

紹介

関係性のウェルビーイングから考える退職後の居場所

坂倉 杏介

(東京都市大学准教授)

目次

- I はじめに
- II 会社本位な働き方から本来感のある生き方へ
- III 移行の場としての居場所
- IV 関係性のウェルビーイング
- V おわりに

I はじめに

「退職後の居場所」。この言葉からただちに想起されるのは、長年勤めてきた企業をリタイアし、楽しみにしていた「定年後」の生活がはじまったものの、次第にその「毎日が日曜日」の暮らしを持って余りはじめ、健康や家族との関係など様々な問題を抱えてしまう元社員の居場所問題だろう。その多くは男性で、終身雇用世代でマネジメント職、高卒か大卒で就職した会社に勤続し、郊外の住宅地から都心部へ通勤してきた。朝早く家を出て、夜遅くに帰宅する毎日。家事や子育て、近所付き合いは基本的に妻任せにしてきたから、家の近所に顔見知りもない。

定年退職した「おじさん」が直面するとまどいや寂しさといった心情を細やかかつコミカルに描いた代表的な小説に、重松清の『定年ゴジラ』がある。高卒で就職した銀行を定年退職した「山崎さん」は、新宿から電車で1時間半ほどの距離にあるニュータウン「くぬぎ台」に住んでいる。20

数年前に購入したマイホームで、二人の娘はすでに独立。長女には孫ができ、妹も一人暮らしを始めた。気ままな第二の人生が始まると思っていたのだが、それまで緑豊かで静かな住宅街だと思っていた「くぬぎ台」で毎日過ごすようになると、喫茶店や居酒屋などない「健全な」ニュータウンがいかにも所在ないことか、そして仕事に取り組み、頼りにされるのがいかに生活の手応えになっていたかを痛感することになる。山崎さんは、時間つぶしと健康維持のために散歩を日課にするようになり、やがて同じような境遇の定年退職仲間を得る。その交流のなかで様々な事件やドラマを乗り越え、地域との新しい関係性を得ていく。

毎日の通勤がなくなることで失うのは、勤務先という物理的な職場や収入ではない（もちろんそれも重大な要素の一つだ）。大きいのは、職場の仲間との交流や仕事によって得られるやりがいといった関係性や役割の喪失である。その喪失感には、本人が想定するより大きいことが多いようだ。その結果、生活リズムを乱し、家に引きこもりがちになり、体調を崩したり家族との関係に問題が生じたりするケースも少なくない。

このような定年退職者（主に男性）のセカンドキャリア形成については、団塊世代が定年を迎えた2000年代を通じて問題として浮上してきた。会社中心の生活からより地域に近い生活へのゆるやかな着地をどのように実現するか。企業にとつ

でも受け入れる地域にとっても大きな問題である。

山崎さんの場合は、散歩で出会った定年仲間との近所付き合いによって地域に「居場所」ができ、徐々に定年後の暮らしを再構築していくことができた。しかし、誰もがこうした着地をうまく果たせるわけではない。山崎さんが体験した、同じ町内に暮らしていても会社員時代とは景色が全く異なって見えるという経験は、ものの見方の前提に地殻変動が起きるということである。これを乗り越えるには、ただ地域での新しい付き合いや通う場所ができるだけでなく、それまで自明であった常識が常識ではなかったことに気づき、価値観や世界観を書き換えていくマインドチェンジが不可欠だ。このある種の「トランジション」のためには、職場でも家庭でもない第三の場所が有効であると考えられる。その形は、コミュニティカフェや趣味のサークル、ボランティア活動への参加や起業など様々にありうるが、その新しい関係性のなかで、会社員時代とは異なる自分の新しい人生を発見していくことが重要である。すなわち退職後の居場所とは、ゴールとしての居場所ではなく、そこを経て第二の人生を見つけるための時間や関係性を得るための居場所だといっている。

本論では、こうした文脈で退職後の居場所を位置づけ、次の二つの視点から検討してみたい。一つは、移行の場としての居場所で具体的にどのような変化が起きるのか。二つ目は、そこでの価値観の変容を、関係性のウェルビーイングの変化として見ていくことである。筆者は、雇用問題や高齢福祉の専門家ではない。したがって、実証的にこの問題を論じることはできないのだが、長年、都市部のコミュニティ形成の事業に携わるなかで、職場でも家庭でもない第三の場所で多様な世代の方々と触れ合ってきた¹⁾。そのなかには、組織的な働き方を離れ、地域に根ざしたライフスタイルを得ていく経験をされた方も少なくない。その現場の視点から、「退職後の居場所」について考えてみたい。

II 会社本位な働き方から本来感のある生き方へ

退職後の居場所が問題になるのは、そもそも退職後ではなく、それ以前の働き方の問題に原因がある。自身も大手生命保険会社を定年退職し、働き方に関する多くの著作を持つ楠木新は、定年前後のギャップが大きすぎるのが問題だとしている。それを埋めていくには「会社中心の働き方を修正するか、定年後の生活を変えていくか」のいずれかの対応になる。しかし、長時間労働やサービス残業を厭わず、人事異動や転勤には忠実に従う「会社本位スタイル」とも呼ぶべき会社勤め中心の働き方は根強く残っており、すぐに変えることは難しい(楠木 2017)。会社本位な働き方をもたらすのは、日本の雇用、すなわち新卒一括採用、年功序列、終身雇用といった特徴を持つ雇用スタイルである²⁾。ジョブ型ではなくメンバーシップ型の労働スタイルである故、会社に一体化し社内の人間関係や空気をつねに共有することが求められ、自然「つきあい」が増えていく。団塊ジュニア世代以降はこうした日本的経営スタイルは減少しているが、しばらくは会社本位スタイルの退職後は問題になるだろう。

会社本位の働き方をする会社員にとって、会社は深くコミットしなくてはついていけない職場である一方で、逆にいえば会社はなくてはならない居場所でもあるようだ。楠木は退職後に振り返ってみるといかに「会社は天国」だったか、昔の職場仲間と語らった経験を述べている。

とにかく会社に行けば人に会える。昼食を一緒に食べながらいろいろな情報交換ができる。若い人とも話ができる。出張は小旅行、接待は遊び。歓迎会、送別会でみんなと語り合える。遊び仲間、飲み友達もできる。時には会社のお金でゴルフもできる。規則正しい生活になる。上司が叱ってくれる。暇にならないように仕事を与えてくれる。おまけに給料やボーナスまでもらえる。スーツを着ればシャキッとする。会社は家以外の居場所になる³⁾。

行けば人に会える、仲間ができる。まさに居場

所である。すなわち、会社本位的な働き方を続けてきた人にとって退職とは、仕事や収入がなくなる以上に、いろいろな世代の人が毎日集まる居場所としての会社が失われるということなのである。そして、会社のような強い帰属意識をもたらす居場所の代替を見つけるのは極めて難しいと考えられる。

こうした観点から楠木は、定年後は経済優先から人生優先の生き方をするように、と指摘している。それは会社本位ではなく自分本位ということであり、仕事や収入ではなく家庭や生活を基盤とした生き方を指すのだが、これはどのような生き方だろうか。

経済優先とは、会社での評価が第一で仕事中心の生き方。対して人生優先の生き方とは、他者の期待に合わせるのではなく、より自分らしいあり方を軸に、会社員としての役割以外の、家族や地域との関係、趣味、社会貢献など多面的な自分のありようを尊重する生き方と言ってよいだろう。より「本来感」を感じる生き方である。本来感とは、社会的な評価といった外的な基準に左右されずに自分自身でいられる感じである (Kernis 2003)。定年後の世代で言えば、自分の良い点悪い点を受け入れ、組織内の評価や関係によらず、自分の果たすべき役割や人生の意味を自覚した生き方といえる。

しかし、多くの成人は様々な水準の社会的評価の中で生きており、成人発達理論でも環境順応型の意識を脱して柔軟に自己を変革していけるかどうかのポイントだとされている (キーガン・レイヒー 2013)。企業でのリーダーシップ教育を長年行ってきた由佐美加子は、人は無意識の怖れに気づいてそれぞれの方法で社会に適合しているが、その限界を越えるには自分の意識下にあるメンタ

ルモデルに気づき、本来の自分に「統合」していくことが重要だという (由佐・天外 2019)。その作業は「痛み」を伴うとしているように、簡単な過程ではない。

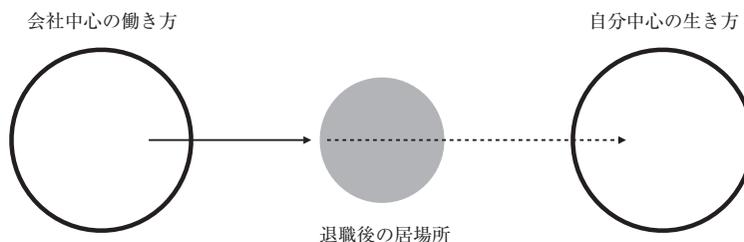
先に触れた『定年ゴジラ』は、会社という環境に適合した自分 (本人はそれが当然だと考え、適合しているとも意識していない) が、自分の本来感を取り戻していく統合の物語と見ることもできる。散歩仲間と交流できる居場所を見つけていくストーリーではあるが、より重要なのはそこで交わる多様な人々とのいくつかの出来事を通じて、娘との関係、母との関係、孫や大学生という次世代との関係を通じて自分の人生観が書き直され、時にはこれまでの自分を否定するような心の痛みも感じながら、会社を離れても存在しつづける自分らしさを見出し、新しい関係性のなかで役割と生きがいを得ていく物語である。

人生 100 年時代になりつつある現在、定年までは仕事、その後は余生という生き方は通じない (グラットン・スコット 2016)。むしろ 50~60 歳代までの仕事は稼ぎや家族を養うため、むしろその後の第二の仕事が自分本来の使命だともいわれる (石川 2020)。定年後の移行を、本来の自分を見つけるためのプロセスだと捉えれば、居場所の重要性、特に家でも職場でもない「サードプレイス」としての居場所の役割が明らかになるだろう。

Ⅲ 移行の場としての居場所

自分本来のあり方、会社時代とは異なる人生観を得るための退職後の居場所は、図 1 のように、そこを経て第二の人生を見つけるための時間や関係性が得られる場所だといえよう。おそらくその過程では、それまで当たり前だと思っていた考え

図 1 第二の人生を見つけるための居場所



方や価値観を手放すことも必要になろう。であれば、職場や家庭などこれまでの暮らしに密接していた場とは異なる関係規範、価値規範を持つサードプレイス的な場が有効だと考えられる。

筆者は、東京都港区で「芝の家」という地域の居場所を2008年から運営している⁴⁾。芝の家は、東京タワーや増上寺にほど近い港区芝三丁目にあり、周囲は木造住宅や路地の残る昔ながらの一画である。通りに面して縁側や鉢植えが置かれた芝の家は、赤ちゃん連れのお母さん、小中学生から近隣の会社員、主婦層や高齢者まで多様な世代の人で賑わっている。お茶を飲んだり、楽しくおしゃべりをしたりするほか、出会った人同士が身近な地域活動に取り組んだりもしている。事業主体は、港区芝地区総合支所。近隣にある慶應義塾大学との連携によって運営されている。港区と慶應義塾大学はこのほか、関連事業として「ご近所イノベータ養成講座」という地域講座を開講している。地域のつながりづくりや自分のやりたいことを生かした地域活動を実践的に学ぶ講座で、年1回・定員20名で実施されている。講座には、高校生から70歳代まで多様な世代の受講者が集まり、送り出した修了生の数は既に150人以上。地域の交流の場とともに地域にゆるやかなご近所のつながりを実現している。いわば地域のサードプレイスづくりの事業である。

芝の家、ご近所イノベータ養成講座とも、多様な世代、立場の人たちが参加しており、本稿のテーマに関連する50歳代で定年退職を目前にした方、早期退職者やリタイアした直後の人も多

い。

そうした方々は、芝の家やご近所イノベータ養成講座というサードプレイスをそれぞれの形で経験し、それまでの組織内の働き方とは異なる価値観や関係性を得ていると思われるが、ここでは、ご近所イノベータ養成講座の修了生であり、講座の受講以来、地域での活動を積極的に行っているAさんの事例を紹介したい。

神奈川県出身のAさんは、東京の大学を卒業後、大手印刷会社に入社。長らく企画職を務め、30~40歳代はコンテンツ企画など業界の先駆的な仕事を手掛けてきた。53歳で現場から管理部門に異動になり、役職定年を迎える。同時期にマンション管理組合の理事や自治会長を経験、次第に地域に関心が向かう。55歳ごろから定年後を意識しはじめたが、当時はまだ定年後も雇用延長で65歳まで会社に残るつもりでいたようだ。子どもいなかったため、妻の保育園事業を時折手伝いながら家事を担い、近隣のテニス仲間と楽しく暮らすようなイメージをぼんやりと持っていた。

ご近所イノベータ養成講座を知り受講を決めたのは、会社の業務も少なくなり、地域に役割が生まれ始めた54歳の年であった。その理由は、自治会役員の担い手不足という問題意識があったからだ。また現場から離れ、目減りした仕事のやりがいを埋め合わせるようにいろいろ学ぼうとしていた時期でもあったという。講座でのAさんは、きちんと課題をこなし率先してグループのリーダーを務める優等生という印象だった。そつなく企画をまとめあげて、タワーマンションのコ

図2 芝の家



図3 ご近所イノベータ養成講座



コミュニティづくりのユニークなプロジェクトを立ち上げた。修了後も継続的にイノベータ講座の仲間たちの活動に関わり、地方都市との交流イベントなどを先頭に立って実行してきた。

講座への参加によって、ファシリテーションや対話の重要性などスキル面での気づきもあったが、何より驚いたのは、会社では出会わない多様な人との関わりだったという。たとえば芝の家を訪れると、多様な世代の住民がいるだけではなく、なかには発達に遅れのある人もいる。こういう人たちが社会につながるために何かできないか、といったことを考えるようになった。それまでの仕事は会社の利益のためだったが（なかには自分では納得できないこともあった）、地域社会のいろいろな課題や活動のなかで自分のやるべきことは何か、思いを巡らせるようになったようだ。

このような感じでAさんは、会社に勤め、時折妻の経営する保育園を手伝いながら、ゆるやかなコミュニティの中心人物として積極的に活動していたが、地方のまちづくりの担い手の方々と交流イベントで、大きな決断をしたことを告白してくれた。「実は年末で退職することにした」という。57歳の秋であった。後から聞いたところでは、早期退職を決意したことは会社の仲間よりも先に、地域の仲間にしてくれたようだ。利害関係がない関係でもあり、業務の引き継ぎではなく個人の決断を受け止めてくれる「ご近所仲間」だったというのも、その告白を後押ししたようだ。

Aさんは退職後、妻の保育園を本格的に手伝うことになる。事業が拡大し人手が必要だったこともあったが、職員を幸せにすることを通じて子どもを幸せにする、という経営理念に共感したのが大きかったという。若い職員ばかりの職場に馴染めるか多少の不安はあったが、幸い子どもが好きで、事務職であっても保育の現場を積極的に手伝ったこともあり、信頼関係ができていった。子どもが懐いてくれたり、娘くらいの世代の職員の相談に乗ったりというのが働きがいになった。

しばらくは現場の管理者として、講座で学んだワークショップなどを活かして職員の研修などを手掛けていたが、保育園事業を経営面から長期的に考えると、組織のマネジメントが必要になると

危機感を感じるようになる。そんな折、保育園経営者向けの大学院を知り、もう一度学び直すことを決断した。リタイア層向けの教養講座ではなく、セカンドキャリアのための専門教育だといえる。年齢は62歳になっていた。マンションの管理組合に入ってから10年、役職定年を迎えて9年が経っていた。

Aさんは、大学院で学んだ理論を現場で生かしていきながら、おそらく今後10年以上保育園経営の仕事に精力的にされていくのだと思われる。それは、会社の利益や評価を軸とする働き方ではなく、より大きなビジョンを持って自分のスキルを社会に活かす、より本来感のある生き方だといってよいだろう。Aさんが会社以外の生き方を模索してきたこの10年間は、地域の多様な出会いによって社会的な価値観が書き変わりはじめ、より本来的な仕事や役割への気づきがあり、第二のキャリアが次第に確立していった変化の時期であった。特に大きな困難はなかったようだが、様々な形のサードプレイスがあった。自分が本来感を感じ、第二のキャリアで取り組むテーマやスタイルを見つけ出すには、職場や家庭よりも多様な人たちが集まり、多様な価値観が共存できる相対的に「ゆるやかな」場が必要なのではないだろうか。誰もが自分らしさを大切にできる「居場所」は、退職後の本来的なあり方を模索するための場として重要である。

IV 関係性のウェルビーイング

Aさんのケースは、充実した第二のキャリアへの移行がスムーズに行われたとても恵まれた例である。では、何が変わったのだろうか。意識の持ちようや交友関係の変化などいろいろ考察は可能だろうが、ここでは関係性のウェルビーイングという観点で考えてみたい。

ウェルビーイングとは、身体だけではなく、精神や社会生活などを含めた総合的な健康状態を指し、端的に言えば「心の豊かさ」を示す概念である。幸福学やポジティブ心理学など、近年人間の良い状態についての研究が増えており、日本では働き方改革の流れもあり企業の経営や労務管理な

どの分野でも注目されている。関連する概念に幸福や人生満足度などがあるが、一時的な快楽やポジティブ感情だけではなく、持続的なウェルビーイングのためには達成感や道徳的規範、他者との関係性など複雑な要因が関連する。その人のウェルビーイングがどのような要因によってもたらされるかは、医学的な健康と異なり個人や文化的背景によって大きく左右される。一口に「人間の良い状態」といっても、非常に複合的で多様なのである。

ウェルビーイング研究では、多くの人のウェルビーイングにつながる要因の特定が進められている。たとえばセリグマンは、ウェルビーイングを5つの指標によって説明するPERMA理論を提唱している(セリグマン2014)。Pはポジティブ感情(Positive Emotion: 前向き, 楽観的な感情), Eは集中すること(Engagement: 何かに没入し夢中になること), Rは関係性(Relationships: 他者との良好な関係), Mは意義や意味(Meaning: 社会的な意義や意味のある人生), Aは、達成(Achievement: 挑戦して達成すること)である。また、日本における幸福学の第一人者である前野隆司は、「自己実現と成長」「つながりと感謝」「前向きと楽観」「独立とマイペース」の4因子にまとめている(前野2013)。いまだ諸説ある状態だが、単純に快楽的な感情があるだけではなく、関係性や社会的意義、自己有用感や成長など複数の要素がバランス良く満たされることが重要だという点については一致している。

筆者らの研究では、こうした先行する研究を下敷きに、ウェルビーイングの要因を「I」「We」「Universe」という同心円的に広がる領域に位置づけることで、自分自身のウェルビーイング向上へのヒントを見つけたり、企業のサービス開発に役立てたりするツールを開発している(渡邊他2020)。「I」は、ウェルビーイングの要素のうち、「自分」との関わりの領域。快楽的な満足やポジティブな感情も含み、自己有用感や達成感など基本的に個人のなかで完結するウェルビーイング要因である。「We」は、「他者」や「社会」との関わりの領域で、共感的な関係、感謝、社会貢献といった要素を含む。3つ目の「Universe」は、自

己や世俗的な社会を超越したもので、宗教や生き死に、また歴史や環境とのつながりなどである(図4)。従来、ウェルビーイングは個人の心の豊かさとして研究されてきた。しかし、筆者らの研究では、欧米のように個人の自立性が高い社会に比べて、日本のような社会文化環境では、ウェルビーイングを個人のなかで完結したものと捉えるのではなく、むしろ関係性のなかに生じるという前提で捉えたほうが、より実情に即した分析が可能になると考えている。

こうした関係性のウェルビーイングという観点から、Aさんの経験を参照しつつ、一般的に会社中心の働き方から自分の本来感を感じられる生き方への移行にあたって、どのような変化が起きるのか考察してみたい。長年勤務した会社から離れるということは、その関係性が大きく変化するこ

図4 ウェルビーイングの心理要因



出所:『ウェルビーイングな暮らしのためのワークショップマニュアル』より。

とに他ならない。

まず「I」の領域だが、会社時代は自分の成功が第一である。会社から高く評価されることが重要であり、営業目標などに対して努力し同僚に先んじて成果を上げることが達成感につながる。Aさんの場合は、「一匹狼」で、後から振り返ると個人プレーが多かったと反省することもあったようだが、業界の先駆者としての自負を持って仕事に打ち込んでいた。

「We」は、一般的に会社中心の働き方でいえば、社内の競争はあっても、会社の同僚、上司、部下との関係性が良好であることが重要だろう。所属感を感じていて、みんなで力を合わせて業務を進める。社会との関係でいえば、その仕事で顧客に喜んでもらえることも働きがいにつながる。自分の働きは、会社の利益になるかどうかという点で社会性を持つ。会社のビジョンに共感できるかどうか重要な要素だ。

「Universe」の領域については、会社の利益になるかどうか第一の判断基準となるため、超越的な価値に触れることは一般的には多くはないと考えられる。

では、それまでの人生の中心にあった会社での仕事を離れ、地域社会に触れることでどのような変化が生まれるのか。

「I」の領域では、自分の成果を評価してくれる会社がなくなる。Aさんの場合、管理部門に移り役職定年を迎えたことで会社でのやりがいが減り、その分社外に学びを求めようになった。結果的に、ご近所イノベータ養成講座を受講することになり、そこでいろいろな出会いが生まれることになる。会社の業務の枠に縛られない、個人としての成長や可能性、本来感を感じるようになることは重要だろう。地域活動などにやりがいや楽しさを感じることも日々の充実につながる。

「We」の領域では、会社という居場所がなくなる。Aさんは地域には会社では出会わないような多様な人たちがいることに気づき、そこから誰かのためになること、社会貢献の意識が芽生えた。会社の利益という社会性よりも広い社会の中に、もう一度自分を置き直す作業だと言ってもよい。Aさんも会社員時代の仕事のなかには、会社の

仕事だからやっていたが、個人としては疑問を持つ仕事もあったという。また地域の仲間とは、自分のことを受け入れてくれるという信頼感が築けていた。会社とは違う所属感を得ているといえよう。さらにAさんは、保育園経営という、共感できるビジョンと良き理解者（パートナー）を持ったことで第二の仕事を得ることができた。自分のスキルが社会を良くしていくことにつながっているという充実感は、ウェルビーイングを大いに高めるはずだ。

最後に「Universe」については、Aさんの場合、職員を幸せにすることを通じて子どもを幸せにするという保育園のビジョンに共感することで、仕事に意義を感じることができるようになった。また子どもに接したり若い職員の援助をしたりすることも、直接の利他行動を超えて、次世代を育てるという意義につながっていると考えられる。このほか、一般的に地域に根差した暮らしへのシフトは、自然環境や歴史と身近に触れる機会を増やし、ウェルビーイングの実感を高めるようだ。

このように、自分の本来感を大事にした生き方は、単に自分が変わったり、自分ががんばったりすれば得られるというのではなく、多様な関係性のなかで自分のよい状態（ウェルビーイング）につながる要素を増やしていく過程で徐々に得られる。会社をはじめとした外的な評価ではなく、自分で自分のありようを認めるには、逆説的だが関係性が必要なのである。他者との関係の中でしか自分らしさは実感できないし、社会のなかでどのような役割を担っているのかも関わりがなければ明確にならない。そして、そもそもなぜそれが必要なのか、突き詰めて考えていくと、超越的な価値観にも行き当たる。利害や善悪を超えた、自然や歴史、場合によっては宗教的な世界観や使命感などがあることで、自分の人生がより豊かになる。

こうした変化は、知識として得るのではなく、実際に触れることでしか起こらない。退職後の居場所とは、会社内とは異なるもう一つのリアルな社会に触れる場所であると言ってもよい。退職後の居場所は、自分につながり直し、他者とつなが

り、社会とつながり、世界とつながるためのサードプレイスなのである。

V おわりに

本稿では、退職後の居場所をめぐって論を進めてきた。終身雇用という前提が崩れ、雇用の格差が広がるなか、定年退職者の居場所問題は社会のごく一部の問題かもしれない。より大きな問題系は、学校や会社のなかで、外的な評価を軸に学び、働くことが当たり前となっている私たちが何らかの理由で組織から離れたときに、どのように本来感を持った生き方を実現できるか、会社という社会とは異なるもう一つの新しい社会性をどう獲得できるか。芝の家やご近所イノベーション学校という「サードプレイス」で、毎年多くの方々と出会い、時間を共にしているなかで実感する問題である。

本来の自分を見つける、より広い関係性のなかで自分の良い状態を確かめる。こうした模索をするためには、自分らしくいられる居場所、多様な人の価値観が許容され尊重されるサードプレイスが必要だ。そうした場所は、ある人にとっては生涯の居場所かもしれないし、ある人にとっては一時的に滞在する通過点かもしれない。いずれにしても、相対的にゆるやかな場所が、私たちの社会にはもっと必要だろう。本来の自分に立ち戻ることに、変化していくことが許され、そして新たな価値観が見つかるまでの時間を待てる場所をどのように生み出すことができるか。より本来感を得られるキャリアシフトのために、家庭でも職場でもない、これまでの働き方とこれからの生き方のあいだにあるサードプレイスとしての居場所の必要性は今後ますます高まっていくだろう。

1) 筆者は、港区芝地区総合支所と慶應義塾大学が運営する地

域コミュニティの拠点「芝の家」(2008年設立)、市民の地域参加のきっかけになる「ご近所イノベーション養成講座」の立ち上げ、運営に携わってきた。

2) 楠木が用いている「会社本位」という言葉は、川人(1998)からの引用である。会社に従属的な働き方を原因とする自殺を「会社本位的自殺」としている。

3) 楠木(2017:79)。

4) 慶應義塾大学との連携による港区芝地区総合支所のコミュニティ形成事業。詳細は、坂倉(2021)を参照のこと。

参考文献

石川善樹(2020)『フルライフ——今日の仕事と10年先の目標と100年の人生をつなぐ時間戦略』ニューズビックス。

川人博(1998)『過労自殺』岩波書店。

ロバート・キーガン、リサ・ラスコウ・レイヒー(2013)『なぜ人と組織は変わらないのか——ハーバード流 自己変革の理論と実践』池村千秋訳、英治出版。

楠木新(2017)『定年後——50歳からの生き方、終わり方』中央公論新社。

リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット(2016)『LIFE SHIFT——100年時代の人生戦略』池村千秋訳、東洋経済新報社。

坂倉杏介(2021)『都市部のつながりを形成する場づくり』飯盛義徳編『場づくりから始まる地域づくり——創発を生むプラットフォームのつくり方』学芸出版社。

マーティン・セリグマン(2014)『ポジティブ心理学の挑戦——“幸福”から“持続的幸福”へ』宇野カオリ訳、ディスカヴァー・トゥエンティワン。

「日本の Wellbeing を促進する情報技術のためのガイドラインの策定と普及」プロジェクト(2019)『ウェルビーイングな暮らしのためのワークショップマニュアル』(科学技術振興機構社会技術研究開発センター(JST/RISTEX)「人と情報のエコシステム」研究領域)。(http://wellbeing-technology.jp)

前野隆司(2013)『幸福のメカニズム——実践・幸福学入門』講談社。

由佐美加子・天外伺朗(2019)『ザ・メンタルモデル——痛みの分離から統合へ向かう人の進化のテクノロジー』内外出版社。

渡邊淳司・ドミニク・チェン・安藤英由樹・坂倉杏介・村田藍子(2020)『わたしたちのウェルビーイングをつくりあうために——その思想、実践、技術』ビー・エヌ・エヌ新社。

Kernis, M. H. (2003) “Toward a Conceptualization of Optimal Self-esteem,” *Psychological Inquiry*, Vol.14, No.1, pp.1-26.

さくら・きょうすけ 東京都市大学都市生活学部准教授。主著に『わたしたちのウェルビーイングをつくりあうために——その思想、実践、技術』(共著、ビー・エヌ・エヌ新社、2020年)など。コミュニティマネジメント、ワークショップデザイン専攻。