



2018

No.94

Dia News

巻頭言

事務局長就任にあたって

浅野 洋介

Dia Report

高齢者が「通いの場」に通い続けることを可能にする4つのポイント
— 横浜市「元気づくりステーション」事業から —

澤岡 詩野

フォーカス高齢社会

高齢者雇用を促進するための職業データベース活用術
— 高齢人材の職務能力評価への適用 —

西山 裕也

財団研究紹介

認知症の人への支援の輪の広がり；支え手としての高齢者

森下 久美



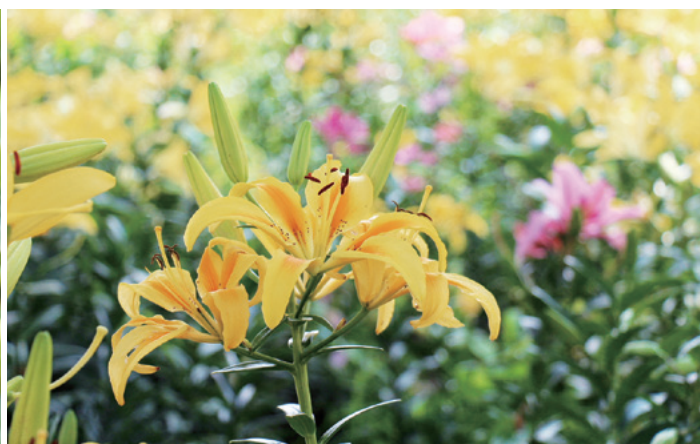
南越谷阿波踊り



手賀沼花火大会



大賀ハス(利根親水公園)



スカシユリ(房総風土記の丘)

03 巻頭言

事務局長就任にあたって

浅野 洋介 (あさの・ようすけ)

ダイヤ高齢社会研究財団 理事事務局長

立教大学経済学部卒。1982年 明治生命保険相互会社(当時)入社。

堺支社堺営業推進部長等を経て、2007年 宮崎支社長、2010年 成田支社長、2013年 大阪南支社長。2016年 エムワイ商事株式会社(現 明治安田商事株式会社)社長。2018年6月から現職。

04 Dia Report

高齢者が「通いの場」に通い続けることを可能にする4つのポイント

澤岡 詩野 (さわおか・しの)

— 横浜市「元気づくりステーション」事業から —

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 主任研究員

東京工業大学大学院卒、工学博士。東京理科大学助手を経て、2007年より現職。研究テーマは高齢期の社会関係。業績として「都市のひとり暮らし後期高齢者における他者との日常的交流」(共著『老年社会科学』)、「都市部の企業退職者の社会活動と社会関係におけるインターネットの位置づけ」(単著『老年社会科学』)など多数。

08 フォーカス高齢社会

高齢者雇用を促進するための職業データベース活用術

西山 裕也 (にしやま・ゆうや)

— 高齢人材の職務能力評価への適用 —

中小企業診断士

東京理科大学大学院(機械工学)修了後、運輸省(当時)に入省。13年の間、科学技術庁、原子力安全・保安院、国土交通省、外務省にて、多岐にわたる行政分野に従事。公務員辞職後は、(公財)NIRA 総研にて高齢者就業をはじめとした政策研究に携わる。現在は、GR Japan(株)にて公共政策アドバイザーに従事する傍ら、中小企業診断士(2016年登録)として中小企業に対する経営アドバイスを行なっている。MBA(英国バース大学)。

10 財団研究紹介

認知症の人への支援の輪の広がり; 支え手としての高齢者

森下 久美 (もりした・くみ)

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 研究員

琉球大学教育学部生涯健康教育コース卒。栄養士。桜美林大学大学院修了、老年学修士。現在、桜美林大学大学院老年学研究科博士後期課程在学中。研究テーマは認知症介護における家族介護者支援。認知症研究・研修仙台センター「認知症の家族等介護者支援に関する調査研究事業」(2017年度事業)において分析補助・成果物分担執筆等を担当。2018年3月より現職。財団では、「シルバー人材センターにおける健康維持増進効果の検証」を担当。

12 Dia Information

表紙写真について一言 「南越谷阿波踊り」と「手賀沼花火大会」

埼玉県越谷市で毎年8月下旬に行われる南越谷阿波踊りは、「徳島市阿波おどり」「東京高円寺阿波おどり」と合わせて日本三大阿波踊りと言われています。今年の開催予定は8月24日(金)〈前夜祭〉から26日(日)までで、60万人以上の人出が予想されています。千葉県北部に位置する手賀沼では盛大な花火大会が毎年8月初旬に開催されます。手賀沼周辺の我孫子、柏、沼南の3か所から約13,500発の花火が打ち上げられ大変な賑わいを見せます。今年は8月4日(土)午後7時~8時30分の予定です。

※ PHOTO 448 SCHOOL: 千葉県我孫子市で写真愛好家を指導している吉羽健二郎夫妻の名前-よしば(448)-に因んでいます。

事務局長就任にあたって

ダイヤ高齢社会研究財団 理事事務局長 浅野 洋介



本年6月6日に開催された当財団評議員会におきまして、前田実前事務局長の後任理事として選任され、事務局長を務めることになりました。前田前事務局長は2014年4月から当財団に4年3ヶ月在籍し、その間、収益事業・社会貢献活動助成事業等の新設による事業の多様化、安定的な事業継続と調査研究の質的向上を図る為の財団資産の有効活用など、財団運営の発展にご尽力されました。微力ではございますが、その軌跡を継承発展させていく決意しております。

さて、今回財団に赴任するにあたり、先輩より推薦いただいた高齢社会関連の書籍を読み、人生100年時代を迎えて無形資産（スキル、知識、肉体・精神の健康、人的ネットワーク等）の重要性など、充実した人生を過ごす為の考え方に革新的な変化が起こっている事を改めて認識致しました。当財団でも『100歳までのライフプラン～将来の経済リスクに今から備える』をテーマにしたシンポジウムの開催等、今後に活かしていく事業を推進している事を実感し、ご支援くださっている賛助会員各社様の見識の高さを感じた次第です。

近年発表した『仕事と介護の両立』に関する調査結果には、マスメディア等から反響を多数いただきました。また、ダイヤ財団新書の発行や電子書籍での公開などにより、賛助会員各社の方々はじめ多くの皆様に財団の事業内容をご理解いただくきっかけにもなりました。

2017年度からスタートした収益事業等についても4件の調査研究を受託した他、賛助会員企業退職者の社会貢献活動グループへの助成が5団体と着実に新事業も前進しております。

当財団は本年6月に設立25周年を迎えました。ここを節目として、今まで蓄積してきた研究成果を踏まえて、より一層社会に貢献することが求められていると感じます。平均寿命の延びや少子化に伴い人口構成が大きく変化するわが国で、当財団の研究や活動が、幸せで活力のある長寿社会の実現へ向けた取組みを加速する流れの一翼を担えるよう、微力ではございますが努力を重ねていく所存です。今後とも、皆様のご指導・ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

高齢者が「通いの場」に通い続けることを可能にする4つのポイント

—横浜市「元気づくりステーション」事業から—

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 主任研究員 工学博士 澤岡 詩野



厚生労働省は2014年度から「地域づくりによる介護予防推進支援事業」¹⁾を行っている。同省は、この事業のコンセプトとして「高齢者が容易に通える範囲に通いの場を住民主体で展開する」「住民自身の積極的な参加と運営による自律的な拡大を目指す」「前期高齢者のみならず、後期高齢者や閉じこもり等何らかの支援を必要とする者の参加を促す」ことを挙げている。これは、地方自治体や公的機関がプログラムや運営方法を決め、専門職主導で用意された場に、健康状態の良好な意識も高い高齢者が参加する傾向の強かった従来の介護予防事業とは異なる取組といえる。

この施策の展開を受け、多くの地方自治体は、「通いの場」を増やすべく、住民に対する動機付け、住民主体の通いの場の立ち上げ支援を行っている。事業開始から4年が経過した今、地域に多様な通いの場が増えている。このなかで課題になっているのは、参加者の日常生活に通いの場として定着していく一方で、「通い続けられない」人が増加しつつある現状といえる。これに対し地方自治体は、虚弱化や要介護状態に陥ったり、認知症を発症しても通いの場であり続ける為の支援の一つとして、リハビリテーション専門職を派遣している。しかし、「通い続けられる場」としていく為には、専門職の関与だけでは十分とは言えず、通いの場を運営するリーダーからの働きかけや参加者同士の支え合いが求められている。

本稿では、横浜市の地域づくり型介護予防事業「元気づくりステーション」にリーダーや世話役として関わる高齢者のインタビュー調査（2017年度長寿科学研究者支援事業「ゆるやかなソーシャルキャピタルを醸成する介護予防事業の構

築・継続要因に関する研究」、申請者：澤岡詩野）から、「通いの場」から「通い続けられる場」として行く為に求められる支援を明らかにしていく。

「元気づくりステーション」とは

元気づくりステーション事業は、横浜市が介護予防事業を従来の個別支援重視型から地域のつながりづくりなどを目的とした地域づくり型へと施策転換（図1参照）したなかで中心的な取組に位置付けられる。2012年には、地域内のつながりを醸成することで互助・共助を引き出し、介護予防を行政と市民・地域の協働で進めることを目指し、事業が本格的にスタートした。事業では、この目的に賛同して登録した65歳以上で構成される10人以上のグループに対し、自治体が運営のサポートを行っている。具体的には、保健師や看護師などが活動に関わり、講師派遣や教材の提供、モチベーション維持のための体力測定、自主化に向けたリーダーや世話役育成などを行っている。

活動は、元気に歩ける身体づくりを目指すトレーニング「ハマトレ」を基本にしつつも、プログラムや運営の仕方は各グループに任せられている。多くのグループは、保健師が区主催の健康づくりや認知症予防講座参加者に自主グループ化への働きかけを行うことから始まっている。自主グループとして活動開始後は、メンバーが話し合いでプログラムを決定し、ハマトレ以外の体操や脳トレの実施、メンバーが講師となった趣味の講座、ウォーキングを兼ねた工

横浜市の介護予防事業の体系

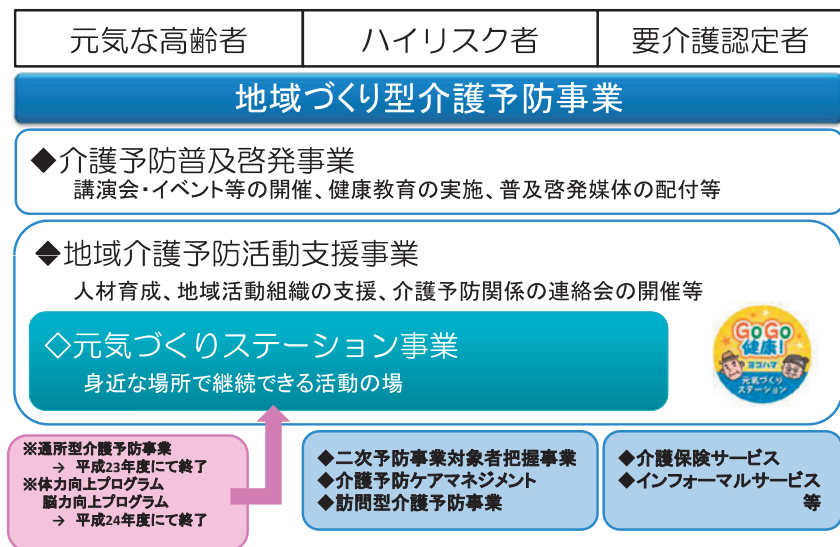


図1

場見学など、多様なプログラムを展開している。また、運営の仕方も話し合いで決めており、会費を徴収してプロの体操講師を呼んだり、多様な活動を展開するグループから、経費のかからない活動に留め、会費を徴収しないグループまで存在する。

多くの自治体で行われている健康づくりを目的とした事業と大きく異なるのは、参加者に受け身ではなく主体的な参加を促していることが挙げられる。運営は原則的にリーダーや世話役が担いつつも、会場の鍵の開け閉めや準備と片付け、会計、活動のPRや新規メンバーの勧誘などの役割を分担し、当番制にすることで、全員参加を目指すグループが多くみられる。また、活動開始時に市から派遣される「ハマトレ」の指導者については、保健師がメンバーに指導者養成講座の受講を促すことで、最終的にはメンバーが指導者として活躍するグループも少なくない。

インタビュー調査の概要

活動中の元気づくりステーション250か所余りを市の担当者らと活動年数、地域特性、虚弱や後期高齢者の比率、担当保健師の自己評価などから類型化し、調査の対象とな

る33のステーションを選定した。これらのステーションの支援を行う区の保健師を通じ、リーダーや世話役にインタビュー調査と活動への参与観察を依頼した。インタビューは、対象者から調査への理解が得られたあと、研究の趣旨を説明し、最終的な承諾を得たうえで、協力者の負担を考慮しながら実施した。2~3名の複数でのグループインタビューを希望する人には、希望に応じた形で対応した。

同時に、活動年数が長くなると共にメンバーの高齢化が進んだ結果、自立的な運営が困難になりつつあるグループが活動を継続していく為に求められる支援を明らかにするために、ステーション事業を担当する保健師や看護師に対してもインタビューを行った。

「通い続けられる場」に求められる4つのポイント

ポイント①:動くことが大変なメンバーへの「雰囲気づくり」

活動年数が長いグループでは、虚弱化、病気、認知症などで、体操などの負荷の大きなプログラムについてこれない人も増えている。ここで重要となっているのが、間違っても平気、できる範囲でOK、出てくること自体が介護予防であり皆も元気を貰えているという雰囲気づくりであった。

- ➡リーダーや世話役が率先して声掛けや笑いを誘うなどし、間違っても、動きについてこれなくてもお互いにそれを笑いあえる雰囲気をつくっている
- ➡(辞めたいという人に)できる範囲でできる事をやればそれが貴方にとって意味があり、大事なのは続ける事であると伝えている
- ➡それを、活動開始・終了時の挨拶や懇談などの場でメンバー全員に伝えている



(写真1) 個々の体力に応じてみんなで盆踊り。腰痛で座ったまま参加していた人が、笑いの溢れる雰囲気の後半は立って踊ることも

同時に、それまで果たしていた受付や会場予約などの当番や会計などの役割を果たすことが困難になり、その負担感で辞めたいと考える人も少なくない。しかし、当番や役割のあることが、活動を継続するモチベーションにもなっており、敢えて80代のメンバーから受付を募るグループも存在していた。

➡世話役などが、（介護でこれらなくなっているメンバーを）道で見かけた時に話しかけたり、プレッシャーにならない程度の距離感で声かけを行っている

➡世話役などが訪問や電話をするとプレッシャーになると考え、親しいメンバー同士の自然な気遣いに任せるグループも存在

ポイント③:グループが高齢化・虚弱化しても大丈夫な「運営体制」

グループ全体の高齢化が進み、全員で当番を分担するといった活動立ち上げ時の運営を続けていけないグループが増え始めている。特に、リーダーや世話役の交替が進まない、リーダーや世話役自身がこれまでの様に全てを担うことが困難になりつつあることは、深刻な課題となりつつある。さらに最近では、虚弱化の進んだ人やデイサービスに行きたがらない人にケアプラザ（地域包括ケアセンター）がグループを紹介し、新たにメンバーとして加わることも増えている。このようなグループの現状に対し、担当の保健師や看護師自身が、虚弱化しつつあるグループへの支援の在り方に悩んでいる事も少なくない。これに対し、グループによっては、1人への負担軽減を目的に、参加者を班に分け、班単位で月ごとに当番（受付や準備、掃除、プログラム決め、体操の指導）を回し、班の中でそれぞれにできる事を役割分担するなどの工夫が見られた。

➡班で体操指導が得意な人、新たなプログラムを仕入れてくれる人、事務的なことが得意な人など、それぞれの体力や得意な事で運営を分担

また、活動プログラムを自前で考える事が難しいグループや、会場準備などの力仕事が難しいグループでは、他の地域資源の力を活用して活動を継続していた。

➡近隣のステーションや健康づくりサークルと連携し、グループメンバーの得意なこと（手話ダンス、百人一首、折り紙など）でお互いに講師として派遣しあっている

➡町会や自治会と連携して、机を出したりしまつたりの力仕事は町会の男性に依頼する

➡プログラム作りなどの実質的な運営は、保険活動推進委員

➡負担感を軽減するために複数の人にお願ひし、休んでも大丈夫な体制作りと、気軽に休める雰囲気づくり

また、これまでは体操のみを行っていたグループでは、体力的についていけなくなったこと、いる理由を見いだせないことを理由に辞めるメンバーが増えつつある。これに対し、体操だけの活動から、お茶会や文化的な活動を取り入れるグループも出始めている。

➡体操だけでは顔見知り程度で終始していた人間関係を、改めて互いに知り合う機会を創出することで、また来たいと思わせる関係性を再構築する

ポイント②:休みがちメンバーへの「働きかけ」

ステーション参加者には、既に色々な活動をしているアクティブな人が存在する一方で、唯一の大切な居場所となっている人も存在している。後者にとっては、重要な地域社会との接点であり、維持し続けたい場といえるが、家族の介護や自身の罹病などの不可抗力の理由で休みがち人も増え始めている。ここで重要なのは、再び参加できる状況になった際に、いつでも戻ってこられる雰囲気づくりであった。

➡お茶菓子の出る日に、（けがでお休みしているメンバーに）世話役がお宅に持って行き、何となくつながりを意識してもらっている



(写真2) 近隣の手話ダンスサークルメンバーが講師として指導。
ステーションもメンバーを手話ダンスサークルに講師として派遣

などの地域のボランティアが行い、参加者は始まる前の挨拶やお茶出し、準備体操のデモンストレーションなど、できる事で運営に参加する

ポイント④：早期発見、次につなげる「仕組み」

活動年数の長いグループでは、虚弱化や認知症の兆候に参加者が気付くことも少なくない。また、なんらかの異変を早期に発見する場、虚弱化や認知症の人を地域につなげる場としてステーションを位置付ける保健師や看護師も多く存在する。

- ➡認知症を発症したメンバーをそれまでと変わらずに受け入れつつ、異変を担当の保健師や看護師に情報共有している
- ➡保健師や看護師がケアの必要な高齢者を受け入れることができるグループと判断した場合は、公的サービスでカバーできない支援を提供できる場として、ケアプランに組み込む例も見られ始めている

認知症を発症した参加者を、自然発生的にメンバー間で支えるグループも存在している。

- ➡活動日の前日と当日の朝に確認の電話をかけて予定を確認したり、活動終了後に近くに住む人が一緒に帰ったり、メンバー間で試行錯誤しながら、気負いなくサポートしている
- ➡体操や会話などについていけずに周囲のペースを乱してしまう人には、リーダーや世話役などが横に付き、個別にフォローしている

まとめと今後の課題

インタビューから、住民主体ではじまった「通いの場」も、活動年数が長くなると共に、家族の介護や自身の罹患などの理由で通い続けることの困難な参加者が増えていることが明らかになった。通い続けることを止める理由には、心身機能の低下だけではなく、迷惑をかける、活動についていけない、期待される役割を果たせないなどの心理的な負担感が挙げられた。これらを解消するには、グループ活動を支援する保健師や看護師、リハビリテーション専門職の関与だけではなく、リーダーや世話役、メンバーが一体となった「お互いにできる範囲でできる事をやればそれでよく、大事なのは続ける事」という雰囲気醸成していくことが重要である。

さらに、自主グループの運営を継続していくうえで、リーダーや世話役もメンバーもお互いに歳を重ねていくという、高齢者を中心とした活動特有の壁が存在していた。現状では、住民による自主運営を目的に掲げているため、グループ立上げから1年をめぐりに、保健師や看護師からの支援が現況確認程度の最小限なものに変化していくことがよしとされている。しかし、5年後を見据えた時には、虚弱化や認知症のメンバーの増加など、「通い続けられる場」として存続していくこと自体が難しい状況が予想される。比較的に元気なアクティブシニアを想定したグループ立上げ時とは異なるであろう「自主化」の姿を見直すこと、その状況に応じた支援の在り方を考えていくことが喫緊の課題といえる。

最後に、調査にご協力いただいた元気づくりステーションのリーダーや世話役、横浜市役所およびケアプラザのご担当者みなさまに厚く御礼申し上げます。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省. 地域づくりによる介護予防推進支援事業の概要.
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/yobou/3_gaiyo.html (2018/6/15).

高齢者雇用を促進するための職業データベース活用術

— 高齢人材の職務能力評価への適用 —

中小企業診断士 西山 裕也



福祉政策からの脱却

有効求人倍率は1.5倍前後の水準が続いており、人手不足は深刻な状況にある。昨年3月に決定された「働き方改革実行計画」(働き方改革実現会議)の大きな柱の一つである高齢者の就業促進を真剣に考える必要がある。

これまでの高齢者の就業促進施策は、雇用延長制度に偏っていたきらいがある。これは、年金支給開始年齢が引き上げられたことに対する60-65歳世代の収入確保のための、福祉的な色合いが強かった。しかし、経営者の立場で見ると、このような考え方は持続的ではないだろう。忘れてはならないのは、「雇用」は、経済活動の一環だということだ。高齢人材雇用による収支がプラスとならなければ、企業がその雇用を長期的に維持することはできない。これを補助金で賄うのは本末転倒である。

では、果たして、高齢人材の雇用は、経営者にとって投資に見合うものになるのだろうか？ 筆者は、「十分に見合う」という立場である。そのためには、いわゆる「エイジズム」など、いくつか乗り越えなければならない課題があるのだが、これらは他の論考に譲ることとして、ここでは、高齢人材の職務能力評価に絞って考察したい。

公正な評価の重要性

雇用で経済的価値を出すためには、雇用者の能力がその職務に求められる能力を上回っていることが大原則だろう。これを確認するためには職務能力評価が重要になる。上記実行計画にも、「年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる『エイジレス社会』の実現」とあり、その重要性は政府も認識している。

しかし、すべての企業で公正な職務能力評価を実施することが可能と考えるのは、現実的ではない。その理由の一つには、日本の多くの企業経営者は、必ずしも自社の職務を行うために必要な能力を把握しているわけではないという点があげられる。適切な職務能力評価を行うためには、候補者の能力だけでなく、自社の職務に必要な能力を知らなければならない。

職業データベースの活用

この職務能力評価で役に立つのが職業データベースである。ある職業について、どのような能力項目でどれだけのレベルの能力が求められるのかの標準値があると、経営者の

判断の助けになるだろう。例えば、米国には、O*netという詳細な職業データベースがある。以下では、このデータを使った具体的な活用例を示そう。

ここで、ある介護施設で働きたいと考えている3人の高齢人材(以下、「候補者」)を想定してみる。介護施設は、高齢人材の受け入れ先として期待されている仕事である。3人の候補者は、これまでに、それぞれ経理事務、銀行事務、荷役作業者を経験してきており、それらに必要な能力は維持していると仮定する。この候補者たちが、介護職員として働くことが可能か、O*net データを用いて検討してみたい。

O*net によると、介護職員として重視される能力の上位6つは、表1のとおりである。以下では、簡略化のため、これらの6つの能力項目に限定して、介護職員と候補者の3職業をそれぞれ比較する。

表1 介護職員として重視される能力の重要度(上位6つ)と要求レベル

能力項目	重要度(max100)	要求レベル(max100)
会話の理解力	69	52
会話の表現力	66	48
問題への感性	63	43
演繹能力	53	43
近い場所を見る力	53	43
かつげつの良さ	53	43

例1：職歴からみて十分な職務能力があると判断できる場合

まず、経理事務員についてみてみよう(図1)。求められる能力レベルは、6つの能力項目全てで介護職員と同等かそれ以上である。つまり、この候補者は、介護職員としても職務能力上、問題ないと予想できる。なお、介護職員として重視されている会話の理解力や表現力などの能力項目は、高齢期でも衰えないことがわかっている。

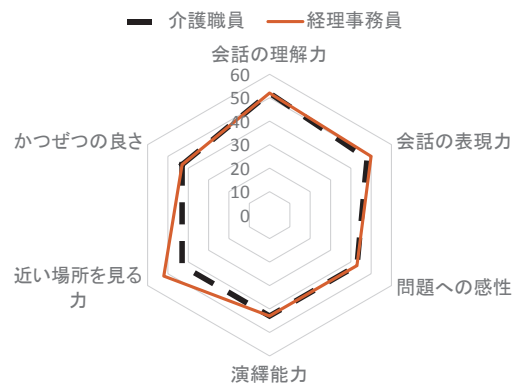


図1 介護職員と経理事務員の能力比較

例2：職歴からみてやや職務能力が不足する可能性がある場合

銀行事務員経験者の場合はどうであろうか（図2）。ほとんどの能力項目で介護職員と同等かそれ以上の能力レベルが求められるものの、会話の理解力では、介護職員の方が高いレベルを要求されている。このため、この候補者については、介護職員として十分な職務能力を持っているとは、即座には断定できない。この候補者を採用しないとするのも一つの判断だろうが、それではせっかくの有能な候補者を見逃す可能性もある。ここでは2つの解決策を示したい。

まず、職業データは、あくまで職業として求められる能力レベルを表したものにすぎず、候補者自身が有する能力とは異なるという点に留意したい。もしかしたら、この候補者は、通常の銀行事務員として求められる以上の会話能力をもっているかもしれない。この場合には、個別に能力確認を行うことが有効である。すべての能力を確認するのではなく、前職と比較して、必要な能力だけ確認すれば、低コストで済む。

その結果、仮に能力が不足していたとしても、採用後に教育訓練を施すということも考えられる。実は、適切な訓練を行えば、高齢期でも能力は伸びる。高齢人材は可能性に満ちた存在なのである。

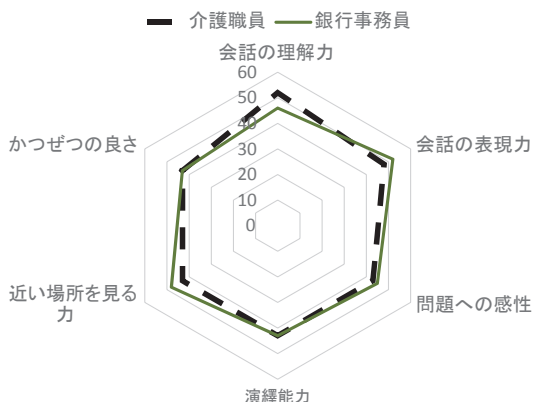


図2 介護職員と銀行事務員の能力比較

例3：職歴からみて職務能力がかなり不足する可能性がある場合

最後に荷役作業員と比較してみよう（図3）。上記の2つの職業と異なり、多くの能力項目で、介護職員の方が高い能力を求められている。これを上述した能力確認や訓練で解決するのは無理があろう。そうすると単純には、この候補者が介護施設で働くことは無理と思われる。しかし、これも考え次第で活躍の場を作ることができる。

ひとつには、荷役作業員が得意とする能力に着目し、その能力が必要とされる業務を重点的に割り当てるといった考え方である。例えば、荷役作業員は、筋力や柔軟性が高い。この候補者は、介護職員が行う力仕事は難くこなせるだろう。ただし、身体能力は加齢による影響が大きいので、決して高齢人材に無理をさせてはならない。一日の労働時間を短くすることや休憩を増やすなどの工夫も必要となる。

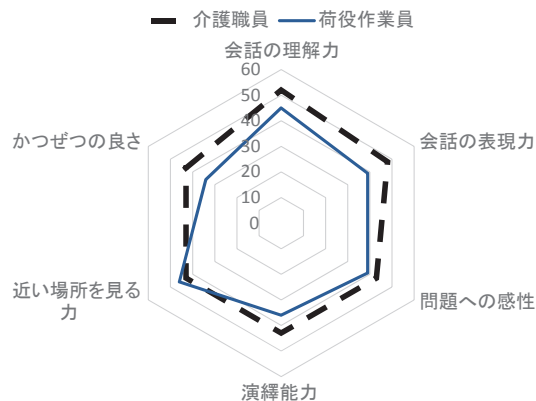


図3 介護職員と荷役作業員の能力比較

介護職員としてではなく別の役割を果たしてもらおうという選択肢もある。例えば、介護施設利用者を送迎する運転手などが考えられよう。荷役作業員と運転手は、一部を除いて求められる能力が近い。候補者が運転免許を保有しているのであれば、そのような形で活躍してもらうことは、十分考慮に値するだろう。

求められる公的データベースの整備

以上のように、職業のデータが整っていれば、仕事に必要な能力と候補者の能力を比較することが容易となり、経営者の判断の手助けになる。しかし、このような評価項目や評価値のデータを各々の事業者が全て自前で作り上げることは極めて困難である。ここに、公的機関が職業データベースを整備する意義が生じる。

昨年6月に閣議決定された「未来投資戦略2017」には、「日本版O*net」の整備が述べられており、現在、厚生労働省を中心にその検討がなされている。米国並みの充実したデータベースが構築されることを期待したい。

日本版O*netが整備されれば、経営者は、構築されたデータセットで、ひとまず評価を開始してみるとよいだろう。もし、それで不具合が生じたら、自社の業務内容の実態に合わせて改良を加えればよい。そうすれば、徐々に独自の指標が構築できるだろう。

「脅威」を「好機」に転換する

最後に、なにもそんな面倒なことをしてまで、高齢人材を雇用する必要などないのではないかとこの経営者の声も聞こえてきそうなので、補足しておきたい。冒頭で述べた人手不足は、今後さらに厳しくなることはあっても、緩和することは期待できない。そうすると、人手不足が原因で事業展開ができなくなるなどの機会損失が生じる可能性が高まる。

このような、機会損失を回避するためにも、元気でやる気のある高齢者には活躍の場を与え、事業を支える役割を担ってもらうことが重要となる。特に中小企業の経営者には、積極的に高齢人材を雇い入れ、地域の先進企業としての地位を確保し、事業を拡大する好機としていただきたい。そのためにも、まずは、足元の自社の職務を把握することから始めてはいかがだろうか。「先んずれば人を制す」である。

認知症の人への支援の輪の広がり;支え手としての高齢者

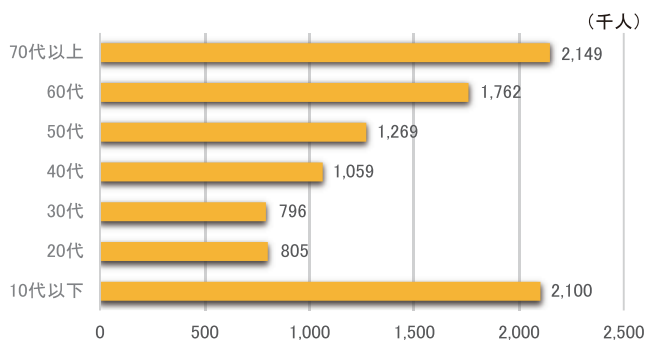


ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 研究員 森下 久美

1. 認知症への理解を図る教育機会

近年高齢化の進行に伴い、認知症への社会的理解の普及が求められ、普及・啓発に向けた活動も活発化している。その代表的な活動として「認知症サポーター養成講座」が広く知られており、2005年から2018年3月31日までに30万回の講座が開催され、1千万人以上の認知症サポーターが誕生している。受講者の年齢別の内訳（図表1）をみると70歳以上が最も多く、高齢者における関心の高さが伺える。なお、10代以下の受講者数が多い理由としては、次世代を担う若者への理解の普及・啓発を図る政策から学校教育の一環として開催されていることがあげられ、個人が自発的に講座に参加する高齢者とは趣が異なっている。

図表1 年齢段階別認知症サポーター数



これまで高齢者への認知症に関する知識教育は、発症予防・早期受診の観点からその有用性が注目されてきた。しかし近年は、少子高齢化による高齢者の社会的役割の変化に伴って、その有用性の視座も変化しつつある。例えば、2016年時点の在宅介護の担い手は、全体の1/4を配偶者が占め、約7割は60歳以上の高齢者である。つまり、高齢者は自身の問題として認知症と向き合うと同時に、認知症の人に対する「支え手」側の役割を果たすことが求められるのである。さらに、「認知症への対応」は、介護者において日常生活動作に関する介護（「排泄」「外出の付き添い」「服薬管理」等）を上回って、もっとも深刻な不安であることが報告されている。すなわち、高齢者に対する認知症の正しい知識教育は従来の予防的観点に加え、「支え手」としてのケアの質の向上や自身のサクセスフルエイジングの獲得への貢献が期待されてきている。

2. 東京都町田市シルバー人材センターの取り組みとその評価

全国の市区町村単位で整備されているシルバー人材センター（以下、SCとする）は、生計の維持を目的とする本格的な就業ではなく、生きがいを得るための任意的な就業を提供する会員制の組織である。多くのSCは、公益法人の認定を受けており、会員への就業機会の提供以外にも、高齢者団体として多様な地域貢献活動に取り組んでいる。

本稿では、2006年からダイヤ高齢社会研究財団（以下、ダイヤ財団）と共同研究を継続している【東京都町田市SC】が地域貢献活動として展開する認知症サポーター養成講座（以下、講座）を取り上げ、知識教育としての有用性評価を試みた結果を報告する。町田市SCでは、会員の「支え手」としての役割に注目し、会員に講座の受講を推奨している。これまでに1,415人の会員が受講しており、地域の福祉活動に大きなインパクトを与えている。

有用性評価は、町田市SCの2017年2月時点の在籍会員を対象とし、講座の受講が高齢者の認知症の人への態度に与える影響を検討した。分析データは、ダイヤ財団が全会員を対象に経年的に実施している健康アンケート調査の回答結果を二次利用した。解析方法は、認知症の人に対する「接触不安・抵抗」（質問文：「認知症の方と接することに不安や抵抗がありますか」）および「支援意向」（質問文：「徘徊している人を見かけたら、自分から声をかけられますか」）の回答結果を従属変数として、講座の「受講経験の有無」を独立変数、さらに「性別」、「年齢（4段階）」、「身近に認知症の人がいるかどうか」、「主観的健康感」を調整変数とした多変量解析（二項ロジスティック回帰分析）を行った。

結果①【会員の受講状況】

会員の基本的な属性別に講座受講経験の有無を示したのが図表2である。講座受講経験者は全体の52.2%で、女性は男性より有意に受講者数が多く（ $p<.001$ ）、年齢段階においても高齢になるほど受講者の比率が有意に増加（ $p<.001$ ）することが明らかとなった。性や年齢において受講状況に差はみられるものの、多くの会員が認知症に関して高い関心を有することがわかった。

結果②【講座受講による効果】

受講経験の有無別に、《接触不安・抵抗》と《支援意向》の回答結果を検討したのが図表3で、さらに、性・年齢段階等を含む調整変数を投入した多変量解析の結果を示したのが図表4である。基本的な属性の差異を考慮した図表4の結果では、受講経験者は「接触不安・抵抗がない」とする回答がオッズ比で1.21倍(95%信頼区間:1.00-1.45)、「支援意向がある」とする回答が1.42倍(95%信頼区間1.18-1.71)となった。つまり、講座の受講は、認知症の人に対する「接触不安・抵抗」の軽減および、「支援意向」の向上の双方に寄与することが明らかとなった。

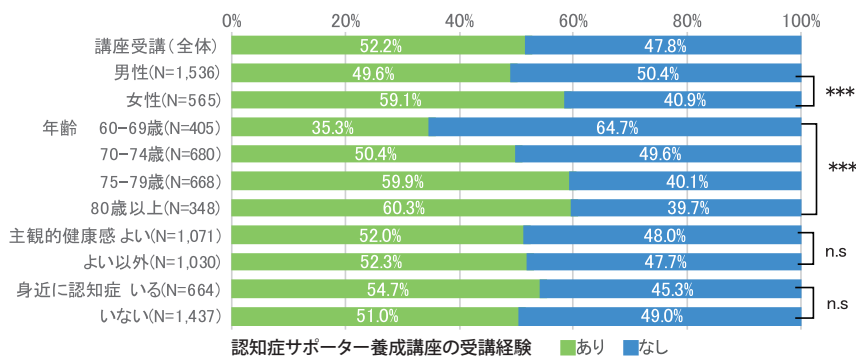
基本的な属性との関連性をみても、男性は女性よりも有意に認知症の人への「接触不安・抵抗」を抱いていた(オッズ比:0.77, 95%信頼区間:0.62-1.03)。介護者による虐待は男性介護者に多いことが知られており、接触不安や抵抗の軽減に向けて知識教育の提供が男性により必要であるのかもしれない。また「身近に認知症の人がいるかどうか」は、単独でも多変量解析においても、「接触不安・抵抗」と「支援意向」に有意な関連を示さなかった。身近に認知症の人がいることは、必ずしも望ましい態度形成に貢献しないことが示され、簡易的な講座であっても体系的な教育が有用である可能性が示唆された。

ただし、その教育効果も「接触不安」については80歳未満の群、「支援意向」では主観的健康感の低い群でやや低調であったことから、受講する高齢者の特性を考慮した教育内容の工夫が不可欠である。

3.認知症に関する教育の今後の展望

認知症への理解の普及・啓発にむけた教育的活動は、上述したように大きく広がりを見せている。しかし先行研究においては、知識の態度変容への効果は一致していない。つまり知識の獲得により、ポジティブな態度形成をするケースもあれば、かえって恐怖心を抱くといったネガティブな態度形成をするケースもあり、必ずしも知識量にポジティブな態度形成が比例するわけではないといえる。もちろん正しい知識を有することは偏見の払拭といった観点か

図表2 受講経験の有無による差の検定の結果 (N = 2,101)



χ²検定: ***p<0.001, n.s.=有意差なし

図表3 講座受講と態度の関連性 (N = 2,101)

		講座受講経験			有意確率
		合計	あり	なし	
接触不安・抵抗	あり	745	360	385	**
	なし	1356	736	620	
支援意向	あり	1,427	790	637	***
	なし	674	306	368	
		100.0%	48.3%	51.7%	
		100.0%	54.3%	45.7%	
		100.0%	55.4%	44.6%	
		100.0%	45.4%	54.6%	

χ²検定: **p<0.01, ***p<0.001

図表4 講座受講と態度の関連性 (N = 2,101)

	接触への不安・抵抗なし			有意確率	支援意向			有意確率
	オッズ比	95%信頼区間 下限	95%信頼区間 上限		オッズ比	95%信頼区間 下限	95%信頼区間 上限	
性別: 男性(ref: 女性)	0.77	0.62	0.95	*	0.83	0.67	1.03	
年齢: 70-74歳(ref: 60-69歳)	1.25	0.97	1.62		0.78	0.57	1.07	
75-79歳(ref: 60-69歳)	1.18	0.91	1.53		1.30	0.99	1.70	
80歳以上(ref: 60-69歳)	1.52	1.12	2.07	**	1.08	0.83	1.41	
主観的健康感: よい(ref: よい以外)	1.16	0.97	1.39		1.30	1.08	1.56	**
身近に認知症の人: いる(ref: いない)	1.00	0.82	1.21		1.16	0.95	1.42	
講座受講: あり(ref: なし)	1.21	1.00	1.45	*	1.42	1.18	1.72	***
c統計量	0.559 (0.533-0.584)				0.577 (0.551-0.603)			

二項ロジスティック回帰分析 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

らも重要といえるが、今後地域で認知症の人を支えていくには、知識の提供を主目的とした教育だけではなく、態度形成に焦点化したプログラム内容の開発が求められるだろう。その際には、本研究結果に示された受講者の属性によって効果が異なることが予想されるため、プログラムの効果を検証する実証研究の蓄積が今後の課題である。

【参考文献】

- 1) 認知症サポーターキャラバンホームページ (<http://www.caravanmate.com/>) (2018.6.8取得)
- 2) 厚生労働省: 国民生活基礎調査 (平成25年), 29-30.
- 3) 石橋智昭: 就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ; 社会参加の促進と QOL の向上, 藤原佳典・南潮 (編), 第5章: 114-115 (2016) .
- 4) 塚本都子: 大学生の認知症高齢者に関する教育に関連した研究動向と人材育成に向けた課題. 日本認知症ケア学会誌, 15 (4): 857-866(2017).

財団シンポジウム開催のお知らせ

「高齢化先進国の日本!みんなが主役となって創る地域社会とは ~海外と日本の最新トレンドから高齢者の活躍を考える~」

共催: 一般社団法人長寿社会開発センター国際長寿センター

開催日時: 2018年11月16日(金) 13:30~16:00

開催場所: MY PLAZA ホール(明治安田生命ビル、東京都千代田区丸の内2-1-1)

内容:

第1部 海外における高齢者の地域参加、社会貢献

講演① 松岡 洋子氏(東京家政大学人文学部 准教授、国際長寿センター 調査研究主査)

講演② マリエック・ヴァン・デル・ワール氏(国際長寿オランダセンター 事務局長)

第2部 国内の事例発表

講演③ 服部 真治氏(医療経済研究機構 主任研究員、国際長寿センター 調査研究委員)

講演④ 事例報告2件

第3部 ディスカッション

コーディネーター 澤岡 詩野(ダイヤ高齢社会研究財団 主任研究員)

お申込み方法については、後日財団ホームページでお知らせいたします。

研究発表

(*は財団研究員)

日本老年社会学会第60回大会(6/9~10, 東京)

【一般報告】

① 土屋瑠見子*・石橋智昭*:「要介護高齢者における屋内住環境と主観的健康感との関連」

② 石橋智昭*・中村桃美*・塚本成美*:「80歳以降も支え手側に回る高齢者の実態—都内4カ所のシルバー人材センターの会員調査—」

③ 中村桃美*・塚本成美*・石橋智昭*:「シルバー人材センター会員の加齢と就業①—配分金からみた就業量の変化—」

④ 塚本成美*・中村桃美*・石橋智昭*:「シルバー人材センター会員の加齢と就業②—就業した仕事内容の変化—」

⑤ 澤岡詩野*・渡邊大輔、中島民恵子、大上真一:「配偶者間でサポートの授受がある高齢者の特徴」

【自主企画フォーラム】

① [地域包括ケア時代の高齢者就業支援]のセッションで石橋智昭*が「シルバー人材センターにおける就労支援」を発表

② [日本と海外の比較から人生100年時代の最期を考える—虚弱から最後までのプロダクティブ・エイジングとは何か?—]のセッションで澤岡詩野*が「退職後のプロダクティブティとは?」を発表

講演など

2018年6月13日(水) 神奈川県横浜市社会福祉協議会ボランティア研修会で、澤岡詩野*が「改めて考える、人生100年時代のボランティア」を講演。

2018年6月19日(火) 愛知県シルバー人材センター連合会主催平成30年度トップセミナーで、石橋智昭*が「生きがい就業による介護予防効果の見える化」を講演。

2018年6月27日(水) 神奈川県横須賀市うつ予防事業ファシリテーター養成研修で、兪*が「うつ予防のために知っておきたいハッピースキル」を講演。

2018年6月28日(木) 埼玉県吉見町社会福祉協議会ふれあい・いきいきサロン交流会で、澤岡詩野*が「住民が豊かな人生をおくるための『居場所』づくりとは」を講演。

『Diaレポート2017』を発行

当財団の2017年度の研究・活動実績、組織や財務の状況等をご報告する『Diaレポート2017』を7月25日に発行しました。内容については財団ホームページにも公開しています。

アンケート調査

「50代・60代の働き方に関する意識調査」

現役正社員(50代、60代前半の男女)と定年経験者(60代男性)の合計6,250人を対象にしたWEB調査を本年2月に株式会社明治安田生活福祉研究所と共同で実施し、調査結果の一部を前号で紹介しましたが、7月25日にニュースリリースおよび調査報告書をホームページで公開しました。

ダイヤル更新

2018年6月21日に「社会老年学文献データベース(DIAL)」の第33回更新を完了しました。新規登録論文数は382件で、登録論文総数は10,477件です。

発行者 公益財団法人 **ダイヤ高齢社会研究財団**

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-34-5 VERDE VISTA 新宿御苑
TEL:03-5919-1631 FAX:03-5919-1641
E-mail:info@dia.or.jp http://www.dia.or.jp

編集人:鈴木章一 デザイン・印刷:橋本確文堂(三菱製紙ホワイトニューVマット) 発行:2018.7.25 No.94