

## 生きがい就業の効果を 追跡調査によって検証

——町田市シルバー人材センターとの共同研究がスタート——

財団の町田分室は、生きがい就業の効果を検証する共同研究を東京都町田市シルバー人材センターとスタートし、8月3日には2名の学識経験者\*<sup>1</sup>を迎えて、第1回目の研究委員会を開催しました。本レポートでは、研究の目的や準備段階での取り組みについて紹介します。

### シルバー人材センターの 現状

シルバー人材センターは、「定年退職者などの高齢者に、そのライフスタイルに合わせた臨時的・短期的な雇用・就業機会を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献するもの」\*<sup>2</sup>とされています。当初は定年直後の60歳から64歳を中心層としていたシルバー人材センターも、全国で加入者が77万人を突破し、会員の平均年齢が70歳を超え（東京都平均）\*<sup>2</sup>、就業者の一定割合を75歳以上の後期高齢会員が占めるなど高齢化が進行しています。

現在のシルバー人材センターには、働く意欲の高い前期高齢者への技能講習（シニアワークプログラム）等を通じた労働市場の開拓という役割に加え、会員継続を希望する後期高齢層に対する就業機会の確保が重要な課題となっています。後者の課題に対して、セン

ター側からは健康政策の観点から何らかの事業助成を検討するよう行政に求めています。

### 介護予防の視点から 就業の効果を検討

シルバー人材センターにおける就業には、高齢者の自尊心や社会的存在感などの幸福感を高める効果が認められており\*<sup>3</sup>、最近では、医療費や要介護認定者の割合を低くする可能性も報告\*<sup>4</sup>されています。今回ダイヤ財団からは、介護予防に焦点をあてて就業の効果を検討することを町田市シルバー人材センターに提案しました。

理由の1点目は、我々が町田市と介護予防の共同研究を進行中であるため、一般市民の標準値と対比しやすいという分析上の利点です。そして、2点目はシルバー人材センターの支える「生きがい就業」が、国の介護予防施策の欠点を補う要素を持っていると考えたためです。

2006年の介護保険法改正では、要支援・要介護状態へ移行するリスクが高い「特定高齢者」層を抽出し、早期介入を行う介護予防事業を創設して、これを含む地域支援事業に500億円規模の予算を計上しました。しかし、介護予防事業は利用者が集まらず、各自治体は予算未消化のまま事業は停滞を続けています。

この原因として、特定高齢者というレッテルを貼ら



会員による清掃・除草作業の様子。(町田市シルバー人材センター提供)

れることに対する拒否感、予防プログラムそのものの中に喜びを見いだせない、あるいは個人の内面的な幸せを高めることにつながっていないこと等\*5の課題が指摘されています。また、介護予防事業は3か月程度で終了しますが、その後の受け皿（一般高齢者施策）も整備されていないため、せっかく改善した機能状態が、しばらくすると元に戻ってしまうという問題点も抱えています。

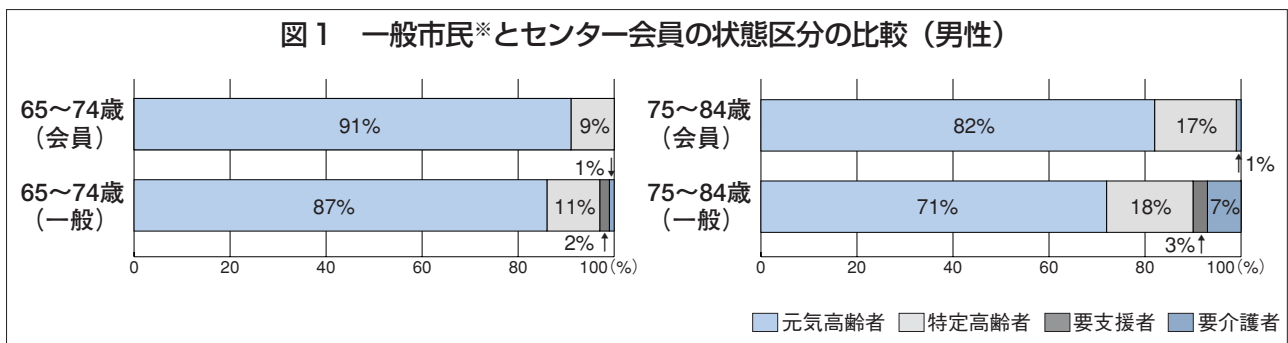
一方、我が国では70歳以降でも「就業」意欲が旺盛であり、その多くが「健康維持」を目的としている\*6ことが知られています。したがって、「生きがい就業」を、介護予防事業参加後の受け皿あるいは介護予防事業として体系化することができれば、ポジティブなイメージを持った人気プログラムとなる可能性が高く、また事業終了後も希望すれば正式な会員として登録し、短期的な就業を継続するという選択肢も可能です。そして、地区単位の拠点を持ち、3,000人以上の会員をコーディネートし続けている同市のシルバー人

材センターは、その提供主体として十分な潜在能力を持っていると考えます。

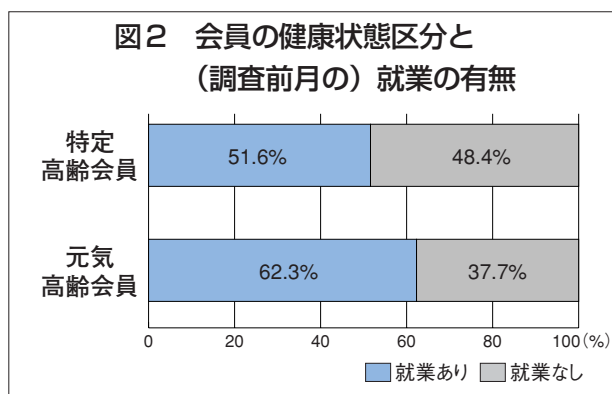
### 予備的な調査で見えてきたこと

しかしながら、シルバー人材センターの会員といえ、非常に元気な高齢者の集団で、介護予防とはかけ離れた存在であろうという疑問もあります。そこで、研究開始に先立ち（2005年）、町田市シルバー人材センターの全会員への質問紙調査を実施して、健康状態と就業状況の確認を行いました。その結果、65歳以上の会員2,069名（男性76%、女性24%）のうち、86%が元気（一般）高齢者、残りの14%が介護予防事業の対象層である「特定高齢者」に該当しました。これを性・年代別に市内高齢者と対比した場合、明らかにセンター会員の方が元気な人の割合が高く、確かに健康度の高い集団であると言えそうです（図1）。

図1 一般市民\*とセンター会員の状態区分の比較（男性）



※2005年度の町田市住民基本健診受診者45,219人



針金まゆみ、石橋智昭、長田久雄「シルバー人材センター会員の就業と生活機能の関係」第66回 日本公衆衛生学会総会（2007/10/25）の報告より

しかし、ここで注目していただきたいのは、14%の「特定高齢者」層の会員のうち、その過半数が実際に就業しているという点です。確かに、就業割合は元気高齢者層の会員より1割程度低くなるものの（図2）、シルバー人材センターが、会員の状態に応じて多様な就業機会を確保している実態を見ることができます。ただし、就業機会の確保は発注者の利益を損ねないことを基本原則として行われており、センターのコーディネーターは、作業負担の軽い業務への担当変更をはじめ、時間短縮や担当人数の増員等を図ることによって、会員の就業継続と業務の質を両立させています。共働、共助、自主自立を柱としたこれらのコーディネート上の工夫は、生活機能の低下した高齢者における「生きがい就業」の可能性を広げる貴重なノウハウといえます。今後、就業内容の詳細を含めて事例を収集し、プログラム化に向けた整理を行う計画です。

## 今後の計画

シルバー人材センターでの就業が、介護予防に与える効果を明らかにするためには、会員の属性や就業状況を個人のレベルで把握し、その変化を定点的に把握するパネルデータが必要です。第1回の研究委員会では、主にパネルデータの内容の検討が行われ、2008年1月の全会員調査に向けて調査票の設計を進めていくことになりました。また研究委員会では、会員の満足

度の把握や個別業務を対象とした介入研究の必要性なども提起され、これらについては今後、共同研究の一環として継続的に協議することが確認されました。

（主任研究員 石橋智昭）

\*1：「生きがい就業の介護予防効果に関する研究」委員会メンバー（※敬称略）

### 学識委員

岡 真人（横浜市立大学教授）  
長田久雄（桜美林大学大学院教授）

### 町田市シルバー人材センター

矢内邦夫（常務理事）・松田良蔵（事務局長）  
花上 学（次長）・池野 系（主事）

### ダイヤ高齢社会研究財団

蜂谷幸夫（常務理事）・石橋智昭（主任研究員）  
針金まゆみ（研究助手）

\*2：東京都シルバー人材センター連合ホームページ  
<http://www.shigotozaidan.jp/silver>

\*3：岡 真人編著『高齢期の就業と生きがい』シルバー人材センター新規加入者アンケート調査最終報告，横浜市立大学経済研究所（1998年）

\*4：（社）全国シルバー人材センター事業協会『シルバー人材センター会員等の健康維持・増進に関する調査研究報告書』（2006年3月）

\*5：柴田 博『個人の幸せにつながる介護予防を』介護保険情報，社会保険研究所（2006年6月）

\*6：総務省「就業構造基本調査」（2002年）