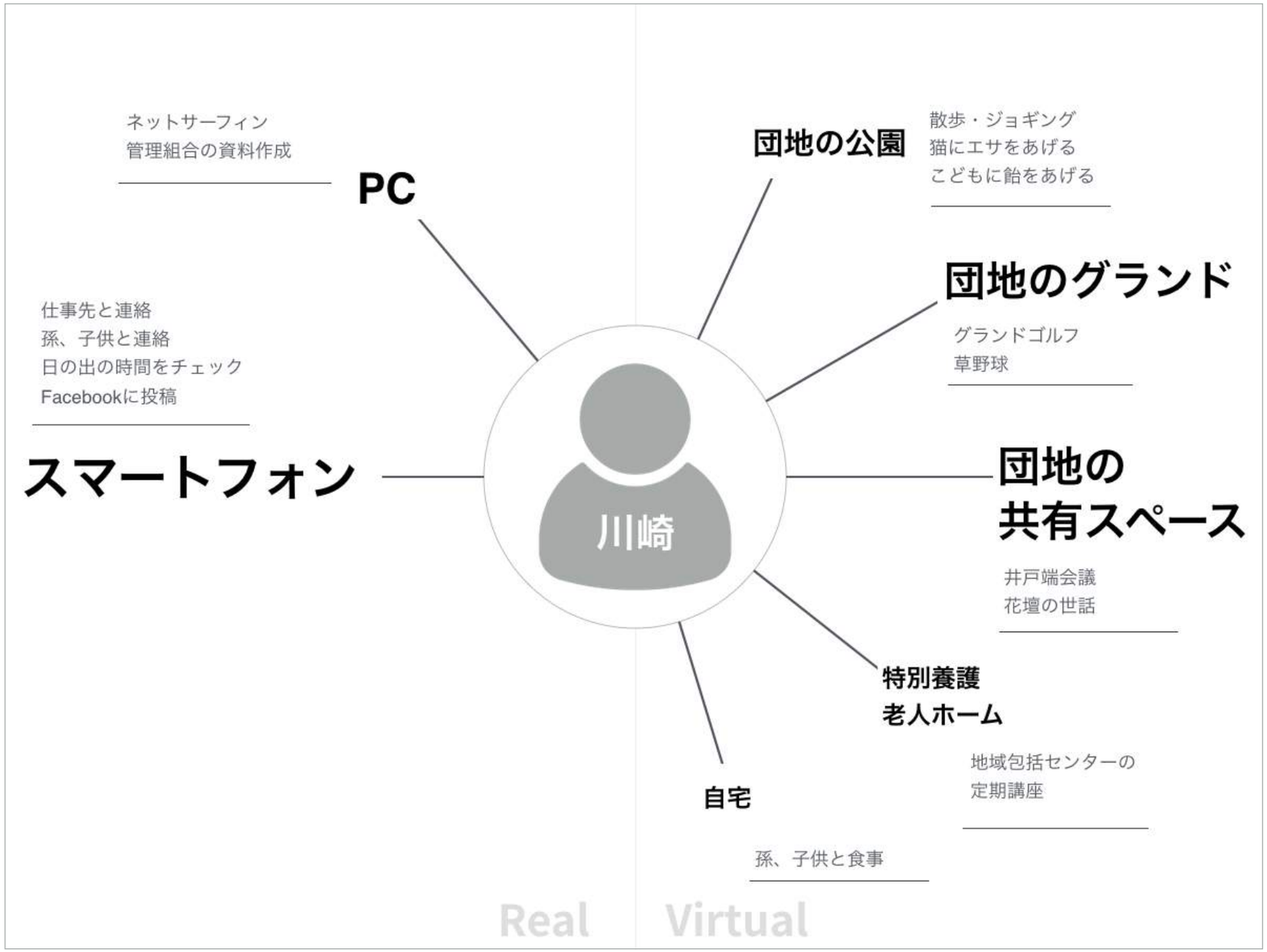
活動を拡張するもの – 所沢

所沢では、パソコンを使ったパワーポイントの作成、ブログの執筆、Facebookへの投稿、ネットサーフィンなどが多く見られました。パソコンを使う人の多くは自分の意見を書き溜め、発信することや、地域の歴史をアーカイブすることを目的にしていました。



活動を拡張するもの－川崎

川崎では、スマートフォンをつかったLINEのやりとりや、Facebookへの投稿などが多く見られました。それらは、団地内で催される活動の仲間や、家族に向けて発信されていました。高齢者の多い河原町団地内では時間によらず、多くの井戸端会議が開催されていました。グラウンドは使用希望団体が多いことから、棟ごとに活動日が決められているものもあります。



4-3

働くことの意味

高齢者から見る働く意味の変化

働くことの意味とは何でしょう。お金、経験、やりがい、地位や名誉。自身でその意味を意識しているものから、そうでないものまで様々です。現役時代に仕事を通して得たいと思っていたものと、無意識的に得ていたもののバランスは、引退・退職後にその比重が大きく変わります。

4 発見

働くの意味の読み替え

現役時代の仕事の意味は、「お金を稼ぐ」ことや「スキルアップ」が大きな比重を占めていますが、引退・退職後には、隠れた意味に気がつくでしょう。例えば、日々の出勤が「生活リズムの創出」や「健康維持」、「情報交換」に繋がっていることがあります。こうした意味は引退後にその重みを初めて実感します。また、「新たな経験をする」ということに関しては、高齢者も非常に意欲的でした。

働く意味の読み替えを自分なりにできているかどうかが、活動の継続に影響しています。以下は意味の変換パターンを示します。

	現役	現在
目的	生活資金 やりがい	生活資金・老後資金・趣味 やりがい・社会貢献・恩返し 外出のきっかけ・健康維持 人とのつながり・情報交換
頻度	フルタイム	パートタイム、調整する
報酬の対象	家族の生活 子供の養育	自分の趣味・学び 地域・未来 孫
仲間	組織内のつながり	地域や趣味のつながり
役割	代替しにくい	代替しやすい
生活リズム	出勤することは当たり前（無自覚）	出勤することは日々の張り合い
マインド	「働けることは当たり前」	「働かせてもらえるのはありがたい」
不安	仕事の失敗	健康・貯蓄
経験	スキルアップ	新しいことを知る・学ぶ
肩書き	組織	個人
関わる人	複数の世代	同世代

“何歳になっても成長していたい。
今が一番いいって思う。
—— 70歳,男性,所沢,ボランティアサブリーダー”

“もう一つ上の資格が欲しいんです。取ったからってお給料は上がらないんですけどね。まだ自分で挑戦できるという気持ちを持ちたい、もちたいじゃなくてやってやるという感じ。”

—— *71歳,男性,川崎,介護士*

4 発見

活動の喜び

定年退職・引退を迎えた後も活動し続ける高齢者の多くは「収入を第一に考えずに自由に活動できる」というこれまでとは異なる喜びがあります。自身の趣味や好きなことを、仕事にすることもできるようになります。

高齢者は知識と経験が豊富で、それらを若者へ授ける存在と考えられがちですが、彼らの多くは、「これまで知らなかった世界を知りたい」という気持ちを変わらず、あるいはこれまで以上に持っています。「何歳になってもまだまだ新しいことが知りたい」と、大学の講座に通ったり、資格の取得に励んでいる高齢者も多くいます。また、新しい経験を通じて人との関わりが増えること、同世代や若い人と情報を共有することにも楽しみを覚えています。

高齢者の活動の喜びは、自分自身を活かせる場があることや、年齢に関係なく自分が自分らしくいられる時間があることです。彼らにとって「自分らしくある」ということは、祖母であり、母であり、妻であるというような家族の役割だけに活動をとどめないことや、自分自身の「老い」に対して抵抗し、少しでも体力や、記憶力・思考力を維持することにあります。その他にも、活動の内容に直接関連しない、仲間とのおしゃべりや、孫の教育、おこづかいに投資できることを喜びと感じる高齢者もいました。

活動がもたらす喜びや楽しみは同時に、自負や使命感をもたらしています。例えば、地域のお祭りの手伝いや、子どもたちとの自然保護の活動は、自分が小さい頃にお世話になった人々への感謝として果たしたいことだと考えていました。こうした時代を超えた恩返しは、鶴岡でよく見られました。

“働いているのが一番嬉しいの。”

—— 82歳,男性,所沢,喫茶店店員

“上の人たちが教えてくれたことを伝えていかないとという思いでやっている。”

—— 62歳,男性,鶴岡,元役所職員

4 発見

高齢者が感じる世代間ギャップ

高齢者が活動する際、多くの場合は同世代がその活動仲間です。先輩に気を遣うということはなくなり、年下世代との接点は減ります。若者と活動を共にする場合、世代間のコミュニケーションにギャップが生まれるようになります。

高齢者は、「自分はもう主役ではない」という意識を持ちながらも、年齢に関係なくできることがある、ということを示したいと思っています。世代交代を必要とする組織にいる高齢者は、「若手に道を譲る」という気持ちはありながらも、「自分ができることなら、やりたい」という思いや、「年寄りだからと、甘く見ないで欲しい」という思いが拮抗しています。

また、こうした世代間でのギャップを意識し、若者とのコミュニケーションに気を遣う高齢者もいます。例えば、先生や会長という呼称で呼ばないよう周囲にお願いをする人や、自分が身につけてきた知識を最新の情報へと更新するために勉強している人がいました。

年齢に対する考え方は、「年齢は単なる数字であり、意識するものではない」と考えている人がいる一方で、年齢そのものが老いを意識させている人もいます。自身の老いを受け入れられない気持ちから、これまでできていたことができなくなった理由として「もう70だから」という言葉で片付けざるを得ない心境などがあります。

“MBAをとったのは自分をリセットしたかったから。”

—— 68歳,男性,所沢,起業家

“スマホ使うのおかしいですか?”

—— 75歳,男性,鶴岡,技師

“年齢は単なる背番号。”

—— 70代,女性,川崎

“若い人に話すとき、気をつけないと説教みたいになってしまうから。”

—— 68歳,男性,所沢,起業家Z

4-4

新しいスキルの評価

高齢期において重要となるスキルの考え方

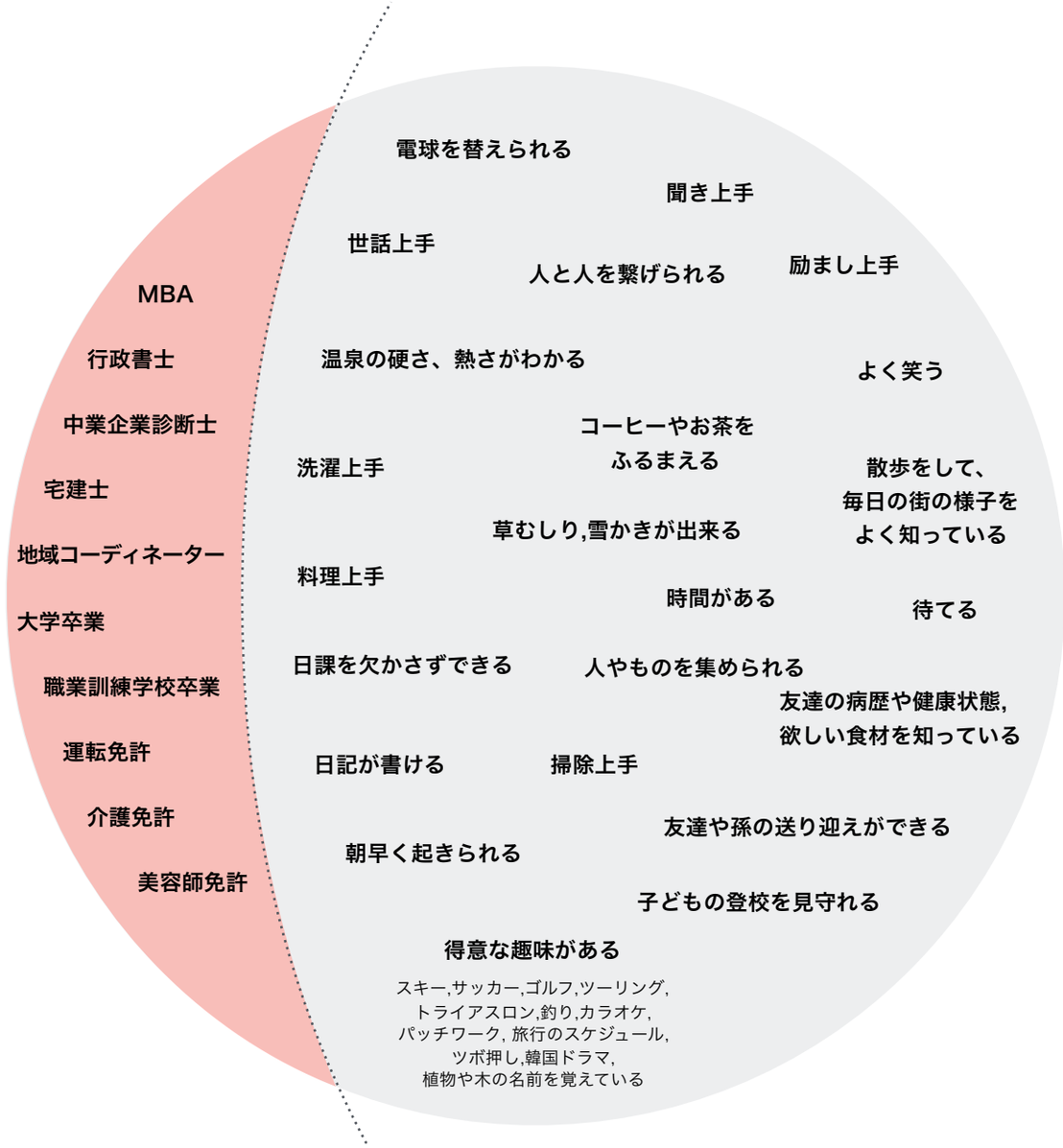
一般に「スキル」と呼ばれる資格や経歴は、個人の能力のすべてでしょうか？
人は誰でも、履歴書に書かれることのない数多くの才能を持っています。こうした「人」としての能力は、年齢を重ねるごとに磨きがかかり、高齢期をいきいきと生き抜くための大きな武器となります。

4 発見

人間としての能力

人は歳を重ねるにつれ、これまでの経験やスキルに対する自負や執着が高まりやすい傾向にあります。また、それを裏付ける資格や経歴は、誰にでもわかりやすく言語化され、共有されます。しかし、人間が持っている能力の中で「キャリア」や「スキル」と認識しているものは、その一部にすぎません。

例えば、「聞き上手」というものも能力の一つでしょう。組織や団体において、話を聞くことができる人材は、有機的な繋がりを生みだす、貴重な存在です。



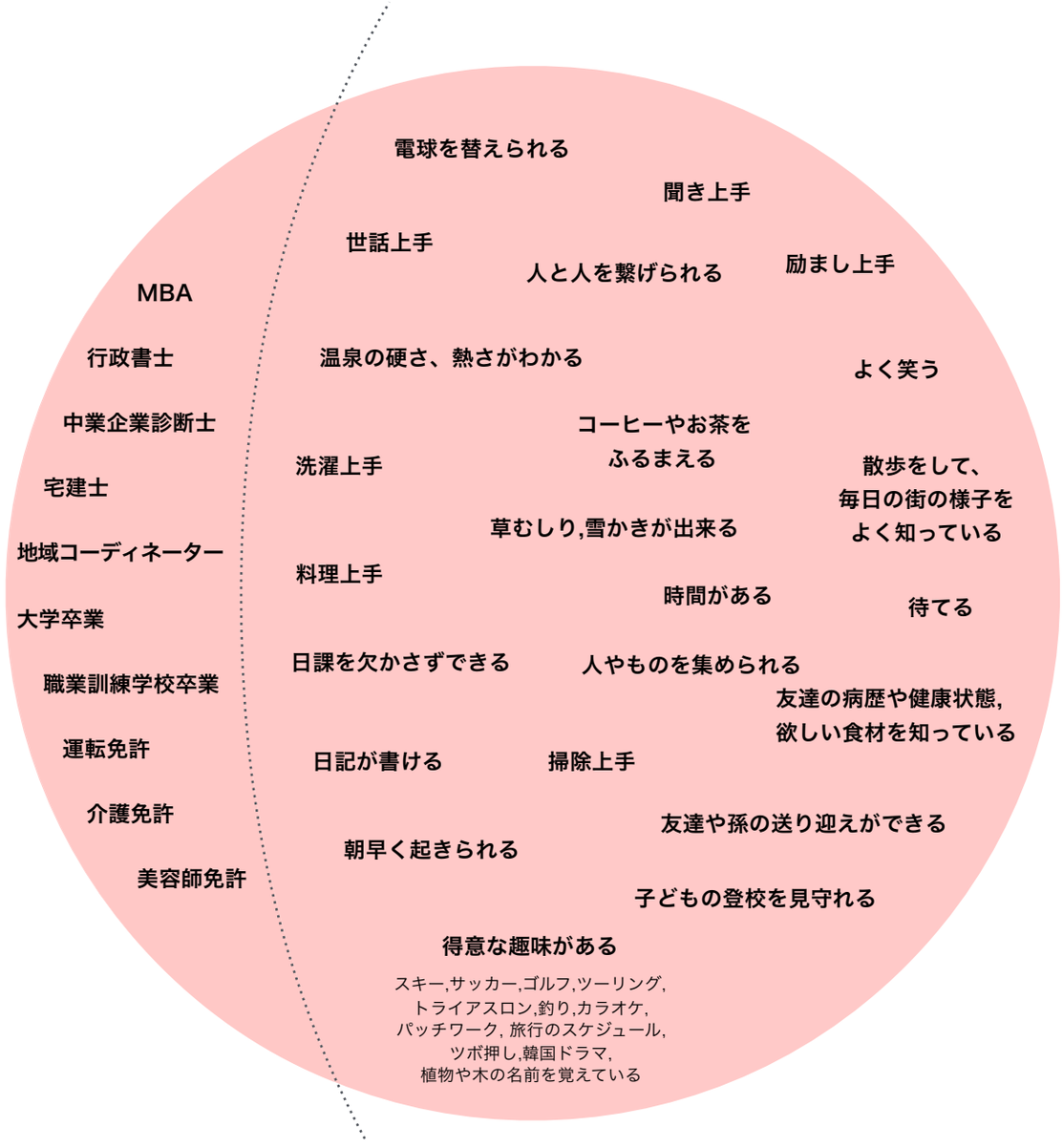
Active Full Moon

4 発見

人間としての能力

従来、雇用は「仕事」と「キャリア」や「スキル」のマッチングによって実現すると考えられていますが、高齢期の働き方を考える上で「スキル」は、より広い意味の「人間としての能力」と捉えることが重要となります。

これまで光が当たっていなかった個人の新たな側面に光が当たり、月が満ちるように輝く働き方が求められています。



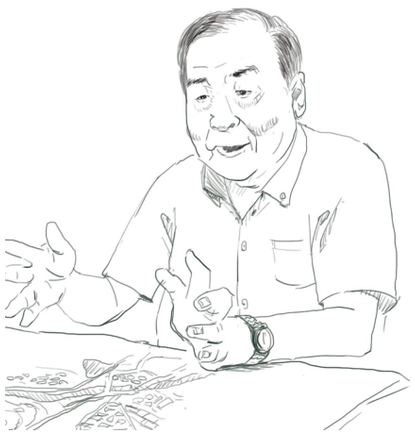
Active Full Moon

5

アーキタイプ（人物像）

5 アーキタイプ

アーキタイプとは、当該テーマについて、様々な種類の生活者を理解するために作成された架空の人物像です。リサーチ対象者に共通して見られる特徴やふるまい、思考パターンを抽出し、彼らを代表する人物像として作成しました。



松田さん（68）

■ファーストキャリアの経験は一生もの「第二キャリア型」

ゆきちゃん（67）

■その日その日でやれることを楽しむ「パッチワーク型」

榊原さん（65）

■若い頃、人生の目標を見つけていればと振り返る「バイト型」

美代子さん（70）

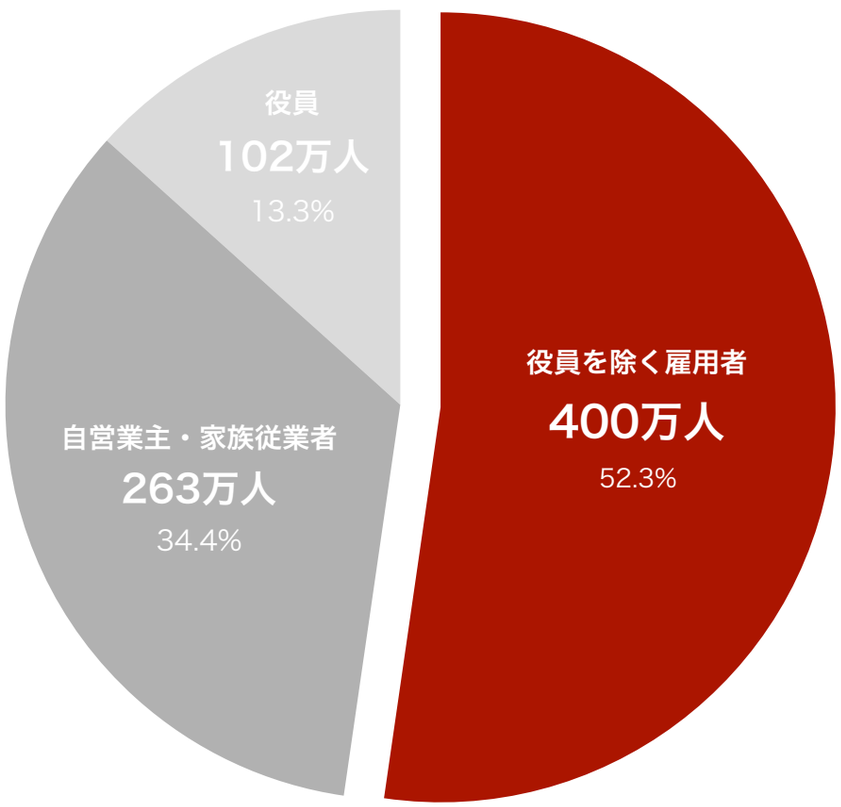
■ひょんなきっかけから趣味が仕事に転じ、生きがいとなる「起業型」

修さん（75）

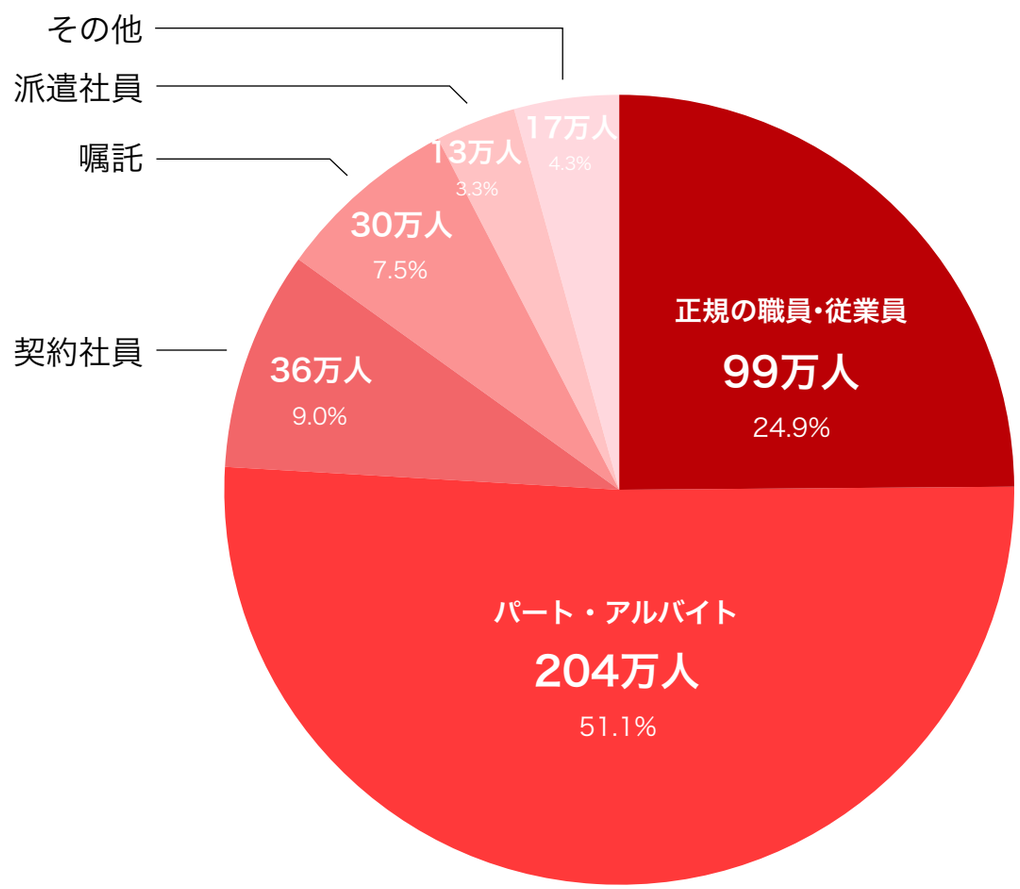
■体調不良をきっかけに、全力を注いだ自営業を退く「引退型」

5 アーキタイプ

高齢者の就業者を従業上の地位別にみると、役員を除く雇用者が400万人で高齢就業者の52.3％、自営業主・家族従業者が263万人で同34.4％、会社などの役員が102万人で同13.3％となっています。さらに、高齢者の役員を除く雇用者を雇用形態別にみると、非正規の職員・従業員が高齢雇用者の75.1％を占めており、そのうちパート・アルバイトの割合が51.1％と最も高くなっています。



従業上の地位別高齢就業者（平成28年）



雇用形態別高齢雇用者の内訳（平成28年）

「平成27年度労働力調査」（詳細集計）をもとに作成。
http://www.stat.go.jp/data/topics/topi1033.htm

ファーストキャリアの経験は一生もの

第二キャリア型

“大学を卒業して、就職して、働き続けてきたわけで、
それなりに経験も知識もある。
このまま定年、というのは惜しいと思った。”

松田さん（70）所沢出身

活動経緯

大学在学中にアメリカへ留学し、貧困や開発援助について学ぶ。帰国後、大手電機メーカーにて、グローバルの人材開発に携わる。50歳で尊敬する上司の定年を目の当たりにし「知識や経験を持っての定年というのは惜しいのではないか」と感じ、同時に「自分のやりたいことをやりたい」という思いが芽生える。

週3日の人材育成業務に携わりつつも、国際協力の今を学ぶため、大学院に入学。これまでに築いたグローバルなネットワークや知見を生かし、貧困地域の子どもの教育や衛生状況を改善するNPOを立ち上げ、精力的に活動する。

「歳とっても思考力は衰えないですし、離れたからこそ、個としての志や動機は強くなっています」と語る。

勤務

週3日（会社）+3~4日（NPO）　40時間

第二キャリア型

働く

喜び

- これまでとは違う組織でも知識や経験が活き、活躍できること
- 自分より若い専門家やメンバーと志を共にすること

不安

- 健康が失われ、仕事ができなくなること

収入

- 年金+収入 30万円前後

引退（現職）への考え

- 身体が動くまでは続けたい

暮らす

喜び

遊び

- 年2度、海外の息子家族に会いにいくこと
- 家族や孫にごちそうすること
- 山登りをすること
- 写真を撮ること
- クラシック音楽のコンサートにいくこと（年間パス60,000円）
- Facebookに近況の投稿をすること

学び

- 大学院の受講料

家族構成

- 妻（同居）
- 息子夫婦、孫2人（米国在住）
- 娘夫婦、孫1人（東京在住）

連絡手段

- 携帯電話（電話、メール、Facebookのメッセンジャー）
- PC（メール）

その日その日で
やれることを楽しむ

パッチワーク型

“

いろんな人とおしゃべりできたり、

新しいことができるっていうのが一番。
いろんな価値観というか、
それを知るのが一番楽しいわ。 ”

ゆきちゃん（67）鶴岡出身

活動経緯

20年前、ご主人の死でふさぎこんでいたところ、地域振興センターから保育補助の仕事に誘われる。当初興味がなく断ったが、娘の後押しもあり始めてみると、「みんなとおしゃべりできるのが楽しいの。本当にいろんな考え方があるのね。」と楽しさや、やりがいを感じるようになる。この経験から、以降は仕事内容にこだわることなく、ご近所さんからの誘いに積極的に応じる。現在は、季節や勤務時間をずらしながら、メロンの芽かきや民生委員など、複数のパートタイムを掛け持っている。どの仕事も責任が過多になることはない。

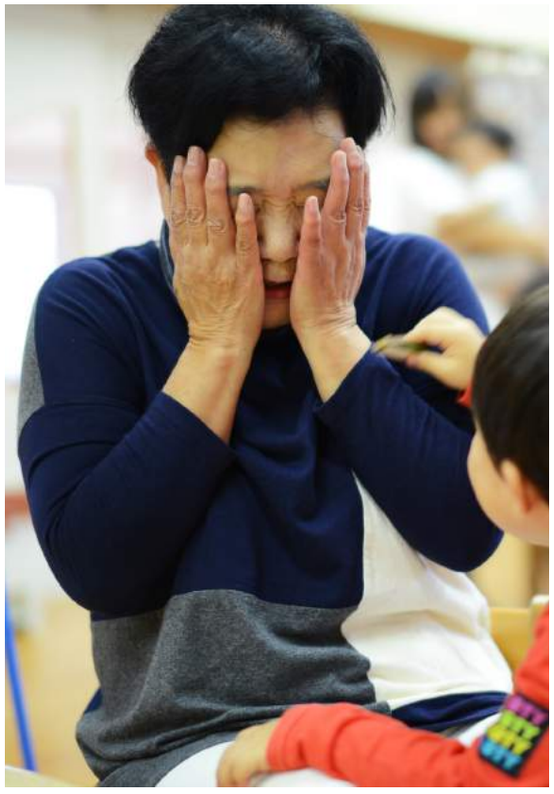
ご主人がなくなった悲しみも、今では「ひとりだから、働けることもあると思うんです」と前向きに捉える。

勤務

週6日　計22時間

- 保育補助_平日朝7:30~9:30 夕方16:00~18:00
- メロンの芽かき_年に1シーズンのみ、時給制
- 民生委員_日曜日など月3~4日

パッチワーク型



働く

喜び

- おしゃべりすること
- 経験の無いことに挑戦すること
- 娘や孫と外食できること

不安

- たまに休んで迷惑をかけること
- 不定期の業務内容を忘れてしまうこと

収入

- 年金+収入2~3万円

引退（現職）への考え

- 身体が動くまでは続けたい

暮らす

喜び

遊び

- ちょっと良い日用品/実用品を買うこと
- 娘家族や友人と近所の食事処で食事すること
- 月数回、友人と中心街へ出かけること
（カフェ、コンサート、映画など）
- 小旅行（3ヶ月に1回程度）

学び

- 仕事が学び

家族構成

- 夫と死別し単身
- 近所に娘と孫が住む

連絡手段

- スマートフォン（LINE）
- 地域振興会、
朝市でのおしゃべり

若い頃、人生の目標を見つけていればと振り返る

バイト型

“
退職したらってことを真面目には

考えてなかったんだよね。

若い時ああしたらよかったって後悔ばっかり。
”

榊原さん（65）川崎出身

活動経緯

大学卒業後、大手自動車メーカーにて営業職を務める。退職が近づき、ノルマから解放されることを喜びつつも、退職後の生活イメージを描けずにいた。再就職が頭をよぎったが「40年以上同じ会社で働いて、他に行くというのも嫌だ」と諦める。具体的な計画がないまま退職を迎え、「なにもしないと身体が鈍るものだ」と思っていたところ、市内に住む兄に声かけられ、マンション管理のアルバイトに就く。

業務について「一階ずつ点検することはいい運動だし、外出の理由にもなる」と考えているが、喜びはなく、定年後の生活を若い頃から考えておけばよかったという後悔がある。今からでも人生の目的をどうにか見つけ出したいと思っている。

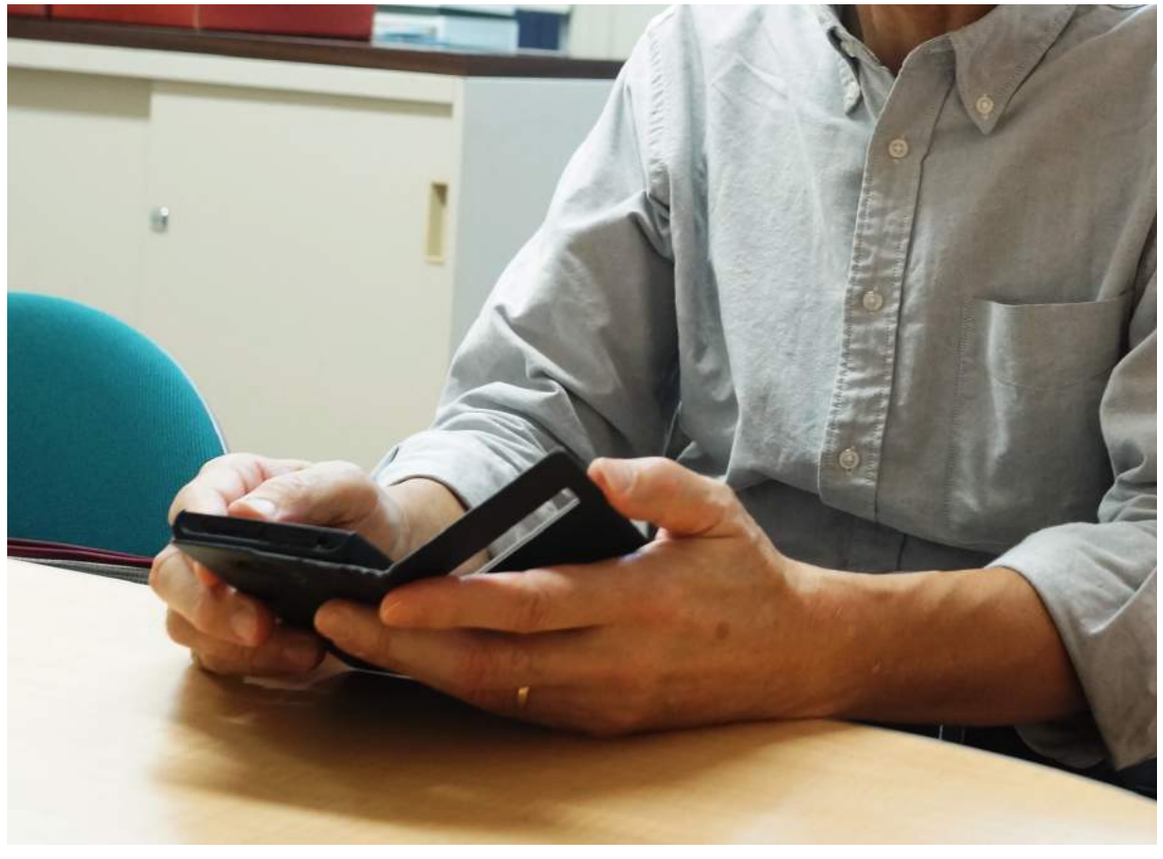
かつての同僚とは現在連絡をとっておらず、交友関係は団地事務局の人のみに限定されている。

勤務

週3〜4日　計15時間

- マンション管理のアルバイト_平日9:00 - 12:00
- 団地事務局局員（財務管理表の作成など）_週1日 平日 15:00 - 17:00

バイト型



働く

喜び

- 特別なものはない

不安

- 人生の目的や生きがいが見つからないこと

収入

- 年金+収入2~3万円

引退（現職）への考え

- 特になし
（自分がいなくても誰かがやることだと思う）

暮らす

喜び

遊び

- 妻と外食すること（月に数回）
- スマートフォンの囲碁・将棋ゲームアプリをすること
- 年2回、妻に連れられてコンサートに行くこと
（1回8,000円）

学び

- 週刊誌の購入（月に1~2誌）
- 地域のまちづくりに関するイベントやセミナー（無料）に参加し、Facebookにレポートを書くこと

家族構成

- 妻（同居、あと1年で退職）

連絡手段

- スマートフォン
（電話、メール）
- 団地事務局での会議（週1回）

ひょんなきっかけから趣味が仕事に転じ、生きがいとなる

起業型

“

作品は完成したら終わりよ、

終わったら次！次！ってなるの。

”

美代子さん（70）所沢出身

活動経緯

幼少期の娘に「浴衣が着たい」とせがまれたのをきっかけに和裁を始める。ひとつの作品が完成すると、次々と作りたいものが広がり、娘が成人する頃には振袖に挑戦。糸や反物を染めることにまで興味が広がる。活動を知った友人から「地域の集まりで、和裁を教えてもらえないか」と頼まれ、和小物づくりのワークショップを企画し始める。生徒が増えた頃には、浴衣・和小物の制作販売を開始する。　最近は、韓国に行き、伝統布の買い付けや、技術の視察を兼ねて旅行に行った。

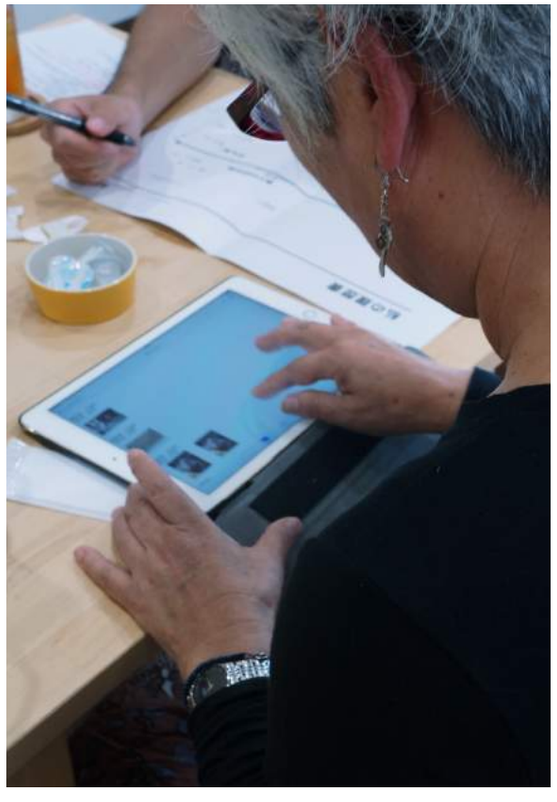
仕事の予定（ワークショップ）は、週末に入るため家をあけるが、平日は同居する孫の面倒を見ながら作品づくりをしている。「仕事を始めて得たものは、自分を活かせる場」と語る。

勤務

毎日　*自営業のため契約なし

- 自宅での制作活動
- 小物作りのワークショップを開催（月に1回程度）

起業型



働く

喜び

- 自分を活かせる場があること
- 活動収入が増えること
- 作品を作ること
- 新しい技術やノウハウのネタを探し、生徒に共有・提案すること

不安

- 家族の不調で、仕事と家庭のバランスが崩れること

収入

- 年金+収入5~6万円

引退（現職）への考え

- 楽しくて仕方ない、死ぬまで続けたい

暮らす

喜び

遊び

- 孫と娘と海外旅行すること（年1~2回）

学び

- iPadを使って和裁の研究をし、ブログを更新すること
- 稼いだお金の半分を、材料費にあて試作すること
- 孫（高校生）の海外研修費を援助すること

家族構成

- 夫、娘夫婦、孫2人（同居）

連絡手段

- スマートフォン（LINE）
- 自分の教室で生徒とおしゃべり

体調不良をきっかけに、全力を注いだ自営業を退く

引退型

“

最近、年取ったなと思いますね。

自分では感じていないけど、
やっぱり孤独なんでしょうね。

”

修さん（75）鶴岡出身

活動経緯

地元タクシー企業に勤務し、15年間働いた後、個人タクシーに転向。サービス業であることから、地域の歴史や、地元の人しか知らない観光スポットを集めるべく写真などを撮影する。昨年、脳梗塞で倒れ仕事をやめる。「倒れなかったらまだやったさ」とつぶやく。

脳梗塞の治療や、妻の介護のために多くのカメラを売り払う。最近は移動や外出も減り、「倒れてから、ああしよう、こうしようっていう気力がなくなった。」と言い、最近は体調を崩した妻を介護する日々を送る。

勤務

なし

無職型

働く

喜び

- なし（無職のため）

不安

- 全力を注いだ仕事から離れ、何をして良いかわからない
- 病気の再発や、妻の介護などで出費が増えること
- 貯金が徐々に減ること

収入

- 年金（固定収入と貯金の切り崩しでやりくりしている）

引退（現職）への考え

- 昨年、脳梗塞で倒れて、ハンドルを握れなくなった

暮らす

喜び

遊び

- 散歩で出会った人と会話すること
- 家庭菜園の野菜の成長を観察すること
（写真が趣味だったが、脳梗塞の治療、妻の介護のために多くのカメラを売り払う）

学び

- 地域紙を読むこと

家族構成

- 妻（要介護）

連絡手段

- 携帯電話（電話）

6 参考文献

p.2~　01　はじめに

総務省,「労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）平均（速報）結果」
http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/youyaku.pdf
小越洋之助,『終身雇用と年功賃金の転換』,ミネルヴァ書房,2006
清家篤,『年功賃金はどうなるか』
http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2004/04/pdf/026-029.pdf
鬼丸朋子,『企業別組合とユニオンショップ』
http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/032-033.pdf
柳澤　武,『高年齢者雇用の法政策』
http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/09/pdf/066-075.pdf

p.6~　02　実施概要

統計局,平成27年度国勢調査 http://www.city.tsuruoka.lg.jp/shisei/gaiyo/tokei/toukei-no-page.files/H27kokuchou-kakutei.pdf
山形県,平成24年山形県統計年鑑　http://www.pref.yamagata.jp/ou/kikakushinko/020052/data/nenkan/h24/h24-19.pdf
鶴岡市,平成27年鶴岡市高齢者福祉計画 第６期介護保険事業計画　https://www.city.tsuruoka.lg.jp/kenko/kaigo/kaigohoken/tyouzyu0120.files/4271007.pdf
所沢市,平成29年「所沢市最新の人口について」http://www.city.tokorozawa.saitama.jp/shiseijoho/data/jinkou/saishin.html
平成27年所沢市住民基本台帳
川崎市,平成29年「川崎市の世帯数・人口、区別人口動態、区別市外移動人口」http://www.city.kawasaki.jp/170/page/0000089134.html

p.9~　03　高齢者雇用にまつわる統計や制度

独立行政法人 労働政策研究･研修機構,昭和41年,雇用対策法　http://www.jil.go.jp/rodoqa/hourei/rodosijo/HO0132-S41.html#H-10jo
厚労省,平成19年「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の改正について」　http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other16/
e-Gov.平成29年,高年齢者等の雇用の安定等に関する法律　http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=346AC0000000068&openerCode=1
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 ・求職者雇用支援機構,企業に対する相談・援助の実施　http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/advisary_services.html
厚労省,平成28年,「生涯現役支援窓口」のご案内　http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000167382.pdf
厚労省,生涯現役促進地域連携事業　http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000158521.pdf
厚労省,平成29年,雇用保険の適用拡大等について　http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000136394.pdf
厚労省,雇用継続給付について,http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090.html
厚生労働省,「65歳超雇用推進助成金」のご案内,http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11700000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu/0000164768.pdf
厚生労働省,「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.html
独立行政法人,高齢・障害・求職者雇用支援機構 ・求職者雇用支援機構,中小企業定年引上げ等奨励金 制度ご案内
厚生労働省,平成24年,高年齢者雇用促進への政府の取組 ～改正高年齢者雇用安定法の施行～　http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000022toc-att/2r98520000022tsy.pdf

HIDDEN ABILITIES

ビンテージ社会における、高齢者の「働き方」調査報告書

2018年3月

Team

林 千晶、神野 真実、上村 直人、江原 満怜、木許 宏美

Local Guides

阿部公和,亀や、菅原昭彦,海辺の宿 福住、佐藤 航,竹屋ホテル、権田和司,柿ノ木ノ下、藤倉潤一郎,所沢ノード、坂口律江,クロスハート幸・川崎

Special Thanks

棚橋 弘季、桑原 季

Hidden Abilities images, figures, and content are published under a Creative Commons, Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 InternationaL License.
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/