

令和 4 年 6 月 22 日現在

機関番号：82679

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K12989

研究課題名（和文）高齢期の認知機能低下は生きがい就業を不可能にするか；支援方法構築のための基礎研究

研究課題名（英文）Employment support for the elderly with cognitive decline

研究代表者

中村 桃美（Nakamura, Momomi）

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・ダイヤ高齢社会研究財団（研究部）・研究員

研究者番号：80759829

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,000,000円

研究成果の概要（和文）：シルバー人材センターで就業する会員においても、約3割程度は認知機能の低下が見られ、近い将来に認知症を発症するリスクのある会員もみられた。これらの会員は、認知機能低下が見られない会員と同等に就業しており、一見して認知症リスクを持つようには見えない。会員や事務局職員とのディスカッションにおいても、就業できていることが認知機能低下の実態を見えにくくしている可能性がある点、認知機能低下に起因する事故を防ぐためには、シルバー人材センター全体を通して認知機能低下、とくに軽度認知障害と言われるような認知症発症手前の症状を捉えるための知識の獲得と共有が必要であると考えられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、シルバー人材センターの会員を通して、「認知機能低下がみられる場合でも就業できるのか」「認知機能低下がみられる高齢者が働くためにはどのような支援が必要か」について検討した。実際に、シルバー人材センターの会員でも約3割程度に認知機能の低下がみられたが、これらの会員は健康な会員と同様に就業していた。一方で、会員の認知症に関する知識は十分ではないことが明らかとなり、今後はシルバー人材センター会員に対する認知症に関する知識の補填を進める必要があると考えられ、且つ、実際の就業シーンを想定した例の提示など学習方法の工夫が求められる。

研究成果の概要（英文）：About 30% of the members working at the Silver Human Resources Center also showed cognitive decline, and some members were at risk of developing dementia in the near future. These members are working at the same level as those without cognitive decline, and do not appear to be at risk of developing dementia at first glance. In discussions with members and office staff, it is possible that the fact that they are able to work may make the reality of cognitive decline less apparent. In order to prevent accidents caused by cognitive decline, it is necessary to acquire and share knowledge on how to detect cognitive decline throughout the entire Silver Human Resources Center.

研究分野：老年学

キーワード：高齢者 就業 認知機能 支援 シルバー人材センター

1. 研究開始当初の背景

(1) シルバー人材センターでの生きがい就業

日本には、高齢者が働くための集団としてシルバー人材センターが全国に組織されている(全国 1,323 センター)。シルバー人材センターでの就業は生きがい就業と呼称され、「健康維持」や「生きがいの獲得」「友人との交流」を目的に所属している高齢者がほとんどである。また、シルバー人材センターでの就業では、高齢期の生きがいの獲得を目的としているため、一定した収入の保証はなく、高齢期における他の就労形態と区別される場合が多い。

(2) シルバー人材センター会員の高齢化に伴う会員の認知機能低下

近年、シルバー人材センター会員の高齢化が進んでいる。シルバー人材センター設立当初の会員の平均年齢が 60 歳代前半であったのに対して最近では 70 歳代半ばとなった。そこで、考えなくてはいけないのが、会員の健康問題である。先行研究のなかには、シルバー人材センターの会員の約 2 割に認知機能の低下が認められたという報告もある。生きがい就業という他の就労形態よりも負担の少ないシルバー人材センターにおいてでも、会員の心身機能の低下に対応することが喫緊の課題となっている。シルバー人材センター会員の約 1 割が 80 歳以上になり、会員の就労寿命を如何に延伸するか考える必要があるだろう。

2. 研究の目的

生きがい就業を提供するシルバー人材センターの在籍会員の平均年齢は男女ともに 70 歳を超えた(会員の 4 割が後期高齢者、1 割が 80 歳以上)。会員の高齢化に伴い、シルバー人材センターのなかでも会員の健康度を把握しようとする動きがみられ、その結果は 2~3 割の会員が虚弱高齢者に該当するものであった。近年、シルバー人材センター内部においても、虚弱会員対策、とくに認知症への対策が必要だという意識が少しずつ芽生えているものの、これらの事象を体系的に捉えた対策は行われていない。2025 年には認知症有病者が 400 万人、認知症予備軍と言われる MCI (軽度認知障害) 該当者が 1,000 万人に達するといわれているが、この超認知症社会を迎える前に具体的な対策を提示する必要があるだろう。

これらのことから、認知機能が低下した会員はシルバー人材センターでの就業が困難であるのかを明らかにし、且つ、認知機能が低下した会員が退会せずに就業し続けるためにどのようなサポートが必要か検討する必要がある。よって、本研究では認知機能が低下しているシルバー人材センターの会員が退会せずに就業し続けるための支援方法を考案することを目的に、以下 3 つの基礎資料を獲得することを目指した。

【研究成果として目指すべき資料 3 点】

シルバー人材センター会員の認知機能検査結果

認知機能の低下が認められた会員の就業実態

シルバー人材センター事務局が考える認知機能が低下している会員への支援体制

3. 研究の方法

まずはじめにシルバー人材センター会員の認知症に対する理解や態度を把握するための研究をおこない、会員らの認知症への意識を明らかにした(第 1 研究: 2019 年-2021 年)。次に、シルバー人材センター事務局と会員数名で構成される委員会を設置し、第 1 研究の結果をもとにどのような支援が必要か検討した。これと並行して、シルバー人材センター会員を対象に認知症発症リスクの測定をおこない、シルバー人材センター会員のなかに認知機能低下がみられる会員がどの程度いるのかを明らかにした(第 2 研究: 2020 年-2021 年)。なお、最終年度では、シルバー人材センターの事務局および会員らと、本研究全体を通じたディスカッションをおこない、シルバー人材センターにおける認知機能が低下している会員への支援体制について意見交換を実施した。第 1 研究、第 2 研究の詳細な実施方法は以下に記載した通りである。

(1) 第 1 研究

埼玉県 A 市に所在するシルバー人材センターの会員のうち、各職種に設置された就業班のリーダー全員(290 名)に対して(1) 班内に認知症が疑われる会員がいるか、(2) 認知症の人に対する態度・知識尺度(金ら: 2010)の質問紙調査を実施した。本研究では、このうち、分析項目に欠損が無かった 147 名(50.7%)の結果と一般高齢者(富塚ら: 2018)の結果を比較した。なお、本研究は所属機関である公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団の倫理審査委員会の承認を得た。

(2) 第2研究

第1研究と同シルバー人材センター(埼玉県A市)の全会員(2,350名)に対して調査を実施した。本研究ではこのうち、分析に必要な変数全てに回答した会員を分析対象とした。なお、認知症発症リスクの推定は、Linら(2018)の「認知症のリスク評価スコア(62点満点)」を用いた。しかし、今回の調査では調査設計上の限界から「肥満(3点加算)」の判定ができなかったため、これを除いた59点満点でリスクを算出した。本研究では、このLinら(2018)の指標だけでなく、基本チェックリスト用いた会員の認知機能の状態把握もおこなった。さいごに、本研究は所属機関である公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団の倫理審査委員会の承認を得たうえで実施している。

4. 研究成果

(1) 第1研究

本研究では、就業班のリーダー全員から回答を得ることができた。これらの就業班リーダー自身が統括する就業班のなかに、認知症が疑われる会員がいると回答したリーダーは4.8%に留まった。態度尺度の総合評価(42.5点±5.6)は一般高齢者(40.3点±6.3)よりも優れていたが、知識尺度得点(7.7点±3.8)においては、一般高齢者(10.1点±3.1)よりも低い得点であった。

つぎに、認知症に関する知識の設問のなかで、誤回答率が高かったのは、『不慣れな場所に不安を感じると徘徊が生じやすい(71.4%)』『認知症の人のうつ状態は、自身を失いやすい状態にあることを表している(63.3%)』『認知症の人は、急がされたり、注意を受けたりするときは混乱を感じる(44.9%)』であった。

これらのことから、ほとんどのリーダーは、認知症が疑われる会員は存在しないと考えており、現状の認識が不十分であることが推察された。リーダーの認知症に対する総合的な態度は良好であるものの、知識面では初期に見られる症状への理解が不足している傾向がみられ、このことが就業中の班員の行動から認知機能の低下を察知しにくくした可能性が示唆された。ゆえに、無理なく安全な就業を確保するために、リーダーに対する正しい知識の普及が必要だろう。

表1. 対象者の認知症に対する態度 (n=290)

		A市 リーダー	一般 中高年者
「思う」の割合			
寛容	認知症の人も地域活動に参加したほうがよい	76.9%	76.1%
	認知症の人と喜びや楽しみを分かち合える	75.5%	75.2%
拒否	認知症の人はまわりの人を困らせることが多い	66.0%	81.6%
	認知症の人の行動は理解できない	59.2%	49.3%
親近感	認知症の人が困っていたら迷わず手を貸せる	90.5%	76.3%
	認知症の人とちゅうちよく話せる	43.6%	69.1%
距離感	認知症の人はわれわれと違う感情をもっている	43.6%	29.5%
	家族が認知症になったら世間体や周囲の目が気になる	53.8%	38.8%

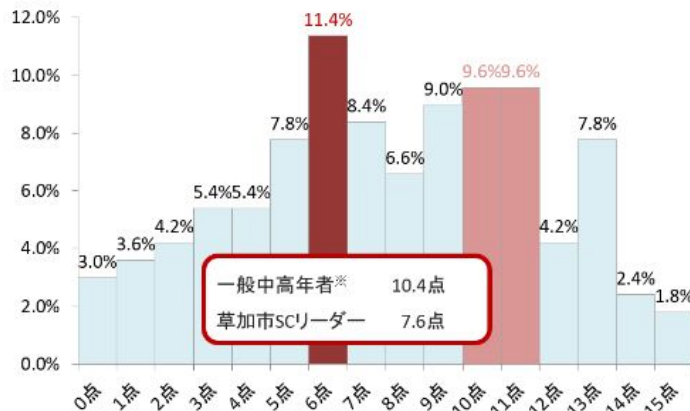


図2. 対象者の認知症に関する知識の得点分布 (n=290)

表 3 . 認知症の知識に関する質問
対象者の誤回答率 (n=290)

	誤答率
不慣れな場所に不安を感じると徘徊が生じやすい	71.3%
認知症はさまざまな疾患が原因となる	62.9%
認知症の人のうつ状態は、 自身を失いやすい状態にあることを表している	62.3%
幻覚・妄想に対しては、 否定して修正を図ることが効果的である	58.7%
認知症の人は、 自分の物忘れにより不安を感じている	52.1%
認知症の人に対して説得や叱責、 訂正などは、攻撃的な言動を招きやすい	50.9%

(2) 第2研究

2,350名の会員のうち、764名から調査票が回収された(回収率32.5%)。本研究では、このうち必要な変数に全て回答した291名を対象とした。

その結果、分析対象者のスコアの分布は男性0-9点16.3%、10-19点50.5%、20-29点27.4%、30-39点5.8%/女性0-9点28.9%、10-19点44.6%、20-29点24.1%、30-39点2.4%であり、男女ともに40点以上の会員は見られなかった。そして、スコアの平均点は女性(13.5±8.1点)よりも男性(17.1±7.3点)の方が有意に高い結果であった(t検定 p<.001)。

つぎに、基本チェックリストの認知機能に該当する項目では、それぞれ『周りの人から「いつも同じことを聞く」などの物忘れがあるといわれますか』11.2%(はい)、『自分で電話番号を調べて、電話をかけることをしていますか』6.3%(いいえ)、『今日が何月何日かわからない時がありますか』17.1%(はい)と回答し、これらのうち1つでもリスクに該当し、認知機能面においてフレイルの状態にあると判定された会員は27.8%であった。

これらのことから、4年後の発症割合が34%以上となる40点以上の会員は存在しなかったが、13~30%のリスクを持つ30-39点の会員が少なからず就業していると同時に、現に認知機能低下の症状がみられる会員は約3割存在していることが明らかとなった。

しかし、本研究では回収率が低く、認知症発症リスクを持つ会員の割合が低く見積もられている可能性もあることから、センターでは認知機能低下に伴う安全就業対策や高齢会員へのサポートを整備していく必要があると考えられた。

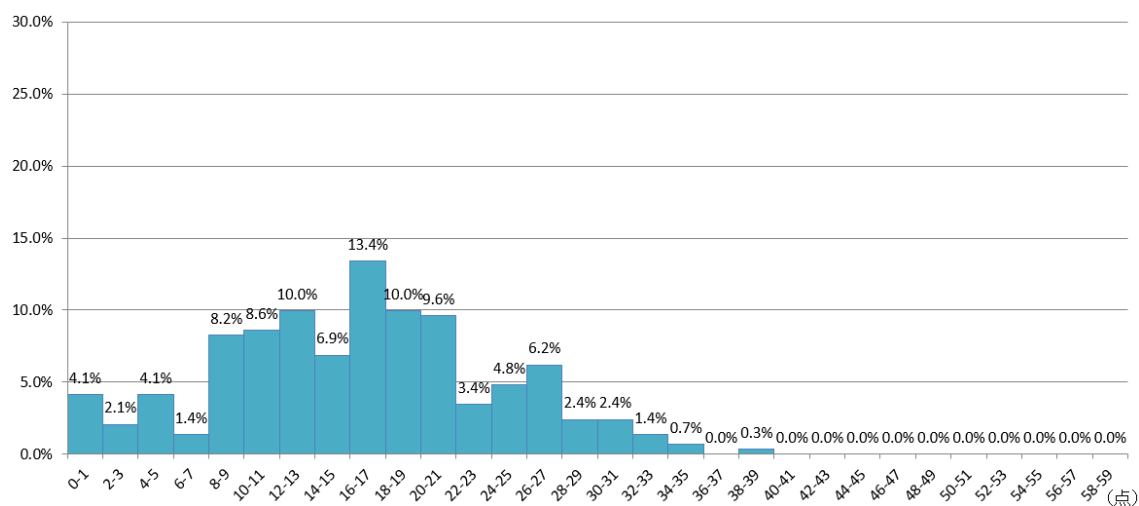


図 4 . 認知症発症リスクの得点分布 (n=291)

(3) まとめ

研究では、シルバー人材センター会員の認知機能検査結果、認知機能の低下が認められた会員の就業実態、シルバー人材センター事務局が考える認知機能が低下している会員への支援体制の3点を示すことを目的とした。第1研究と第2研究の成果から、シルバー人材センタ

ーで就業する会員においても、約 3 割程度は認知機能の低下が見られ、近い将来に認知症を発症するリスクのある会員もみられた。これらの会員は、認知機能低下が見られない会員と同等に就業しており、一見して認知症リスクを持つようには見えない。会員や事務局職員とのディスカッションにおいても、就業できていることが認知機能低下の実態を見えにくくしている可能性がある点、認知機能低下に起因する事故を防ぐためには、シルバー人材センター全体を通して認知機能低下、とくに軽度認知障害と言われるような認知症発症手前の症状を捉えるための知識の獲得と共有が必要であると考えられた。シルバー人材センター事務局と複数の会員によって構成した検討委員からは、就業する場面を設定したうえで、より具体案を示しながら学習を進めることが有効ではないかとの意見が出たが、その有効性の検証については今後の研究において検証されるべきである。

引用文献

- 1) 金高 閻, 黒田 研二: 認知症の人に対する態度に関連する要因: 認知症に関する態度尺度と知識尺度の作成. 社会医学研究, 28 (1): 43-55 (2011).
- 2) 富塚 美和, 門間 晶子, 尾崎 伊都子: 認知症に対する中高年期男女の態度と知識の実態および予防行動実行に関連する要因. 日本看護研究学会雑誌, 41 (5): 899-910 (2018).
- 3) Lin HR, Tsuji T, Kondo K, Imanaka Y: Development of a risk score for the prediction of incident dementia in older adults using a frailty index and health checkup data: The JAGES longitudinal study. Prev Med, 112: 88-96 (2018).

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 中村桃美, 森下久美, 石橋智昭
2. 発表標題 シルバー人材センターにおける就業班リーダーの認知症に対する態度
3. 学会等名 日本老年社会科学会第62回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 中村桃美, 森下久美, 石橋智昭
2. 発表標題 シルバー人材センター会員の認知症発症リスク
3. 学会等名 日本老年社会科学会第64回大会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------