

Andragogy から Eldergogy へ ——アメリカにおける高齢者教育の展開——

野 島 正 也
(文教大学)

目的と構成

本稿のねらいは、アメリカ合衆国において包括的な成人教育から高齢者教育が派生してゆく過程、および、高齢者の生活現実とその上に成り立つ高齢者教育の実際を素描することにある。より端的に言えば、社会制度としての高齢者教育の成立・展開、および構成をスケッチすることである。

本稿は三つの節からなる。第1節では、20世紀初頭から現在までの成人教育および高齢者教育の発展の経過をたどる。大略をいえば、1920年代までの成人教育の揺籃期、1930年代～1950年代の成人教育の確立期、1960年代の高齢者教育の要請期、1970年代の高齢者教育の確立期、のそれぞれについて、年代的特徴をあとづける。

第2節では、こんにちにおける老年期の入口から終結までの生活課題を整理して、高齢者教育を必要とする生活基盤を明らかにする。

第3節では、こんにちにおける高齢者教育制度の実際の展開状況について具体例を示しつつ、その特徴を把握する。

1 高齢者教育の成立過程

(一) 成人教育の拡大

20世紀の初頭のアメリカ合衆国では、成人教育の諸制度が徐々に整いつつあった。その動きには、当時のイギリスのそれにくらべて、総じて制度化の後進性はみられたものの、数々の特色ある成人教育の試みが見られた。いくつか例をあげれば、大学拡張講座、通信教育サービス事業、YMCA・YWCAの活動、シャトーカ湖畔の夏季集会、日曜学校や夜間学校の実施などである。

これらの学習活動は、もちろん、設立の主旨や活動の内容・方法・効果などさまざまであるが、学習や文化活動の普及をうながした基本的な背景に共通したものがみられる。それらは、大略、つぎの四つにまとめられる。

一つには、学校制度の定着とともに、日常のインフォーマルで非計画的な学習活動とならんで、学習のための特殊環境を設けることの効率性が高く認識されるようになったこと。

二つには、アメリカ人の国民性として、「セルフ・ヘルプ」の社会規範と生活倫理の定着が進み、成人一般の学習の要求基盤が形成されてきたこと。

三つには、1929年の大恐慌まで、多少の波乱はあったものの、アメリカの産業は好況を維持し、そのため、働き手は、自らの労働力の質的向上によって、じゅうぶんに、生活の安定と社会移動の高い可能性を期待しえた。成人期の学習は、社会変動の的確な把握と労働能力の強化のための格好の機会となりえた。

四つには、急激な産業構造の変化や地域変動にともなって、働き手の社会階層化が進み、階層間でさまざまなコンフリクトが生じるようになったことが要因になって、福祉的・代償的な意図から、有意の人びとや組織によって、文化・学習運動が主唱されたこと。

成人教育の発展の潮流は、全体としてみれば、中産階級的指向をもつホワイト・カラーや自営層が、大資本を背景とする財団等の財政的援助をえつつ、彼らの学習組織と活動内容を拡大したものともみることができる。この時期のきわだった組織化の動きは、大学拡張の活動を学内・外で行っている大学の全米組織がつくられたことにみられる。1915年に NUEA (the National University Extension Association) が結成され、地域に根ざした成人教育の発展をうながした。⁽¹⁾

1924年に、公私立学校教育の団体である NEA (the National Education Association, 1857 年設立) は、組織の一部に成人教育部 (the Department of Adult Education) を設け、成人教育の実践に格別の関心をむけた。⁽²⁾ ついで、1926年、カーネギー財団 (Carnegie Corporation) の当時の理事であったケペル (Frederick Keppel) の熱意と援助により、全米規模の包括的社会教育組織である AAAE (the American Association for Adult Education) の設立をみた。⁽³⁾

1920年代までの成人教育の揺籃期では、高齢者に固有の生活段階と学習の課題の認識はまだ成立していない。成人教育の活動は、正規の学校教育につながる継続教育 (continuation education) として理解され、学習対象者は、成人全体を含みつつも、主には、青年期・中年期の人びとにおかれていたとおもわれる。

(二) 高齢者の生活と教育

大恐慌にともなう産業経済の立て直しを経て、1930年代後半から40年代・50年代と、比較的順調な経済成長がみられた。人びとの生活全般についてみると、生活水準の高まり、高学歴化、余暇時間の拡大などの傾向があらわれ、成人の学習のための幅広い基礎がつくられていった。

成人教育の組織と活動の発展とともに、成人の教育研究の分野でも、注目すべき著作が発表された。ここでは、高齢者の学習とその生活の基礎という観点から、とりわけ、ハヴィガースト、ミチェロン、オルポートの業績をと

りあげる。

ハヴィガースト (R. J. Havighurst) は、1953年、『人間の発達と教育』を著した。⁽⁴⁾ 彼はその中で、人間の生涯の各時期には、それぞれ学ばなければならないいろいろな課題があるといい、それを「発達課題」(developmental task)とよんだ。それは、「身体の成熟」と「社会の要求」と「自我の抱負」の三つの視点から総合的にきめられるものだとされる。彼は、人間の一生を六つの時期——幼児期、児童期、青年期、壮年初期、中年期、老年期に区切って、それぞれの時期の発達課題を具体的に示した。老年期については、①身体と健康の衰えへの対処、②引退にともなう減収への対処、③配偶者の死への対処、④明るく親密な人間関係の拡大、⑤社会的・市民的義務の引き受け、⑥将来の老衰期の身体的不自由さを軽減するための準備の6項目があげられる。ハヴィガーストによって、老年期の生活に固有の困難とその克服の可能性があることが明示された。いいかえれば、学習動機の発生の基盤を、老年期の生活状況の独自性に注目することで、より明確にすることができた。

ハヴィガーストは、1954年、著名な社会学雑誌に、「退職者の可変性と社会的役割」という一文を投じて、充実した老年期をすごすためには、自分自身にふさわしく、しだいに社会的意味が大きくなっていく役割を見つけ出す努力がたいせつだと説いた。⁽⁵⁾ 彼は、老年期に入った人間にとっては3とおりの役割があるという。一つは、親の役割など、しだいに軽くなる役割。二つには、政治に対する有権者の役割や市民一般の役割など、以前と変わらず残る役割。三つには、学習やレクリエーションなどのさまざまな社会活動の役割や祖父・祖母としての役割のように、しだいに意味が大きくなっていく役割。彼は、これら3とおりの役割を正しく見分け、消えていく役割に執着せず、続けるべき役割を的確に果たし、たいせつになっていく役割に打ち込むよう、役割遂行における可変性の資質・能力が必要だ、とする。論文のさいごはこう結んでいる。「社会科学と成人教育にとっての宿題は、役割の可変性をえることのできる諸条件をさがすこと、および、あらゆる種類の人々の可変性が大きくなる方法を発見すること、である」。⁽⁶⁾ 本論文は、標題が示すと

おり、老年期の生活を、社会関係・社会参加に焦点をあててみたものであり、それとの比較でいえば、彼の1953年の前掲書は、個人の社会的適応に焦点をおいたものであり、両者は、彼の「発達課題」観を相互に補完する関係にあるといえよう。

ミチェロン (L. C. Michelon) は、1954年に、トレーラー式の住宅で公園を移動しながら引退後の余暇を楽しむ一群の高齢者たちの実態を調べ、これに「ニュー・レジャー・クラス」という標題をつけて発表した。⁽⁷⁾ この標題は、いうまでもなく、T. ヴェブレンの古典的著作のキー概念「レジャー・クラス」をもじったものである。彼は、高齢者の余暇活動についての実証的研究をとおして、余暇が、生活の適応と満足、および趣味の創造に重要な意味をもつことを説いた。また、充実した老年期をすごすためには、従来の収入・地位・履歴などを中核とした仕事の価値にかかわって、新しい生き生きとした活動の価値を育てなければならない。この基本的な価値意識の移行をうまくはかるには、退職の時期以前からの準備と、建設的な退職の意味づけが効果的であるともいう。

オルポート (G. W. Allport) は、1955年に『ビカミング』という著作を発表した。⁽⁸⁾ それによると、人びとを行動にかりたてる動機には2とおりのある。それらは、「周辺の動機」(peripheral motives)と「中核的動機」(proprie motives)である。前者が場当たりの適応に対応するのに対して、後者は、自我が包括されている行為 (conduct), すなわち「人生に支配的な情熱」に対応する。この中核的動機は、未来に目標をもっていて、その達成を追求する企画性 (intentionality) に特徴がある。彼は、中核的動機の例として、極地探検家アムンゼンの場合をあげている。アムンゼンは、探検事業をすすめる際、疲れや飢えをすぐいやしたいとか、危険をさけ安易な航行をえらびたいとする欲求 (周辺の動機) の誘惑に打ち勝って探検の情熱 (中核的動機) をもちつづけた。

オルポートの動機論は、1961年の『パーソナリティにおける型と成長』に⁽⁹⁾ つながってゆく。この著作では、ある種の動機の性格として、「多くの成人

の動機づけが確かにもっている、自発的で可変的で前進的な性格」すなわち「機能的自律性」(functional autonomy)が説明される。機能的自律性をもつ動機は、人びとの生活の経緯のなかで変化し、つねに現在的であるとす。これについてオルポート自身による比喩をあげておこう。「樹木の生活は、その種子の生活と連続的である。しかし種子は十分に成長した樹木を支え、栄養物を与えているのではない。前の目標は後の目標へと導いたのであるが、後者に都合のよいように捨てられるのである⁽¹⁰⁾」。人びとは、日々の生活において基本的な欲求を充足し、安定した状態を持続させようとする一方、自分独自の興味・関心を追求したりもする。機能的自律的動機は、「中核的動機」のなりたちをよく説明している。

いま、オルポートの動機づけの理論で、個人の独自性、力動性、包括性が強調されていることをみてきた。高齢者の余暇活動と広義の学習活動の発展の可能性を考える上で、彼らの心理的・精神的なしくみを説明した、このような理論的バック・ボーンが提示されたことの意義は大きい。

1960年代は、ドル危機、IMF体制の崩壊、構造的失業など、アメリカの経済と労働の状況は深刻であった。しかし、1930年代から1950年代にかけての経済的蓄積を背景にして、この時期には積極的な社会政策がとられた。高齢者に対する施策としては、1965年、アメリカ高齢者法(Older American Act, OAA)の法制化が注目される。OAAは、連邦政府と州政府が資金を提供して、健康、雇用、退職、収入保障、地域福祉など、高齢者の生活に直接かかわる地域サービスとそのプログラムの基本的構成を規定したもので、⁽¹¹⁾政府はOAA事業体制のために巨額の政府支出を行った。⁽¹²⁾

1950年代の高齢者の独自のライフスタイルの認識の深まりと発達への期待は、1960年代の高齢者のための諸施策の進展のなかで、基本的に継続されていったとみることができる。

(三) 高齢者教育の確立

1970年以降に入っても、経済成長の低迷は続いた。1973年に発生した、い

わゆる石油危機を経て、1980年代にいたるまで、ゼロ成長・マイナス成長の時期を含めて、経済不況は長期にわたっている。この間に、アメリカの高齢者の生活はどのようにかわったか。

袖井孝子は、その変化のようすを、自身の見聞の実感をまじえて、「神話の崩壊」と題する小節にまとめている。「神話」とは、「退職後は自分の好きなことをして過ごす」という幸福な引退生活をさす。少し長いが引用してみる。

アメリカの退職者については、長い間ひとつの固定したイメージがあった。仕事から引退した人は、フロリダやカリフォルニアのような暖かい地方に移住し、毎日釣りやゴルフを楽しむ、というのがそれである。こうしたイメージは、多くのアメリカ人にとって理想であるとともに何年か前までは理想を現実に変える人もかなりいたことはたしかである。事実、1950年代末から70年代初めごろまでに出版された論文や書物をみると、「老人は新しい余暇階級である」とか、「引退後のもっとも大きな課題は、いかにして暇をつぶすかにある」と書かれている。引退へのガイド・ブックでは余暇活動に関する記述はかなり多いが、経済生活に関しては驚くほど少しのスペースしか割かれていない。しかし、石油ショック以後はガラリと調子が変わった。なにしろ、ひどいインフレで引退生活を楽しむどころではない。最近のアメリカの物価上昇ぶりは、かつての日本をほうふつさせるほど。ここ2、3年でガソリンは倍、食料品は3割前後、住宅は4～5割上⁰³がっている。

こうした状況で、高齢者のニーズにこたえる主要な公的施策がいくつか出された。その一つは、1972年の社会保障法（Social Security Act, SSA）の抜本的改正で、生活扶助費の給付水準⁰⁴の2割増。もう一つは、1974年の雇用者退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act, ERISA）の制定で、企業年金制度の整備・拡充がおこなわれ、退職後の生活の経済的安定がよりいっそうはかられるようになった⁰⁵。

制度上の改善の動きと連動して、前掲の袖井も指摘するように、高齢者の余暇活用の指向にも新しい面が目立ってきた。それは、端的にいえば、余暇を趣味、娯楽、ボランティア活動につかう一方、現在と将来の生活をどのように設計したらいいか、長い老後をいかに自立し、社会に適応していくか、

これらについてさまざまな方法で学習をすすめることである。1970年代の社会構造の変化にともなう社会的施策の展開と高齢者本人の学習への動機づけは、それぞれ、高齢者の社会適応という課題にこたえとりくみの表裏を示すものである。

ノールズ (Malcolm S. Knowles) は、1970年、じゅうらい伝統的に子どもの教育をさすことばとしてつかわれてきたペダゴジー (pedagogy) に対して、成人の教育をさすアンドラゴジー (andragogy⁰⁹) ということばを対置させ、自由と自発性を基本的特徴とする成人教育の理論と方法の可能性を説いた。それから十年余を経たこんにち、第3の年齢段階＝老年期に対応した学習の理論と実践の発展があった。ヨー (Gwen Yeo) は、この経過をふまえて、いまは、老年期の人びとのための独自の理論と一連の教育方法をそなえた、「第3の“gogical”」の体系、すなわちエルダゴジー (eldergogy) が必要とされている、と主張する⁰⁹。

教育制度へ的高齢者の参加は、古くからあったが、高齢者が、その年代独自の課題をたてて学習する必要が生じ、また、その受け皿が整ってきたのは、1970年代に入ってからである。参加の程度の一例をみると、1975年の全米規模の無作為標本抽出調査によれば、70歳以上の高齢者について、男全体の24パーセント、女全体の35パーセントが、さいきん、何らかの教育プログラムに参加したと答えている⁰⁹。

高齢者教育の理論研究の面では、1976年に雑誌『教育老年学』(Educational Gerontology⁰⁹) が創刊され、老年学、成人教育、社会・行動科学にまたがる領域での研究成果が出され、「エルダゴジー」の名称はともあれ、その内容の充実がみられる。1970年代以降の高齢者教育の実際については、第3節でふれる。

2 高齢者の生活の特質と課題

(一) 老年期の三つのステージ

一般に高齢者教育を考えると、大略、65歳あたりを境にして、その前の向老期（退職準備期）とその後の老年期とを区分的ことが多い。しかし、現実の教育プログラム（あるいはもっと広義に余暇活動プログラム）をたてるとき、退職直後から死期に近づく時期までの老年期の教育を包摂的にとりあつかうことでは、社会全体のニーズにも、高齢者自身のニーズにも的確に答えることはできない。

高齢者教育の効果的な実施を考えるうえで、ここでは、ラポポート (Rhona Rapoport と Robert N. Rapoport) の高齢期のライフ・スタイルに関する区分を基礎^(a)にしながら、老年期 (later years) における生活上の問題や課題を整理しておきたい。

まず、ラポポートは、老年期のなかを、ライフスタイルの相違にてらして、さらに三つの時期に区分する。すなわち、それらは退職準備期 (Pre-retirement)^(b)、退職期 (Retirement)、老齢期 (Old age) である。区分の主旨は次のとおりである。

退職 (retirement) は、多くのばあい、男性にとってと同様、女性にとっても重要な意味をもっている。伝統的な家庭のばあい、女性は「主婦」の座にあり、夫の退職は彼女の生活に直接に影響する。ある人は「退職」しないで、死ぬまで、あるいは労働能力を完全に失うまで働くことを考えるかもしれない。また、ある人は、退職はしたもの、その後、以前ほどはげしくない労働につき、それをしばらくつづけるかもしれない。いずれにしても、退職の時に、その後の生活設計を十分に予期することはできないが、退職がその後の消費生活行動や心理、関心、欲求に、少なからぬ影響を及ぼすことは経験的に知られるところである。

退職は、たしかに、人びとにとって、人生の大きな節目になるが、その後の生活をもう少しくわしくみると、退職と以後の十数年にわたる比較的活発な期間と、老衰がかなり進んで、身体的自由があまりきかなくなっている期間では、人びとの生活のしかたにだいぶん違いがある。そこで老年期を上記のように3区分し、それぞれについて、予想される課題、予想される問題、予想される効果をみておきたい。表は、区分された生活の段階別にその特徴をまとめたものである。

表 老年期の三つのステージ

ライフ・ステージ	課 題	問 題 点	効 果
退職準備期 (55歳～60または65歳)	退職を予想しその後の生活を準備する。	基礎的な準備がなされなければ将来に向けて十分な対応ができない。	新しい興味の発展
退職期 (60または65歳～75歳)	日々の生活をとらえなおす。	再適応・再設計に失敗すれば失望、社会からの離脱	成 就
老 齢 期 (75歳を超えて)	身体的衰弱の受容	身体的能力の喪失	満 足

(二) 新しい興味の発展——退職前の生活と意識

つぎに、退職準備期の特質を退職を控えた人びと自身の生活の諸側面からみることにしよう。

退職前の時期に、退職をどううけとめるか——拒否、困惑、早期退職を希望——は人によってまちまちだが、共通している考えは、だんだんと、自らが中年 (middle aged) をはなれて、老年 (older people) の一部にうつりつつあるということである。彼らは、概して、高齢者を、中年層の人々よりも価値が低いものとみなしており、きっと老年期をむかえることは知っていても、できたらなるべく知らないままにいたいと望む。しかし一方、退職と退職後の計画をたてるということは、将来について知ろうとする構えが必須である。このように、この時期の人びとの心理と行動には二律背反の傾向がみ

られる。

夫と妻の心理的な隔りは、中年の後期ごろからはじまる。妻は、子そだての仕事がおわって、子どもがすでに巣立ち、家庭での仕事の重要さが相対的に低下しているのに、対照的に、夫のほうは、社会的な地位ではピークに達しているところにその要因があるとおもわれる。妻には、外に働きに出るか、家庭での仕事を見直すかの工夫の選択が求められる。しかし、しだいに役割が希薄になった仕事の効用をとりもどすことはむずかしい。こうして、自然のなりゆきにまかせれば、夫と妻は感情的に離れてゆき、価値の共有感はどうすれていく傾向にある。

人は、年を経ると、近親者により親しい感情をよびおこすものである。また、宗教に興味をもつのもこの時期である。親が生きていれば、親との再会をのぞみ、近いところに住みたがる。居住の好みが満たされるかどうかは、住宅や社会保障の政策の動向と深い関係がある。

結婚の時期が早かったり多産であったりすると、早く孫ができることになる。アメリカでは、中年後期すなわち50代で孫をもつ人が多い。伝統的な家庭の主婦は、子が独立して家をはなれても、働きに出る人は少ない。彼女たちは、祖母の役割をひきうけることに強い関心をもつようになる。祖母の役割は、結果的に、若夫婦の共働きの生活様式を支えるものになっている。祖父母と孫との関係は、しばしば、双方にとって積極的な教育的意味をもつことがある。

男性にとっては、職業労働は、伝統的に、基本的な活動であり、一家の大黒柱として家族から期待されるものであった。労働は人間関係の様式をきめ、ものの考え方を方向づける。したがって、伝統的な見方によれば、労働することが、「ほんとうの男」、「善良な男」の基本的な要素となっていた。

それと対照的に、労働のない生活は、無意味、空虚というイメージをぬぐえない。そこで、退職の時期が近づいても、その制度的意味を受容することがむずかしい。思慮のゆきとどいた経営者は、退職者に功労賞として「金時計」を与えることでは、退職にまつわる生き方の問題は解決しないことを知

っており、統合的な人事政策の一部として、退職後の問題を企業内教育計画のなかにおこむことを忘れない。企業内の退職準備教育は、企業内教育制度 (Career Development Program, CDP) の最終段階に位置づくもので、その概要はのちにのべる。退職準備教育は、大別すると、企業や関連の組織が独自に開発したものと、大学等が開発した退職準備教育 (Pre-Retirement Education, PRE) のプログラムに参加するものがある。企業内における退職準備教育がアメリカではじまったのは、ほぼ1950年代以降だが、1970年代にはかなり普及し、全企業の約3分の1が何らかのかたちでこれを実施している。

退職準備教育において、いまでは「マルチ・キャリア」(multi-careers)の考え方が力をえてきている。それは、いままでの職業労働をおえたのちも、積極的に機会をえていろいろな活動に挑戦することが重要だとする考え方である。「リカレント教育」の考え方がひろまり、その組織が発展してきている現在、マルチ・キャリアの考え方はじゅうぶんに実現性のあるものである。いままでのように、退職後の生活は、純粹に余暇の時間だ、余暇の時間であるべきだ、とする考え方は、上の考えにとってかわられつつある。たとえば、身体的条件に合った就労の機会をさがすとか、家計計画、法律問題、人間関係等についての学習プログラムに参加するとか、趣味やスポーツの関心を広げるとか、またボランティア・ワークに新しい可能性を試みるとか、可能性はさまざまに求められよう。

(三) 生活のとらえなおし——退職期の生活と意識

退職期の経験は、一つの流れをなしている。さいしょは、休日のような気分、くつろいで、幸福感にひたっている。いわばハネムーンといったところ。そのつぎは、フラストレーションになやみ、さらにつぎには、失望、無関心、萎縮といった心理がでてくる。そしてゆきつくところ、自らのためにも社会のためにも、もっとうまくゆく生き方をさがすという段取りになる。

この時期は、それ以降の時期を方向づける意味で、生活の設計のしなおし

を考える時期である。人びとはここで、なんの準備もなく退職をむかえるなら大きな危機に直面する。この時期には、人びとは今までのようには社会的役割を与えられない。そればかりか、健康のこと、生計のこと、家族のことなど、もろもろの生活問題をかかえ、順調な発達からはほど遠い状態にある。が、人びとは、この期間を通じて、日ごろの人間関係や興味・関心を独自にもちつづける。

退職者は、一定期間をおいて、何らかの職につく場合も多い。しかし、新たな仕事では、明らかに、以前にくらべて、仕事をあつかう速さ、巧みさは低下し、仕事による所得も減少する。それをきらって無職のままためらいを続けていると、もっと仕事の条件は悪くなる。退職者が仕事をとおしてかつてと同様の自尊心を強く求めるのでなければ求職上の困難は比較的少ない。

この時期はとりわけ、疾病の不安や、緊急の時に親愛の人が近くにいないかもしれないという不安が増大するところである。一人ぐらしの場合はなおさらである。退職まもない時期の男性の死亡率は比較的高いので、残された妻の多くは仕事と家庭をどうするか、住まいをどうするかなど、不安が大きい。

退職した人たちは、それぞれに過去の一連の個人的体験をせおってきている。そこで形成された、考え方や行動様式の一部は退職後に変化するが、一方で各年代ごとに個人的な努力ではなかなか抗しづらい意識や行動の特徴があるということにも留意する必要がある。カミングら (E. Cumming & W. E. Henry) が主張する「離脱説」(disengagement theory) は、高齢者の社会心理と社会的位置を考えたとき、十分検討する価値がある説だともわれる。「離脱説」は、キャバン (R. S. Cavan) などが発展させてきた、高齢者についての初期の社会学的成果である「関与論」(engagement theory) に対立する考え方として登場した。その主旨は、満足度の高い生活の結合は、中年期と老年期の連続性のうえに成り立つというものである。また、この論にはつぎのような特徴がみられる。すなわち、高水準の活動や関与は人の一生を通じてつづけられるものであり、高齢になってかつての活動パターンが身

体的につづけることができなくなったときは、従来の活動への動機づけをそこなわないように、適切な代替的活動が見つけれられるべきである。

カミングらは、人びとの退職後の生活と意識を調べて、人びとは、退職後、社会的に引退してゆくことを望む傾向にあることを明らかにした。人びとは退職で職業生活から離れるだけでなく、社会生活に一般的な価値や規範にだんだんと関心をもたなくなるという。また、彼らによれば、自分を満足にみちびく興味や活動からしだいに引退してゆくことは、一つの「発達過程」であり、さまざまなタイプの役割からの離脱を考えなければならない。漸次的な離脱は、個人にとっては、最終的な引退である「死」の影響を極小化し、それへの準備をすすめるものであり、他方、社会にとっては、社会制度の維持に一定の機能を果たすものである。

さて、退職後十数年の時期にある高齢者にとっては、幸福の可能性もさることながら、現実の無関心、失望、孤独、自殺など、危機的状況もみられる。しかし、家族周期にかんするさまざまな研究によれば、幸せや生活の満足は、結婚の初期を絶頂として下降線をたどり、子どもの援助をえながら、やりたい仕事があればそれをするというような高齢期にふたたび上昇する傾向にあることが知られている。ロリンズら (Rollins B. & H. Feldman) は、これを「U型幸福曲線」(U-shaped enjoy career) とよんだ²⁴。その場合の極大点は上記の2点であり、極小点は、家に青年期の子どもがいる時期だという。この時期には、精神的緊張は極度に高くなり、物的生活のなかにも通常はみられるうるおいやゆとりはたいへんとぼしくなるという。こうした生活の特徴は、中年期のほぼ全体をつうじてみられる。そして、退職後は、たしかに、収入の減少、家族のなかの役割の減少、社会的地位の低下はあるが、総体として、幸福のレベルは上昇する。

高齢期に多くあらわれるさまざまな障害を減少し、幸福の水準を積極的に引き上げるためのアプローチを、個人、地域の2面から述べてみよう。

第1は、健康な生活を維持するために、身体や精神の全体性において組織化をはかろうとするものである。高齢者たちは、たしかに住む家があり、あ

る程度の年金があり、家族がいるかもしれないが、かんじんな生きる主体性、目的意識、社会的地位を喪失してしまっている。そこで考えるべきもっとも重要なことは、朝起きてから寝るまでを規則的な仕事や目標が明確な楽しい活動で満たされるように計画することである。それは、退屈感、不安感、圧迫感を発散させ、予防医学的な効果も期待できる。

第2は、高齢者たちが喜びや楽しみをはぐくめるような創造的なライフスタイルを生み出すことを明確にうちだした新しいコミュニティの組織化に参加するものである。たとえば、現実の評価はともあれ、じゅうぶんな生活資金をもつ高齢者がよりあつまってつくったサン・シティ（アリゾナ）は有名で、そのほかにも他の州で、そのタイプの町（retirement community）ができています。これらの基本的性格は、「楽しさを求める町」（fun oriented towns）である。それらの町では、知的な刺激と満足のためのさまざまな学習プログラムが用意されている。

（四）終末への意志——老齡期の生活と意識

平均余命の伸び、健康状態の向上、生活意欲の向上などで、高齢者は、より高齢まで元気であることができるようになり、身体的衰弱が顕著な高齢者をおおむね75歳をこえる人びととみなすことは不自然ではないと考えるようになって⁶⁴いる。

この年齢層の人びとの生活を特徴づけるものは、「死期を前にした生活」である。彼らは以前にも増して孤独となる。すなわち、その多くの人たちが配偶者を失い、友だちを失い、同年輩の親戚を失っている。老齡になるほど、昔の古き良き時代を思い出し、懐かしむと同時に、対照的に、現在の生活を荒涼とした世界と見なしがちである。

老齡の人びとの身体的衰えによる苦痛はいうにおよばないが、それと同時に、情緒的な問題が多く発生する。すなわち、孤独感、孤立感の深まり、危機がせまっているという感情、人に無視されているという感情、などである。これらをなんとか抑えようとすればするほど、いっそう強固なものにな

ることがあり、悪循環は、彼らを絶望や自殺にすら導くこともある。

これらの、身体的および精神的問題をかかえる高齢者には、公・私のさまざまな社会福祉機関・組織が処置にあたっている。その方法については、病院がいかコミュニティ・ケアがいか、また、家族の介護が中心か、ボランティアの手助けが中心か、さらに看護婦の看護が中心か、他の介護態勢を考えるかなど、さかんな議論が行われている。

老齢の人びとの生活を支えるのに重要なのは、かつて関心をもった活動をつづけていくことだけではない。多くの関係者がいうことだが、やはり、新しい関心事を積極的につくりだす努力が重要である。彼らは、たしかに身体的な衰えはすすんでいるが、知的な関心はいきいきと残っている。視力がおち、耳がとおくなっても、いまの高度な産業技術は、じゅうぶんにそれを補うことができるほどの発達をとげている。老齢になっても、人びとは、聴覚、触覚等をつうじて知的な経験、たとえば、歴史、美術、礼典、哲学などの経験を発達させることができる。また、それによって生きる気概や自尊心を長く持ちつづけることができる。

瞑想や祈りなど、宗教についての関心も、この時期の活動として重要である。死への最終的な移行に必要な情緒的な沈着さが期待されうる。

以上、ラポポートの老年期の区分に基本的に依拠しながら、そこでの高齢者の生活実態を、心理生活、社会生活の両面にわたってみてきた。次節では、それぞれの年齢区分の生活課題のうち、主要な学習上の課題をとりあげてみたい。

学習の時期と課題は、大略二つに分けられる。第1は、退職準備期の学習。そこでは、退職の時期の予想、および退職後の第2の人生に対する総合的な見通しと目標をもつことがねらいとなる。第2は、退職後の健康が保たれている時期の学習。そこでは、この時期に自らの関心や能力をどのように表現していくかを考えつつ、独自の生活様式を確立すること、および、老衰が進んだのちにも、どのような生活態度をとりうるか、どのような死を望むかなどを考えることがねらいとなる。そこで次節では、具体例として、第1

の領域で、退職準備プログラム、第2の領域で、大学等を利用した広範な内容の高齢者の学習活動、およびデス・エデュケーション（終末教育）の実践をとりあげる。

3 高齢者教育の展開

（一）退職準備プログラム

人びとが社会的制度である「退職」を心理的に受け入れ、それに適応していくために、退職制度をもつ企業では、さまざまな制度的工夫をこらしている。ここでは、退職準備プログラムのうち、とりわけ退職カウンセリングの制度をとりあげ、その実態と、退職をひかえた労働者自身のとりくみ状況をみることに⁽⁶¹⁾する。

高齢労働者の大多数は、ほとんど、退職のためのプランニングをしてきていない。その主要な理由は、彼らがそれをするための情報と技術をほとんどもっていないからである。現在では、企業における多くの調査・研究の結果、有効な退職カウンセリング・プログラムが、かなりの信頼性をもって行えるまでになった。このようなプログラムは、多くの企業で行われている⁽⁶²⁾が、そのばあい、企業独自に行うものと、企業が、仲介的組織の助けをかりて行うものがある。

ルイス・ハリス協会 (Louis Harris & Associates) が、ニューヨークを拠点とするジョンソン・ヒギンス・コンサルティング会社 (the New York-based consulting firm of Johnson & Higgins) の協力をえて行った、「年金と退職に関するアメリカ人の態度調査」(1979年)によれば、こんにちの退職者の体験でみると、退職前にプランをもっていたかどうか、安心できる退職にとって決定的な意味をもつということである。また、退職についてプランを持たない労働者は、じゅうぶんな収入がないまま退職してしまう傾向が強い。調査対象者のうち、じゅうぶんなプランをすすめてきたとおもっ

ている人の10パーセントが、退職時の収入が不十分だといっている。ところが、プランなし、あるいはほとんど計画なしという人のばあい、収入が不十分だとする人の割合は56パーセントにもなっている。

年齢にかかわらず、こんにちの労働者の大半は、生活設計や退職の準備をほとんどしてこなかったことに不安を感じている。さらにこの調査によれば、現在の労働者のうちの30パーセントは、まったく、退職のためのプランをたてたことのない人びとだった。50歳から64歳のあいだの年齢層についてみると、20パーセントの人びとが退職のためのプランをもっていなかった。また、48パーセントの人びとが、退職時の退職金の額がどれくらいかを知らなかった。とくに、時間給の労働者は、退職後の家計のプラン作りでむずかしい問題に直面する。彼らは、退職の時点で経済的やりくりのむずかしさを知り、これからもそれが続くだろうと考えているが、その一方で、彼らは、情報収集と計画立案の能力を著しく欠いている。

退職準備教育の内容は、おおむね企業年金や社会保障や、退職後の地域サービス、健康、余暇のつかい方などである。

ほとんどの退職準備プログラムは、年齢が高くなった人たちが、自らが通常の退職年齢に近づいていることを知らせ、それに対してきちっと自覚をもたせることを意図している。退職後の生活に希望をもつことで、彼らは、自らが直面する個別の問題についてよく知ろうとおもうようになり、プランをおしすすめ、このプランにもとづいて積極的な行動をとれるようになる。たとえば、ポラロイド社 (Polaroid Corporation) の方法はつぎのようなものである。それは、54歳以上の労働者とその配偶者に対して、正規のセミナーと個人的なカウンセリングの両方のサービスを提供するものである。カウンセリングは、平均約2時間をついやして行われる。それは、3年ないし5年先までを視野におさめて行われる。そして、退職前18か月になって、再びカウンセリングが続けられるものである。また、この会社は、退職後を念頭において、年に3回、夜間にセミナーを開いている。その内容は、経済、法律問題、社会保障、保険、生活習慣、興味と行動の将来、などとなっている。

1977年の企業調査 (the Conference Board Survey) によれば、生活維持についての退職準備プログラムの制度をもつ会社の約半分は正規の退職年齢より1年前、または数か月前に、最初の活動が開始される。残り半分の会社では、退職より2年以上前に最初の活動がもたれている。

これらのプログラムの実際は、大小さまざまである。大きな会社は、退職前の5年間は少なくとも毎年1回はカウンセリングの集まりを開いている。比較的小さな会社では、退職前の半年前までにわずか1回しか開かない。明らかに後者では、退職まじかの人びとは、プランづくりのための時間をほとんどもっていない。

ほとんどの高齢者は退職に関連して生ずる経済的な困窮を予測しているのに、彼らは、退職の時に何が必要かをきちっと計算することをほとんどしない。モリソン (M. H. Morrison) は労働者が退職にともなう経済的プランづくりをすすめていく上で、少なくとも主に、三つの困難に直面するという⁸³。第1は、彼らは、退職の時に、どのくらいの収入をえることができるのかという、必要で基本的な情報をもっていない。第2は、彼らは、自分たちの個別の状況に関連した情報を解釈したり分析したりするのに必要な分析的能力をもっていない。第3は、彼らは、退職後、労働を通して収入をあげる力量、および退職時までにはえることができるとおもわれる金額の総計について、非現実的な期待をもっていることである。モリソンは、このような状況では、労働者たちが、退職にむけて現実的にプランをたてていくことはほとんど不可能であるという。

退職者準備プログラムをつくろうとする会社に、しばしば専門の仲介的組織が方法上の援助を与えている。たとえば「第2のキャリア計画」(The Second Careers Program)の組織は、ロスアンジェルズに根拠をおき、南カリフォルニア全域をカバーし、会社に、退職準備のカウンセリングやセミナーのプログラムを提供して手助けしている。

また、「自立した熟年のための行動体」(Action for Independent Maturity, AIM) は、「アメリカ退職者協会」(The American Association of Retired

Person) の戦略的活動組織で、一連のセミナー・プログラムをもっている。参加者のめやすは50歳から65歳の年齢層の人びとである。学習内容のおもなものをあげれば、退職への挑戦、健康と安全、住まいと居住地域、法律問題、態度や役割の調整、時間の使い方、収入源、家計プランニングである。AIMはまた、セミナーのリーダーを訓練するプログラムをもっている。1971年に活動を開始してから、約900社がこのサービスを受けている。

たとえば、レヴィ・ストロース社 (Levi Strauss & Company) は、AIMを下じきにして、独自のセットを開発した。それは、新たに、スライド、自由討議、ロール・プレイングの方法を加え、討議を刺激する工夫がなされている。

(二) 学習の組織的活動

学習活動は、ものをより深く理解したいという欲求と何かを新しく創造してみたいという欲求の両方に基礎づけられた活動である。アメリカの成人教育協会 (the Adult Education Association) の資料によれば、これらの学習は、大学、高校、教会、労働組合、私的団体のもとで行われており、学習プログラム⁶⁴の数は急増しつつある。これらの学習機会のどれかに参加している人びとの数は、約2,000万人と推計されている。

学習活動は若い人びとも高齢の人びとも一緒に集まって行われることが多く、またそのことで互いに啓発されることが期待される。しかし一方で、高齢者自身からは、自らの世代だけで、子どもの声や他の騒音になやまされず、物理的環境も高齢者に相応の配慮がなされた状態で学習したいという希望もある。実際に、高校や大学をつかった成人教育講座はかなりこみあうので、とくに高齢の人びとには障害が生じやすい。

1972年に全米カレッジ協会 (the American Association of Community and Junior Colleges, AACJC) は、高齢者を対象とした学習プログラムを用意している大学の数を調査した。それによると、1,000以上のカレッジのうち、プログラムをもっている大学、および近い将来持つ予定の大学の合計は

約 200 校だった。また、これらの大学の多くは、高齢者を学習の指導者として遇する計画をもっている。そのために、退職した高齢者向けの特別教育プログラムが組まれているが、このプログラムは全米的に普及しつつある。

つぎに、全米的に注目されている、高齢者のためのカレッジ・プログラムをいくつかみることにする。

(1) 退職者協会 (Institute for Retired Persons, IRP, New York)

1962年に創設されたもので、退職者が退職者のためにプログラムを作り、実施するものである。会員は男女 650 人ほどで、年齢は55歳から90歳まで幅広い。多くの入会待機者がいる。学習コースは約70ある。会の運営は、会員が毎年納める会費でまかなっている。

(2) 継続学習協会 (Institute for Continued Learning, ICL San Diego)

ICLは、カリフォルニア大学サンディエゴ校 (UCSD) とのプログラム上の連携のもとに、退職者自身によって運営されている。会員はそれぞれの興味にしたがってグループ学習をすすめる。その際、UCSDの図書館、語学ラボラトリー、工芸作業室の利用の便宜が与えられている。会員は少なくとも、UCSDの学習コースの一つとICLの学習グループの一つに参加しなければならない。ICLの独自の学習プログラムのなかには徒歩・バス・旅行・飛行機のいずれかの方法で行う見学旅行が随時くまれている。こうして、彼らはグループで、鳥をみながらのハイキングに出かけたり、音楽会や劇に出かけたり、博物館に出かけたりする。年の会費は1人75ドル、夫婦で加入の場合は120ドルである (1976年)。

(3) 退職者学習協会 (Institute for Post-Retirement Studies, Cleveland)

1972年に創設された私的学習機関で、主として、55歳以上の退職者、または退職を考える時期にある人びとを対象にしている。創設の目的は、高齢期にみられる社会からの離脱、退屈、失望といった事態を回避するために、彼ら自らが学習に挑戦し、知的・精神的な支えをもとうとするところにある。

学習プログラムは、クリーブランド高等教育委員会の継続教育部の勧告に合致したもので、全体は二つの主要部分からできている。第1は、大学のカ

リキュラムに相当する部分である。会員は、一つの大学の1年間コースを最小限とらなければならない。コースは、会員の希望に応じて、聴講生でも、学位取得のための学生としてでもいい。会員がとる科目には、芸術、歴史、社会学、哲学、文学、語学などがある。1年間の履習を終えて、引き続きその科目を探究する会員もいれば、別の研究分野に移る会員もいる。

学習プログラムの第2の部分は、協会独自で運営するものである。会員が興味あるテーマをいいあい、それにもとづいて、いくつかの分科会を構成し、指導者を会員間から選出する。会員は、各学期で最低1分科会に参加しなければならないが、たいていの会員は2～3の分科会に参加している。

具体的な活動例を2、3挙げてみる。事情で早期退職をしてしまった57歳の男性は、学士号の取得を目標に学習をすすめている。また、満期で退職した保健婦は、その道での技術をさらにみがこうとしている。さらにまた、ある女性の会員は、アメリカでヘリコプターの設計をいち早く手がけた父親の伝記を書きつつある。

会員の構成は、全部で38人。49歳から84歳までで、平均64歳である。職歴は多岐にわたっている。学歴は、半数以上が修士以上の学位をもっており、大学修了未満の学歴をもつ会員は全体の5%だった。しかしこの5%の人々は、知的興味が旺盛で、学習に対して高い動機づけと能力を持っていた。

(4) エルダー・ホステル (Elderhosters, The New England Center)

ユース・ホステルから発想を得て名づけられたものである。エルダー・ホステルの目的は、退職年齢に達した人びとに、大学コミュニティのもつ教育的資源を実費で提供しようとするもので、⁰⁹ ニュー・ハンプシャー大学が、はじめてこの教育的ホステリングのアイデアを出し、実行に移した。

このプログラムは、1週間単位で大学の寄宿舎にとまり、食堂で食事を取り、普通行われている大学生活をおくるもので、ホステラーは、履修単位に関係なく授業を聴講する。費用は、宿泊費と食費の実費をホステラーが負担する。実額は、1週間泊ったとして60ドルである(1975年)。授業料は州と連邦の補助金でまかなう。大学は、この企画で金銭的な利益をえないが、一

般の人びととのつながりをもつ利点をえることになる。1975年に、ニュー・ハンプシャーの五つのキャンパスで最初の試みがなされ、220名の高齢者の登録があった。1976年には、21のニュー・イングランドのカレッジでこの試みを成功させている。そして、1980年現在、約330のカレッジでこのプログラムが導入され、全米に約2万人のエルダー・ホステラーの学生がいる。

さて、いま四つの学習活動の概要をみてきた。学習プログラムの有効性の観点からすると、これらの四つの活動例のうち、①ニュー・ヨークと②サン・ディエゴの例は、それまでの長い労働生活で知的な余暇活動プログラムに縁のうすかった人びとの場合でも有効性は比較的高いとおもわれる。③クリーブランドと④エルダー・ホステルの例は参加者の経歴はいろいろで、労働生活の時期をつうじてかなりの知的活動を展開した人びとの魅力も大いにそするものであろう。

加齢に関する全国評議会 (National Council on Aging, NCOA Washington, D. C.) が1979年に始めた SCHP (Senior Center Humanities Program) は、労働生活をつうじて知的経験に比較的に乏しかった人々も比較的に豊かであった人びとも含め、広範な経験をもつ高齢者層に向けてつくられたプログラムである。その基金は、「人間愛のための全国的募金」(National Endowment for the Humanities) によっている。じゅうぶん配慮された8の学習コースが全国の300の施設(主としてシニア・センター)を通して提供され、それに参加する高齢者の数は、約3万5,000人におよんでいる。NCOAのSCHPは、伝統的な教育制度にとらわれないもので、高齢者が他の余暇活動をするのに自然に役立ち、また、地域で積極的に生活を切り開いていくときの手だてを用意するものである。

(三) デス・エデュケーションの考え方

死は、人間のだれでもが経験する、人生の生物学的・実存的局面である。この必至の状況のなかで、人は、自分自身と周囲の人びとに対してどのよう

な対応をすることができるか。これに答えようとする教育的試みがデス・エデュケーション (Death Education) である。

死についての研究は、むかしから神学、哲学、医学等の格好のテーマになってきた。それに近年では、心理学、社会学がこれに加わった。キューブラー・ロスの著作『死について』(1969年)⁽⁶⁷⁾は、人びとの大きな関心をえた。教育の分野でも、人びとに、死についてもっと積極的な理解と態度を与えるような教育の体験が必要だとする考えが広まり、しだいにデス・エデュケーションのねらいも明確になった。

モーガン (E. Morgan) はデス・エデュケーションの領域をこう規定する。すなわち、それは、死そのものをあつかうだけでなく、自分自身、自身をとりまく環境、人と人との関係、全体世界についての価値や理念をも問題にするのだとする。⁽⁶⁸⁾

デス・エデュケーションの実践活動に関しては、ところどころで老年学者や成人教育担当者たちによってセミナーやワークショップの試みがみられる。具体的に1例を示すと、ノース・カロリナを中心におこなわれている「死—人生の完結」と題するワークショップ⁽⁶⁹⁾がある。参加者は中年期、老年期の人びとで、死に対する不安を軽減し、積極的な対応の態度を、学習経験をとおして獲得することをねらいとしている。学習の方法は、教会、大学、ナースィングホームなど、いくつかの種類の会場で、2時間の学習を6回つづけるというもの。学習の内容は、生と死の意味、死をめぐる社会的慣行、死への過程、介護のあり方、悲しみの克服、生と死の選択などである。

[注]

- (1) 恐慌後の1935年には、都市部の夜間大学の連絡組織である AUEC (the Association of University Evening Colleges) が設立された。NUEA と AUEC が大学レベルの成人教育の組織化に果たした役割は大きい。
- (2) この母体は、1920年に NEA 内に設けた移民教育部 (the Department of Immigrant Education) である。
- (3) NEA の成人教育部と AAAE は1951年に解散となり、これを発展的に受けつ

いで、AEA (Adult Education Association of the USA) が設立され、NUEA の活動もここに組織化された。AAAE と AEA の活動の相違と AEA のその後の展開については、福尾武彦「第二次大戦後のアメリカ社会教育の発展と課題」『世界教育史大系37 社会教育史』講談社、pp. 128～39 に詳しい。

- (4) *Human Development and Education*, Longmans, Green and Co., Inc., New York (邦訳：荘司雅子監訳『人間の発達課題と教育・幼年期より老年期まで』牧書店 1958年)
- (5) "Flexibility and the Social Roles of the Retired", *the American Journal of Sociology*, vol. 4, 1954
- (6) R. J. Havighurst, op. cit., p. 311
- (7) "the New Leisure Class" *the American Journal of Sociology* vol. 4, 1954, pp. 371～8
- (8) *Becoming—Basic Consideration for a Psychology of Personality*, Yale University Press (邦訳：豊沢登訳『人間の形成』理想社 1959年)
- (9) *Pattern and Growth in Personality*, Holt, Rinehart and Winston, New York (邦訳：今田恵監訳『人格心理学』誠信書房 1968年)
- (10) 今田恵監訳前掲書 上巻, p. 286
- (11) D. E. Gelfand & J. K. Olsen, *The Aging Network: Programs and services*, Springer Publishing Co., New York, 1980
- (12) OAA 事業体制成立の要因として、大略、二つがあげられよう。一つは、社会政策上の要請。すなわち、構造的不況のもとで、高齢者の雇用機会が著しく制約されていたことから、労働市場で競争条件の不利な高齢者に職業訓練の機会を厚くする必要があったこと。および、労働市場外での高齢者の生活保障の水準をひきあげて引退を動機づける必要があったこと。二つには、高齢者の政治的影響への配慮。すなわち、高齢者の集票能力などに注目することで、コミュニティの組織化、コミュニティ・サービスの水準の向上が動機づけられたこと。大統領選挙へむけての「ケネディのための高齢者」プロジェクト ("Senior Citizen for Kennedy" Project) 以来、政府助成のシニア・センターが設立された。なお、OAA 制定当時、そのサービスを受容することのできる年齢は、原則として65歳以上とされた。高齢者の雇用機会の拡大の施策については、OAA 制定ののち、1967年、「雇用における年齢差別禁止法」(Age Discrimination Employment Act, ADEA) が制定され、一定の効果をあげた。
- (13) 袖井孝子『定年からの人生』朝日新聞社 1982年 pp. 18～9
- (14) S. Gray & D. Morse "Retirement and Reengagement: Changing work

options for older workers”, *Aging and Work*, vol. 3, No. 2, p. 154

- (15) 佐藤進「ERISA 制定の背景、その法内容と法政策課題」『アメリカにおける企業年金制度の現状』高齢者雇用開発協会 1982年
- (16) 村田昇は、ドイツ語の *Pädagogik* と *Andragogik* を対比させながら、それぞれ用語の含意を解説している。「成人教育の固有性を求めて」『社会教育の方法』第一法規 pp. 3～5
- (17) G. Yeo “Eldergogy—A Specialized Approach to Education for Elders” *Lifelong Learning: The Adult Years.*, Jan. 1982
- (18) Darleno F. Russ-Eft & Lauri M. Steel “Contribution of Education to Adults’ Quality of Life” *Educational Gerontology*, 1980. vol. 5, No. 2. p. 206
- (19) 季刊, Hemisphere Publishing Corporation, Washington, D. C.
- (20) Rhona Rapoport & Robert N. Rapoport, *Leisure and Family Life Cycle*, Routledge & Kegan Paul, London, 1975, pp. 270～320
- (21) われわれの慣用では退職準備期は老年期の前段階の時期だとするが、高齢者教育を体系的に考える場合、實際上、少なくとも退職準備期まででは常に視野に入れておく必要があろう。高齢者教育の立場から、筆者は、ラポポートの考え方に同意する。
- (22) ラポポートの製表に筆者が若干の用語上の改変を加えた。また、退職の時期(60または65歳)については、つぎのアメリカでの事実と符号する。50代後半の労働力率は男82パーセント、女49パーセント、60代前半では男62パーセント、女34パーセント、60代後半では男20パーセント、女8パーセントと、60代前半で労働市場からの引退が目立つ(1980年)。また、現在、年金の受給開始年齢は62歳である。
- (23) R. Rapoport & R. N. Rapoport, op. cit., pp. 279～288
- (24) 概要については、『アメリカにおけるキャリア・デベロップメント』高齢者雇用開発協会、1981年が参考になる。
- (25) たとえば、コネチカット大学のプログラムの実際については、カプランの紹介がある。“Pre-Retirement Education” Max Kaplan *Leisure: Lifestyle and lifespan-perspectives for gerontology*, W. B. Saunders Company, Philadelphia, pp. 256～60
- (26) 職務再設計 (job-redesign) やジョブ・シェアリング (job sharing) の新しい試みがあり高齢者の就労の機会の拡大が期待できる。
Mark Erenberg “Part-time employment for older workers: Possibilities and Problems”, *Industrial Gerontology* No. 5, 1970
J. M. Rosow & R. Zager, *The Future of Older Workers in America: New*

- option for an expanded working life, working life. Work in America Institute, Inc., New York*
- (27) R. Rapoport & R.N. Rapoport, op. cit., pp. 288~307
 - (28) Cumming, E.M. & W. Henry, *Growing old*, Basic Books, New York, 1961
 - (29) B.C. Rollins & H. Feldman "Marital Satisfaction over the Family Life Cycle" *Journal of Marriage and the Family*, vol. 32, No. 1, February, 1970
 - (30) R. Rapoport & R.N. Rapoport, op. cit., pp. 308~12
 - (31) J.M. Rosow & R. Zager op. cit., pp. 88~96
 - (32) 1977年, 974の会社を対象とした調査では全体の65パーセントが何らかのかたちでプログラムをもっていた。(The Conference Board Survey).
 - (33) Malcolm H. Marrison "The Myth of Employee Planning for Retirement" *Industrial Gerontology: Problems, Potentials of Work and Age*, National Council on the Aging, Inc., Washington, D.C. 1975
 - (34) アメリカでは, 青年層の大学への進学率が頭うちの傾向があり, 遊休施設等の有効利用の面からも, 高齢者の大学正規入学者数が増加している。
 - (35) Max Kaplan, op. cit., pp. 160~6
 - (36) 高齢者の大学正規入学者の増加と同様, 大学の遊休施設等の効果的利用の意図にそうものである。全般的にはとくに1970年代後半以降, 18歳~22歳の青年の数の減少を補償するために高齢者のための特別の学習コースの増加がみられた。
 - (37) E. Kubler-Ross, *On Death and Dying*, Macmillan, New York
 - (38) E. Morgan, "Why Death Education" *A Manual of Death Education and Simple Burial*, Celo Press, Burnsville, 1977, p. 3
 - (39) J. Conrad Glass, Jr. and Curtis Trent "Death Education: An Adult Education Concern" *Lifelong Learning: The Adult Years*, January, 1982