

実証研究からアクションリサーチへ

—シルバー人材センターの生きがい就業に着目した研究の軌跡と展望—

ダイヤ高齢社会研究財団 研究員

上原 桃美



ダイヤ高齢社会研究財団(以下、ダイヤ財団)では、シルバー人材センターをテーマとする研究を2006年からスタートし、この約15年間で研究成果の蓄積に努めてきた。

近年、シルバー人材センターでは、就業する会員の労務管理や事故防止対策に力が注がれている。ダイヤ財団でも、「認知機能が低下した会員でも就業できるのか」「80歳を超えるような高齢会員でも、無理なく働くためにどうすればよいのか」「重篤事故防止のためにできることは」といった様々な観点から、会員の就業寿命を最大限延伸することを目指して実証研究を進めてきた。他方で、我々はこれらに関する知見を見出してきたものの、その知見の活用についてはシルバー人材センターに一任してきたため、研究成果が社会実装可能なものであるのかについては検証できていない。

ゆえに、主に実証研究を進めてきた我々は、一步前へ進み、実証研究からアクションリサーチに移行する転機を迎えていると考えている。本稿では、これまでに行ってきたシルバー人材センターをテーマとする研究の成果を時系列に沿って振り返るとともに、アクションリサーチへ発展するに至った経緯、そして今後の展望について記したい。

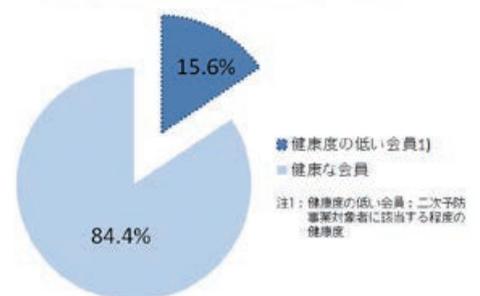
1. これまでの研究の変遷

(1) 生きがい就業の介護予防効果の実証

シルバー人材センターでの就業は生きがい就業と称され、多くの地域高齢者が会員となって日々活動している。我々は、この生きがい就業の介護予防効果に着目し、『生きがい就業の介護予防効果の実証研究』として、2006年に町田市シルバー人材センターとの共同研究事業を開始した。この事業では、年に1回、在籍する会員すべてに対

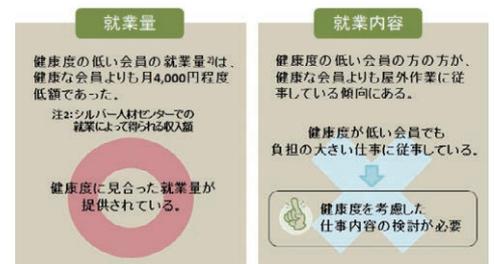
して「健康生活アンケート」を実施し、これらの会員の会員情報・就業情報とあわせて分析を行ってきた。町田市シルバー人材センターとの調査は約10年間続けられ、延べ数万人規模の会員を対象とする継時データベースを構築することができた。そして、この大規模継時データベースによる分析から、生きがい就業が会員の活動能力の低下防止に有用であり、シルバー人材センターで得られる収入額が月2.3万円程度(例：2時間/日程度の就業を週3日)の就業は社会活動としてだけでなく会員の介護予防にも有用であることが分かってきた。一方で、会員の15.6%は二次予防事業対象者に該当するような健康度のやや低い会員であり、これらの会員へのアプローチが必要であろうとも考えられた(図1)。

図1 健康度の低い会員の割合 (n = 8,856)



この頃、他センターでも同様の結果が得られるのか検証するため、研究事業に参加するセンターの拡大が課題となりつつあった。そこで、参加センターのリクルートを精力的に行った結果、参加センターの数は徐々に増え、最盛期には30カ所を超えるシルバー人材センターが共同研究事業に参加した。この間に得られ

図2 健康度による就業実態の差から分かること (n = 8,856)



たデータから、生きがい就業による介護予防効果は、町田市シルバー人材センター特有のものではなく、地域を超えて、その効果を確認することができた。そして、会員が健康度を保ちながら無理なく働くための就業量に言及するだけでなく、就業内容にも焦点をあてた分析結果を行い、学会発表等の機会を通じて提案し続けている(図2)。

(2) 生きがい就業の社会的有用性検証

ここに至るまでに、我々はシルバー人材センター会員の生活機能だけでなく多様なデータに触れることができたことで、生きがい就業には介護予防効果だけでなく、会員のQOL (Quality Of Life ; 生活の質) を高める様々な効用があると考えられた。我々は、これをシルバー人材センターの社会的有用性と称し、その実証研究を2015年から開始した。この実証研究では、生きがい就業による介護予防効果のみならず、超高齢会員の就業実態や会員である高齢者の生きがい就業に対する評価、これに関連する要因などを示してきた。その成果としては、次の1~3のような例が挙げられる。

1. 会員の活動に対する満足度：多面的にみても、会員の活動に対する満足度は高い。なかでも「生きがいを得られる」に対する評価は、男女ともに高く、生きがい就業の名の通り、会員である高齢者は就業や活動のなかで生きがいを見出すことができていると言える。
2. ホワイトカラー職種出身者の希望職種：ホワイトカラー職種出身会員であっても事務職を希望する者の割合は15%程度と決して多くはない。近年、政策的にも事務職の開拓が求められているが、そればかりではなく、会員の就業内容以外のニーズ(友人交流や健康維持など)も考慮して、就業開拓を行うべきであろう。
3. 認知機能低下がみられる会員の就業実態：会員の5人に1人に認知機能低下がみられた。しかし、作業手順が複雑な仕事や対人援助が中心である仕事を除けば、健康な会員と同等の就業が可能であり、シルバー

人材センターはこういった会員にも就業機会を提供している。

(3) 効果的な会員の健康管理に関する研究

これ以前に行った研究の成果から、シルバー人材センターは、年齢の壁を超えて、高齢者に活躍の場を提供し続けており、会員である高齢者もその効用を実感しているようである。ゆえに、シルバー人材センターの社会的意義は大きく、会員の就業寿命を最大限延伸するための支援が必要であると考えている。

これに端を発し、我々は会員の健康管理を目的とするセルフチェック事業を開始し、調査研究事業からの発展を目指すこととした。この調査研究事業では、回答による会員の負担を最小限にするため、WEB回答によるセルフチェック方式を採用した。そして、その内容は会員の健康度だけでなく、人間関係の豊かさやセンターでの就業で得られる収入が資産寿命にどの程度寄与するのか等、会員のQOLに関連する包括的な項目を設定し、会員のQOL向上のためのセルフチェックに対する支援を行ってきた。その結果、このWEB回答式セルフチェックは、導入が簡便であったことから、多くのシルバー人材センターからの支持を得ることができた。一方で、会員である高齢者にとってパソコンやスマートフォンからの回答は予想以上に困難であるといった新たな問題点も明らかとなった。このアクセシビリティの課題は、会員の健康管理という観点から、対象である会員のセルフチェックへの積極性を促しにくいシステムであったと考えられた。そのため、WEB回答方式自体の見直しが必要であると考えられた。

この反省を受け、次年度には解説書(冊子)を作成し、セルフチェックに用いる方法に変更した。解説書は、調査票と一緒に配布し、調査票に回答した結果を解説書に転記しながら、回答者の日常生活機能やその他のQOL項目の得点を計算し評価するものである。これに回答したほとんどの会員の日常生活機能は標準値よりも高く、社会的孤立に関して言えば、一般高齢者と比較してもシルバー人材センター会員は豊かな人間関係を構築できていることが明らかとなった。このことから、シルバー人材センター会員

全体の総評としては、会員のQOLは高いと言えるだろう。しかし、前述の通り、健康度が低い会員や社会的孤立の傾向にある会員も一定数存在するのも事実である。さらに、近年、問題視されている認知機能低下がみられる会員も15%程度いることから、より踏み込んだ会員の健康管理が必要であると考えられた。

我々がここ数年で実施してきた会員の健康管理を目的とするセルフチェックはWEB回答方式でも、解説書方式であっても、セルフチェックであるという点において、健康管理は会員に一任されているという問題点がある。上記のように、健康に一定の不安を抱えている会員が少なからず存在することから、これらの会員に対して、より効率的で、その会員の健康度にあった就業機会を提供できるかが、会員の就業寿命を最大限延伸するために必要であると実感している。

2. 実証研究はアクションリサーチへ

(1) アクションリサーチの必要

ここからは、今後の展望について記すこととする。我々は、これまで会員に一任してきた健康管理から前進し、シルバー人材センターの事務局職員が会員の健康度に合った就業を提供するために使用する健康管理ツールを作成したいと考えている。

現場での健康管理ツールの活用を実現するためには、事務局職員がスムーズに使用できる仕組みでなくてはならない。これと同時に、把握する内容も、これまでに扱ってきたQOL指標から少し離れ、より事故防止や就業からの離脱を防ぐための内容に近づけるべきである。そのためには、例として就業後の疲労度や就業中のヒヤリハットの発生有無などの把握も求められるだろう。しかし、これらを把握することで、事故防止や適正就業の徹底が十分にはかれるかといえば、それは判らない。シルバー人材センターでの生きがい就業に関する研究は、我々の研究成果も含め、その蓄積はまだ乏しい。ゆえに、シルバー人材センター会員の健康管理ツールに含まれる項目は何が適切なのかは、今後検討していくべき内容である。よって、

健康管理ツールの作成やその運用方法は現場職員と共同で考案し、ゼロから知見を積み重ねる必要がある。

そこで、我々は研究手法をアクションリサーチに発展させ、シルバー人材センター事務局職員と研究者が一丸となって会員の健康管理という課題の解決に向けて、研究をスタートする準備を進めている。そもそも、アクションリサーチとは、“現実の問題を解決することをめざした、または、目標となる望ましい状態に向けて変革していくことを目指した実践と研究を行っていくもの”である(中村, 2008)。そして、アクションリサーチは「実践についての研究」と「実践を通しての研究」に分けられることもあり(Coghlan & Brannick, 2005; 秋田・市川, 2001)、我々の計画は後者に当てはまる。「実践を通しての研究」は“研究者が対象について働きかける関係をもちながら、対象者に対する援助と研究(実践)を同時に行っていく研究”(秋田他, 2001)であり、近年では多くの研究でこの手法が用いられている。シルバー人材センターに関連する研究では、行政区ごとのフレイル予防教室を創ることを目的に、会員に仕事としてフレイル予防教室の運営を依頼し、その有用性や他地域での応用性を検証している野藤・北村・新開・清野・村山他(2019)の研究がある。野藤他(2019)の研究では、シルバー人材センター会員を人的資源として活用し、介護予防事業の人手不足解消という社会的課題に対し、アクションリサーチという枠組みのなかでアプローチしている。そして、完成した仕組みの評価は、ポピュレーションアプローチの評価方法であるPAIREM(重松他, 2016)を採用している。このPAIREMとは、計画(Plan)、採用(Adoption)、実施(Implementation)、到達(Reach)、効果(Effectiveness)、継続(Maintenance)の6局によって、作り上げた仕組みを包括的に評価するための評価モデルである。

シルバー人材センター会員の効果的な健康管理ツールの作成と運用を目指す我々も、これらの枠組みに当てはめた研究計画が求められるだろう。健康管理ツールが完成した後は、我々もPAIREMなどの包括的な評価モデルを用いて、ツールの有効性を検証し、シルバー人材センターで永く支持されるツールの開発を目指すとともに、その運

用方法の確立を急ぎたい。

(2) 今後の展望

シルバー人材センターは、会員である高齢者に対して生きがいを提供することが理念とされており、会員の能力や体力、健康度によって就業からの離脱を促すことは滅多にない。この点において、高齢者の就業に関する他の団体とは異なる性質を持っている。ゆえに、我々の考える健康管理ツールは、就業からの離脱を促すものであってはならない。この健康管理ツールを用いることで、会員と事務局職員が健康について一緒に考える機会の提供につながる、そして健康に不安を抱える会員が現状の健康度や体力でもできる仕事はないかを検討するためのものであり、これまで健康度によって仕事が限定化した会員に対して活路を見出すことを目指すものである。

最後に、現段階での計画の一部を記したい。我々は、シルバー人材センターで用いられている現行の会員の健康管理票には改善の余地があると考えている。その名称は各シルバー人材センターで様々であるが、多くのシルバー人材センターが会員の健康度を把握するため、それぞれ独自の書式を用いて健康度の把握を行っている。しかし、その頻度は入会時の1回のみである場合が多く、入会後の追跡は行われていない。さらに、その内容は、既往歴や健康に不安な点があるか等の簡便なものであり、就業機会の拡大を目的としたツールとしては改善の余地がある。

我々がこれまでの実証研究で得た知見の中から、ツールの構成に役立つようなものがいくつか存在する。たとえば、会員の5人に1人に認知機能低下がみられ、認知機能低下に起因する事故も発生していることから、会員の認知機能の定期的な観察が必要だろう。この他に、男性は健康を維持するために推奨される就業量よりも働く傾向にあり、健康維持という側面では低評価になりやすい。その理由として、現役時代とシルバー人材センターでの仕事内容の違いが考えられる。一見、健康管理と結びつかないような前職というキーワードも、重要なファクターとなり得るだろう。

3. 結語

ダイヤ財団では、シルバー人材センターが提供する生きがい就業の介護予防効果をはじめ、その社会的有用性を示す多くのエビデンスを示してきた。一方で、社会実装可能な研究への発展が今後の課題である。とくに、会員の健康管理に焦点をあて、会員である高齢者の就業機会を拡大するためのツールの開発が喫緊の課題であると考えている。

我々は、シルバー人材センター会員の健康管理のための健康管理ツール開発とその運用に向け、これまでに得られた知見を活用しながらツールを開発すべく、シルバー人材センターとの連携をはかりたいと考えている。そして、実証研究からアクションリサーチへの発展によって、研究としてもさらなる深化に努めていく。

【参考文献】

- ・秋田喜代美・市川伸一(2001).教育・発達における実践研究 南風原朝和・市川伸一・下山晴彦(2001).心理学研究法入門——調査・実験から実践まで——第6章 東京大学出版会 pp153-190.
- ・Coghlan,D.,& Brannick,T.(2005).Doing action research in your own organization.2nd edition.London.Sage Publications.
- ・中村和彦(2008).アクションリサーチとは何か?.人間関係研究,7,1-25.
- ・野藤悠・北村明彦・新開省二・清野諭・村山洋史・吉田由佳・谷垣知美・横山友里・成田美紀・西真理子・中村正和(2019).兵庫県養父市におけるシルバー人材センターを機軸としたフレイル予防施策のプロセス評価およびアウトカム指標.日本公衆衛生雑誌,66(9),560-573.
- ・重松良祐・鎌田真光・岡田真平・佐藤文音・大藏倫博・中垣内真樹・北湯口純・鈴木玲子(2016).身体活動を促進するポピュレーションアプローチの評価方法——変型RE-AIMモデル:PAIREM——.運動疫学研究,18(2),76-87.
- ・中村桃美・長田久雄・杉澤秀博(2016).都市部シルバー人材センターにおける就業の高次生活機能の低下抑制への影響.老年学雑誌,(6),15-24.
- ・中村桃美・石橋智昭(2016).シルバー人材センターのホワイトカラー出身会員の希望職群への就業の有無と退会.日本応用老年学会第11回大会.
- ・中村桃美・石橋智昭(2017).シルバー人材センターでは会員の健康度に適した就業が分配されているのか.第76回日本公衆衛生学会総会.
- ・中村桃美・石橋智昭(2018).シルバー人材センターに対する会員の領域別満足度と関連要因の検討.応用老年学,12(1),70-79.
- ・中村桃美・森下久美・石橋智昭(2019).認知機能低下が見られる高齢者の就業——都市部シルバー人材センター会員を対象に——.第78回日本公衆衛生学会総会.